

Přehled přednášek předmětu Základy práva za období únor až květen 2009

Literatura:

Blažek, Petr: Základy práva. Vysoká škola finanční a správní 2007.

Spirit, Michal: Základy práva pro neprávnický. Aleš Čaněk 2008 (rozšířené vydání).

Obsah:

Občanské právo – pokračování.....	2
Základní pojmy, zásady a průběh občanského soudního řízení.....	8
Individuální pracovní právo.....	10
Kolektivní pracovní právo a problematika zaměstnanosti.....	25
Trestní právo hmotné.....	35
Trestní řízení	
Základy práva Evropské unie	

Občanské právo – pokračování

Smlouva o nájmu bytu

Upraveno v §§ 685 – 716 občanského zákoníku.

Nájem bytu vzniká nájemní smlouvou, kterou pronajímatel přenechává nájemci za nájemné byt do užívání, a to na dobu určitou nebo bez určení doby užívání.

Nájemní smlouva musí obsahovat označení bytu, jeho příslušenství, rozsah jejich užívání a způsob výpočtu nájemného a úhrady za plnění spojená s užíváním bytu nebo jejich výši. **Nájemní smlouva musí mít písemnou formu** (§ 686 odst. 1). Není-li dodržena písemná forma, je nájemní smlouva neplatná (viz § 40 odst. 1 o.z.: Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda účastníků, je neplatný.)

Není-li doba nájmu dohodnuta, má se za to, že smlouva o nájmu byla uzavřena na dobu neurčitou.

U manželů vzniká tzv. **společný nájem bytu přímo ze zákona:**

Společný nájem bytu manžely

§ 703

(1) **Jestliže se za trvání manželství manželé nebo jeden z nich stanou nájemci bytu, vznikne společný nájem bytu manžely.**

(2) Vznikne-li jen jednomu z manželů za trvání manželství právo na uzavření smlouvy o nájmu družstevního bytu, vznikne se společným nájmem bytu manžely i společné členství manželů v družstvu; z tohoto členství jsou oba manželé oprávněni a povinni společně a nerozdílně.

(3) Ustanovení odstavců 1 a 2 neplatí, jestliže manželé spolu trvale nežijí.

§ 704

(1) **Stal-li se některý z manželů nájemcem bytu před uzavřením manželství, vznikne oběma manželům společný nájem bytu uzavřením manželství.**

(2) Totéž platí, vzniklo-li před uzavřením manželství některému z manželů právo na uzavření smlouvy o nájmu družstevního bytu.

§ 705

(1) **Nedohodnou-li se rozvedení manželé o nájmu bytu, soud na návrh jednoho z nich rozhodne, že se zrušuje právo společného nájmu bytu. Současně určí, který z manželů bude byt dále užívat jako nájemce.**

(2) Nabyli-li práva na uzavření smlouvy o nájmu družstevního bytu jeden z rozvedených manželů před uzavřením manželství, zanikne právo společného nájmu bytu rozvodem; právo byt užívat zůstane tomu z manželů, který nabyli práva na nájem bytu před uzavřením manželství. V ostatních případech společného nájmu družstevního bytu rozhodne soud, nedohodnou-li se rozvedení manželé, na návrh jednoho z nich o zrušení tohoto práva, jakož i o tom, kdo z nich bude jako člen družstva dále nájemcem bytu; tím zanikne i společné členství rozvedených manželů v družstvu.

(3) Při rozhodování o dalším nájmu bytu vezme soud zřetel zejména na zájmy nezletilých dětí a stanovisko pronajímatele.

Zánik nájmu bytu:

Zánik nájmu bytu

§ 710

(1) Nájem bytu zanikne písemnou dohodou mezi pronajímatelem a nájemcem nebo písemnou výpovědí.

(2) V písemné výpovědi musí být uvedena lhůta, kdy má nájem skončit. Výpovědní lhůta nesmí být kratší než tři měsíce a musí skončit ke konci kalendářního měsíce. Výpovědní lhůta začne běžet prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, v němž byla výpověď doručena druhému účastníkovi.

(3) V případě, že nájem bytu byl sjednán na dobu určitou, skončí také uplynutím této doby.

(4) Nájem bytu, který byl sjednán na dobu výkonu práce pro pronajímatele, skončí posledním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž nájemce přestal bez vážného důvodu na své straně vykonávat práce pro pronajímatele.

(5) Přestane-li nájemce bytu, jehož nájem byl sjednán na dobu výkonu práce pro pronajímatele, vykonávat z vážného důvodu na své straně tyto práce, změní se nájem tohoto bytu na nájem na dobu neurčitou, a to od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, v němž nájemce přestal práce pro pronajímatele vykonávat.

(6) Za vážný důvod na straně nájemce se považuje zejména splnění podmínek pro přiznání starobního nebo invalidního důchodu, skutečnost, že nájemce nemůže podle lékařského posudku vykonávat sjednanou práci a pronajímatel pro něj nemá jinou vhodnou práci, nebo skončení pracovního poměru výpovědí danou pronajímatelem z důvodu organizačních změn.

§ 711

(1) Pronajímatel může vypovědět nájem pouze z důvodů uvedených v zákoně.

(2) Pronajímatel může vypovědět nájem **bez přivolení soudu:**

a) jestliže nájemce nebo ti, kdo s ním bydlí, přes písemnou výstrahu hrubě porušují dobré mravy v domě;

b) jestliže nájemce hrubě porušuje své povinnosti vyplývající z nájmu bytu, zejména tím, že nezaplatil nájemné a úhradu za plnění poskytovaná s užíváním bytu ve výši odpovídající trojnásobku měsíčního nájemného a úhrady za plnění poskytovaná s užíváním bytu nebo nedoplnil peněžní prostředky na účtu podle § 686a odst. 3;

c) má-li nájemce dva nebo více bytů, vyjma případů, že na něm nelze spravedlivě požadovat, aby užíval pouze jeden byt;

d) neužívá-li nájemce byt bez vážných důvodů nebo byt bez vážných důvodů užívá jen občas;

e) jde-li o byt zvláštního určení nebo o byt v domě zvláštního určení a nájemce není zdravotně postižená osoba.

(3) Písemná výpověď pronajímatele musí být doručena nájemci. V písemné výpovědi pronajímatele musí být uveden důvod výpovědi, výpovědní lhůta (§ 710 odst. 2), poučení nájemce o možnosti podat do šedesáti dnů žalobu na určení neplatnosti výpovědi k soudu, a pokud nájemci podle tohoto zákona přísluší bytová náhrada, závazek pronajímatele zajistit nájemci odpovídající bytovou náhradu.

(4) Má-li nájemce právo na náhradní byt nebo na náhradní ubytování, je povinen byt vyklidit do 15 dnů po zajištění odpovídajícího náhradního bytu nebo náhradního ubytování.

(5) Nájemce není povinen byt vyklidit, pokud podá ve lhůtě šedesáti dnů ode dne doručení výpovědi žalobu na určení neplatnosti výpovědi a řízení není ukončeno pravomocným rozhodnutím soudu.

§ 711a

(1) Pronajímatel může vypovědět nájem **pouze s přivolením soudu v těchto případech:**

a) potřebuje-li pronajímatel byt pro sebe, manžela, pro své děti, vnuky, zetě nebo snachu, své rodiče nebo sourozence;

b) jestliže nájemce přestal vykonávat práci pro pronajímatele a pronajímatel potřebuje služební byt pro jiného nájemce, který pro něho bude pracovat;

c) je-li potřebné z důvodu veřejného zájmu s bytem nebo s domem naložit tak, že byt nelze užívat nebo vyžaduje-li byt nebo dům opravy, při jejichž provádění nelze byt nebo dům delší dobu užívat;

d) jde-li o byt, který souvisí stavebně s prostory určenými k provozování obchodu nebo jiné podnikatelské činnosti a nájemce nebo vlastník těchto nebytových prostorů chce tento byt užívat.

(2) Písemná výpověď pronajímatele musí být doručena nájemci. V písemné výpovědi pronajímatele musí být uveden důvod výpovědi a výpovědní lhůta (§ 710 odst. 2).

(3) V případě výpovědi dané z důvodů uvedených v odstavci 1 písm. a), c) a d) je pronajímatel povinen uhradit nájemci nezbytné stěhovací náklady, pokud nedojde k jiné dohodě.

(4) Jde-li o byt zvláštního určení nebo o byt v domě zvláštního určení, lze vypovědět nájem podle odstavce 1 jen po předchozím souhlasu toho, kdo svým nákladem takový byt zřídil, podílel se na jeho zřízení, nebo jeho právního nástupce. Pokud byl byt zvláštního určení zřízen ze státních prostředků nebo stát na jeho zřízení přispěl, lze nájem vypovědět jen na základě předchozího rozhodnutí příslušného úřadu.

(5) Jestliže pronajímatel bez vážných důvodů nevyužil vyklizeného bytu k účelu, pro který vypověděl nájem bytu, může soud na návrh nájemce rozhodnout, že pronajímatel je povinen dodatečně uhradit nájemci, který byt uvolnil, stěhovací náklady a další náklady spojené s potřebnou úpravou náhradního bytu. Soud může dále uložit pronajímateli, aby nájemci uhradil rozdíl ve výši nájemného z dosavadního bytu a z bytu náhradního, až za dobu pěti let, počínaje měsícem, v němž se nájemce přestěhoval do náhradního bytu, nejdéle však do doby, kdy nájemce ukončil nájem náhradního bytu. Právo nájemce na úhradu rozdílů v nájemném se v období pěti let nepromlčí. Jiné nároky nájemce tím nejsou dotčeny. Dále soud může na návrh toho, kdo poskytl bytovou náhradu, uložit pronajímateli, aby mu uhradil přiměřenou náhradu.

(6) Nájemce je povinen vyklidit byt do 15 dnů po zajištění odpovídajícího náhradního bytu nebo náhradního ubytování.

nadpis vypuštěn

§ 712

(1) Bytovými náhradami jsou náhradní byt a náhradní ubytování.

(2) Náhradním bytem je byt, který podle velikosti a vybavení zajišťuje lidsky důstojné ubytování nájemce a členů jeho domácnosti. Skončí-li nájemní poměr výpovědí pronajímatele z důvodů podle § 711a odst. 1 písm. a), b), c) a d), má nájemce právo na náhradní byt, který je podle místních podmínek zásadně rovnocenný bytu, který má vyklidit (přiměřený náhradní byt). Soud může na návrh pronajímatele z důvodů zvláštního zřetele hodných rozhodnout, že nájemce má právo na náhradní byt o menší podlahové ploše než vyklizovaný byt. Skončí-li nájemní poměr výpovědí pronajímatele z důvodů podle § 711a odst. 1 písm. b) a nájemce přestal vykonávat práci pro pronajímatele bez vážných důvodů, stačí při vyklizení poskytnout přístřeší. Soud může na návrh pronajímatele rozhodnout, že z důvodů zvláštního zřetele hodných má nájemce právo na náhradní byt o menší podlahové ploše, nižší kvalitě a méně vybavený, popřípadě i byt mimo obec, než je vyklizovaný byt, nebo právo na náhradní ubytování.

(3) V případech podle § 705 odst. 2 věty první postačí rozvedenému manželovi, který je povinen byt vyklidit, poskytnout náhradní ubytování; soud však z důvodů zvláštního zřetele hodných rozhodne, že rozvedený manžel má právo na náhradní byt. V případech podle § 705 odst. 1 a odst. 2 věta druhá má rozvedený manžel právo na náhradní byt; soud může, jsou-li proto důvody zvláštního zřetele hodné, rozhodnout, že rozvedený manžel má právo jen na náhradní ubytování.

(4) Náhradním ubytováním se rozumí byt o jedné místnosti nebo pokoj ve svobodárně nebo podnájem v zařízené nebo nezařízené části bytu jiného nájemce.

(5) Skončí-li nájemní poměr výpovědí pronajímatele podle § 711 odst. 2 písm. a), b), c) a d), stačí při vyklizení poskytnout přístřeší. Jde-li o rodinu s nezletilými dětmi a skončil-li nájemní poměr výpovědí pronajímatele podle § 711 odst. 1 písm. c) a d), může soud na návrh nájemce, jsou-li pro to důvody zvláštního zřetele hodné, rozhodnout, že nájemce má právo na náhradní ubytování, popřípadě na náhradní byt; v těchto případech může být bytová náhrada poskytnuta i mimo obec, v níž je vyklizovaný byt. Přístřeším se rozumí provizorium do doby, než si nájemce opatří řádné ubytování a prostor k uskladnění jeho bytového zařízení a ostatních věcí domácí a osobní potřeby.

(6) Pokud má nájemce právo na bytovou náhradu, není tento nájemce povinen se z bytu vystěhovat a byt vyklidit, dokud pro něj není odpovídající bytová náhrada zajištěna; společní nájemci mají nárok jen na jednu bytovou náhradu.

Dědění ze zákona a ze závěti, vydědění.

Nabývání dědictví

§ 460

Dědictví se nabývá smrtí zůstavitele.

§ 461

(1) Dědí se ze zákona, ze závěti nebo z obou těchto důvodů.

(2) Nenabude-li dědictví dědic ze závěti, nastupují místo něho dědici ze zákona. Nabude-li se ze závěti jen část dědictví, nabývají zbývající části dědici ze zákona.

§ 462

Dědictví, jehož nenabude žádný dědic, připadne státu.

Odmítnutí dědictví

§ 463

(1) Dědic může dědictví odmítnout. Odmítnutí se musí stát ústním prohlášením u soudu nebo písemným prohlášením jemu zasláným.

(2) Zástupce dědice může za něj dědictví odmítnout jen podle plné moci, která ho k tomu výslovně opravňuje.

Dědická nezpůsobilost

§ 469

Nedědí, kdo se dopustil úmyslného trestného činu proti zůstaviteli, jeho manželu, dětem nebo rodičům anebo zavrženíhodného jednání proti projevu poslední vůle zůstavitelovy. Může však dědit, jestliže mu zůstavitel tento čin odpustil.

Vydědění

§ 469a

(1) **Zůstavitel může vydědit potomka, jestliže**

- a) v rozporu s dobrými mravy neposkytl zůstaviteli potřebnou pomoc v nemoci, ve stáří nebo v jiných závažných případech,
- b) o zůstavitele trvale neprojevuje opravdový zájem, který by jako potomek projevovat měl,
- c) byl odsouzen pro úmyslný trestný čin k trestu odnětí svobody v trvání nejméně jednoho roku,
- d) trvale vede nezřízený život.

(2) Pokud to zůstavitel v listině o vydědění výslovně stanoví, vztahují se důsledky vydědění i na osoby uvedené v § 473 odst. 2.

(3) O náležitostech listiny o vydědění a o jejím zrušení platí obdobně ustanovení § 476 a § 480; v listině však musí být uveden důvod vydědění.

Přechod dluhů

§ 470

(1) **Dědic odpovídá do výše ceny nabytého dědictví za přiměřené náklady spojené s pohřbem zůstavitele a za zůstavitelovy dluhy, které na něj přešly zůstavitelovou smrtí.**

(2) Je-li více dědiců, odpovídají za náklady zůstavitelova pohřbu a za dluhy podle poměru toho, co z dědictví nabyli, k celému dědictví.

HLAVA DRUHÁ

Dědění ze zákona

§ 473

(1) **V první skupině** dědí zůstavitelovy děti a manžel nebo partner (a), každý z nich stejným dílem.

(2) Nedědí-li některé dítě, nabývají jeho dědického podílu stejným dílem jeho děti. Jestliže nedědí ani tyto děti nebo některé z nich, dědí stejným dílem jejich potomci.

§ 474

(1) Nedědí-li zůstavitelovi potomci, dědí **ve druhé skupině** manžel nebo partner (a), zůstavitelovi rodiče a dále ti, kteří žili se zůstavitelem nejméně po dobu jednoho roku před jeho smrtí ve společné domácnosti a kteří z tohoto důvodu pečovali o společnou domácnost nebo byli odkázáni výživou na zůstavitele.

(2) Dědici druhé skupiny dědí stejným dílem, manžel nebo partner (a) však vždy nejméně polovinu dědictví.

§ 475

(1) Nedědí-li manžel, partner (a) ani žádný z rodičů, dědí **ve třetí skupině** stejným dílem zůstavitelovi sourozenci a ti, kteří žili se zůstavitelem nejméně po dobu jednoho roku před jeho smrtí ve společné domácnosti a kteří z tohoto důvodu pečovali o společnou domácnost nebo byli odkázáni výživou na zůstavitele.

(2) Nedědí-li některý ze sourozenců zůstavitele, nabývají jeho dědického podílu stejným dílem jeho děti.

§ 475a

Nedědí-li žádný dědic ve třetí skupině, **ve čtvrté skupině** dědí stejným dílem prarodiče zůstavitele a nedědí-li žádný z nich, dědí stejným dílem jejich děti.

HLAVA TŘETÍ

Dědění ze závěti

§ 476

(1) **Zůstavitel může závět' buď napsat vlastní rukou, nebo ji zřídit v jiné písemné formě za účasti svědků nebo ve formě notářského zápisu.**

(2) V každé závěti musí být uveden den, měsíc a rok, kdy byla podepsána, jinak je neplatná.

(3) Společná závět' více zůstavitelů je neplatná.

§ 476a

Vlastnoruční závět' musí být vlastní rukou napsána a podepsána, jinak je neplatná.

§ 476b

Závět', kterou nenapsal zůstavitel vlastní rukou, musí vlastní rukou podepsat a před dvěma svědky současně přítomnými výslovně projevít, že listina obsahuje jeho poslední vůli. Svědci se musí na závět' podepsat.

§ 476c

(1) Zůstavitel, který nemůže číst nebo psát, projeví svoji poslední vůli před třemi současně přítomnými svědky v listině, která musí být přečtena a přítomnými svědky podepsána. Přitom musí před nimi potvrdit, že listina obsahuje jeho poslední vůli. Pisatelem a předčitatelem může být i svědek; pisatel však nesmí být zároveň předčitatelem.

(2) V listině musí být uvedeno, že zůstavitel nemůže číst nebo psát, kdo listinu napsal a kdo nahlas přečetl a jakým způsobem zůstavitel potvrdil, že listina obsahuje jeho pravou vůli. Listinu musí svědci podepsat.

§ 476d

(1) Zůstavitel může projevít svoji poslední vůli formou notářského zápisu; zvláštní zákon stanoví, kdy úkon musí být učiněn před svědky a kdy musí mít formu notářského zápisu.

(2) Nezletilí, kteří dovršili 15. rok mohou projevít poslední vůli pouze formou

notářského zápisu.

(3) Osoby nevidomé mohou projevit poslední vůli též před třemi současně přítomnými svědky v listině, která musí být přečtena.

(4) Osoby neslyšící a hluchoslepé, které nemohou číst nebo psát, mohou projevit poslední vůli formou notářského zápisu nebo před třemi současně přítomnými svědky, ovládajícími touto osobou zvolený komunikační systém neslyšících a hluchoslepých osob, a to v listině, která musí být tlumočena do zvoleného komunikačního systému.

(5) V listině musí být uvedeno, že zůstavitel nemůže číst nebo psát, kdo listinu napsal a kdo nahlas přečetl a jakým způsobem zůstavitel potvrdil, že listina obsahuje jeho pravou vůli. Obsah listiny musí být po jejím sepsání přetlumočen do zvoleného komunikačního systému neslyšících a hluchoslepých osob; i toto musí být v listině uvedeno. Listinu musí svědci podepsat.

§ 476e

Svědky mohou být pouze osoby, které jsou způsobilé k právním úkonům. Svědky nemohou být osoby nevidomé, neslyšící, němé, ty, které neznají jazyk, ve kterém se projev vůle činí, a osoby, které mají podle závěti dědit.

§ 476f

Závěti povolaný, ani zákonný dědic a osoby jim blízké nemohou při pořizování závěti působit jako úřední osoby, svědci, pisatelé, tlumočníci nebo předčitatelé.

§ 477

(1) V závěti zůstavitel ustanoví dědice, popřípadě určí jejich podíly nebo věci a práva, která jim mají připadnout. Nejsou-li podíly více dědiců v závěti určeny, platí, že podíly jsou stejné.

(2) Zůstavitel může závěti zřídit nadaci nebo nadační fond.

§ 478

Jakékoliv podmínky připojené k závěti nemají právní následky; ustanovení § 484 věty druhé tím není dotčeno.

§ 479

Nezletilým potomkům se musí dostat aspoň tolik, kolik činí jejich dědický podíl ze zákona, a zletilým potomkům aspoň tolik, kolik činí jedna polovina jejich dědického podílu ze zákona. Pokud závěť tomu odporuje, je v této části neplatná, nedošlo-li k vydědění uvedených potomků.

§ 480

(1) Závěť se zrušuje platnou závětí pozdější, pokud vedle ní nemůže obstát, anebo odvoláním závěti; odvolání musí mít formu, jaké je třeba k závěti.

(2) Zůstavitel zruší závěť také tím, že zničí listinu, na níž byla napsána.

HLAVA PÁTÁ

Potvrzení dědictví a vypořádání dědiců

§ 481

Je-li dědic jen jeden, potvrdí mu soud, že dědictví nabyl.

§ 482

(1) Je-li více dědiců, vypořádají se u soudu mezi sebou o dědictví dohodou.

(2) Neodporuje-li dohoda zákonu nebo dobrým mravům, soud ji schválí.

§ 483

Nedojde-li k dohodě, soud potvrdí nabytí dědictví těm, jejichž dědické právo bylo prokázáno.

Základní pojmy, zásady a průběh občanského soudního řízení

Zásady řízení. Účastníci řízení, zastoupení. Příslušnost soudu. Doručování.

Zahájení řízení – náležitosti návrhu.

Zahájení řízení

§ 79

(1) **Řízení se zahajuje na návrh.** Návrh musí kromě obecných náležitostí (§ 42 odst. 4)¹ obsahovat **jméno, příjmení a bydliště účastníků** (obchodní firmu nebo název a sídlo právnické osoby, označení státu a příslušné organizační složky státu, která za stát před soudem vystupuje), popřípadě též jejich zástupců, **vyličení rozhodujících skutečností, označení důkazů, jichž se navrhovatel dovolává, a musí být z něj patrné, čeho se navrhovatel domáhá.** Ve věcech vyplývajících z obchodních vztahů musí návrh dále obsahovat identifikační číslo právnické osoby, identifikační číslo fyzické osoby, která je podnikatelem, popřípadě další údaje potřebné k identifikaci účastníků řízení. Tento návrh, týká-li se dvoustranných právních vztahů mezi žalobcem a žalovaným (§ 90), se nazývá žalobou.

(2) Žalobce je povinen k návrhu připojit písemné důkazy, jichž se dovolává, a to v listinné nebo v elektronické formě.

(3) Žalobu (návrh na zahájení řízení) soud doručí ostatním účastníkům do vlastních rukou. Žalobce (navrhovatel) může obeznamit žalovaného (ostatní účastníky řízení) s obsahem návrhu tím, že vedle stejnopisu žaloby (návrhu) doručovaného soudem mu sám zašle další stejnopis.

(4) Stejnopis návrhu na zahájení řízení o způsobilosti k právním úkonům toho, kdo je advokátem 62a), doručí soud bez odkladu též ministru spravedlnosti a předsedovi České advokátní komory.

§ 80

Žalobou (návrhem na zahájení řízení) lze uplatnit, aby bylo rozhodnuto zejména

a) o osobním stavu (o rozvodu, o neplatnosti manželství, o určení, zda tu manželství je či není, o zrušení, neplatnosti nebo neexistenci registrovaného partnerství 33c) (dále jen "partnerství"), o určení otcovství, o osvojení, o způsobilosti k právním úkonům, o prohlášení za mrtvého);

b) o splnění povinnosti, která vyplývá ze zákona, z právního vztahu nebo z porušení práva;

c) o určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, je-li na tom naléhavý právní zájem.

§ 81

(1) **I bez návrhu může soud zahájit řízení** ve věcech péče o nezletilé, řízení o vyslovení přípustnosti převzetí nebo držení v ústavu zdravotnické péče, řízení o způsobilosti k právním úkonům, řízení opatrovnické, řízení o prohlášení za mrtvého, řízení o dědictví, řízení o určení, zda tu manželství je či není, a další řízení, kde to připouští zákon.

Průběh řízení. Rozhodnutí – rozsudek, platební rozkaz.

Opravné prostředky.

Řádné: odvolání X Mimořádné: dovolání, žaloba pro zmatečnost, žaloba na obnovu řízení

Výkon rozhodnutí a jeho způsoby dle občanského soudního řádu. Provedení exekuce dle exekučního řádu.

Exkurs: Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku

Podmínky: vyčerpání všech vnitrostátních opravných prostředků (dle judikatury ESLP to znamená i podání ústavní stížnosti na Ústavní soud), pouze porušení práv garantovaných Evropskou úmluvou o lidských právech a svobodách.

Individuální pracovní právo

Základní pojmy. 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 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.

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.

Vznik pracovního poměru, náležitosti pracovní smlouvy.

§ 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.

§ 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.

§ 36

Vznik pracovního poměru

(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.**

(2) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

(3) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c), d) a e) a v odstavci 2, týkající se měny, ve které bude zaměstnanci vyplácena mzda nebo plat, mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis.

(4) Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc.

(5) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

§ 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:

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

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) přemísťuje-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 efektivity 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 vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících 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 vyplývajících 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 lékařského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo

kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,

e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

(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 zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

§ 54

Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,

b) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

c) pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)], pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

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 dočasné práce neschopného pojištěnce.

§ 58

(1) Pro porušení povinnosti vyplývající 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 vyplývající 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 vyplývající 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.

§ 61

(1) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

(2) Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

(3) Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

(4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

(5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

(...)

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 rozváznán 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) Rozváznal-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.

§ 70

(1) Dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

(2) Rozváznal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne 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

(3) V případech uvedených v odstavci 2 nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

§ 71

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem (§ 69). Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nemůže.

§ 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

OBECNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚŇ 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).

§ 110

(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných

pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

§ 111

Minimální mzda

(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

(2) Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy **stanoví vláda nařízením**, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.

Aktuální výše minimální mzdy viz nařízení vlády č. 567/2006 Sb.:

§ 2

Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc.

HLAVA II

MZDA

§ 113

Sjednání, stanovení nebo určení mzdy

(1) Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.

(2) Je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

(3) Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.

(4) Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

§ 114

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

(1) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen "dosažená mzda"), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

(2) Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odstavce 1.

(3) U vedoucích zaměstnanců může být mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li současně v rámci limitu práce přesčas v kalendářním roce stanoveného v § 93 odst. 2 sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo přihlédnuto. V takovém případě dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřísluší.

§ 115

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

(1) Za dobu práce ve svátek 23) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek 23), které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

(2) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

(3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

§ 116

Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v kolektivní smlouvě.

§ 117

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy.

§ 118

Mzda za práci v sobotu a v neděli

(1) Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v kolektivní smlouvě.

(2) Při výkonu práce v zahraničí může zaměstnavatel poskytovat příplatek podle odstavce 1 místo za práci v sobotu a v neděli, za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.

§ 119

Naturální mzda

(1) Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy (§ 111) nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112).

(2) Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby.

(3) Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům 42), obvyklé ceně 43), nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena.

HLAVA III

PLAT

§ 122

Určení platu

(1) Plat určuje zaměstnavatel zaměstnanci podle tohoto zákona, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111 odst. 2, § 112 odst. 2, § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní

§ 124

Příplatek za vedení

(1) Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce.

§ 125

Příplatek za noční práci

Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

§ 126

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

(1) Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

(2) Při výkonu práce v zahraničí může zaměstnavatel poskytovat příplatek podle odstavce 1 místo za práci v sobotu a v neděli, za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.

§ 127

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

(1) Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

(2) Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatek podle odstavce 1.

§ 135

Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

(1) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí.

(2) Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

(3) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

§ 136

Platový výměr

(1) Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný.

(2) V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Termín a místo výplaty je nutno v platovém výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

(3) Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, vydá platový výměr orgán příslušný k určení jeho platu (§ 122 odst. 2).

HLAVA IV

ODMĚNA Z DOHODY

§ 138

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.

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.**

(2) Mzda, plat a jejich jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje.

(3) Nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě, určí jej zaměstnavatel v mezích období uvedeného v odstavci 1 po projednání s odborovou organizací.

(4) Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu nebo plat splatný během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, poskytne mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy nebo platu mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dovolené.

(5) Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, vyplatí mu mzdu nebo plat nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dni skončení pracovního poměru.

§ 142

(1) Mzda nebo plat se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích 50).

(2) Mzda nebo plat se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

(3) Mzda nebo plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty.

(4) Při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu nebo plat vypočetl.

(5) Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit mzdu nebo plat jen na základě písemné plné moci; to platí i pro manžela nebo partnera 51a) zaměstnance. Bez písemného zmocnění může být mzda nebo plat vyplacen jiné osobě než zaměstnanci, jen pokud to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis 33).

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 a problematika zaměstnanosti

Základní pojmy kolektivního pracovního práva – odbory, kolektivní smlouvy, stávka.

Problematika zaměstnanosti.

435/2004 Sb.

ZÁKON

ze dne 13. května 2004

o zaměstnanosti

HLAVA I

PŘEDMĚT ÚPRAVY

§ 1

Tento zákon v souladu s právem Evropských společenství 1) upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

HLAVA II

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 2

Státní politika zaměstnanosti

(1) Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,

1) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

(2) Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

(3) Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají

- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen "ministerstvo"),
- b) úřady práce.

§ 3

Účastníci právních vztahů

(1) Účastníky právních vztahů podle tohoto zákona jsou

- a) Česká republika zastupovaná ministerstvem a úřady práce,
- b) **fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem; 2) fyzickými osobami jsou státní občané České republiky a za stejných podmínek cizinci, 3) kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem,**
- c) zaměstnavatelé; 4) za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů, 5)
- d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů 6) vykonávající činnosti podle tohoto zákona.

(2) Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen "občan Evropské unie") a jeho rodinný příslušník 7) mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.

(3) Rodinní příslušníci občana České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie, mají v právních vztazích upravených tímto zákonem stejné právní postavení jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.

§ 4

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

(1) **Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.**

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(4) Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2 a opatření přijímaná podle § 6 odst. 1 písm. e) a § 8 odst. 1 písm. c).

(5) Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

(6) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě

rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminací se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinná učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

(7) Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.

(8) Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.

(9) Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

(10) Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby

- a) bylo upuštěno od tohoto porušování,
- b) byly odstraněny následky tohoto porušování a
- c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(11) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle odstavce 10, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(12) Výši náhrady podle odstavce 11 určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

§ 5

Vymezení některých pojmů

Pro účely tohoto zákona se rozumí

(...)

e) **nelegální práci,**

1. pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby, nebo

2. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (dále jen „zelená karta“) vydaným podle zvláštního právního předpisu 9a) nebo bez zelené karty, je-li podle tohoto zákona vyžadována; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce,

Úřady práce a evidence uchazečů o zaměstnání.

HLAVA II

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ ÚŘADY PRÁCE

§ 18

(1) Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky; v případech stanovených vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, mohou zprostředkovávat zaměstnání z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Zaměstnání do zahraničí lze zprostředkovat jen se souhlasem uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

(2) Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání podle právních předpisů Evropských společenství upravujících volný pohyb osob v rámci Evropských společenství. 20)

(3) Zprostředkování zaměstnání úřady práce je bezplatné.

§ 19

(1) Fyzická osoba si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím úřadu práce, a to jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. Informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech může fyzická osoba požadovat u kteréhokoliv úřadu práce.

(2) Úřad práce je povinen poučit zájemce o zaměstnání a uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se pokyny tohoto úřadu.

§ 20

(1) **Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon nestanoví jinak, je zaměstnání**

a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, 21)

b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, 22)

c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a

d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

(2) Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které

a) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), b) a d), nebo

b) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby 22).

§ 21

(1) Fyzická osoba, které úřad práce poskytuje služby podle tohoto zákona, je povinna úřadu práce sdělit údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením (§ 67). Uplatňuje-li fyzická osoba pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinna je doložit lékařským posudkem 23) registrujícího praktického lékaře pro děti a dorost nebo pro dospělé, nebo v případě, že registrujícího lékaře nemá, posudkem jiného ošetřujícího lékaře 24) (dále jen "ošetřující lékař").

(2) Fyzická osoba uvedená v odstavci 1 je za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku povinna se na žádost úřadu práce podrobit vyšetření

a) ve smluvním zdravotnickém zařízení určeném úřadem práce, 25) pokud

1. žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa (§ 75), nebo

2. uvádí zdravotní důvody, které jí brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání, nebo v nástupu na rekvalifikaci,

3. je lékařský posudek podmínkou pro zařazení uchazeče o zaměstnání do příslušného rekvalifikačního kurzu,

b) příslušným lékařem závodní preventivní péče, 26) pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska zdravotní způsobilosti; v případě, že zaměstnavatel nemá sjednán smluvní vztah k provádění závodní preventivní péče, ošetřujícím lékařem.

(3) Fyzická osoba uvedená v odstavci 1 je dále povinna se za účelem posouzení způsobilosti k výkonu povolání, na které má být rekvalifikována, podrobit psychologickému vyšetření, pokud takové vyšetření vyžaduje zvláštní právní předpis.

(4) Náklady spojené s posouzením zdravotního stavu podle odstavce 2 a psychologickým vyšetřením podle odstavce 3 hradí úřad práce.

§ 22

Zájemce o zaměstnání

(1) Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.

(2) Zájemce o zaměstnání je na základě písemné žádosti zařazen a veden v evidenci

zájemců o zaměstnání.

(3) Úřad práce ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří. Úřad práce je povinen po ukončení vedení v evidenci zájemců o zaměstnání údaje týkající se jeho osoby zablokovat do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

§ 23

Evidence zájemců o zaměstnání

Evidence zájemců o zaměstnání obsahuje zejména identifikační údaje zájemce o zaměstnání, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání a údaje o jeho zdravotních omezeních souvisejících se zprostředkováním zaměstnání. Údaje z evidence zájemců o zaměstnání jsou určeny výhradně pro účely zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely.

Uchazeč o zaměstnání

§ 24

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

§ 25

(1) Uchazečem o zaměstnání může být, pokud tento zákon dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není

- a) v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkami uvedenými v odstavcích 3 a 5,
- b) osobou samostatně výdělečně činnou; za osobu samostatně výdělečně činnou se považuje fyzická osoba, která se pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu 27) považuje za osobu samostatně výdělečně činnou,
- c) společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
- d) členem představenstva akciové společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
- e) členem dozorčí rady obchodní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
- f) členem družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,

(...)

(3) Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání

- a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo**
- b) výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.**

Uchazeč o zaměstnání je povinen úřadu práce výkon této činnosti, oznámit do 8 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního nebo služebního poměru nebo ode dne uzavření dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a ve lhůtě stanovené úřadem práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělků (odměny) sčítají.

(4) Podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že výkon činností uvedených v odstavci 3 není překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.

(5) Překážkou pro vedení v evidenci není ani takové zaměstnání, které není pro uchazeče o zaměstnání vhodným zaměstnáním (§ 20) a je zprostředkováno úřadem práce nejdéle na dobu 3 měsíců, pokud odpovídá jeho zdravotnímu stavu (dále jen "krátkodobé zaměstnání").

(6) Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je neposkytnutí identifikačních údajů a neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů (§ 17 odst. 2).

§ 26

Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání

(1) Fyzická osoba se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Požádá-li fyzická osoba o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností, které jsou uvedeny v § 25 odst. 1, nebo činností, které jsou podle § 41 odst. 3 považovány za náhradní doby zaměstnání, zařadí se do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností.

(2) Žádost o zprostředkování zaměstnání obsahuje zejména identifikační údaje uchazeče o zaměstnání a souhlas s jejich zpracováním, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání, zdravotních omezeních a údaje, které uchazeče o zaměstnání omezují v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání.

(3) Nesplňuje-li fyzická osoba podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, vydá o tom úřad práce rozhodnutí.

§ 29

Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání ukončí úřad práce vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem

- a) nástupu do zaměstnání, s výjimkou případů uvedených v § 25 odst. 3 a 5, nebo zahájení jiných činností uvedených v § 25 odst. 1, a to na základě osobního nebo písemného oznámení uchazeče o zaměstnání,
- b) doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pokud není dán některý z důvodů pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30,
- c) nástupu výkonu trestu odnětí svobody, nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence,
- d) následujícím po dni úmrtí uchazeče o zaměstnání nebo dnem následujícím po prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého,
- e) následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí uchazeče o zaměstnání do vazby,
- f) zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud úřad práce dodatečně zjistil, že uchazeč o zaměstnání nebyl způsobilý být účastníkem právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. b), nebo
- g) pozbytí způsobilosti uchazeče o zaměstnání být účastníkem právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. b).

§ 30

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

(1) Uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže

- a) nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou skutečností uvedených v § 25 odst. 2 písm. a) až c), a uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost podle § 27 odst. 2,
- b) uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost podle § 25 odst. 3 nebo neoznámí další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, ve lhůtě stanovené v § 27 odst. 2,
- c) uchazeč o zaměstnání není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání,
- d) uchazeč o zaměstnání zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů, nebo
- e) uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci.

(2) Uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu

- a) odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání (§ 20),
- b) odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci (§ 109), neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností, anebo uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, odmítne nabídku úřadu práce na rekvalifikaci,
- c) neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené (§ 33 odst. 2),
- d) odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu (§ 21 odst. 2), nebo psychologickému vyšetření (§ 21 odst. 3), anebo
- e) maří součinnost s úřadem práce (§ 31).

(3) Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se provede dnem, kdy nastala některá ze skutečností uvedených v odstavcích 1 a 2. Rozhodnutí o vyřazení podle odstavce 1 písm. a) nelze vydat po uplynutí 3 let ode dne, kdy nastala skutečnost bránící vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

(4) Uchazeč o zaměstnání, který byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z některého z důvodů uvedených

- a) v odstavci 1 písm. a), b) a d), může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 3 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,
- b) v odstavci 1 písm. e) a v odstavci 2, může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

§ 31

Uchazeč o zaměstnání maří součinnost s úřadem práce, jestliže

- a) je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči úřadu práce, a přesto je neplní,
- b) neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce,
- c) se nedostaví na úřad práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 5 písm. c)],
- d) neplní povinnosti stanovené v § 21, nebo
- e) jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.

§ 32

(1) Při skončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je úřad práce povinen vydat uchazeči o zaměstnání potvrzení o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a o poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

(2) Úřad práce je povinen po ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 29) a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (§ 30) zablokovat údaje týkající se uchazeče o zaměstnání do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

§ 33

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

(1) Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67),
- b) fyzické osoby do 20 let věku,
- c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,

e) fyzické osoby starší 50 let věku,

f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,

g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

(2) Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává úřad práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje úřad práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených úřadem práce, a plnit podmínky v něm stanovené.

Volná pracovní místa

§ 34

Zaměstnavatel získává zaměstnance v potřebném počtu a struktuře sám nebo za pomoci úřadu práce, od kterého může vyžadovat informace o situaci na trhu práce, popřípadě poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání nebo za pomoci agentury práce.

§ 35

(1) **Zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku (§ 37) a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst.** Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce. Lhůta pro oznámení počíná běžet dnem následujícím po vytvoření, uvolnění nebo obsazení pracovního místa.

(2) Oznámení podle odstavce 1 může zaměstnavatel učinit, v případě, že tak stanoví zvláštní právní předpis 32a), též u místně příslušného obecního živnostenského úřadu. Živnostenský úřad předá oznámení příslušnému úřadu práce ve stanovené lhůtě 32b).

HLAVA III

PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI A PODPORA PŘI REKVALIFIKACI

§ 39

(1) **Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který**

a) získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu 32g) v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“); překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,

b) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a

c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

(2) Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,

a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem 33); to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,

b) který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného

důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované úřadem práce,

c) kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů 34) a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek.

(3) O podpoře v nezaměstnanosti rozhodne úřad práce.

§ 40

(1) Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce (§ 109) a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

(2) O podpoře při rekvalifikaci rozhodne úřad práce.

(3) Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace, s výjimkou dob uvedených v § 44 odst. 1.

§ 41

(1) Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

§ 43

(1) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání

a) do 50 let věku 5 měsíců,

b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,

c) nad 55 let věku 11 měsíců.

(2) Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

§ 50

(1) Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, 37) který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovní právních předpisů; 38) pokud se u něho tyto pracovní právní předpisy neuplatňovaly vzhledem k úpravě stanovené zvláštními právními předpisy pro právní vztah, ve kterém vykonával své poslední ukončené zaměstnání, zjistí se pro účely podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jeho průměrný měsíční čistý výdělek obdobně podle pracovní právních předpisů. 38)

(2) Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci u uchazeče o zaměstnání, který naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu 21) v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc.

(3) Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

(4) Ukončil-li uchazeč o zaměstnání v rozhodném období ve stejný den více zaměstnání nebo zaměstnání a samostatnou výdělečnou činnost, které jsou dobou důchodového pojištění, výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví z částky, která se rovná součtu průměrných měsíčních čistých výdělků nebo součtu průměrného čistého měsíčního výdělku (výdělků) a vyměřovacího základu.

(5) Vypočtená výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

(6) Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory při

rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

(7) U uchazeče o zaměstnání, který má nárok na výsluhový příspěvek 34) a současně mu vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti (§ 39), se výše podpory v nezaměstnanosti stanoví jako rozdíl mezi podporou v nezaměstnanosti stanovenou podle odstavce 3 věty první a výsluhovým příspěvkem nebo příspěvkem za službu.

Zvýšená péče o některé skupiny uchazečů, zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Trestní právo hmotné

Nový trestní zákoník.

Základní pojmy trestního práva, přečin a zločin, trestní odpovědnost, znaky trestného činu, druhy trestů a zásady pro jejich ukládání, podmíněné odsouzení.

Skutkové podstaty některých trestných činů s ohledem na sociální práci – trestné činy proti rodině a mládeži a další.

Trestní řízení

Trestní řízení, jeho zásady, nejdůležitější pojmy a průběh.

Soudnictví ve věcech mládeže.

Základy práva Evropské unie

Stručný přehled vývoje evropské integrace. Organizační struktura ES a EU.

Právní systém – prameny a normotvorba.

Lisabonská smlouva a další možnosti vývoje Evropské unie.