

Přehled přednášek předmětu Základy práva za období únor až květen 2010

Literatura:

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

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

Obsah:

Občanské soudní řízení.....	2
Pracovní právo.....	8
Trestní právo.....	25
Státní správa a samospráva.....	33

1, Základní pojmy, zásady a průběh občanského soudního řízení

- základní pramen: občanský soudní řád (zákon č. 99/1963 Sb.)

4 druhy civilního procesu:

- a) řízení nalézací
- b) řízení exekuční
- c) řízení insolvenční
- d) řízení rozhodčí – přenesení pravomoci rozhodovat určité spory na rozhodčí soudy, výsledkem je rozhodčí náleží, k přenesení pravomoci dochází tzv. rozhodčí doložkou

ad a) řízení nalézací

- 2 druhy nalézacího řízení: sporné x nesporné
- liší se typickými znaky, pojmenováním účastníků, zásadami

- základní zásady: dispoziční, oficality vyhledávací, projednací, formální pravdy, materiální pravdy

Účastníci řízení

- žalobce a žalovaný, v řízení, které může být zahájeno i bez návrhu „navrhovatel“ a ti, o jejichž právech má být v řízení jednáno

Procesní způsobilost – způsobilost k procesněprávním úkonům, účastník, který ji nemá, musí být zastoupen

- zástupci účastníků:

- a) na základě zákona zákonní zástupci
- b) na základě plné moci: např. advokát, obecný zmocněnec
- c) na základě rozhodnutí soudu – opatrovník

Podmínky řízení: pravomoc soudu, příslušnost soudu (místní, věcná), splnění poplatkové povinnosti, překážka věci rozsouzené

Zahájení řízení – náležitosti návrhu

Zahájení řízení

§ 79

(1) **Řízení se zahajuje na návrh.** Návrh musí kromě obecných náležitostí (§ 42 odst. 4) 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.

Žalobní petit – to, čeho se žalobce/navrhovatel domáhá

§ 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.

Rozhodnutí – rozsudek

- 4 části: úvodní část, výrok, odůvodnění, poučení o možnosti podat řádný opravný prostředek

- písemné vyhotovení je třeba doručit účastníkům řízení do vlastních rukou

- doručením rozsudku začíná účastníkům běžet lhůta pro podání odvolání – 15 dnů od doručení

- právní moc: rozsudek, který byl doručen a proti kterému se již nelze odvolat, je v právní moci

- vykonatelnost rozsudku: spočívá v přímé vynutitelnosti prostřednictvím státní moci (soudní vykonavatel, exekutor)

- v rozsudku soud rozhodne i o nákladech řízení

Rozsudek není jediná forma rozhodnutí, soud může o některých věcech rozhodnout:

1, **usnesením** – jeho náležitosti ne tak striktní, obvykle ve věcech týkajících se průběhu řízení (usnesení o zastavení řízení, o předběžném opatření apod.)

2, **platebním rozkazem** – soud rozkazem bez nařízení jednání uloží, aby žalovaný do 15 dnů od doručení zaplatil pohledávku, nebo aby v této lhůtě podal odpor. Podáním odporu se platební rozkaz ruší

Opravné prostředky

Řádné: odvolání

X

Mimořádné: dovolání, žaloba pro zmatečnost, žaloba na obnovu řízení

Odvolání

- podává se prostřednictvím soudu, který rozhodl v prvním stupni

- odvolání má dvojí účinky:

- 1, suspenzivní – odkládá se právní moc rozhodnutí
- 2, devolutivní – o věci rozhodne soud vyšší instance

- odvolací soud odvolání

- 1, odmítne,
- 2, potvrdí,
- 3, změní, nebo
- 4, zruší a věc vrátí soudu nižší instance.

Dovolání

- rozhoduje Nejvyšší soud

- účastník musí být zastoupen advokátem

- zákon stanovuje dovolací důvody

- soud může dovolání zamítnout nebo rozhodnutí odvolacího soudu zruší

ad b) exekuční (vykonávací) řízení

- účastníci se nazývají oprávněný a povinný

- v případě, že povinnost stanovena rozhodnutím nebyla splněna dobrovolně

- zahajuje se na návrh, příslušný je okresní soud podle bydliště nebo místa povinného

- způsobů výkonu rozhodnutí je několik – např. srážky ze mzdy, prodejem movitých věcí a nemovitostí, vyklizením...)

Oprávněný má dvě možnosti:

1, podat návrh na výkon rozhodnutí, tento výkon rozhodnutí provede přímo soud

2, podat návrh na nařízení exekuce, exekuci nařídí soud, ale provede jí exekutor

- oba způsoby mají své klady a zápory

Postup soudu před zahájením nalézacího řízení - předběžné opatření

§ 74

(1) Před zahájením řízení může předseda senátu nařídit předběžné opatření, je-li třeba, aby zatím byly upraveny poměry účastníků, nebo je-li obava, že by výkon soudního rozhodnutí byl ohrožen.

(2) Účastníky řízení jsou navrhovatel a ti, kteří by jimi byli, kdyby šlo o věc samu. Účastníky řízení podle § 76b jsou navrhovatel a ten, vůči němuž návrh směřuje.

(3) Příslušným k nařízení předběžného opatření je soud, který je příslušný k řízení o věci, nestanoví-li zákon jinak.

(4) K rozhodnutí o návrhu na předběžné opatření podle § 76a je příslušný okresní soud, který je místně příslušný pro obvod (okres) navrhovatele. Bude-li předběžné opatření nařízeno, soud předá po provedení jeho výkonu věc neprodleně soudu příslušnému podle § 88 písm. c). Má-li soud, kterému byla věc předána, za to, že není soudem uvedeným v § 88 písm. c), předloží věc k rozhodnutí o příslušnosti svému nadřízenému soudu; tímto rozhodnutím je soud, jehož příslušnost byla určena, vázán.

(5) K rozhodnutí o návrhu na předběžné opatření podle § 76b je příslušný okresní soud, v jehož obvodu je nebo byl dům, byt, místnost nebo jiný prostor společně obývaný s navrhovatelem (dále jen „společné obydlí“).

§ 76

(1) Předběžným opatřením může být účastníku uloženo zejména, aby

- a) platil výživné v nezbytné míře;
- b) odevzdal dítě do péče druhého z rodičů nebo do péče toho, koho označí soud;
- c) poskytl alespoň část pracovní odměny, jde-li o trvání pracovního poměru a navrhovatel ze závažných důvodů nepracuje;
- d) složil peněžitou částku nebo věc do úschovy u soudu;
- e) nenakládal s určitými věcmi nebo právy;
- f) něco vykonal, něčeho se zdržel nebo něco snášel.

§ 76a

(1) Ocitlo-li se **nezletilé dítě** bez jakékoliv péče nebo jsou-li jeho život nebo příznivý vývoj vážně ohroženy nebo narušeny, předseda senátu předběžným opatřením nařídí, aby bylo na nezbytně nutnou dobu umístěno ve vhodném prostředí, které v usnesení označí. Vhodným prostředím se rozumí výchovné prostředí u osoby nebo zařízení způsobilého zajistit nezletilému dítěti řádnou péči s ohledem na jeho fyzický a duševní stav, jakož i rozumovou vyspělost a umožnit realizaci případných jiných opatření stanovených předběžným opatřením. Jde-li o svěření dítěte do pěstounské péče podle zvláštního právního předpisu 33a) na přechodnou dobu, po jejímž uplynutí lze dát souhlas rodiče s osvojením, nebo na dobu do rozhodnutí soudu o tom, že není třeba souhlasu rodiče k osvojení, soud svěří dítě do pěstounské péče předběžným opatřením.

- pro situace domácího násilí:

§ 76b

(1) Je-li jednáním účastníka, proti kterému návrh směřuje, vážným způsobem ohrožen život, zdraví, svoboda nebo lidská důstojnost navrhovatele, předseda senátu předběžným opatřením uloží účastníku, proti kterému návrh směřuje, zejména aby

- a) opustil společné obydlí, jakož i jeho bezprostřední okolí, nezdržoval se ve společném obydlí nebo do něj nevstupoval,
- b) nevstupoval do bezprostředního okolí společného obydlí nebo navrhovatele a nezdržoval se tam,
- c) se zdržel setkávání s navrhovatelem, nebo
- d) se zdržel nežádoucího sledování a obtěžování navrhovatele jakýmkoliv způsobem.

(2) Výjimky vyplývající z plnění povinností uložených předběžným opatřením účastníku, proti kterému návrh směřuje, stanoví soud, a to s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům.

(3) Předběžné opatření podle odstavce 1 trvá jeden měsíc od jeho vykonatelnosti. Předcházelo-li rozhodnutí o návrhu na předběžné opatření podle odstavce 1 vykazání podle zvláštního právního předpisu 33c), počíná tato lhůta dnem následujícím po dni, v němž uplynula lhůta stanovená v tomto zvláštním právním předpise. V případě podání návrhu na prodloužení předběžného opatření podle odstavce 4 neskončí lhůta dříve, než soud o takovém prodloužení rozhodne.

(4) Bylo-li před uplynutím doby uvedené v odstavci 3 zahájeno řízení ve věci samé, může předseda senátu na návrh navrhovatele rozhodnout o prodloužení doby trvání předběžného opatření. Ustanovení § 75 odst. 4 se použije přiměřeně; návrh na prodloužení doby trvání předběžného opatření musí rovněž obsahovat vyličení rozhodných skutečností odůvodňujících prodloužení doby trvání předběžného opatření, údaj o majetkových či jiných poměrech, včetně vlastnických a jiných vztahů ke společnému obydlí. Soud při svém rozhodování vezme v úvahu zejména trvání stavu ohrožení navrhovatele podle odstavce 1, obsah a důvody podaného návrhu na zahájení řízení ve věci samé, majetkové či jiné poměry účastníků, včetně vlastnických a jiných vztahů ke společnému obydlí, na které se vztahuje předběžné opatření, a další rozhodné okolnosti. Předběžné opatření zanikne nejpozději uplynutím 1 roku od okamžiku jeho nařízení. Pokud navrhovatel neprokáže své majetkové či jiné poměry, včetně vlastnických a jiných vztahů ke společnému obydlí, může soud prodloužit dobu trvání předběžného opatření jen z důvodů zvláštního zřetele hodných.

(5) Rozhodnutí o návrhu předběžného opatření podle odstavce 1 není podmíněno předchozím vykazáním podle zvláštního právního předpisu 33c).

Institut vykazání podle zákona o policii (zákon č. 273/2008 Sb.)

- úzce souvisí s předchozím předběžným opatřením, jeho smyslem je rovněž ochrana před domácím násilím:

§ 44

(1) Lze-li na základě zjištěných skutečností, zejména s ohledem na předcházející útoky, důvodně předpokládat, že se osoba dopustí nebezpečného útoku proti životu, zdraví anebo svobodě nebo zvláště závažného útoku proti lidské důstojnosti, je policista oprávněn vykázat tuto osobu z bytu nebo domu společně obývaného s útokem ohroženou osobou (dále jen „společné obydlí“), jakož i z bezprostředního okolí společného obydlí. Policista je oprávněn tuto osobu vykázat i v její nepřítomnosti.

(2) Vykázání trvá po dobu 10 dnů ode dne jeho provedení. Tuto dobu nelze zkrátit ani se souhlasem ohrožené osoby. Podáním návrhu na vydání předběžného opatření podle občanského soudního řádu 12) v průběhu vykazání se doba vykazání prodlužuje do dne nabytí právní moci rozhodnutí soudu o tomto návrhu.

(3) Vykázání oznámí policista ústně vykázané i ohrožené osobě a vyhotoví potvrzení o vykazání, které jim předá proti podpisu. Součástí potvrzení o vykazání je vymezení prostoru, na který se vykazání vztahuje, uvedení totožnosti ohrožené a vykázané osoby, poučení o právech a povinnostech vykázané osoby a adresa útvaru policie, u kterého si může vyzvednout kopii úředního záznamu o vykazání. Odmítne-li ohrožená nebo vykázaná osoba potvrzení o vykazání převzít nebo odmítne-li písemně potvrdit jeho převzetí, policista tuto skutečnost uvede v úředním záznamu.

(4) Není-li vykázaná osoba vykazání přítomna, poučení o jejích právech a povinnostech v souvislosti s vykazáním jí policista poskytne při prvním kontaktu. Je-li to možné, policista této osobě předá potvrzení o vykazání, v opačném případě ji poučí o možnosti převzít potvrzení o vykazání a kopii úředního záznamu o vykazání u příslušného útvaru policie; součástí poučení je i údaj o adrese tohoto útvaru.

(5) Nesouhlasí-li vykázaná osoba s vykazáním, může proti němu na místě podat námitky, které policista uvede v potvrzení o vykazání. Policista námitky předá bez zbytečného odkladu krajskému ředitelství příslušnému podle místa vykazání (dále jen „příslušné krajské ředitelství“). Vykázaná osoba může dále do 3 dnů ode dne převzetí potvrzení o vykazání podat příslušnému krajskému ředitelství námitky písemně. Lhůta pro podání námitek počíná běžet dnem následujícím po dni, kdy došlo k převzetí potvrzení o vykazání a je považována za dodrženu, jsou-li námitky nejpozději v její poslední den předány k poštovní přepravě nebo podány u příslušného krajského ředitelství. O tomto právu policista vykázanou osobu poučí před předáním potvrzení o vykazání.

(6) Shledá-li příslušné krajské ředitelství, že podmínky pro vykazání nebyly splněny, vykazání ukončí a o této skutečnosti vyrozumí ohroženou a vykázanou osobu bez zbytečného odkladu.

§ 45

(1) Vykázaná osoba je povinna

- a) opustit neprodleně prostor vymezený policistou v potvrzení o vykázání,
- b) zdržet se vstupu do prostoru podle písmene a),
- c) zdržet se styku nebo navazování kontaktu s ohroženou osobou,
- d) vydat policistovi na jeho výzvu všechny klíče od společného obydlí, které drží.
Policista vykázanou osobu poučí o následcích neuposlechnutí výzvy podle písmene d) 13).

(2) Vykázaná osoba má právo

- a) vzít si ze společného obydlí věci sloužící její osobní potřebě, osobní cennosti a osobní doklady před splněním povinnosti podle odstavce 1 písm. a),
- b) vzít si v průběhu vykázání ze společného obydlí věci podle písmene a) a věci nezbytné pro její podnikání nebo pro výkon povolání; právo lze uplatnit jedenkrát a pouze v přítomnosti policisty, policista o výkonu tohoto práva ohroženou osobu předem informuje,
- c) ověřovat provedení vykázání zejména na čísle tísňového volání 158,
- d) vyzvednout si kopii úředního záznamu o vykázání u příslušného útvaru policie.

(3) Policista poskytne vykázané osobě bez zbytečného odkladu informace o možnostech jejího dalšího ubytování a v souvislosti s tím nezbytnou součinnost. Od této osoby dále vyžádá adresu pro doručování.

§ 46

Policista poučí ohroženou osobu o

- a) možnosti podání návrhu na vydání předběžného opatření podle občanského soudního řádu 12),
- b) možnosti využití psychologických, sociálních nebo jiných služeb v oblasti pomoci obětem násilí a
- c) následcích vyplývajících z uvedení vědomě nepravdivých údajů, k nimž policista při vykázání přihlíží.

§ 47

(1) Územní rozsah prostoru, na který se vykázání vztahuje, určí policista podle míry požadavku účinné preventivní ochrany osoby ohrožené útokem. Je-li v důsledku vykázání ohrožen provoz objektu nebo znemožněn výkon zaměstnání vykázané osoby, policista o této skutečnosti bezodkladně vyrozumí provozovatele objektu nebo zaměstnavatele vykázané osoby za účelem přijetí potřebných opatření.

(2) Při provádění úkonů souvisejících s vykázáním policista zajistí přítomnost nezúčastněné osoby; to neplatí, hrozí-li nebezpečí z prodlení.

(3) Do 24 hodin od vstupu policisty do společného obydlí zašle policista kopii úředního záznamu o vykázání příslušnému intervenčnímu centru 14) a soudu, který je příslušný k rozhodnutí o návrhu na vydání předběžného opatření podle občanského soudního řádu 12). Pokud ve společném obydlí žije nezletilá osoba, zašle kopii úředního záznamu o vykázání v této lhůtě i příslušnému orgánu sociálně-právní ochrany dětí.

(4) Policista ve lhůtě 3 dnů od vykázání provede kontrolu, zda vykázaná osoba dodržuje povinnosti vyplývající z vykázání.

(5) O provedených úkonech a opatřeních sepíše policista úřední záznam.

2, Pracovní právo

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

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

- **prameny:**

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

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

- **definice závislé práce:**

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

I tzv. agenturní zaměstnávání je závislou prací:

Za závislou práci podle odstavce 4 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen "agentura práce") dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen "uživatel") a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Účastníci pracovněprávních vztahů

- zaměstnavatel, zaměstnanec

- **právní subjektivita zaměstnance:**

§ 6

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

Druhy pracovněprávních vztahů:

§ 3

Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle tohoto zákona,

není-li upravena zvláštními právními předpisy. 2) Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou **pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.**

Pracovní poměr

§ 33

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

- jmenování jako méně častý způsob vzniku pracovního poměru:

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

- a) organizační složky státu 7),
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku 13),
- d) organizačního útvaru státního fondu 14),
- e) příspěvkové organizace 15),
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky 16).

Náležitosti pracovní smlouvy:

§ 34

(1) Pracovní smlouva **musí obsahovat**

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

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

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

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

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

§ 35

Zkušební doba

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

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

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

Vznik pracovního poměru:

§ 36

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

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

§ 37

Informování o obsahu pracovního poměru

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

- a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- d) údaj o výpovědních dobách,
- e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv.

(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.

Pracovní poměr na dobu určitou

§ 39

Pracovní poměr na dobu určitou

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

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

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

- a) podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv 17),
- b) z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.

(4) Jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací budou tyto důvody bliže

vymezeny; ustanovení § 51 občanského zákoníku v tomto případě není možné použít. Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.

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

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

Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele:

§ 38

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

(1) Od vzniku pracovního poměru je

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

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

Skončení pracovního poměru:

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

Díl 1

Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru

§ 48

(1) Pracovní poměr může být rozvázán jen

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

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

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

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

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

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

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

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

Díl 2

Dohoda

§ 49

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

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

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

Díl 3

Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody

Oddíl 1

Výpověď

§ 50

(1) Výpověď 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

efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,

d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,

f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,

g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Oddíl 3

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

§ 53

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

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

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

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

§ 59

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

§ 60

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

(...)

Díl 7

Další případy skončení pracovního poměru

§ 65

Skončení pracovního poměru na dobu určitou

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

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

§ 66

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

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

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

Díl 8

Odstupné

§ 67

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem 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) Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

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

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

(...)

§ 72

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

Odměňování – mzda a plat

HLAVA I

OBECNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚNĚ Z DOHODY

§ 109

Mzda, plat a odměna z dohody

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

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

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

a) stát 6),

b) územní samosprávný celek 40),

c) státní fond 14),

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

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

f) veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení 41a),

s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

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

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

(...)

§ 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.

(...)

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.

Problematika zaměstnanosti

- upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

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.

(...)

Úřady práce a evidence uchazečů o zaměstnání.

§ 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.

(...)

(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 vyšší měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (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.

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 poživitelem 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

(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 pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů; 38) pokud se u něho tyto pracovněprávní 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 pracovněprávních 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 zbývající 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.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

- § 67 – 68 zákona o zaměstnanosti

Kolektivní pracovní právo

- upravuje vztahy mezi skupinami zaměstnanců a zaměstnavateli

- skupiny zaměstnanců = odbory

- zákon o kolektivním vyjednávání – upravuje postup při vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, jeho cílem je uzavření kolektivní smlouvy

- kolektivní smlouvy vyššího stupně – mohou být závazné i pro zaměstnavatele, kteří se jednání nezúčastnili, uzavření vyhlášeno ve sbírce zákonů

- stávka – jediný zákonem upravený způsob stávky je stávka v průběhu kolektivního vyjednávání

3, Trestní právo

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

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

§ 13

Trestný čin

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

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

§ 14

Přečiny a zločiny

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

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

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

Díl 2

Zavinění

§ 15

Úmysl

(1) Trestný čin je spáchán úmyslně, jestliže pachatel

a) chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem, nebo

b) věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn.

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

§ 16

Nedbalost

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

a) věděl, že může způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že takové porušení nebo ohrožení nezpůsobí, nebo

b) nevěděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl.

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

§ 25

Věk

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

§ 26

Nepříčetnost

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

§ 27

Zmenšená příčetnost

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

Okolnosti vylučující protiprávnost:

§ 28

Krajní nouze

(1) Čin jinak trestný, kterým někdo odvrací nebezpečí přímo hrozící zájmu chráněnému trestním zákonem, není trestným činem.

(2) Nejde o krajní nouzi, jestliže bylo možno toto nebezpečí za daných okolností odvrátit jinak anebo způsobený následek je zřejmě stejně závažný nebo ještě závažnější než ten, který hrozil, anebo byl ten, komu nebezpečí hrozilo, povinen je snášet.

§ 29

Nutná obrana

(1) Čin jinak trestný, kterým někdo odvrací přímo hrozící nebo trvajících útok na zájem chráněný trestním zákonem, není trestným činem.

(2) Nejde o nutnou obranu, byla-li obrana zcela zjevně nepřiměřená způsobu útoku.

§ 30

Svolení poškozeného

(1) Trestný čin nespáchá, kdo jedná na základě svolení osoby, jejíž zájmy, o nichž tato osoba může bez omezení oprávněně rozhodovat, jsou činem dotčeny.

(2) Svolení podle odstavce 1 musí být dáno předem nebo současně s jednáním osoby páčající činu jinak trestný, dobrovolně, určitě, vážně a srozumitelně; je-li takové svolení dáno až po spáchání činu, je pachatel beztrestný, mohl-li důvodně předpokládat, že osoba uvedená v odstavci 1 by tento souhlas jinak udělila vzhledem k okolnostem případu a svým poměrům.

(3) S výjimkou případů svolení k lékařským zákrokům, které jsou v době činu v souladu s právním řádem a poznatky lékařské vědy a praxe, nelze za svolení podle odstavce 1 považovat souhlas k ublížení na zdraví nebo usmrcení.

§ 31

Přípustné riziko

(1) Trestný čin nespáchá, kdo v souladu s dosaženým stavem poznání a informacemi, které měl v době svého rozhodování o dalším postupu, vykonává v rámci svého zaměstnání, povolání, postavení nebo funkce společensky prospěšnou činnost, kterou ohrozí nebo poruší zájem chráněný trestním zákonem, nelze-li společensky prospěšného výsledku dosáhnout jinak.

(2) Nejde o přípustné riziko, jestliže taková činnost ohrozí život nebo zdraví člověka, aniž by jím byl dán k ní v souladu s jiným právním předpisem souhlas, nebo výsledek, k němuž směřuje, zcela zřejmě neodpovídá míře rizika, anebo provádění této činnosti zřejmě odporuje požadavkům jiného právního předpisu, veřejnému zájmu, zásadám lidskosti nebo se přiči dobrým mravům.

§ 32

Oprávněné použití zbraně

Trestný čin nespáchá, kdo použije zbraně v mezích stanovených jiným právním předpisem.

Skutková podstata trestného činu = soubor znaků každého trestného činu

- znaky skutkové podstaty

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

- příčetnost – rozumová a volní složka

Trestní sankce

- trestními sankcemi jsou tresty a ochranná opatření.

Druhy trestů a výjimečný trest

§ 52

Druhy trestů

(1) Za spáchané trestné činy může soud uložit tresty

- a) odnětí svobody,
- b) domácí vězení,
- c) obecně prospěšné práce,

§ 63

Výměra trestu obecně prospěšných prací

(1) Trest obecně prospěšných prací může soud uložit ve výměře od 50 do 300 hodin.

- d) propadnutí majetku,
- e) peněžitý trest,
- f) propadnutí věci nebo jiné majetkové hodnoty,
- g) zákaz činnosti,
- h) zákaz pobytu,
- i) zákaz vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce,

§ 76

Zákaz vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce

(1) Soud může uložit trest zákazu vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce až na deset let, dopustil-li se pachatel úmyslného trestného činu v souvislosti s návštěvou takové akce.

(2) Jako samostatný trest může být trest zákazu vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce uložen, jestliže vzhledem k povaze a závažnosti spáchaného přečinu a osobě a poměrům pachatele uložení jiného trestu není třeba.

(3) Trest zákazu vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce spočívá v tom, že se odsouzenému po dobu výkonu tohoto trestu zakazuje účast na stanovených sportovních, kulturních a jiných společenských akcích.

Výkon trestu zákazu vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce

(1) Odsouzený je při výkonu trestu zákazu vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce povinen spolupracovat s probačním úředníkem způsobem, který mu stanoví, zejména postupovat podle stanoveného probačního plánu, vykonávat stanovené programy sociálního výcviku a převýchovy, programy psychologického poradenství, a považuje-li to probační úředník za potřebné, dostavovat se podle jeho pokynů v období bezprostředně souvisejícím s konáním zakázané akce k určenému útvaru Policie České republiky.

(2) Do doby výkonu trestu zákazu vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce se doba výkonu trestu odnětí svobody nezapočítává.

j) ztrátu čestných titulů nebo vyznamenání,

k) ztrátu vojenské hodnosti,

l) vyhoštění.

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

a) nepodmíněný trest odnětí svobody,

b) podmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody,

c) podmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody s dohledem.

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

(...)

Výjimečný trest

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

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

(3) Trest odnětí svobody na doživotí může soud uložit pouze pachateli, který spáchal zvlášť závažný zločin vraždy podle § 140 odst. 3, nebo který při spáchání zvlášť závažného zločinu obecného ohrožení podle § 272 odst. 3, vlastizrady (§ 309), teroristického útoku podle § 311 odst. 3, teroru (§ 312), genocidia (§ 400), útoku proti lidskosti (§ 401), použití zakázaného bojového prostředku a nedovoleného vedení boje podle § 411 odst. 3, válečné krutosti podle § 412 odst. 3, perzekuce obyvatelstva podle § 413 odst. 3 nebo zneužití mezinárodně uznávaných a státních znaků podle § 415 odst. 3 zavinil úmyslně smrt jiného člověka, a to za podmínek, že

a) takový zvlášť závažný zločin je mimořádně závažný vzhledem k zvlášť zavrženíhodnému způsobu provedení činu nebo k zvlášť zavrženíhodné pohnutce nebo k zvlášť těžkému a těžko napravitelnému následku a

b) uložení takového trestu vyžaduje účinná ochrana společnosti nebo není naděje, že by pachatele bylo možno napravit trestem odnětí svobody nad dvacet až do třiceti let.

Ochranná opatření

Oddíl 1

Obecné zásady pro ukládání ochranných opatření

Zásada přiměřenosti

(1) Ochranné opatření nelze uložit, není-li přiměřené povaze a závažnosti pachatelem

spáchaného činu a nebezpečí, které od pachatele v budoucnu hrozí pro zájmy chráněné trestním zákonem, jakož i osobě pachatele a jeho poměrům.

(2) Újma způsobená uloženým a vykonávaným ochranným opatřením nesmí být větší, než je nezbytné k dosažení jeho účelu.

§ 97

Ukládání ochranných opatření

(1) Ochranná opatření lze ukládat za splnění zákonných podmínek samostatně i vedle trestu.

(2) Vedle trestu obdobné povahy může být ochranné opatření uloženo jen, jestliže by jeho samostatné uložení nebylo dostatečné z hlediska působení na osobu, které je ukládáno, a ochrany společnosti.

(3) Jsou-li splněny podmínky pro uložení více ochranných opatření, lze je uložit vedle sebe, jestliže trestní zákon nestanoví něco jiného. Lze-li však dosáhnout potřebného působení na osobu, které je ukládáno, a náležitě ochrany společnosti jen jedním z nich, uloží se jen takové ochranné opatření.

(4) Je-li uloženo více ochranných opatření vedle sebe, které nelze vykonávat současně, stanoví soud pořadí jejich výkonu.

Oddíl 2

Ochranná opatření a jejich ukládání

§ 98

Druhy ochranných opatření

(1) Ochrannými opatřeními jsou ochranné léčení, zabezpečovací detence, zabránění věci nebo jiné majetkové hodnoty a ochranná výchova.

(2) Ukládání ochranné výchovy upravuje zákon o soudnictví ve věcech mládeže.

(3) Ochranné léčení nelze uložit vedle zabezpečovací detence.

Vybrané skutkové podstaty

HLAVA IV

TRESTNÉ ČINY PROTI RODINĚ A DĚTEM

§ 196

Zanedbání povinné výživy

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

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

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

a) vydá-li činem uvedeným v odstavci 1 nebo 2 oprávněnou osobu nebezpečí nouze, nebo

b) byl-li za takový čin v posledních třech letech odsouzen nebo potrestán.

§ 197

Zvláštní ustanovení o účinné lítosti

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

(...)

Týrání osoby žijící ve společném obydlí

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

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

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

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

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

Trestní právo procesní – trestní řízení

- orgány činné v trestním řízení:

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

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

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

Soudnictví ve věcech mládeže

- oblast upravuje stejnojmenný zákon z roku 2003

Vymezení některých pojmů

Podle tohoto zákona se rozumí:

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

Provinění

(1) Trestný čin 3) spáchaný mladistvým se nazývá provinění.

(2) Čin, jehož znaky jsou uvedeny v trestním zákoně, není proviněním, jestliže je spáchan mladistvým a stupeň jeho nebezpečnosti pro společnost je malý.

(3) Nestanoví-li tento zákon jinak, platí pro posouzení provinění spáchaného mladistvým trestní zákon.

§ 10

Druhy opatření

(1) Mladistvému lze uložit pouze tato opatření:

- a) výchovná opatření,
- b) ochranná opatření a
- c) trestní opatření.

(...)

(2) Výchovnými opatřeními jsou

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

§ 21

Druhy ochranných opatření

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

§ 24

Druhy trestních opatření

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

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

Odnětí svobody

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

(2) Nepodmíněné odnětí svobody může soud pro mládež mladistvému uložit jen tehdy, jestliže by s ohledem na okolnosti případu, osobu mladistvého nebo předchozí použitá opatření uložení jiného trestního opatření zjevně nepostačovalo k dosažení účelu tohoto zákona.

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

4, Státní správa a samospráva

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

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

Veřejná správa – státní správa

– samospráva – územní – obce, kraje

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

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

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

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

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

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

Rozdíl: jestli je nebo není v čele ministr.

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

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

b) Územní správa – obce, kraje

Vzhledem k tomu, že veškerou veřejnou správu nelze logicky realizovat z jednoho místa, tj.z centra, je výkon veřejné správy strukturován, a to vždy v návaznosti na konkrétní územně správní členění státu. Vedle ústřední správy tak existuje ještě územní správa, kterou se rozumí veškeré nižší úrovně správy než je úroveň ústřední. **Územní správa je v našich současných podmínkách představována jednak místní úrovní organizace veřejné správy**

– tzn. obcemi a dále tzv. územní správou na krajské úrovni – tzn. vyššími územními samosprávnými celky. Činnost okresních úřadů byla ukončena k datu 31. 12. 2002

c) Územně dekoncentrované orgány státní správy

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

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

Obce jako základní jednotky územní samosprávy

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

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

- podle § 1 ZO

§ 1

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

§ 2

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

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

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

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

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

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

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

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

SAMOSTATNÁ PŮSOBNOST OBCE

DÍL 1

§ 35

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

(2) Do samostatné působnosti obce patří zejména záležitosti uvedené v § 84, 85 a 102 /pravomoci zastupitelstva obce a rady/, s výjimkou vydávání nařízení obce. Obec v samostatné působnosti ve svém územním obvodu dále pečuje v souladu s místními předpoklady a s místními zvyklostmi o vytváření podmínek pro rozvoj sociální péče a pro uspokojování potřeb svých občanů. Jde především o uspokojování potřeby bydlení, ochrany a rozvoje zdraví, dopravy a spojů, potřeby informací, výchovy a vzdělávání, celkového kulturního rozvoje a ochrany veřejného pořádku.

§ 35a

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

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

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

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

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

- a) obce s běžnými obecními úřady,

- b) obce s pověřeným obecním úřadem,
- c) obce s rozšířenou působností.

Podle toho, o jaký typ obce se jedná, je jim v rámci přenesené působnosti svěřena různě rozsáhlá agenda. V příslušných zákonech upravujících oblast státní správy je potom uvedeno, pod který úřad daná činnost spadá – př. zákon č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů:

Působnost na úseku matrik

§ 2

- (1) Působnost na úseku matrik a další činnosti stanovené tímto zákonem vykonávají
- a) matriční úřady, kterými jsou **obecní úřady**, městské úřady, v hlavním městě Praze úřady městských částí, v územně členěných statutárních městech úřady městských obvodů nebo úřady městských částí a pro území vojenských újezdů újezdní úřady 1) , které určí a jejich správní obvody vymezí Ministerstvo vnitra (dále jen "ministerstvo") prováděcím právním předpisem,
 - b) **obecní úřady obcí s rozšířenou působností** (dále jen "úřad s rozšířenou působností"),
 - c) krajské úřady, v hlavním městě Praze a ve městech Brně, Ostravě a Plzni magistráty těchto měst (dále jen "krajský úřad"),
 - d) ministerstvo.

(2) Určení matričního úřadu nebo jeho zrušení, popřípadě změnu správního obvodu matričního úřadu lze provést pouze k počátku kalendářního roku, nedojde-li ke změnám v územním členění státu k jinému datu.

§ 3

Matriční úřad

- (1) Matriční úřad vede
- a) matriční knihy,
 - b) sbírky listin v rozsahu stanoveném tímto zákonem.
- (2) Matriční úřad vede matriční knihy a sbírky listin pro
- a) obec, v níž má sídlo, a dále pro obce patřící do jeho správního obvodu vymezeného prováděcím právním předpisem [§ 2 odst. 1 písm. a)],
 - b) území vojenského újezdu.
- (3) V hlavním městě Praze a ve městech Brno, Ostrava a Plzeň vede matriční úřad matriční knihy a sbírky listin pro městskou část nebo městský obvod, v němž má sídlo, a pro další městské části nebo městské obvody ve svém správním obvodu vymezeném prováděcím právním předpisem [§ 2 odst. 1 písm. a)].
- (4) Matriční knihy, do kterých se zapisuje narození, uzavření manželství a úmrtí občanů, ke kterým došlo v cizině, vede Úřad městské části Brno-střed (dále jen "zvláštní matrika").
- (5) Vedení matričních knih a úkony zabezpečované v souvislosti s vedením matričních knih jsou výkonem státní správy.

§ 4

Úřad s rozšířenou působností

- (1) Úřad s rozšířenou působností *) provádí kontrolu vedení matričních knih a sbírek listin, a to u všech matričních úřadů ve svém územním obvodu nejméně jednou ročně.
- (2) Úřad s rozšířenou působností *) provádí ověřování (§ 28) rodných, oddacích a úmrtních listů (dále jen "matriční doklad"), vysvědčení o právní způsobilosti k uzavření manželství a potvrzení o údajích zapsaných v matriční knize, vydaných matričními úřady, které jsou zařazené do jeho správního obvodu.
- (3) Úřad s rozšířenou působností *) vede a aktualizuje sbírku listin a vede a aktualizuje druhopisy matričních knih vedených do 31. prosince 1958 pro matriční úřady zařazené v jeho správním obvodu.

(4) Úřad s rozšířenou působností *) ověřuje odbornou způsobilost zaměstnance obce, v hlavním městě Praze zaměstnance městské části, nebo Ministerstva obrany zařazeného do matričního úřadu (dále jen "matrikář"), který je zařazen do jeho správního obvodu, k vedení matričních knih a k plnění úkonů zabezpečovaných v souvislosti s vedením matričních knih a sbírek listin (dále jen "zkouška").

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

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

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

§ 3

(1) Obec, která má alespoň 3 000 obyvatel, je městem, pokud tak na návrh obce stanoví předseda Poslanecké sněmovny po vyjádření vlády.

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

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

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

§ 4

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

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

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

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

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

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

Orgány obce:

- a) zastupitelstvo obce – je nejvyšším samosprávným orgánem obce, od něhož je odvozeno postavení dalších orgánů obce, vykonává nejdůležitější pravomoci v oblasti samostatné působnosti obce – viz § 84 ZO
Zasedání jsou veřejná, konají se nejméně jedenkrát za tři měsíce
- b) rada obce – je výkonným orgánem pro oblast samostatné působnosti obce, až na výjimky stanovené zákonem jí nepřísluší rozhodovat v oblasti přenesené působnosti. Zasedání jsou neveřejná. Pravomoci - § 102
- c) starosta – orgán obce, který ji reprezentuje navenek a plní další úkoly stanovené zákonem o obcích. Starostu volí zastupitelstvo ze svých členů a jemu je starosta také ze své činnosti odpovědný; pravomoci - § 103.
- d) obecní úřad – je orgánem obce úředního typu, kterému přísluší zabezpečovat plnění úkolů obce úředního charakteru, a to jak v oblasti samostatné, tak v oblasti přenesené působnosti, Obecní úřad se člení na odbory a oddělení, z personálního hlediska je tvořen starostou, místostarostou a dalšími zaměstnanci obce
- e) tajemník – u obcí s roz. a pov. – zodpovědný za plnění úkolů v samostatné i přenesené působnosti.

Kraje jako tzv. vyšší územní samosprávné celky

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

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

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

Přenesená působnost – ve věcech, které stanoví zákon.

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

Správní řízení

Definice:

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

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

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

Prostřednictvím správního řízení správní orgány zajišťují plnění veřejné správy.

Prameny správního práva:

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

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

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

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

Správní řízení obecné X zvláštní

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

§ 1

(1) Tento zákon upravuje postup orgánů moci výkonné, orgánů územních samosprávných celků¹⁾ a jiných orgánů, právnických a fyzických osob, pokud vykonávají působnost v oblasti veřejné správy (dále jen "správní orgán").

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

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

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

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

§ 51

Obecné ustanovení

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

b) zvláštní zákon obsahuje komplexní právní úpravu
Př. Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daních a poplatků:

§ 99

Při správě daní se zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, nepoužije s výjimkou postupu podle § 175 při vyřizování stížností.

V daňovém řízení lze použít tedy pouze jediné ustanovení správního řádu.

Zásady správního řízení:

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

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

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

zásada ochrany veřejného a jiného obecného zájmu

zásada ochrany práv a zájmů adresátů veřejné správy

zásada součinnosti správních orgánů s účastníky řízení

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

Počítání času

§ 40

Počítání času

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

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

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

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

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

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