

Přehled přednášek předmětu Základy práva II. (únor – květen 2013)

Literatura:

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

Obsah:

Občanské právo
Občanské soudní řízení
Pracovní právo
Státní správa a samospráva

Občanské právo

Definice:

Občanské právo tvoří soubor právních pravidel, která stanoví osobní a majetkový statut subjektů (osob), upravují základní vlastnické poměry mezi subjekty, právní principy, kterými se řídí fyzické a právnické osoby ve svých vzájemných osobních a majetkových vztazích, založených na vzájemně rovném postavení, jakož i právní prostředky vzniku, zajištění, změny a zániku práv a povinností z těchto vztahů a sankce za porušení subjektivních práv a povinností.

Systém občanského práva:

I. obecná část – vymezení pojmu a předmětu OP, zásady, prameny, občanskoprávní vztahy (subjekty, předmět a obsah), občanskoprávní skutečnosti

II. zvláštní část

- a) věcná práva – zejména právo vlastnické
- b) závazkové (smluvní) právo
- c) dědické právo

Zásady občanského práva:

- a) vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno
- b) zásada autonomie vůle
- c) zásada právní jistoty – zákaz retroaktivity, ochrana práv třetích osob, ochrana dobré vůle
- d) zásada výkonu práv v souladu s dobrými mravy
- e) zásada prevence

Subjekty občanskoprávních vztahů – fyzické a právnické osoby

a) Fyzické osoby

Způsobilost k právům a povinnostem = právní subjektivita, po celý život od narození až do smrti, § 7 o.z.

Nasciturus – i ten může za jistých okolností mít právní subjektivitu

Právní subjektivita zaniká smrtí – zvláštní případy prohlášení za mrtvého (§7 odst. 2)

Způsobilost k právním úkonům – plné dosažení zletilosti, § 8, 9

Omezení a zbavení způsobilosti k právním úkonům - § 10

b) Právnické osoby

Právními osobami jsou:

- a) sdružení fyzických nebo právnických osob

- obchodní společnosti (veřejná obchodní společnost, komanditní společnost, společnost s ručením omezeným, akciová společnost)
- občanské sdružení
- obecně prospěšná společnost
- b) účelová sdružení majetku
 - nadace
 - nadační fond
- c) jednotky územní samosprávy
 - obce, kraje
- d) jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon.

Založení x zrušení (např. dohoda o založení/zrušení)

X

vznik x zánik (zpravidla zápis/výmaz v příslušném rejstříku)

Nezisková organizace – není to zákonem upravená forma právnické osoby, vždy se jedná o občanské sdružení, obecně prospěšnou společnost, nadaci nebo nadační fond.

Problematika ochrany osobnosti - § 11 a následující občanského zákoníku

Předmět ochrany – život, zdraví, čest, důstojnost, soukromí

Lze se domáhat:

- a) upuštění od neoprávněných zásahů
- b) odstranění následků
- c) přiměřeného zadostiučinění (včetně náhrady nemajetkové újmy v penězích).

Primárně slouží k ochraně osobnosti občanskoprávní úprava, při intenzivním zásahu se však může jednat i o trestný čin pomluvy - § 206 trestního zákona.

Zákonná omezení osobnostních práv obsahuje § 12 – úřední, vědecká a umělecká a zpravodajská licence

Příslušná úprava ochrany osobnosti v občanském zákoníku

Ochrana osobnosti

§ 11

Fyzická osoba má právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy.

§ 12

(1) Písemnosti osobní povahy, podobizny, obrazové snímky a obrazové a zvukové záznamy týkající se fyzické osoby nebo jejích projevů osobní povahy smějí být pořízeny nebo použity jen s jejím svolením.

(2) Svolení není třeba, použijí-li se písemnosti osobní povahy, podobizny, obrazové snímky nebo obrazové a zvukové záznamy k účelům úředním na základě zákona.

(3) Podobizny, obrazové snímky a obrazové a zvukové záznamy se mohou bez svolení fyzické osoby pořídit nebo použít přiměřeným způsobem též pro vědecké a umělecké účely a pro tiskové, filmové, rozhlasové a televizní zpravodajství. Ani takové použití však nesmí být v rozporu s oprávněnými zájmy fyzické osoby.

§ 13

(1) Fyzická osoba má právo se zejména domáhat, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zadostiučinění podle odstavce 1 zejména proto, že byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost ve společnosti, má fyzická osoba též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

§ 14

Zrušen.

§ 15

Po smrti fyzické osoby přísluší uplatňovat právo na ochranu její osobnosti manželu nebo partnerovi (a) a dětem, a není-li jich, jejím rodičům.

§ 16

Kdo neoprávněným zásahem do práva na ochranu osobnosti způsobí škodu, odpovídá za ni podle ustanovení tohoto zákona o odpovědnosti za škodu.

Občanskoprávní vztahy

- prvky: subjekt, obsah, předmět (objekt)

subjekty – fyzické a právnické osoby (viz výše), stát

obsah – souhrn práv a povinností vyplývajících z právního vztah

předmět – přímý x nepřímý

nepřímý předmět – věci (movité, nemovité), práva (např. pohledávka), jiné majetkové hodnoty (např. know-how)

Právní skutečnosti

- takové skutečnosti, s nimiž normy občanského práva spojují vznik, změnu nebo zánik občanskoprávních vztahů (práv a povinností)

- nejvýznamnější – právní úkony – projevy vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku občanskoprávního vztahu (dvoustranné právní úkony = smlouvy)

- jiné právní skutečnosti:

- a) rozhodnutí státních orgánů
- b) vytvoření věci nebo díla
- c) protiprávní úkony
- d) stavy
- e) události

Čas jako nejvýznamnější právní skutečnost:

prekluze (výjimečně, např. reklamační lhůty) = zánik práva

promlčení = výrazné oslabení práva, obecná promlčecí lhůta 3 roky

VĚCNÁ PRÁVA:

A, Vlastnické právo

Vlastnická oprávnění - právo věc držet, užívat, požívat jeho plody a užitky a nakládat s ní (§ 123 a následující obč. zák.)

Omezení vlastnického práva – tzv. sousedská práva, zákaz imisí - § 127 obč. zák.:

§ 127

(1) Vlastník věci se musí zdržet všeho, čím by nad míru přiměřenou poměrům obtěžoval jiného nebo čím by vážně ohrožoval výkon jeho práv. Proto zejména nesmí ohrozit sousedovu stavbu nebo pozemek úpravami pozemku nebo úpravami stavby na něm zřízené bez toho, že by učinil dostatečné opatření na upevnění stavby nebo pozemku, nesmí nad míru přiměřenou poměrům obtěžovat sousedy hlukem, prachem, popílkem, kouřem, plyny, parami, pachy, pevnými a tekutými odpady, světlem, stíněním a vibracemi, nesmí nechat chovaná zvířata vnikat na sousedící pozemek a nešetrně, popřípadě v nevhodné roční době odstraňovat ze své půdy kořeny stromu nebo odstraňovat větve stromu přesahující na jeho pozemek.

(2) Je-li to potřebné a nebrání-li to účelnému využívání sousedících pozemků a staveb, může soud po zjištění stanoviska příslušného stavebního úřadu rozhodnout, že vlastník pozemku je povinen pozemek oplotit.

(3) Vlastníci sousedících pozemků jsou povinni umožnit na nezbytnou dobu a v nezbytné míře vstup na své pozemky, popřípadě na stavby na nich stojící, pokud to nezbytně vyžaduje údržba a obhospodařování sousedících pozemků a staveb. Vznikne-li tím škoda na pozemku nebo na stavbě, je ten, kdo škodu způsobil, povinen ji nahradit; této odpovědnosti se nemůže zprostit.

B, Podílové spoluvlastnictví

C, Společné jmění manželů – vznik, co není předmětem, zúžení SJM, zánik, vypořádání - viz § 143 a následující obč.zák.

D, Práva k věci cizí

Věcná břemena

Právo zadržovací

Právo zástavní

ZÁVAZKOVÁ PRÁVA

Nájemní smlouva

Zvláštní ustanovení o nájmu bytu

Upraveno v §§ 685 – 716 občanského zákoníku.

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

Nájemní smlouva musí obsahovat označení bytu, jeho příslušenství, rozsah jejich užívání a způsob výpočtu nájemného a úhrady za plnění spojená s užíváním bytu nebo jejich

výši. **Nájemní smlouva musí mít písemnou formu** (§ 686 odst. 1). Není-li dodržena písemná forma, je nájemní smlouva neplatná (viz § 40 odst. 1 o.z.: Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda účastníků, je neplatný.)

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

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

Společný nájem bytu manžely

§ 703

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

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

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

§ 704

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

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

§ 705

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

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

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

Zánik nájmu bytu:

Zánik nájmu bytu

§ 710

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

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

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

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

(5) Přestane-li nájemce bytu, jehož nájem byl sjednán na dobu výkonu práce pro

pronajímatele, vykonávat z vážného důvodu na své straně tyto práce, změní se nájem tohoto bytu na nájem na dobu neurčitou, a to od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, v němž nájemce přestal práce pro pronajímatele vykonávat.

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

§ 711

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 711a

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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, oficiality 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 a soud nařídí jednání**

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

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 vykázaní 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 vykázaním podle zvláštního právního předpisu 33c).

Institut vykázaní 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 vykázání se doba vykázání prodlužuje do dne nabytí právní moci rozhodnutí soudu o tomto návrhu.

(3) Vykázání oznámí policista ústně vykázané i ohrožené osobě a vyhotoví potvrzení o vykázání, které jí předá proti podpisu. Součástí potvrzení o vykázání je vymezení prostoru, na který se vykázání 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 vykázání. Odmítne-li ohrožená nebo vykázaná osoba potvrzení o vykázání převzít nebo odmítne-li písemně potvrdit jeho převzetí, policista tuto skutečnost uvede v úředním záznamu.

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

(5) Nesouhlasí-li vykázaná osoba s vykázáním, může proti němu na místě podat námítky, které policista uvede v potvrzení o vykázání. Policista námítky předá bez zbytečného odkladu krajskému ředitelství příslušnému podle místa vykázání (dále jen „příslušné krajské ředitelství“). Vykázaná osoba může dále do 3 dnů ode dne převzetí potvrzení o vykázání podat příslušnému krajskému ředitelství námítky písemně. Lhůta pro podání námitek počíná běžet dnem následujícím po dni, kdy došlo k převzetí potvrzení o vykázání a je považována za dodrženu, jsou-li námítky 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 vykázání.

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

§ 45

- (1) Vykázaná osoba je povinna
- opustit neprodleně prostor vymezený policistou v potvrzení o vykázání,
 - zdržet se vstupu do prostoru podle písmene a),
 - zdržet se styku nebo navazování kontaktu s ohroženou osobou,
 - 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
- vzít si ze společného obydlí věci sloužící její osobní potřebě, osobní cennosti a osobní doklady před splněním povinnosti podle odstavce 1 písm. a),
 - 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, (...)

Rozkazní řízení

Platební rozkaz

§ 172 [\[Komentář\]](#)

(1) Soud může i bez výslovné žádosti žalobce a bez slyšení žalovaného vydat platební rozkaz, je-li v žalobě uplatněno právo na zaplacení peněžité částky a vyplývá-li uplatněné právo ze skutečností uvedených žalobcem. V platebním rozkazu žalovanému uloží, aby do 15 dnů od doručení platebního rozkazu žalobci zaplatil uplatněnou pohledávku a náklady řízení nebo aby v téže lhůtě podal odpor u soudu, který platební rozkaz vydal.

(2) Platební rozkaz nelze vydat,

- není-li znám pobyt žalovaného;
- má-li být platební rozkaz doručen žalovanému do ciziny.

(3) Nevydá-li soud platební rozkaz, nařídí jednání.

§ 173 [\[Komentář\]](#)

(1) Platební rozkaz je třeba doručit žalovanému do vlastních rukou, náhradní doručení je vyloučeno.

(2) Nelze-li platební rozkaz doručit i jen jednomu ze žalovaných, soud jej usnesením zruší v plném rozsahu.

§ 174 [\[Komentář\]](#)

(1) Platební rozkaz, proti němuž nebyl podán odpor, má účinky pravomocného rozsudku.

(2) Podá-li i jen jeden ze žalovaných včas odpor, ruší se tím platební rozkaz v plném rozsahu a soud nařídí jednání. Opravným prostředkem jen proti výroku o nákladech řízení je však i zde odvolání.

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

Pracovní právo

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

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

- **prameny:**

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

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

- **definice závislé práce:**

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

I tzv. agenturní zaměstnávání je závislou prací:

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

Účastníci pracovněprávních vztahů

- zaměstnavatel, zaměstnanec

- **právní subjektivita zaměstnance:**

§ 6

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

Druhy pracovněprávních vztahů:

§ 3

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

Pracovní poměr

§ 33

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

- jmenování jako méně častý způsob vzniku pracovního poměru:

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

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

Náležitosti pracovní smlouvy:

§ 34

(1) Pracovní smlouva **musí obsahovat**

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

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

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

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

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

§ 35

Zkušební doba

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

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

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

Vznik pracovního poměru:

§ 36

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

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

§ 37

Informování o obsahu pracovního poměru

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

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

Pracovní poměr na dobu určitou

§ 39

Pracovní poměr na dobu určitou

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

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

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

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

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

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

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

Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele:

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

(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

(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) Výpovědi 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 povinností vyplývajících z právních předpisů

vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Oddíl 3

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

§ 53

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

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

(...)

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

Díl 4

Okamžité zrušení pracovního poměru

§ 55

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

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

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

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

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

§ 56

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

a) podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo

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

Díl 5

Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru

§ 57

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

pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce.

§ 58

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

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

§ 59

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

§ 60

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

(...)

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 těchž 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 těchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřisluší.

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

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

§ 68

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

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

Díl 9

Neplatné rozvázání pracovního poměru

§ 69

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

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

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

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

(...)

§ 72

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

Odměňování – mzda a plat

HLAVA I

OBEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚNĚ Z DOHODY

§ 109

Mzda, plat a odměna z dohody

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

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

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

a) stát 6),

b) územní samosprávný celek 40),

c) státní fond 14),

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

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

f) veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení 41a),
s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

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

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

(...)

HLAVA VII

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

§ 141

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

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

§ 74

Obecné ustanovení

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

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

§ 75

Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, **nesmí být větší než 300 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 300 hodin.

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

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

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

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

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

§ 77

Společné ustanovení

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

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

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

Kolektivní pracovní právo

- upravuje vztahy mezi skupinami zaměstnanců a zaměstnavateli

- skupiny zaměstnanců = odbory

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

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

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

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.

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

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

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

§ 3

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

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

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

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

§ 4

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

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

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

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

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

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

Orgány obce:

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

Kraje jako tzv. vyšší územní samosprávné celky

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

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

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

Přenesená působnost – ve věcech, které stanoví zákon.

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

Správní řízení

Definice:

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

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

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

Prostřednictvím správního řízení správní orgány zajišťují plnění veřejné správy.

Prameny správního práva:

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

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

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

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

Správní řízení obecné X zvláštní

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

§ 1

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

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

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

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

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

§ 51

Obecné ustanovení

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

b) zvláštní zákon obsahuje komplexní právní úpravu
Př. nový daňový řád

Zásady správního řízení:

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

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

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

zásada ochrany veřejného a jiného obecného zájmu

zásada ochrany práv a zájmů adresátů veřejné správy

zásada součinnosti správních orgánů s účastníky řízení

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

Dále viz konkrétní ustanovení správního řádu:

Vedení řízení

pojmy:

- a) spis a jeho obsah - § 17
- b) protokol - § 18

Doručování

doručování fyzickým osobám:

komu může být doručeno písemnost do vlastních rukou a komu ostatní písemnosti

uložení písemnosti - § 23

fikce doručení - § 24 odst. 1

doručování veřejnou vyhláškou; úřední deska - § 25, 26

Účastníci řízení

účastníci řízení – § 27

zastoupení – na základě zákona a opatrovnictví - § 32

- na základě plné moci - § 33

Podání

Náležitosti podání, způsoby podání (ústně, písemně, elektronicky...) - § 37

Počítání času

Určení počátku lhůty, konec lhůty, zachování lhůty při učinění podání k poštovní přepravě
poslední den - § 40

§ 40

Počítání času

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

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

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

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

d) je lhůta zachována, je-li posledního dne lhůty učiněno podání u věcně a místně příslušného správního orgánu anebo je-li v tento den podána poštovní zásilka adresovaná tomuto správnímu orgánu, která obsahuje podání, 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.

Průběh správního řízení

Zahájení řízení a) na žádost, b) z moci úřední - § 44, 46; náležitosti žádosti – § 45 odst 1

Dokazování – druhy důkazů (listinou, ohledáním, svědeckou výpovědí, znaleckým posudkem) - § 51 a následující

Rozhodnutí – části (výroková část, odůvodnění, poučení) - § 68

Lhůty pro vydání rozhodnutí - § 71

Právní moc rozhodnutí - § 73

Ochrana před nečinností správního orgánu - § 80

Odvolání

náležitosti (§ 82), odvolací lhůta (§ 83 odst. 1), odkladný účinek odvolání (§ 85), tzv. autoremedura (§ 87)

Přezkumné řízení – § 94 odst. 1

Obnova řízení – podmínky a lhůta pro podání žádosti (§ 100 odst. 1 a 2)

Rozklad – proti rozhodnutí, které vydal úřad, který již nemá žádný nadřízený orgán (např. ministerstvo), se nepodává odvolání, ale tzv. rozklad, o něm rozhoduje vedoucí tohoto úřadu (např. ministr) - § 152

Stížnost - § 175

Správní soudnictví – každé správní rozhodnutí je přezkoumatelné soudem, pokud zákon nestanoví jinak; v první instanci rozhodují **krajské soudy** o **žalobě proti rozhodnutí správního orgánu**; vrcholný orgán je **Nejvyšší správní soud** v Brně, který rozhoduje o **kasační stížnosti** proti rozsudku krajského soudu. Uplatňuje se tzv. kasační princip = soudy mohou v rámci správního soudnictví rozhodnutí pouze zrušit, nikoli změnit.