

ZÁKLADY PRÁVA

FSS MU BRNO

BRNO 2013

Zpracovala: JUDr. Iva Kernová

PRŮVODCE STUDIEM

Základy práva

JUDr. Iva Kernová

Obsahem kurzu jsou vybrané kapitoly z veřejného a soukromého práva. Výklad z oblasti veřejného práva umožňuje studentovi získat poznatky umožňující mu nejen základní orientaci v právním systému a nejdůležitějších právních předpisech, ale také získat schopnost tyto poznatky uplatnit i ve své budoucí práci. Výuka je zaměřena zejména na právo ústavní, správní a trestní. Absolvent kurzu by měl znát základní principy a postupy v rámci správního a trestního řízení a být schopen účinně uplatňovat oprávněné nároky svých klientů. Měl by také znát právní následky spojené s porušením právních předpisů.

Výklad z oblasti soukromého práva je zaměřen na právo občanské, rodinné a pracovní. Výuka občanského práva vede k získání základních pravidel právních vztahů mezi občany a právními osobami tak, aby se student dokázal orientovat ve vztazích vlastnických, smluvních, v problematice odpovědnosti za škodu a a uplatňování nároků na náhradu škody včetně podávání soudních návrhů a žalob. V oblasti rodinného práva je cílem vysvětlit základní ustanovení zákona o rodině a související právní předpisy tak, aby studenti získali nejen teoretické znalosti, ale dokázali se podle nich orientovat v praxi. Cílem pracovního práva je teoretická a praktická orientace v oblasti pracovněprávních vztahů tak, aby student dokázal ve svém zaměstnání hájit zájmy nejen své, ale i svých klientů.

Literatura:

- **Šíma/Suk: Základy práva pro střední a VOŠ C. H. Beck, 2013**
- **M. Janků a kol.: Základy práva pro posluchače neprávnických fakult C. H. Beck, 2013**
- **Jan Hurdík a kolektiv: Občanské právo hmotné**

ZÁKLADY PRÁVA

OBSAH VÝUKY:

1. **Základy teorie práva:** Pojem práva, funkce práva, zákonnost, právní vědomí, prameny práva, právo veřejné a soukromé, právní normy, druhy právních předpisů, interpretace právních norem, odvětví práva, právní vztahy, právní jednání, protiprávní jednání, právní úkony, promlčení a prekluze, aplikace práva.
2. **Ústavní právo:** Pojem, prameny, charakteristika a obsah Ústavy, Ústava ČR: základní ustanovení, moc zákonodárná, moc výkonná, moc soudní, Nejvyšší kontrolní úřad, Česká národní banka, Listina základních práv a svobod: druhy svobod.
3. **Správní právo:** Pojem, předmět, prameny, obce, občané a orgány obce, státní správa, samospráva, kraje, správní řízení, stížnosti, oznámení a podněty, přestupky, řízení o přestupcích, systém české veřejné správy.
4. **Soudnictví, státní zastupitelství, advokacie, notářství**
5. **Občanské právo:** nový občanský zákoník, systematika OZ, působnost norem, hlavní zásady, subjekty, věcná práva: vlastnictví, společná práva vlastníků, držba, věcná práva k věci cizí (právo stavby, věcná břemena, reálná břemena, zástavní právo, podzástavní právo, zadržovací právo), správa cizího majetku, závazkové právo
6. **Dědické právo:** zásady nové právní úpravy, pojem, předpoklady dědění, smrt zůstavitele, existence dědictví, způsobilý dědic, vydědění, odmítnutí dědictví, vzdání se dědictví, dědický titul, závěť, dědická smlouva, dědická smlouva uzavřená mezi manželi, zákon jako dědický titul, právo některých osob na zaopatření, nabytí dědictví, potvrzení dědictví, rozdělení pozůstalosti, dluhy postihující dědice, zcizení dědictví
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
7. **Občanské soudní řízení:** Pojem, účastníci řízení a osoby zúčastněné na řízení, zahájení řízení, průběh řízení, dokazování, rozhodnutí, náklady řízení, opravné prostředky, výkon rozhodnutí.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění
8. **Rodinné právo:** Pojem, prameny, manželství, rodiče a děti, určování a popírání rodičovství, účast společnosti na výkonu práv a povinností rodičů, náhradní

výchova: osvojení, pěstounská péče, svěřeni dítěte do výchovy jiného občana než rodič, ústavní výchova, vyživovací povinnosti: pojem, druhy.

- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

9. **Pracovní právo:** Pojem, subjekty, prameny, pracovní poměr, pracovní doba, doba odpočinku, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, odměňování, zvláštní pracovní podmínky, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, náhrady škody, odbory, kolektivní vyjednávání.

10. **Trestní právo:** Pojem, funkce, základní zásady, trestní zákon, základy trestní odpovědnosti, prvky a znaky trestného činu, právní následky trestní odpovědnosti, zvláštní část trestního zákona, trestní řízení, subjekty trestního řízení, průběh trestního řízení.

Literatura:

- **Šíma/Suk: Základy práva pro střední a VOŠ C. H. Beck, 2013**
- **M. Janků a kol.: Základy práva pro posluchače právnických fakult C. H. Beck, 2013**
- **Jan Hurdík a kolektiv: Občanské právo hmotné**
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR
- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR
- Zákon č. 500/2004 Sb. správní řád
- Zákon ČNR č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení)
- Zákon č. 129/2000 Sb. o krajích (krajské zřízení)
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- Trestní zákon č. 40/2009 Sb.
- Zákon č. 59/1965 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, v platném znění
- Trestní řád č. 140/1961 Sb., v platném znění

Doporučeno: Vzory právních smluv a podání (kniha)

ZÁKLADY TEORIE PRÁVA

Pojem práva:

- *ve smyslu objektivním:* souhrn právních norem stanovených a zabezpečovaných státem (vynutitelných státem)
- *ve smyslu subjektivním:* souhrn možností chovat se normou vymezeným způsobem

objektivní právo (soubor pr. norem)	vnitrostátní	soukromé	dělí se na právní odvětví
		veřejné	dělí se na právní odvětví
	mezinárodní	veřejné	
		soukromé	
subjektivní práva (oprávnění)	absolutní	majetková	věcná práva
		nemajetková	osobnostní práva
	relativní	majetková i nemajetková	závazková práva

Právo vzniká na určitém stupni vývoje lidské společnosti v souvislosti se vznikem státu a ze stejných příčin. Reguluje společenské vztahy.

Každému právu odpovídá v právních vztazích právní povinnost.

Funkce práva:

- Udržuje sociální pořádek (řád)
- Propůjčuje legitimitu výkonu veřejných funkcí
- Vymezuje práva a povinnosti v sociální interakci
- Usnadňuje kooperativní jednání
- Je nástrojem řešení konfliktů ve společenských vztazích
- Zajišťuje přenos kulturních vzorců (způsobů) chování

Právní norma: obecně závazné pravidlo chování mající státem uznanou formu a vnitřně státní mocí prostřednictvím státního donucení.

Právní řád - souhrn všech právních norem ve státě. Tvoří myšlenkový celek odlišný od právních řádů jiných států. Představuje takovou soustavu právních norem, z nichž každá je v organickém vztahu k ostatním a tvoří s nimi logický celek. Normy téhož právního řádu se obsahově doplňují a navazují na sebe, nesmí být v rozporu. Všechny musí být v souladu s Ústavou. Logická jednota právního řádu je uskutečnitelná tím, že všechny právní normy jsou projevem jediné vůle - právotvorných neboli legislativních orgánů státu uskutečňujících jeho záměry. Právní řád se neustále vyvíjí a mění.

Zákonnost - důsledné dodržování právního řádu. Závisí především na dobré znalosti právních norem a na nutnosti je dodržovat.

Právní vědomí - znalost právního řádu a představy o spravedlnosti a účelnosti právních norem.

V úsilí o zajištění zákonnosti se uplatňují **dvě základní zásady:**

- před zákonem jsou si všichni rovni
- neznalost zákona neomlouvá

Právní stát - stát, který je bezpodmínečně vázán právním řádem (primát práva nad státem).

Musí současně naplňovat základní principy:

- suverenita lidu
- zákonnost (legalita)
- garantování základních práv a svobod
- právní jistota
- omezení zásahů do svobod jedince
- dělba a kontrola moci
- legitimita státní moci a demokratismus činnosti státních orgánů

PRAMENY PRÁVA

= právní formy, v nichž nalézáme platné právo, platné právní normy

Základní druhy:

- právní obyčej
- soudní a správní precedenty
- normativní smlouvy
- právní normativní akty

Podle druhů pramene práva se rozlišují právní systémy:

- kontinentálně evropský
- anglosaský
- islámský
- tradičních a náboženských práv

Právní systém - souhrn všech právních norem, které jsou v daném časovém období na území daného státu platné. Člení se na právo veřejné a na právo soukromé.

Právo veřejné - upravuje takové společenské vztahy, v nichž stát a jeho orgány vystupují jako nadřízení nositelé moci vůči podřízeným osobám (trestní, správní právo).

Právo soukromé - upravuje společenské vztahy na základě rovnosti účastníků (občanské právo, rodinné právo...)

PRÁVNÍ ODVĚTVÍ - soubor obsahově příbuzných právních norem:

- ústavní právo - občanské právo hmotné
- správní právo - občanské právo procesní
- finanční právo - obchodní právo
- trestní právo hmotné - živnostenské právo
- trestní právo procesní - pracovní právo
- rodinné právo
- právo sociálního zabezpečení

PRÁVNÍ NORMY

Struktura právní normy:

- dispozice: vlastní pravidlo chování
- hypotéza: podmínky, za nichž má pravidlo chování nastat
- sankce pro porušitele

Druhy právních norem:

1. *podle funkce* - vymezení pravidla chování:
 - příkazující
 - zakazující
 - opravňující
2. *podle stupně závaznosti*
 - kogentní
 - dispozitivní
3. *odkazující*
4. *blanketové*

Hierarchie právních norem:

1. Ústava, ústavní zákony
 2. zákony, zákonná opatření
 3. vládní nařízení
 4. vyhlášky ministerstev
 5. vyhlášky nižších orgánů státní moci
- 1 - 2 - předpisy zákonné, 3 - 5 - předpisy podzákonné

Platnost právní normy

Podmínky platnosti:

- vydání oprávněným orgánem (zákonodárným, správním)
- předepsané náležitosti při její tvorbě (projednání, schválení, podepsání)
- vyhlášení (publikování, zákony ve Sbírce zákonů)

Okamžikem vyhlášení (publikování) je právní norma platná a stává se součástí našeho právního systému.

Účinnost právní normy - povinnost právní normou se řídit. Není-li v právní normě stanoveno jinak, nabývá účinnosti patnáctým dnem po vyhlášení.

Působnost právní normy - vymezení okruhu právních vztahů, které právní norma upravuje a na které je třeba ji použít.

- *Věcná* - vymezuje druh společenských vztahů (např. majetkové)
- *Osobní* - určuje okruh osob, kterých se právní norma týká .
- *Místní* - určuje území, na kterém právní norma působí.
- *Časová* - je dána platností a účinností právní normy.

PRÁVNÍ VZTAHY

Jsou to společenské vztahy upravené právní normou. Předpokladem vzniku právního vztahu je právní norma a právní skutečnost.

Právní skutečnosti - okolnosti neboli podmínky, při jejichž existenci dochází ke vzniku, změně, nebo zániku právního vztahu.

Druhy právních skutečností:

- *závislé na vůli:*
 - a) právní jednání
 - b) protiprávní jednání
- *nezávislé na vůli:*
 - a) právní události
 - b) protiprávní stavy

Porušení právní normy = delikt

Druhy deliktů:

- trestné činy
- správní delikty
- soukromoprávní delikty

- disciplinární delikty

PRVKY PRÁVNÍHO VZTAHU

- subjekt
- předmět
- obsah

1. **SUBJEKT** - ten, kdo je v právním vztahu povinen nebo oprávněn:

- něco konat
- něčeho se zdržet
- něco strpět

Jsou jím osoby, kterým právo poskytuje právní subjektivitu – právní status

Druhy subjektů:

- fyzické osoby
- právnické osoby

FYZICKÉ OSOBY

Obecný právní status osoby tvoří:

- **pasivní status**
- **aktivní status**

Pasivní status (právní postavení)

- **Právní osobnost** – způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti (§§ 23n., 15 odst. 1 NOZ)
- Soubor základních práv a svobod (všeobecná osobnostní práva)

Aktivní status – soubor způsobilostí, na jejichž základě se osoba může aktivně účastnit na soukromněprávních vztazích. Tvoří jej:

- Svěprávnost – způsobilost právně jednat (§ 15 odst. 2 NOZ)
- Způsobilost k protiprávnímu jednání – deliktní způsobilost (způsobilost nést následky svého škodného jednání)

- Zastoupení členem domácnosti (§ 49 n.) Zpravidla z iniciativy zástupce

Svéprávnost člověka je možno **omezit**, ale **už ne** člověka jí **zbavit** (§ 55 n. NOZ)

Může tak učinit pouze soud za předpokladů:

- Je to v zájmu člověka, kterého se týká
- Po jeho zhlédnutí
- Po zjištění jeho názoru
- S plným uznáváním jeho práv a osobní jedinečnosti
- **Při zvážení neschopnosti člověka postarat se o své záležitosti (právně jednat) a rozsahu a stupně této neschopnosti v důsledku duševní poruchy, která není jen přechodná**

Omezení lze časově omezit:

- Na dobu nutnou pro vyřízení určité záležitosti
- Na jinak určenou určitou dobu, nejdéle na 3 roky

Omezení svéprávnosti **soud bezokladně zruší** i bez návrhu, **změní-li se okolnosti** (§ 60)

V rozhodnutí o omezení svéprávnosti soud jmenuje **opatrovníka** za podmínek dle § 61-63 NOZ.

Omezení se netýká samostatného jednání člověka v běžných záležitostech každodenního života (§ 64 NOZ)

PRÁVNICKÉ OSOBY

Soubor způsobilostí tvoří:

- **Právní osobnost** (dosud způsobilost k právům a povinnostem). Od svého vzniku do zániku. Může být neomezená, nebo omezená
- Způsobilost k právnímu jednání (dosud způsobilost k právním úkonům)
- Deliktní způsobilost

Identifikační znaky

- Název
- Sídlo
- Identifikační číslo

Druhy:

- **Korporace** – společenství osob, základem je členský princip
 - Spolky
- **Fundace** – majetek věnovaný určitému účelu
 - Nadace
 - Nadační fondy
- **Ústavy** – nejsou budovány na členském principu, účelem je provozování činností společensky nebo hospodářsky užitečné
- **Obchodní korporace** – soustavná činnost provozovaná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem zisku

Druhy zastoupení:

- **Smluvní zastoupení**
 - Prokura
 - Zastoupení podnikatele
- **Zákonné zastoupení**
- **Opatrovnictví**
 - Opatrovnictví člověka
 - Opatrovnictví právnické osoby

2. **PŘEDMĚT** - to k čemu směřují práva a povinnosti subjektů a jsou příčinou vstupu subjektů do právního vztahu. Věc v právním smyslu.

Věc - vše co je rozdílné od osoby a slouží potřebě lidí (§ 489 NOZ)

zvláštní režim věci má **veřejný statek** – věc určená k veřejnému užívání

Z okruhu věcí jsou vyloučeny:

- Lidské tělo a jeho části, byť od těla oddělené
- Živé zvíře – smysly nadaný živý tvor; ustanovení o věcech se použijí na ně obdobně jen v rozsahu, ve kterém to neodporuje jeho povaze (§ 497 NOZ)

Kategorie věcí:

- **Věci hmotné a nehmotné**
 - Hmotnou věcí – ovladatelná část vnějšího světa, která má povahu samostatného předmětu
 - Nehmotné věci – práva, jejichž povaha to připouští a jiné věci bez hmotné podstaty
- **Věci nemovité a movité**
 - nemovité
 - pozemky a podzemní stavby se samostatným účelovým určením
 - jakož i věcná práva k nim (právo stavby)
 - práva, která za nemovitou věc prohlásí zákon)
 - movité – veškeré další věci, ať je jejich podstata hmotná nebo nehmotná
- **Součást věci (505-509 NOZ)** – vše co k ní podle povahy věci náleží a co nemůže být odděleno aniž se tím věc znehodnotí:
 - Součástí pozemku – prostor nad a pod povrchem, stavby /s výjimkou dočasných) zřízené na pozemku a jiná zařízení, včetně toho co je zapuštěno v pozemku nebo upevněno ve zdech, jakož i rostlinstvo na něm vzešlé:
 - Podzemní stavba , pokud není nemovitou věcí, je součástí pozemku, i když zasahuje pod jiný pozemek
 - Inženýrské sítě nejsou součástí pozemku
- **Příslušenství věci** – vedlejší věc vlastníka u věci hlavní, jejímž účelem je trvalé užívání společně s věcí hlavní
- **Cenný papír**

3. OBSAH :

1. *oprávnění subjektu*
2. *povinnosti subjektu*

- něco dát (dare)
- něco konat (facere)
- něčeho se zdržet (omittere)
- něco strpět (pati)

PRÁVNÍ JEDNÁNÍ §545 NOZ (dříve právní úkony)

Vyvolává právní následky

- jež jsou vyjádřeny v právním jednání
- plynoucí ze zákona
- plynoucí z dobrých mravů
- plynoucí ze zvyklostí
- plynoucí ze zavedené praxe stran

Jakým způsobem právně jednat § 546 NOZ

- **Konáním** nebo **opomenutím**
- Může se tak stát **výslovně**, nebo **jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost** o tom, co jednající osoba chtěla projevit (konkludentně)

Jednání musí být

- vážné
- svobodné
- dostatečně určité
- srozumitelné

PROMLČENÍ § 609 n. NOZ (právní skutečnost)

- znamená takové **oslabení** práva, že je silně ztížena jeho vymahatelnost.
- Nebylo-li právo vykonáno v promlčecí lhůtě, promlčí se a dlužník není povinen plnit.
- Plnil-li však dlužník po uplynutí promlčecí lhůty, nemůže požadovat vrácení toho, co plnil.

- K promlčení soud přihlédne, jen namítne-li dlužník, že je právo promlčeno.
- Promlčují se všechna majetková práva.
- Nepromlčuje se právo na výživné, vlastnické právo...

PREKLUZE § 654 NOZ (právní skutečnost)

- způsobuje **zánik** práva i právu odpovídající povinnosti
- Nebylo-li právo vykonáno ve stanovené lhůtě, zanikne jen v případech stanovených zákonem výslovně.
- K zániku práva soud přihlédne, i když to dlužník nenamítne
- Pokud účastník právního vztahu splní nějakou povinnost až po jejím zániku způsobeném prekluzí, jde o plnění bez právního důvodu a účastník může žádat své plnění zpět.

Prameny ke studiu:

- Šíma/Suk: **Základy práva pro střední a VOŠ C. H. Beck, 2013**
- M. Janků a kol.: **Základy práva pro posluchače neprávnických fakult C. H. Beck, 2013**
- Jan Hurdík a kolektiv: **Občanské právo hmotné**

APLIKACE PRÁVA

Orgány provádějící aplikaci práva:

- orgány soudní
- orgány správní

KROKY APLIKACE PRÁVA:

- A. zjištění skutkového stavu
- B. operace s právní normou
- C. vydání aktu aplikace práva

A. Zjištění skutkového stavu = získávání maximálního počtu informací:

- výslech svědků
- ohledání
- listinné důkazy
- znalecké posudky

B. Operace s právní normou - probíhá ve 4 krocích:

1. zjištění příslušné právní normy
2. posouzení účinnosti
3. ověření autentičnosti textu
4. výklad (interpretace) - duševní proces v němž se uděluje význam slovním znakům vyjádřeným v právní normě.

Druhy výkladu práva:

1. podle metody výkladu:
 - a) jazykový
 - b) gramatický
 - c) logický
2. podle subjektu výkladu:
 - a) soudní výklad vyšších soudů
 - b) nálezy Ústavního soudu
 - c) legální výklad
 - d) oficiální výklad
 - e) výklad orgánů aplikujících právo
 - f) doktrinální neboli vědecký výklad
3. podle šíře výkladu ve vztahu k právní normě:
 - a) doslovný
 - b) zužující nebo rozšiřující

Řešení případů výslovně právem neupravených:

Analogie zákona - použití právní normy, která upravuje případ nejpodobnější, analogický. Používá se na případ, který sice není výslovně zákonem upraven, ale od případů zákonem upravených se liší jen některými ne příliš podstatnými znaky.

Analogie práva - je výjimečná a používá se v případech, kdy neexistuje ani právní norma, která by upravovala podobný případ. Případ se řeší na základě obecných principů českého právního řádu a podle smyslu celého systému právních pravidel. Je zakázána v trestním právu, finančním a správním. Připouští se v občanském, obchodním, rodinném, pracovním

C. Vydání aktu aplikace práva

Završující moment aplikační činnosti musí být vyhotoven v písemné formě a v každém odvětví práva je jinak označován. Druhy aktu aplikace práva. Náležitosti aktu aplikace práva.

Kontrolní otázky:

1. Co je to právo a právní norma?
2. Jaké jsou druhy právních norem?
3. Jak se člení právní normy?
4. Jaké jsou druhy pramenů práva?
5. Co je to právo veřejné a soukromé?
6. Co je to platnost a účinnost právní normy?
7. Co je to právní řád a jaká je hierarchie právních norem?
8. Co je to zákonnost, právní vědomí, právní stát?
9. Co je to aplikace práva a jaké jsou její kroky?
10. Co je to analogie práva a analogie zákona? Kdy je přípustná?
11. Jaké jsou metody výkladu práva?
12. Co je to právní vztah a jaké jsou jeho prvky?
13. Jaký je rozdíl mezi pasivním a aktivním statutem?

14. Kdy a jak se nabývá plné svéprávnosti?
15. Kdy a jak je možné svéprávnost člověka omezit?
16. Co je obsahem a co předmětem právních vztahů?
17. Co je to právní jednání a jakým způsobem lze právně jednat??
18. Co je to promlčení a prekluze a jaký je mezi nimi rozdíl?
19. Co je to právní síla právní normy?

ÚSTAVNÍ PRÁVO

Je to soubor právních norem, které upravují:

- základní práva a svobody občanů
- uspořádání státu

- rozdělení státní moci a její výkon

Prameny ústavního práva:

- Ústava ČR
- ústavní zákony
- Listina základních práv a svobod

Druhy ústav podle procedury přijímání, změn a doplňování:

- **rigidní** - tuhá (ČR) - pro přijímání je nutná tzv. kvalifikovaná většina = 3/5 většina všech poslanců a 3/5 přítomných senátorů
- **flexibilní** - pružná - nevyžaduje zvláštní postup a je přijímána stejně jako běžné zákony, tzn. prostou většinou.

ÚSTAVA ČR- z.č. 1 ČR/93 Sb.

Složení:

Preambule

I. hlava - základní ustanovení

- politický systém
- státní symboly ČR
- členění ČR

II. hlava - moc zákonodárná

- Poslanecká sněmovna
- Senát

Zákonodárná iniciativa, volby do Senátu, zasedání komor Parlamentu., poslanecká imunita, legislativní proces.

Interpelace - právo poslanců klást vládě nebo jejím členům otázky ve věcech jejich působnosti. Povinnost je do 30 dnů od podání interpelace odpovědět.

Aby se mezinárodní smlouva stala součástí našeho právního řádu, musí být schválena Parlamentem stejným způsobem jako při přijímání zákonů.

O vyhlášení válečného stavu může rozhodnout pouze Parlament. **O vyslání ozbrojených sil mimo ČR** rozhoduje také pouze Parlament.

III. hlava - moc výkonná

Vykonává ji vláda a prezident. Součástí úpravy výkonné moci je i úprava úkolů Státního zastupitelstva.

• Prezident

Je hlavou státu, volen přímou volbou na 5 let. Může jím být občan volitelný do Senátu. Může být volen maximálně 2x za sebou.

Volba prezidenta, prezidentská imunita.

Pravomoci prezidenta:

1. výlučné pravomoci
2. pravomoci s kontrasignací vlády

• Vláda

- vrcholný orgán výkonné moci
- skládá se z předsedy, místopředsedy a ministrů
- je jmenována prezidentem republiky na návrh předsedy vlády
- skládá slib do rukou prezidenta
- je odpovědná Poslanecké sněmovně, která jí může vyslovit nedůvěru

- rozhoduje ve sboru
- předseda vlády podává do rukou prezidenta demisi a to i za ostatní členy vlády
- celá vláda podává demisi v případě, že ji Poslanecká sněmovna vyslovila nedůvěru, demisi je povinna podat vždy po parlamentních volbách a to po ustavující schůzi nově zvolené Poslanecké sněmovny; odmítne-li podat demisi, tak ji odvolá prezident
- k přijetí usnesení vlády je potřebný souhlas nadpoloviční většiny všech jejích členů
- může vydávat vládní nařízení a to k provedení zákona a v jeho mezích
- členové vlády jsou ministři pověřeni řízením jednotlivých odvětví národního hospodářství a státní správy
- ministerstva mají právo vydávat obecně závazné právní předpisy a to vyhlášky ministerstev, slouží k provádění zákonů a musí být uveřejněny ve Sbírce zákonů

- **Státní zastupitelství** - zastupuje veřejné žaloby v trestním řízení

Soustava Státního zastupitelství:

- Nejvyšší státní zastupitelství
- Vrchní státní zastupitelství
- Okresní státní zastupitelství

IV. hlava - moc soudní

- Nezávislost soudů, nezávislost soudců.
- soudce jmenuje do funkce prezident bez časového omezení
- podmínka jmenování: bezúhonnost, vysokoškolské právnické vzdělání, praxe justičního čekatele, složení justičních zkoušek
- rozhoduje-li ve věci soudce sám - **samosoudce**, ve skupině - **senát**, složení senátu

- účastníci řízení mají před soudem rovná práva
- jednání pře soudem je ústní a veřejné, výjimku může stanovit pouze zákon
- rozsudek se vyhláší vždy veřejně

Soustava soudů:

I. stupeň

- Okresní soud
- Městské soudy Brno a Ostrava
- Obvodní soudy Praha

II. stupeň

- Krajské soudy
- Městský soud Praha

III. stupeň

- Vrchní soudy Praha a Olomouc

IV. stupeň

- Nejvyšší soud
- Nejvyšší správní soud

Ústavní soud - zcela samostatná složka soudní organizace. Dohlíží nad dodržováním ústavnosti. Pravomoci Ústavního soudu, složení, rozhodování.

Vykonatelná rozhodnutí Ústavního soudu jsou závazná pro všechny orgány i osoby.

V. hlava - Nejvyšší kontrolní úřad

Nezávislý orgán vykonávající kontrolu hospodaření se státním majetkem a plnění státního rozpočtu. V čele stojí prezident Nejvyššího kontrolního úřadu, který je jmenován prezidentem republiky na návrh Poslanecké sněmovny. Pravomoci.

VI. hlava - Česká národní banka

- ústřední banka státu
- hlavní úkol: zabezpečovat stabilitu české měny
- určuje měnovou politiku
- vydává bankovky a mince
- řídí peněžní oběh, platební styk...
- vykonává dohled nad prováděním bankovních činností
- v oblasti financí obchoduje s ČR
- nejvyšším orgánem je bankovní rada
- v čele stojí guvernér Národní banky

LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD - z. č. 2/1993 Sb.

Součástí ústavního pořádku České republiky. Vyjmenovává základní práva a svobody zaručené fyzickým osobám a státním občanům v právním řádu ČR.

Práva zaručená Listinou se člení na několik skupin:

Základní lidská práva a svobody:

- právní subjektivita
- právo na život
- nedotknutelnost osoby a jejího soukromí
- osobní svoboda
- zákaz nucených prací
- právo vlastnit a dědit
- právo na lidskou důstojnost, osobní čest, dobrou pověst a ochranu jména
- nedotknutelnost obydlí
- listovní tajemství
- svoboda pohybu a pobytu

- svoboda myšlení, svědomí, náboženského vyznání, vědeckého bádání

Politická práva

- svoboda projevu
- právo na informace
- nepřípustnost cenzury
- petiční právo
- právo na shromažďování a sdružování
- volební právo
- svobodná soutěž politických sil
- právo postavit se na odpor proti každému, kdo by odstraňoval demokratický řád

Práva národnostních a etnických menšin

Hospodářská sociální a kulturní práva

- právo na svobodnou volbu povolání
- právo podnikat
- právo získávat prostředky k životu prací
- právo na stávku
- právo sdružovat se na ochranu hospodářských a sociálních zájmů
- právo na spravedlivou odměnu za práci
- právo na hmotné zabezpečení ve stáří
- právo na ochranu zdraví
- právo na vzdělání
- právo na příznivé životní prostředí

Právo na soudní a jinou právní ochranu

- právo domáhat se svého práva u nezávislého a nestranného soudu

- zásada není trestu bez zákona
- rovné postavení účastníků v soudním řízení

Jde o práva veřejnoprávní povahy, kterých se nelze smluvně vzdát ani je postoupit. Podrobně jsou rozvedena v jednotlivých právních odvětvích. Nelze-li se jich domoci jinak, to je po vyčerpání všech právních možností obrátit se na soudy či jiné správní orgány, může se každý domáhat jejich ochrany v řízení před Ústavním soudem.

Prameny ke studiu:

- **Šíma/Suk: Základy práva pro střední a VOŠ C. H. Beck, 2013**
- **M. Janků a kol.: Základy práva pro posluchače neprávnických fakult C. H. Beck, 2013**
- Úst. zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR
- Listina základních práv a svobod

Kontrolní otázky:

1. Co je to ústava a jaký má význam v právním řádu?
2. Kdy nabyla účinnosti Ústava ČR?
3. Co obsahuje preambule Ústavy ČR?
4. Jak se Ústava člení a co obsahují její jednotlivé hlavy?
5. Jak je upravena dělba moci ve státě?
6. Kdo má zákonodárskou iniciativu a kdo vykonává zákonodárskou moc?
7. Které jsou orgány moci výkonné a jaká je jejich činnost?
8. Jaká je soustava soudů v ČR?
9. Jaký je postup při přijímání zákonů v Parlamentu ČR?
10. Jaké je složení obou komor Parlamentu?
11. Kdy může být Poslanecká sněmovna rozpuštěna a kým?
12. Kdo a jakým způsobem volí prezidenta ČR?
13. Jaké pravomoci má prezident ČR?

14. Jak je ustanovována vláda ČR a jaké plní funkce?
15. Kdy dochází k demisi vlády?
16. Co je to aktivní a pasivní volební právo?
17. Co je to právo interpelace?
18. Co to znamená nezávislost soudní moci?
19. Jaké má postavení Nejvyšší kontrolní úřad?
20. Jakou funkci plní státní zastupitelství?
21. Jaké je složení a jaké jsou úkoly Ústavního soudu?
22. Jaká jsou základní práva a svobody občanů?

SOUDNICTVÍ, STÁTNÍ ZASTUPITELSTVÍ, ADVOKACIE, NOTÁŘSTVÍ

SOUDNICTVÍ

- charakteristické je pro něj státní donucení - v občanském soudním řízení, v trestním soudním řízení
- je nezávislé na ostatních státních orgánech

Právní prameny:

- Ústava ČR

- Listina základních práv a svobod
- prováděcí zákony

Soudní soustava

Soudní řízení:

1. občanské soudní řízení - upravuje občanský soudní řád
2. trestní soudní řízení - upravuje trestní řád

Ústavní soud

STÁTNÍ ZASTUPITELSTVÍ

Úkoly:

- podává jménem státu obžalobu v trestním řízení
- podává návrh na zahájení občanského soudního řízení v případech stanovených zákonem

Státní zástupci

Soustava státního zastupitelství

ADVOKACIE z.č. 85/1996 Sb. o advokacii

Poskytování právní pomoci provozované jako nezávislé povolání zpravidla za úplatu:

- zastupování před soudy
- zastupování před orgány veřejné správy
- sepisování listin
- udělování právních porad

Práva a povinnosti advokáta:

- chránit a prosazovat oprávněné zájmy klienta
- sloužit zájmům spravedlnosti

NOTÁŘSTVÍ z.č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti

Notářská činnost - činnost, kterou vykonává notář v rozsahu určeném zákonodárcem.

Notář - fyzická osoba splňující zákonem stanovené předpoklady a kterou stát pověřil notářským úřadem.

Notářský úřad - soubor pravomocí k notářské a další činnosti stanovené zákonem trvale spojený s místem výkonu činnosti.

Obsah notářské činnosti:

- sepisování veřejných listin o právních úkonech
- osvědčování právně významných skutečností a prohlášení
- přijímání listin do úschovy
- přijímání peněz a listin do úschovy za účelem jejich vydání dalším osobám
- poskytování právních porad
- zastupování
- správní činnost v konkurzním nebo vyrovnacím řízení

Organizace notářské činnosti.

Prameny ke studiu:

- **Šíma/Suk: Základy práva pro střední a VOŠ C. H. Beck, 2013**
- **M. Janků a kol.: Základy práva pro posluchače neprávnických fakult C. H. Beck, 2013**
- Právní prameny

Kontrolní otázky:

1. Jaká je soustava soudů v ČR?
2. Jaké jsou druhy soudního řízení:

3. Co je to státní zastupitelství, jaké jsou jeho úkoly a jaká je jeho soustava?
4. Co je to advokacie a jaké jsou její úkoly?
5. Co je to notářství a jaký je obsah notářské činnosti?
6. Jaká je organizace notářské činnosti?

SPRÁVNÍ PRÁVO

Souhrn právních norem o výkonu státní moci a o veřejné správě, tj. o organizaci a činnosti státního administrativního aparátu a o územní samosprávě.

Prameny:

- Ústava
- Zákon o obcích z.č.128/2000 Sb.
- Zákon o krajích z. č. 129/2000 Sb.
- Zákon č. 500/2004 Sb. Správní řád

Veřejná správa - správa veřejných záležitostí uskutečňovaná jako projev výkonné moci ve státě. Zabezpečují ji orgány veřejné správy především formou

podzákonné a nařizovací činnosti těchto orgánů. Je vykonávána na základě zákonů a k jejich provedení. Orgány veřejné správy vystupují autoritativně a jejich oprávnění má charakter oprávnění nařizovacího. Vyjadřuje mocenskou převahu orgánů veřejné správy ve vztahu k těm, vůči nimž je veřejná správa vykonávána a projevuje se v závaznosti aktů pro jejich adresáty.

Veřejnou správu vykonává:

- **stát** prostřednictvím státních orgánů - vláda, ministerstva, okr. úřady- státní správa
- **veřejnoprávní subjekty** (veřejnoprávní korporace) - představitelé a nositelé samosprávy:
 1. **územní** - obce, kraje, země - vykonávají územní samosprávu
 2. **zájmové** - komory, svazky, společenstva - zájmová samospráva

Samospráva - oblast veřejné správy, která je ze zákona svěřena subjektům, kterých se bezprostředně týká. Tato činnost se nevykonává jménem státu, ale jménem samosprávných subjektů, v jejich zájmu a z mocenských pozic. (obce, společenstva..) Tyto subjekty mohou pro svou potřebu vydávat i vlastní mocenské akty.

Státní správa - oblast veřejné správy, kterou vykonává stát svými orgány a orgány na které byl její výkon z rozhodnutí státu přenesen. Zahrnuje ty oblasti veřejné správy, kde má stát zájem vykonávat zákony jednotně buď centrálně nebo lokálně a to na území celého státu.

Členění správního práva:

1. správní právo organizační
2. správní právo hmotné
3. správní právo procesní
4. správní právo trestní

SPRÁVNÍ PRÁVO ORGANIZAČNÍ

Zákon č. 128/2000 Sb. o obcích (obecní zřízení)

Území ČR se člení na obce. Zeměpisně tvoří obec územní celek, který je vymezen hranicí území obce. Je složen z jednoho nebo více katastrálních území. Každá část státního území přísluší k některé obci, která se o ně stará. Výjimka - vojenské újezdy. V čele obce je obecní úřad.

Vyšším územním celkem je kraj v čele s krajským úřadem .

Dvě nebo více obcí, které spolu sousedí, se mohou na základě dohody *sloučit*. Obec se může na základě dohody a po projednání s okresním úřadem *připojit k jiné obci*, se kterou sousedí.

Městský obvod nebo městskou část lze za stanovených podmínek *připojit k jinému městskému obvodu nebo městské části*.

Nová obec může vzniknout *oddělením části obce*, která musí mít samostatné katastrální území sousedící nejméně se dvěma obcemi a tvořící souvislý územní celek. Po oddělení musí mít alespoň 1000 obyvatel. Právě tak i obec po oddělení. O oddělení rozhoduje okresní úřad na návrh obce, který podá obec na základě kladného výsledku místního referenda konaného v té části obce, která se chce oddělit.

Obec z hlediska právního a ekonomického je právní osobou, má své jméno, může mít a používat svůj znak a prapor. Má právní subjektivitu.

Zákon o obecním zřízení rozlišuje obce, města, statutární města a hlavní město Praha.

Města – obce které mají alespoň 3000 obyvatel, pokud tak stanoví předseda Poslanecké sněmovny.

Statutární města - obce jmenovitě uvedené v zákoně. Správa těchto měst je uspořádána podle zvláštních statutů; jejich území se může člení na městské obvody nebo městské části s vlastní samosprávou.

OBCE

Hospodaření obce

Působnost obce:

1. **samostatná působnost = samospráva**, tj. správa vlastních obecních záležitostí
2. **přenesená působnost = státní správa**, tj. výkon státní správy v rozsahu v jakém ji na obec přenesl stát některými zákony

Povinnosti může obec ukládat v *samostatné působnosti* **obecně závaznou vyhláškou**.

Ve věcech patřících do *přenesené působnosti* může obec na základě zmocnění v zákoně a v jeho mezích vydávat právní předpisy – **nařízení obce**.

Hlavní cíle samostatné působnosti obce.

Obsah přenesené působnosti obce.

Občané obce.

Orgány obce:

- zastupitelstvo obce
- rada obce
- starosta
- obecní úřad
- výbory a komise

Obce mohou při výkonu své samostatné působnosti *vzájemně spolupracovat*:

- a) na základě smlouvy uzavřené ke splnění konkrétního úkolu
- b) na základě smlouvy o vytvoření dobrovolného svazku obcí
- c) zakládáním právnických osob podle zvláštního zákona dvěma nebo více obcemi

Obce mohou *spolupracovat i s obcemi jiných států* a být členy mezinárodních sdružení místních orgánů.

Dozor nad výkonem samostatné působnosti i přenesené působnosti obce vykonává okresní úřad.

Dozor nad dodržováním zákonnosti při výkonu samostatné působnosti měst Brno, Ostrava a Plzeň vykonávají krajské úřady.

KRAJE

Zákon č. 129/2000 Sb. o krajích (krajské zřízení)

Kraj – územní společenství občanů. Náleží mu právo na samosprávu, které vykonává v souladu s potřebami kraje (samospráva). Je veřejnoprávní korporací, má právní subjektivitu. Pečuje o všestranný rozvoj svého území a potřeby svých občanů, chrání také veřejný zájem. Má vlastní majetek a hospodaří s ním samostatně. Může užívat znak a prapor kraje udělený předsedou Poslanecké sněmovny. Rovněž razítko kraje se znakem kraje.

Právní předpisy vydávané krajem

V mezích *samostatné působnosti* vydává *zastupitelstvo* kraje **obecně závazné vyhlášky**.

Na základě a v mezích zákona vydává *rada* kraje ve věcech výkonu *státní správy* **nařízení kraje**.

Vyhlášení právních předpisů kraje se uskutečňuje uveřejněním ve Věstníku právních předpisů kraje.

Účinnost nabývají patnáctým dnem následujícím po dni jeho vyhlášení ve Věstníku, pokud v něm není stanoven pozdější počátek účinnosti.

Ukládání pokut

Poruší-li podnikající fyzická osoba při výkonu své podnikatelské činnosti nebo právnická osoba povinnost stanovenou právním předpisem kraje, může jim kraj uložit v samostatné působnosti pokutu do 200 000 Kč. Výnos pokut je příjmem kraje. Na řízení o uložení pokuty se vztahuje správní řád.

Občané kraje

Občan – fyzická osoba, která je státním občanem ČR a je přihlášená k trvalému pobytu v některé obci nebo na území vojenského újezdu v územním obvodu kraje.

Práva občanů kraje, kteří dosáhli věku 18 let:

- volit a být volen do zastupitelstva
- zúčastňovat se zasedání zastupitelstva
- nahlížet do zápisů a usnesení z jednání zastupitelstva, rady, výborů a komisí
- požadovat projednání určité záležitosti v oblasti samostatné působnosti radou nebo zastupitelstvem
- podávat orgánům kraje návrhy, připomínky a podněty
- nahlížet do rozpočtů kraje a do závěrečného účtu kraje za uplynulý kalendářní rok
- hlasovat v krajském referendu

Působnost kraje

I. Samostatná působnost

Patří sem zejména záležitosti uvedené v §35, 36 a 59.

Dále kraj pečuje v souladu s místními předpoklady a zvyklostmi o komplexní územní rozvoj:

- vytváření podmínek pro rozvoj sociální péče
- zdravé životní podmínky
- doprava a spoje
- výchova a vzdělávání
- celkový kulturní rozvoj
- ochrana veřejného pořádku

Při výkonu samostatné působnosti kraj spolupracuje s obcemi. Nesmí ale přitom zasahovat do jejich samostatné působnosti

Orgány státu jsou povinny předem projednat s orgány kraje opatření dotýkající se samostatné působnosti kraje.

Majetek kraje musí být využíván účelně a hospodárně. Kraj je povinen pečovat o zachování a rozvoj svého majetku. Kraj vede evidenci svého majetku. Hospodaření za uplynulý kalendářní rok dá kraj přezkoumat auditorem nebo Ministerstvem financí.

Kraje mohou při výkonu své samostatné působnosti *spolupracovat*:

- na základě smlouvy uzavřené ke splnění konkrétního úkolu
- zakládáním právnických osob dvěma nebo více kraji

Kraj může spolu pracovat i s územními samosprávnými celky jiných států, a to na základě smlouvy.

Je-li orgánům kraje svěřeno *rozhodování o právech a povinnostech fyzických a právnických osob* ve věcech patřících do samostatné působnosti kraje, je k řízení příslušný krajský úřad. Na jeho rozhodování se vztahuje správní řád. K přezkoumávání těchto rozhodnutí je příslušné ministerstvo.

II. Přenesená působnost

Kraj vykonává na svém území státní správu ve věcech, které stanoví zákon. Na tuto činnost obdrží příspěvek ze státního rozpočtu. Při výkonu přenesené působnosti jsou orgány kraje podřízeny příslušnému ministerstvu

ORGÁNY KRAJE

Jsou jimi:

- zastupitelstvo kraje
- rada kraje
- hejtman
- krajský úřad
- ředitel KÚ
- výbory
- komise

1. Zastupitelstvo

Skládá se z členů zastupitelstva. Počet členů činí podle počtu obyvatelstva v kraji 45 – 65. Výkon funkce člena zastupitelstva se považuje za výkon veřejné funkce. Mandát člena zastupitelstva vzniká zvolením.

Pravomoci zastupitelstva:

- předkládat návrhy zákonů Poslanecké sněmovně
- předkládat návrhy Ústavnímu soudu na zrušení právních předpisů
- vydávat obecně závazné vyhlášky
- koordinovat rozvoj územního obvodu, schvalovat programy rozvoje územního obvodu kraje

- rozhodování o majetkoprávních úkonech kraje
- další

Zastupitelstvo se schází podle potřeby, nejméně však jedenkrát za 3 měsíce. Zasedání je veřejné a písemně ho O průběhu zasedání se pořizuje zápis. svolává a řídí zpravidla hejtman.

Členům zastupitelstva, kteří jsou pro výkon této funkce dlouhodobě uvolněni přísluší za výkon funkce uvolněného člena zastupitelstva odměna, která se vyplácí z rozpočtových prostředků kraje. Tito členové mají rovněž nárok na dovolenou na zotavenou. Výměra činí 5 týdnů. Na vztahy vyplývající z výkonu této funkce se vztahují ustanovení zákoníku práce, pokud zákon o krajích nestanoví jinak.

2. Rada

Je výkonným orgánem kraje v samostatné působnosti. Při výkonu své působnosti odpovídá zastupitelstvu. Ve věcech přenesené působnosti může rozhodovat jen, stanoví-li tak zákon.

Radu tvoří hejtman, zástupce hejtmána a další členové rady. Počet členů rady činí podle počtu obyvatel kraje 9 – 11 členů.

Rada se schází ke svým schůzím podle potřeby. Schůze jsou neveřejné. O průběhu schůze se sepisuje zápis.

Rada připravuje návrhy a podklady pro jednání zastupitelstva a zabezpečuje plnění jím přijatých usnesení.

Pravomoci rady:

- zabezpečuje hospodaření podle schváleného rozpočtu
- stanovuje počet zaměstnanců kraje zařazených do krajského úřadu a objem prostředků na jejich platy
- na návrh ředitele krajského úřadu jmenovat a odvolávat vedoucí odborů krajského úřadu
- zřizovat a zrušovat podle potřeby komise, jmenovat a odvolávat z funkce jejich předsedy a členy
- ukládat krajskému úřadu úkoly v oblasti samostatné působnosti a kontrolovat jejich plnění
- přezkoumávat na základě podnětů občanů a právnických osob opatření přijatá krajským úřadem v samostatné působnosti
- rozhodovat o v zákoně daných majetkoprávních úkonech kraje

3. Hejtman

Zastupuje kraj navenek. Volí ho zastupitelstvo z řad svých členů Odpovídá za výkon své funkce zastupitelstvu.

Pravomoci hejtmana:

- spolu se zástupcem hejtmana podepisuje právní předpisy kraje
- po předchozím souhlasu ministra vnitra jmenuje a odvolává ředitele a stanoví jeho plat
- pro výkon přenesené působnosti zřizuje zvláštní orgány
- další

4. Krajský úřad

Plní úkoly v *samostatné* působnosti uložené zastupitelstvem.

V přenesené působnosti:

- přezkoumává rozhodnutí vydaná okresními úřady a magistráty měst Brna, Ostravy a Plzně ve správním řízení
- ukládá sankce podle zákona
- podílí se na odborné přípravě zaměstnanců okresních a obecních úřadů pro vykonání zkoušky zvláštní odborné způsobilosti
- organizuje kontroly na vybraných úsecích činnosti okresních úřadů
- další

Krajský úřad tvoří:

ředitel a zaměstnanci zařazení do krajského úřadu.

Člení se na:

odbory, oddělení, sekretariát ředitele a sekretariát hejtmana.

Ředitel :

- zajišťuje úkoly v přenesené působnosti kraje vyplývající ze zvláštních zákonů
- plní úkoly stanovené v samostatné působnosti zastupitelstvem a radou
- má funkce statutárního orgánu zaměstnavatele vůči zaměstnancům krajského úřadu
- je nadřízeným všech zaměstnanců krajského úřadu, kontroluje jejich činnost

- je oprávněn předkládat radě návrhy na vydání nařízení kraje
- plní podle pokynů hejtmána úkoly vyplývající z usnesení zastupitelstva a rady

Činnost stanovené prováděcím právním předpisem mohou zaměstnanci vykonávat po prokázání zvláštní odborné způsobilosti. Ověřuje se zkouškou a prokazuje osvědčením.

5. Orgány zastupitelstva a rady

Výbory – iniciativní a kontrolní orgány zastupitelstva. Svá stanoviska a návrhy předkládají zastupitelstvu. Předsedou výboru je vždy člen zastupitelstva.

Plní úkoly, kterými je pověřil zastupitelstvo. Jsou odpovědné zastupitelstvu.

Zastupitelstvo zřizuje vždy výbor finanční, kontrolní a výbor pro výchovu, vzdělávání a zaměstnanost. Kraj v jehož územním obvodu žije alespoň 10% občanů hlásících se ke stejné národnosti jiné než české, zřizuje výbor pro národnostní menšiny.

Komise – iniciativní a poradní orgány rady. Svá stanoviska a náměty předkládají radě a jsou radě ze své činnosti odpovědny.

Dozor

Nad výkonem samostatné působnosti

Vykonává ho ministerstvo ve spolupráci s věcně příslušnými ministerstvy a ostatními věcně příslušnými ústředními správními úřady.

Je prováděn následně a je zaměřen výhradně na posuzování dodržování zákonnosti. Je prováděn tak, aby nebyla omezována samostatná působnost kraje.

Nad výkonem přenesené působnosti

Vykonávají ho věcně příslušná ministerstva a ostatní věcně příslušná ministerstva a ostatní věcně příslušné ústřední správní úřady.

Provádí se následně a zjišťuje se při něm soulad nařízení kraje se zákony. U ostatních opatření orgánů kraje také jejich soulad i s jinými právními předpisy vydanými na základě zákona, s usneseními vlády, směrnicemi a instrukcemi ministerstev a jiných ústředních správních úřadů.

SPRÁVNÍ PRÁVO PROCESNÍ

SPRÁVNÍ ŘÍZENÍ - z.č. 500/2004 Sb.

= zákonem upravený postup řízení před úřady

Učit se podle učebnice.

Členění správního řízení

- 1. *správní řízení obecné*** - upraveno v zákoně o správním řízení a představuje postup správních orgánů při rozhodování prakticky ve všech oblastech a na všech úsecích veřejné správy / vydávání různých povolení i ukládání nejrůznějších sankcí/
- 2. *správní řízení zvláštní*** - správní řízení s výjimkami stanovenými ve zvláštních předpisech /stavební, daňové.. / ; předpis zvláštní má přednost před správním řádem

Základní zásady správního řízení.

Subjekty správního řízení:

- správní orgány
- účastníci správního řízení

Stádia správního řízení:

- 1. *zahájení správního řízení:***
 - a) na návrh nebo na žádost účastníka řízení*
 - b) z podnětu správního orgánu*
- 2. *zjišťování podkladů, zajištění průběhu a účelu řízení***
- 3. *vydání správního rozhodnutí***

náležitosti: výrok, odůvodnění, poučení o odvolání
- 4. *přezkoumání správního rozhodnutí:***

opravné prostředky:

1. *řádné* - proti rozhodnutí nepravomocnému:

- a) odvolání
- b) rozklad

2. *mimořádné* - proti rozhodnutí pravomocnému

- a) obnova řízení
- b) přezkoumání rozhodnutí mimo odvolací řízení
- c) přezkoumání rozhodnutí soudem

5. ***výkon správního rozhodnutí neboli exekuce***, pokud nebyla uložena povinnost splněna dobrovolně; může být proveden správní exekucí nebo soudní exekucí;

Formy exekuce:

- *srážky ze mzdy*
- *příkázání pohledávky*
- *prodej movitých věcí*
- *prodej nemovitostí*

STÍŽNOSTI, OZNÁMENÍ A PODNĚTY

Stížnost - podání týkající se zájmu stěžovatele

Oznámení - podání, kterým má být odstraněn jednotlivý nedostatek

Podnět - podání, kterým je sledován širší společenský prospěch

Forma stížností

Lhůty pro vyřizování stížností

Řízení o stížnostech

Podávání peticí

Povinnosti orgánu, který petici přijal

SPRÁVNÍ PRÁVO HMOTNÉ

PŘESTUPKY

Pojem přestupku

Druhy přestupku

System donucovacích opatření - sankce

Postih mladistvých pachatelů přestupků

Ochranná opatření

Orgány příslušné k vyřizování přestupků

Prameny ke studiu:

- **Šíma/Suk: Základy práva pro střední a VOŠ C. H. Beck, 2013**
- **M. Janků a kol.: Základy práva pro posluchače neprávnických fakult C. H. Beck, 2013**
- Zákon č. 500/2004 Sb. správní řád
- Zákon č. 128/2000 Sb. o obcích (obecní zřízení)
- Zákon č. 129/2000 Sb. o krajích (krajské zřízení)
- Zákon č. 200/1990 Sb. o přestupcích

Kontrolní otázky

1. Co je to správní právo?
2. Co je to veřejná správa a kdo ji vykonává?
3. Jaké je členění správního práva?
4. Co je to státní správa a samospráva?
5. Co je to obec, jaká je její působnost a jaké jsou orgány obce a jejich funkce?
6. Co je to kraj, jaká je jeho působnost a jaké jsou jeho orgány a jejich funkce?
7. Co je to správní řízení?
8. Jaké jsou základní zásady správního řízení?

9. Jaká jsou stádia správního řízení?
10. Jaké jsou druhy opravných prostředků?
11. Co je to stížnost, oznámení a podnět?
12. Jaké jsou lhůty pro vyřizování stížností?
13. Jaký je postup při podávání peticí?
14. Co je to přestupek?
15. Kdo je vyloučen z působnosti přestupkového zákona?
16. Jaké jsou druhy přestupků?
17. Co je to blokové řízení a příkazní řízení?
18. Které orgány jsou příslušné k vyřizování přestupků?

PRACOVNÍ PRÁVO

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) **z.č. 365/2011, kterým se mění zákoník práce.**

Zákoník práce **zahrnuje právní úpravu**, která byla původně obsažena v několika samostatných zákonech:

- zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku
- platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech
- cestovních náhradách
- do značné míry i právní úprava z nařízení vlády, kterým se prováděl zákoník práce

Pokud to zákoník práce stanoví, je možné na pracovněprávní vztahy požit **občanský zákoník**.

Základní zásady pracovněprávních vztahů nové od 1.1.2012 !!!!

1. Zvláštní zákonná ochrana zaměstnance
2. Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce
3. Spravedlivé odměňování zaměstnance
4. Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
5. Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

Základní pravidla

- a) Základní pravidla zákoníku práce
 - Pravidlo minimaxu – minimální nebo maximální hranice nároků
 - Pravidlo smluvní volnosti
- b) Základní pravidla právní praxe

- Stanovit či sjednat – praktická právní zásada
- Princip dovození
- „a“ x „nebo“
- Taxativní výčet x demonstrativní výčet

Pracovněprávní vztahy

Vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jsou jimi také vztahy kolektivní povahy

1. **Závislá práce** - činnost zaměstnance ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti zaměstnance, výlučně osobní výkon práce, podle pokynů zaměstnavatele jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době, na náklad zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Za závislou práci se považují i situace, kdy zaměstnavatel na základě povolení (jako agentura práce) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti
2. **Právní vztahy kolektivní povahy** právní vztahy mezi zaměstnavatelem (více zaměstnavateli) a zástupci zaměstnanců

Základní pracovněprávní vztahy:

- Pracovní poměr
- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP DPČ)

Liberalizace pracovněprávních vztahů (§ 2 odst. 1 až 3)

Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích **mohou** být upraveny **odchylně** od zákoníku práce, pokud to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že není možné se odchýlit.

Odchýlení **není možné** v ustanoveních:

- a) úpravy účastníků pracovněprávních vztahů
- b) která odkazují na použití občanského zákoníku
- c) upravujících náhradu škody
- d) ukládajících povinnosti (neplatí jde-li o odchýlení ve prospěch zaměstnance)
- e) zapracovávajících předpisy EU (pokud nejde o odchýlení ve prospěch zaměstnance)

Neplatí již princip co není dovoleno je zakázáno, ale nová zásada **co není zakázáno je dovoleno**. Je posílena smluvní volnost účastníků pracovněprávního vztahu. § 363 obsahuje taxativní vymezení ustanovení, kdy odchýlení není možné.

Odchylná úprava zahrnuje dva druhy možností:

- Stanovit práva a povinnosti jinak, než je v zákoně uvedeno
- Stanovit i taková práva, nebo povinnosti, která v zákoně vůbec řešena nejsou

Způsoby odchylné úpravy:

- Smlouvou – kolektivní, individuální (pracovní smlouva, dohoda o provedení práce...)
- Vnitřním předpisem zaměstnavatele

Informační povinnosti zaměstnavatele:

- prostřednictvím vedoucích zaměstnanců
- prostřednictvím pracovních porad
- prostřednictvím odborové organizace, zástupců pro bezpečnost a ochranu zdraví
 - ekonomické a finanční situaci
 - důsledcích činností pro životní prostředí
 - převodu zaměstnanců k jinému zaměstnavateli

- o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání – kdo jedná za zaměstnavatele
- o vývoji zaměstnanosti
- o zamýšlených strukturálních změnách
- o základních pracovních podmínkách

Rovné zacházení a zákaz diskriminace.

Původní zákoník práce obsahoval podrobnou úpravu včetně způsobů, jak se domáhat nápravy. Nový zákoník se o této problematice zmiňuje v základních zásadách a v § 16 a 17.. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování a další, by měl řešit zvláštní předpis, právě tak i postup při právní ochraně před diskriminací.

Ochrana osobních práv zaměstnance:

- kontrola elektronické pošty – vyloučena, pokud dojde do e-mailové schránky zaměstnance, možno pouze kontrolovat, komu píše a kdo mu píše
- kamery na pracovišti – je-li k tomu závažný důvod, předem povinnost informovat zaměstnance

Subjekty pracovního práva

Osoby, kterým pracovní právo přiznává způsobilost vystupovat v pracovně právních vztazích svým jménem.

- **osoby fyzické** – zaměstnanci, zaměstnavatelé
- **osoby právnické** – zaměstnavatelé a odbory

Nerozlišuje se, zda jsou podnikatelé nebo nepodnikatelé

Právní úkony zaměstnavatele:

- odkaz na občanský zákoník
 - činí je ten, kdo je k tomu oprávněn (statutární orgán)
 - zastupování na základě plné moci
 - překročení oprávnění
 - zmocnitel je vázán, pokud překročení schválil
 - nesouhlas musí oznámit bez zbytečného odkladu, jinak překročení schválil
 - zmocněnec je svým úkonem vázán sám, pokud zmocnitel právní úkon bez zbytečného odkladu neschválil
 - možnost domáhat se splnění závazku nebo náhrady škody po zmocněnci, který překročil zmocnění

Fyzické osoby

Způsobilost být zaměstnancem - od 15 let, výjimečně ukončením povinné školní docházky, ale nejdříve ve 14 letech. Pracovně právní způsobilost je úplná.

Výjimka - dohodu o hmotné odpovědnosti je možné uzavřít až od 18 let.

Způsobilost fyzické osoby být zaměstnavatelem - 18 let.

Zaměstnancem může být i osoba s omezenou svéprávností.

Právnické osoby

Vznik právnických osob pracovní právo neupravuje, ale přebírá úpravu z jiných právních odvětví. Způsobilost být zaměstnavatelem vzniká dnem vzniku právnické osoby.

Zvláštní právnickou osobou jsou **odborníky**. Jsou zájmovou organizací zaměstnanců a mají právem přiznáno mnoho oprávnění, jejichž uplatňováním mohou podstatně upravovat pracovní podmínky zaměstnance. Vznik odborové organizace se řídí z. č. 83/90 Sb. o sdružování občanů. Podle tohoto zákona vzniká dnem, kdy je zapsána

do seznamu odborových organizací, kterou vede Ministerstvo vnitra. Podmínkou je, že organizaci zakládají nejméně 3 zaměstnanci jednoho zaměstnavatele, ale alespoň 1 z nich dovršil 18 let. Odbory vznikají svobodně z rozhodnutí zaměstnanců. Zaměstnavatelé nemají právní možnost její vznik ovlivnit.

Organizace se mohou podílet na tvorbě pracovních podmínek a prosazovat požadavky zaměstnanců. Nejvýznamnějším nástrojem je **kolektivní smlouva** mezi odbory a zaměstnavatelem. Upravují se v ní některé zákonem dovolené otázky práce a pracovních podmínek.

Podniková kolektivní smlouva zavazuje všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou v odborech. Platí princip sociální reprezentace, tzn. že odbory hájí zájmy všech zaměstnanců, nejen svých členů. Kolektivní smlouva je pod zákonem.

Kolektivní smlouvy vyššího typu = nadpodnikové

Uzavírají je Svazy odborových organizací se Svazy zaměstnavatelů. Platí zásada, že podnikové kolektivní smlouvy musí poskytovat zaměstnancům pouze lepší podmínky než nadpodnikové, jinak jsou neplatné.

Oba typy musí být v souladu se zákonem.

Vnitřní předpis:

- u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace
- tam, kde působí – kolektivní smlouva, nebo se v kolektivní smlouvě dohodne přenesení některých úprav do vnitřního předpisu
- písemná forma

Za právnickou osobu je oprávněný jednat ve všech věcech statutární zástupce a ostatní zaměstnanci v rámci svých funkcí. Kromě toho může být písemně pověřen některý ze zaměstnanců, aby za zaměstnavatele jednal nad rámec svých funkcí. Právnická osoba může zmocnit i někoho jiného (advokáta).

A. PRACOVNÍ POMĚR

Pracovně právní vztah, jehož prostřednictvím se lidé zapojují do pracovního procesu, vztah mezi **zaměstnavatelem** a **zaměstnancem**, předmětem je výkon práce.

Vznik pracovního poměru

Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od uchazeče o práci jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Pracovní poměr vzniká:

- pracovní smlouvou
- jmenováním (výjimečně)

Vznik pracovního poměru *jmenováním*:

- pouze u vyjmenovaných funkcí
- pouze u osob, které dosud neměly se zaměstnavatelem uzavřen pracovní poměr
- lze v pracovní smlouvě sjednat možnost odvolání, vzdání se funkce (ne ve školství)
- lze i na dobu určitou

Odvolání z funkce:

- nekončí pracovní poměr
- pracovní poměr končí u jmenování na dobu určitou
- může pouze ten, kdo je k tomu oprávněn ze zákona, jinak statutární orgán, nepřenosná funkce

- jinak platí dřívější úprava (nabídka jiné práce, odstupné)

Uzavřením pracovní smlouvy

Pracovní smlouva: ujednání mezi zaměstnavatelem a jednotlivý zaměstnancem. Sjednávají se v něm základní podmínky výkonu práce zaměstnance.

- úspěch ve výběrovém řízení zakládá právo na uzavření pracovní smlouvy, **jestliže** se k tomu zaměstnavatel **zavázal**
- písemná forma (nedodržení je porušením ZP)

Podstatné, obligatorní, náležitosti pracovní smlouvy.

druh práce:

- funkce, profese
- upřesněna pracovní náplní
- nově jsou vyloučeny instituty vedlejší pracovní poměr, souběžný pracovní poměr (všechny pracovní právní vztahy jsou shodně chráněny)

místo výkonu práce

- pokud možno přesně
- je možné sjednat i více míst
- jedno se určí pro účely vysílání na pracovní cesty
- výdaje s výkonem práce mimo pravidelné pracoviště nese zaměstnavatel

den nástupu do zaměstnání:

- určeno dnem nebo i skutečností,
- lze i na den pracovního klidu, i na den pracovní neschopnosti
- pracovní poměr tento den vzniká, i když zaměstnanec nenastoupí
- nenastoupí-li do jednoho týdne, neoznámí překážku, může zaměstnavatel od smlouvy odstoupit

Fakultativní náležitosti pracovní smlouvy – všechna ostatní ujednání zapracovaná do návrhu prac. smlouvy

Zkušební doba nové od 1.1.2012 !!!:

- maximálně **tři měsíce** – řadový zaměstnanec
- maximálně **šest měsíců** – vedoucí zaměstnanci
- dojednat nejpozději v den nástupu do zaměstnání a písemně, jinak je neplatná
- nezapočítává se doba **celodenních** překážek v práci na straně zaměstnance a doba **celodenní dovolené** zaměstnance
- nelze ji dodatečně prodlužovat, ani vzájemnou dohodou
- v době zkušební doby nelze v době prvních 21 dnů PN dát zaměstnanci výpověď

Pracovní poměr na dobu určitou nově od 1.1.2012 !!!:

- musí být uvedeno v pracovní smlouvě, jinak je uzavřen na dobu neurčitou – fikce
- pouze na dobu **3 let, lze i 3 roky řetězit**
- opakovat (3 leté řetězení) lze **nejvýše dvakrát, což znamená limit 9 let**
- nejvhodnější způsob řetězení je **dotatkem ke smlouvě**
- **místo konkrétní doby ukončení lze použít opis skutečnosti (návrat z rod. dovolené ...)**

omezení neplatí: u agenturního zaměstnávání

Pokud byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou v rozporu se ZP, je tento pracovní poměr považován za sjednaný na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec před skončením pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou zaměstnavateli písemně

oznámí, že trvá na tom, aby byl i nadále zaměstnáván. Pokud by zaměstnavatel toto oznámení neakceptoval, nutno na něj podat žalobu k soudu a to nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Pokud neoznámí – pracovní poměr skončí.

Pokud s vědomím zaměstnavatele vykonává pracovník práci dál – změní se pracovní poměr na dobu neurčitou.

Smluvní volnost:

- homeworking – práce z domova
- teleworking - *práce, která je vykonávána na dálku*, prostřednictvím telekomunikačních technologií, činnost, která **nevyžaduje dennodenní docházení do trvalého pracovního působiště**
- konto pracovní doby (nejde ve školství)

Změny pracovního poměru:

Změna obsahu pracovní smlouvy :

- jen dohodou obou účastníků.
- u pracovní smlouvy sjednané písemně, musí být i změny sjednány písemně (není ale stanovena sankce neplatnosti) .
- změnou pracovní smlouvy je i její doplnění o nové podmínky (dodatkem..)

Změna druhu práce:

- zaměstnavatel **musí** zaměstnance převést na jinou pro něj vhodnou práci:
 - zdravotní stav (dlouhodobá ztráta způsobilosti konat dosavadní práci)
 - nemoc z povolání (doplatek do průměrného výdělku)
 - těhotenství, kojící matky (vyrovnávací příspěvek z NP)
 - nemůže pracovat v noci
 - zákaz činnosti vyslovený soudem
- zaměstnavatel **může** převést zaměstnance i bez jeho souhlasu po tuto dobu a v těchto případech:
 - a) do uplynutí výpovědní doby (2 měsíce) *u výpovědi* pro neplnění předpokladů nebo požadavků pro řádný výkon práce nebo pro porušení pracovní kázně (žádný doplatek)
 - b) *zahájení trestního řízení* pro podezření z úmyslné trestné činnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jen do pravomocného rozhodnutí soudu (doplatek pouze pokud nedošlo k odsouzení)
 - c) *dočasná ztráta předpokladů* k výkonu práce, jen na 30 dnů v kalendářním roce (žádný doplatek)
 - d) po dobu nezbytné potřeby při *prostoji nebo přerušení práce* pro nepříznivé povětrnostní vlivy , ale *jen se souhlasem zaměstnance* (doplatek při poklesu příjmu)
 - e) po dobu nezbytné potřeby, je-li to třeba k odvrácení mimořádné nebo živelní události, jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků (doplatek při poklesu příjmu)

Změna místa výkonu práce:

Pracovní cesta – časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo místo sjednané k výkonu práce. Lze jen, na základě dohody se zaměstnancem (v pracovní smlouvě, nebí individuálně). Nárok na cestovní náhrady.

Odmítnout vyslání mohou dle § 240

Přeložení

Bez souhlasu zaměstnance jej nelze ani dočasně přeložit do jiného místa (obce, provozovny..)

K dočasnému přeložení je nutná dohoda (formálně to není nutné provést změnou pracovní smlouvy). Po dobu přeložení přísluší zaměstnanci případné cestovní náhrady.

✚ Skončení pracovního poměru:

Jednostranným právním úkonem (odstoupení, *výpověď*) nebo úkonem učiněným oběma účastníky (*dohoda*), nebo na základě *jiných skutečností*

Druhy:

- a) Odstoupení od pracovní smlouvy
- b) dohoda
- c) výpověď (z podnětu zaměstnance i zaměstnavatele)
- d) okamžité zrušení
- e) zrušení ve zkušební době
- f) uplynutí sjednané doby
- g) vyhoštění nebo zákaz pobytu
- h) smrt zaměstnance

Povinnost zaměstnavatele písemně oznámit úřadu práce rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením (lhůta není stanovena)

❖ Odstoupení od pracovní smlouvy

Jednostranné **právo** ze strany zaměstnavatele pokud:

- Zaměstnanec nenastoupí první sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci (nemoc, ošetřování člena rodiny,...).
- Ve lhůtě 1 týdne neuvědomí zaměstnavatele o překážkách bránících v nástupu do práce

Odstoupením se pracovní smlouvy ruší od samého počátku

❖ Dohoda

Nejjednodušší způsob zániku pracovního poměru. Je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu. Sjednává se v ní den, kterým končí pracovní poměr, může být kdykoliv. Nevztahují se na ní žádná omezení. Může být uzavřena z jakéhokoliv důvodu nebo i bez důvodu. Pokud to zaměstnanec vyžaduje, je zaměstnavatel povinen uvést do dohody důvod skončení pracovního poměru (např. organizační změny). Dohoda musí být **písemná**, jinak je **neplatná**. Lze v dohodě sjednat **odchodné** (smluvní odstupné). Podléhá ale odvodu sociálního a zdravotního pojistného.

❖ Výpověď

Jednostranný právní úkon, na základě kterého (při dodržení zákonných podmínek) skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby nezávisle na vůli druhého účastníka pracovního poměru. Výpovědi může rozvázat pracovní poměr zaměstnanec i zaměstnavatel.

Podmínky pro výpověď danou zaměstnancem i zaměstnavatelem

- obecné náležitosti **výpovědi**
 - písemná forma, doručení druhé straně (jinak neplatná)
 - zpětvzetí výpovědi jen se souhlasem druhé strany
 - jednotná **dvouměsíční** výpovědní doba pro obě strany

- současný ZP umožňuje v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu stanovit výpovědní dobu delší, jestliže je pro oba účastníky stejná
- běh výpovědní doby - od 1. dne následujícího měsíce
- **Zaměstnanec** může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Doručení výpovědi může provést osobně tím, že ji u zaměstnavatele osobně předá na místě určeném k přijímání písemností (podatelna) nebo příslušnému vedoucímu nebo ji zaslat poštou. Při osobním předání je vhodné dát si na kopii potvrdit datum převzetí.
- **Výpověď ze strany zaměstnavatele:**
Pouze z důvodů v ZP uvedených (§ 52)...
 - z důvodů **organizačních**
 - ruší se zaměstnavatel nebo jeho část
 - přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část
 - nadbytečnost
 - pro **zdravotní nezpůsobilost**
 - nesmí-li podle lékařského posudku zařízení pracovně-lékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu vykonávat dosavadní práci, pro pracovní úraz, nemoc z povolání... nárok na **odstupné** ve výši minim. **12 násobku** prům. mzdy
 - pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu **dlouhodobě** způsobilost konat dál dosavadní práci
 - **nesplňování předpokladů daných právními předpisy nebo nesplňování požadavků stanovených zaměstnavatelem, včetně neuspokojivých pracovních výsledků.** Nutné písemně upozornit a stanovit přiměřenou lhůtu na odstranění zjištěných nedostatků.
 - jestliže by bylo možné i okamžité zrušení pracovního poměru (zejména při **porušení „pracovní kázně“ zvláště hrubým způsobem**) nebo při **závažném** porušení nebo při **soustavném méně závažném porušování „pracovní kázně“** (v posledních 6 měsících 3 x upozornit)

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem:

- v ochranné době:
 - práce neschopný, ústavní ošetřování, lázeňská péče (u tuberkulózy 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování)
 - vojenské cvičení (2 týdny po jejich skončení)
 - výkon veřejné funkce
 - těhotenství, mateřství, rodičovská dovolená
 - dočasná zdravotní nezpůsobilost k výkonu noční práce

Výpověď dána před ochrannou dobou, ochranná doba se nezapočítává, pracovní poměr skončí uplynutím zbývajících částí výpovědní doby, pokud zaměstnanec nesdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Výpověď daná v ochranné době je neplatná

Výjimky zákazu výpovědi v ochranné době :

- výpověď ze závažných organizačních důvodů
- z důvodů, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr (ne mateřská dovolená, rodičovská dovolená)
- pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů (ne u těhotné, na mateřské nebo rodičovské dovolené)

❖ **Okamžité zrušení pracovního poměru:**

Je to výjimečný způsob ukončení a je možný jen ze zákonem stanovených důvodů. Ukončit takto může zaměstnavatel i zaměstnanec a to **jen ve lhůtě 2 měsíců** ode dne, kdy se o důvodu pro toto opatření dověděl, **nejpozději do 1 roku** poté, co tento důvod vznikl. Pracovní poměr končí momentem doručení oznámení o skončení.

Zaměstnavatel:

- pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin k odnětí svobody na 1 rok (nemusí být v souvislosti s výkonem práce)
- pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin k odnětí svobody 6 měsíců (musí být v souvislosti s výkonem práce)
- zvláště hrubé porušení právních povinností

Zaměstnanec:

- Podle lékařského posudku nemůže dál vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví
- Nevypacení mzdy, platu, náhrady mzdy do 15 dnů od splatnosti (jakoukoliv část těchto plnění).
- Zaměstnanci přísluší **náhrada mzdy** nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

❖ **Zrušení ve zkušební době**

Mohou obě strany bez udání důvodu. Nutný písemný projev vůle (oznámení) a jeho doručení zpravidla alespoň 3 dny předem. Mělo by být druhé straně doručeno alespoň 3 dny před skončením.

Pozor!!! Zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 21 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti (platí do 31.12.2013)

❖ **Uplynutí sjednané doby**

Dochází k němu u pracovního poměru na dobu určitou. **Nová povinnost zaměstnavatele upozornit** zaměstnance **3 dny předem** na skončení prací. Jestliže zaměstnanec pokračuje s vědomím zaměstnavatele ve výkonu práce (má přidělenou práci), mění se jeho pracovní poměr na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou.

❖ **Smrt zaměstnance**

Smrt znamená automatický zánik pracovního poměru. Pracovní poměr je osobně právní závazek, a proto se nemůže dědit. Zaměstnanec se nemůže ani ve výkonu práce nechat někým zastoupit.

❖ **Vyhoštění nebo zákaz pobytu**

Tímto způsobem končí pracovní poměr pouze u cizinců.

Hromadné propouštění § 62-64 ZP

Zákon stanoví zvláštní postup při hromadném propouštění z důvodů **organizačních změn**. Vztahuje se na zaměstnavatele s nejméně 20 zaměstnanci. Hromadnost propouštění se posuzuje v každém období 30 kalendářních dnů po sobě jdoucích. Je rozhodující, jestli v té době skončí pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele, popř. dohodou z organizačních změn, nejméně stanovenému počtu zaměstnanců (zákon uvádí 3 početní pásma podle velikosti zaměstnavatele).

Odstupné při skončení pracovního poměru § 67 ZP nové od 1.1.2012!!!

Výše **podle odpracované doby** u zaměstnavatele:

1. Rozvázání prac. poměru z důvodů uvedených v § 52 a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů:

- **Jednonásobek** jeho průměr. výdělku - prac. poměr trval **méně než jeden rok**

- **Dvojnásobek** - prac. poměr trval **alespoň jeden rok a méně než dva roky**
- **Trojnásobek** – prac. poměr trval **alespoň dva roky**

Předchozí pracovní poměr se u téhož zaměstnavatele pro účely odstupného **sčítá**, není-li doba od skončení ke vzniku dalšího pracovního poměru **delší než šest měsíců**.

2. Výpověď zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 52 písm d) nebo dohodou z týchž důvodů (zdravotní důvody):

- Výše odstupného: **dvanáctinásobek průměrného výdělku**

3. U okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 ZP (ohrožení zdraví, nevyplacení mzdy):

- **není nárok na odstupné !!! nové od 1.1.2012**
- **nově vzniká nárok na náhradu mzdy** ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby

Odchodné (zlaté padáky)

Lze ho sjednat z titulu smluvní volnosti. Není v zákoně přímo upraveno. Výše je plně v kompetenci zaměstnavatele. Není osvobozeno od odvodů plateb na sociální a zdravotní pojištění. Lze ho sjednat ve smluvní výši pevné částky, v procentní szbě na část mzdy nebo platu... Nesmí se zaměřovat s odstupným!!

Přiměřené peněžní vyrovnání §310 a 311 ZP

Pouze v souvislosti s konkurenční doložkou. Rovněž není osvobozeno z plateb od odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Nesmí se zaměřovat s odstupným!!

Neplatné rozvázání pracovního poměru:

- zaměstnanec oznámí, že trvá na tom, aby pracovní poměr trval i nadále – přísluší mu náhrada platu a jeho pracovní poměr trvá i nadále
- zaměstnanec netrvá na dalším pracovním poměru, platí, že pracovní poměr skončí dohodou
- zaměstnanec může požadovat náhradu škody (ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby)
- možnost podat žalobu u soudu do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit

✚ Zaměstnanci pracující mimo pracoviště zaměstnavatele § 317 ZP

(domácí pracovníci, dealeři...

Zaměstnanec může vykonávat sjednané práce **v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje**

✚ Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr § 74-77 ZP

Druhy:

- Dohoda o provedení práce
- Dohoda o pracovní činnosti

❖ Dohoda o provedení práce nově od 1.1.2012 !!!

- Lze ji uzavřít na práci v rozsahu **300 hodin** v kalendářním roce (všechny DPP pro téhož zaměstnavatele se sčítají)
- Musí být uzavřena **písemně** pod sankcí neplatnosti.
- **Z odměny do 10 000 Kč včetně** se neodvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění.
- V případě odměny **nad 10 000 Kč se z celé odměny pojistné odvádí**

- **Zaměstnavatel je povinen nově:** uvést dobu na jakou se DPP uzavírá, platit náhradu mzdy v případě nemoci, vydat potvrzení o délce zaměstnání
- **Odměna jesplatná po vykonání práce**
- Od dohody mohou obě strany odstoupit

❖ **Dohoda o pracovní činnosti**

- Sjednaný rozsah pracovní činnosti nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tj. **maximálně 20 hodin týdně** (výjimky nejsou již povoleny)
- Musí být uzavřena **písemně** pod sankci neplatnosti.
- Musí být v ní uvedeny: sjednané práce, odměna, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá, a to doba určitá, nebo i neurčitá.
- Způsob zrušení dohody lze sjednat
- Není-li sjednán, lze ji zrušit dohodou, nebo jednostranně (výpovědí) z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15 denní výpovědní dobou (běží již od doručení)
- Z odměny se odvádí zdravotní a sociální pojištění.

B. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

Obecná ustanovení o pracovní době

Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je

- **pracovní dobou** doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,
- **dobou odpočinku** doba, která není pracovní dobou,
- **směnou** část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,
- **pracovní pohotovostí** doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele,
- **prací přesčas** práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídít. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,
- **týdnem** každé období na sebe navazujících 7 dnů,
- **noční prací** práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou,
- **zaměstnancem pracujícím v noci** zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Stanovená týdenní pracovní doba

- Délka stanovené týdenní pracovní doby **nesmí překročit 40 hodin týdně**.
- **Mladiství** (do 18 let) stejná pracovní doba jako ostatní zaměstnanci, délka směny nesmí přesáhnout 8 hodin
- Zaměstnanců **pracujících v podzemí** při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
- **s třísměnným a nepřetržitým** pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- **s dvousměnným** pracovním režimem 38,75 hodiny týdně,.

Rozvržení pracovní doby

Základní pravidla vztahující se k rozvržení pracovní doby

- Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn (po projednání s odborovou organizací)
- Rozvrhuje se zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.
- Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.

Způsoby rozvržení pracovní doby:

1. Rovnoměrné
2. Nerovnoměrné
3. Jiná úprava pracovní doby
4. Pružná pracovní doba

Rovnoměrné rozvržení

- Pracovní doba je ve všech kalendářních týdnech stejně dlouhá
- Délka směny nesmí zásadně překročit 9 hodin
- Délka směn v jednotlivých dnech ale může být rozdílná

Nerovnoměrné rozvržení (nepřetržitý provoz)

- Pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny.
- Podmínkou však je, že v rámci příslušného vyrovnávacího období, které může být až 52 týdnů, je-li tak dohodnuto v kolektivní smlouvě resp. Až 26 týdnů v ostatních případech se stanovená týdenní pracovní doba v průměru vyrovná.
- Délka směny nesmí přesáhnout (až na výjimky v dopravě) 12 hodin.

Jiná úprava pracovní doby

- Může znamenat odchylku jak od rovnoměrného, tak i nerovnoměrného rozvržení
- Může jít o individuální úpravu pracovní doby jednotlivce nebo o závažnější odchylky.
- Podmínkou je její sjednání (individuálně nebo v kolektivní smlouvě) a nepřekročení délky směny 12 hodin.

Pružné rozvržení pracovní doby **nově od 1.1.2012 !!**

- **základní (povinná) pracovní doba** – rozsah stanovuje zcela **zaměstnavatel**, zaměstnanec je povinen v této době být na pracovišti
- **volitelná pracovní doba** – začátek a konec určuje **zaměstnanec** a je vázán pouze obecně stanoveným začátkem a koncem směny.
- Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.
- Délku základních a volitelných úseků ZP nestanoví

- **Přepočítávacím obdobím** je období maximálně **26 týdnů** po sobě jdoucích, lze prodloužit kol. smlouvou až na **52 týdnů**

Konto pracovní doby

- Jiný způsob nerovnoměrného rozvržení.
- Lze ho zavést jen na základě kol. smlouvy nebo vnitřního předpisu.
- Smyslem konta je umožnit vyrovnávat období, v nichž má zaměstnavatel větší potřebu práce s obdobím, kdy je tato potřeba podprůměrná.

Přestávky v práci a bezpečnostní přestávka

- Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut;
- mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.
- Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Přestávka v práci na jídlo a oddech může být rozdělena do několika částí v trvání nejméně 15 minut.
- Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.
- Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.
- Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby.
- Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

Doba odpočinku

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny

- mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny musí být nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin
- může být zkrácen až na 8 hodin za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

- Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin.
- Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

Dny pracovního klidu

- Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá ***nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky.***
- Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně.
- V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech

- Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

Práce přesčas

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad shora uvedený rozsah pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Noční práce

Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem pracovnělékařské péče před zařazením na noční práci, pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá. Úhrada poskytnuté zdravotní péče nesmí být na zaměstnanci požadována. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení. Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat; odměna ve výši 10 % průměrného výdělku za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

C. DOVOLENÁ

Druhy:

- dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část
- dovolená za odpracované dny
- dodatková dovolená

Dovolená za kalendářní rok

Základní výměra dovolené činí nejméně 4 kalendářní týdny. Kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis mohou tuto výměru prodloužit.

Ve veřejných službách a správě **odměňujících platem** je základní výměra 4 týdny prodloužena o 1 týden (činí 5 týdnů) přímo zákonem a nelze ji již prodlužovat. Učitelé Mateřských škol, mistři odborného výcviku a vychovatelé mají 6 týdnů a učitelé 8 týdnů.

Podmínka nároku:

- **Pracovní poměr** trval nepřetržitě **1 rok**
- **odpracování** za nepřetržitého trvání pracovního poměru v příslušném kalendářním roce u téhož zaměstnavatele alespoň **60 dnů**.

✚ **Poměrná část dovolené:**

Podmínka nároku:

- Pracovní poměr **netrval celý rok**
 - **odpracování** za nepřetržitého trvání pracovního poměru v příslušném kalendářním roce u téhož zaměstnavatele alespoň **60 dnů**.

Výměra: 1/12 za každý odpracovaný měsíc

✚ **Dovolená za odpracované dny**

Zaměstnanci, který nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok, ani na její poměrnou část, protože **neodpracoval 60 dnů**, náleží dovolená za odpracované dny v délce **1/12 dovolené za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném roce**.

✚ **Dodatková dovolená**

Poskytuje se v některých zvláštních případech vybraným kategoriím zaměstnanců. Především tam, kde pracují ve ztížených podmínkách a kde práce klade mimořádné nároky na jejich zdraví. Délka dovolené je 1 týden za rok.

Krácení dovolené:

- Jestliže zaměstnanec, který splnil podmínku odpracování 60 dnů, neodpracuje v tomto kalendářním roce **pro překážky v práci** (které se nepovažují za výkon práce) určitou dobu, dovolená se mu krátí:
 - za prvých 100 takto zameškaných pracovních dnů o 1/12
 - za každých dalších 21 zameškaných dnů rovněž o 1/12
- Při **neomluvené nepřítomnosti v práci** může dovolenou zaměstnavatel krátit (ale nemusí) a to přísnějším postupem: 1-3 dny za každou neomluvenou zmeškanou směnu. Stejně se postupuje i při výkonu **trestu odnětí svobody a vazbě**.
- **Dovolenou vyčerpanou v návaznosti na mateřskou dovolenou** (u muže v návaznosti na tomu odpovídající části rodičovské dovolené) **nelze z důvodu** následného čerpání rodičovské dovolené vůbec **krátit**.

Dovolená při kratší pracovní době

- Sjednaná kratší pracovní doba nemá na délku dovolené stanovenou v týdnech žádný vliv.
- Projeví se ale v celkově nižší náhradě mzdy za celou roční dovolenou

Čerpání dovolené: nově od 1.1.2012 !!!

- Dobu čerpání **určuje zaměstnavatel** a to **rozvrhem čerpání dovolené**
- Čerpání dovolené je možné určit i když **zaměstnanec ještě nesplnil podmínky** pro vznik práva na dovolenou, ale je zde **předpoklad, že tyto podmínky splní** do konce kalendářního roku, nebo do skončení pracovního poměru.

- určenou dobu čerpání musí zaměstnanci **písemně oznámit** a to **alespoň 14 dnů předem**
- pokud se poskytuje dovolená ve více částech – je povinnost určit alespoň jednu v délce dvou týdnů, pokud se nedohodnou jinak
- Povinnost zaměstnavatele **uhradit zaměstnanci náklady**, které mu bez jeho zavinění vzniknou změnou určené doby čerpání, nebo odvoláním z dovolené
- Zaměstnavatel musí vyhovět žádosti zaměstnance o poskytnutí dovolené v návaznosti na mateřskou dovolenou
- Čerpání je povinen zaměstnavatel určit tak, aby ji zaměstnanec **vyčerpal v daném roce**
- **Brání-li tomu** překážky na straně zaměstnance nebo provozní důvody, tak nejpozději **do konce následujícího** kalendářního roku
- **Není-li** čerpání dovolené **určeno** nejpozději **do 30. června následujícího** kalendářního roku, má právo **určit čerpání** dovolené i **zaměstnanec**
- Čerpání je zaměstnanec povinen zaměstnavateli oznámit alespoň 14 dnů předem
- **Není-li možné** dovolenou **vyčerpat ani do konce roku následujícího** z důvodu **dočasné pracovní neschopnosti, čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené**, je povinen zaměstnavatel určit čerpání dovolené **po skončení těchto překážek** v práci.
- **hromadné čerpání dovolené: po dohodě** s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců, **je-li to nezbytné** z provozních důvodů. Nesmí činit více než **2 týdny** a umělec. souborů 4 týdny.
- Dovolenu **nelze určit na dobu** pracovní neschopnosti, mateřské a rodičovské dovolené, nastanou-li tyto překážky, dovolená se přerušuje (i při OČR)
- svátek se do dovolené nezapočítává
- za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci **náhrada mzdy nebo platu**
- náhrada je splatná před nástupem dovolené, pokud se strany nedohodnou jinak
- možnost odvolat zaměstnance z dovolené – zaměstnavatel hradí storno poplatky
- dovolenou lze převést k novému zaměstnavateli (zaměstnanec požádá předem a zaměstnavatelé se dohodnou)
- zaměstnanci přísluší **náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou** pouze v případě **skončení pracovního poměru**
- dovolenou nelze prodloužit pedagogickým pracovníkům

D. PŘEKÁŽKY V PRÁCI

O překážku v práci jde jen v případě, kdy je nepřítomnost v práci přípustná. Vždy se jedná o omluvenou nepřítomnost.

Druhy

- Na straně zaměstnance
- Na straně zaměstnavatele

Překážky na straně zaměstnance

1. Důležité osobní překážky v práci
2. Překážky z důvodu obecného zájmu
3. Jiné případy

E. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

Mzda, plat a jiné odměny

Je upraveno přímo v zákoníku práce

Plat: zaměstnanci státu, územních samosprávných celků, státních fondů, příspěvkových organizací, školských právnických osob a veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízení.

Mzda: zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů

Odměna: za práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Mzda i plat jsou poskytovány zaměstnanci za práci podle:

- její složitosti
- odpovědnosti a namáhavosti
- obtížnosti pracovních podmínek a pracovní výkonnosti
- dosahovaných pracovních výsledků

Odměny – benefity nemzdové povahy: peněžité nebo naturální požitky, nejsou poskytovány za práci, ale jen v souvislosti se zaměstnáním, nejde ani o mzdu ani o plat. Při různých životních, pracovních výrocích, při odchodu do důchodu.

Odměny věrnostní a stabilizační povahy: při dovršení 50 let věku, při odchodu do invalidního nebo starobního důchodu

Odměny za mimořádnou pomoc: při mimořádných událostech (živelní pohromy..). Dobrovolná pomoc zaměstnance zaměstnavateli

Odměna za pracovní pohotovost: není mzdou ani platem, protože nepřísluší za práci, ale za dobu pracovní pohotovosti, kterou drží pracovník ve svém pracovním volnu. Výše: **nejméně 10% průměrného výdělku**. Dojde-li k výkonu práce, přísluší za něj mzda nebo plat.

Minimální mzda

Mzda, plat ani odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda. Je stanovena nařízením vlády, Základní sazba: 8 500 Kč měsíčně, resp. 50,60 Kč/hod.

Nedosáhne-li celková mzda zaměstnance výše minimální mzdy, náleží mu **doplatek do minimální mzdy**

Mzda

Sjednává se:

- v kolektivní smlouvě,
- v pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě
- vnitřním předpisem

Výplata mzdy

- Měsíčně pozadu v předem stanovených výplatních termínech v pracovní době a na pracovišti.
- Pokud si zaměstnanec nemůže mzdu ve výplatním termínu vyzvednout, je zaměstnavatel povinen mu ji poslat na vlastní náklady a vlastní riziko do místa bydliště.
- Vyplácí se zásadně zaměstnanci do vlastních rukou a jiné osobě, včetně manžela jen na základě písemné plné moci nebo rozsudku soudu.

- Ze mzdy je možno srazit jen částky výslovně uvedené v zákoně (daně) nebo na základě rozsudku soudu nebo rozhodnutí státního orgánu. Jiné částky jen po dohodě se zaměstnancem.
- Mzda se vyplácí zásadně v českých korunách, ale je možné domluvit se zaměstnavatelem, že část mzdy bude poskytnuta formou věcného plnění.
- Mzda nesmí být nižší než sjednaná mzda a nesmí být nižší než minimální mzda stanovená ve zvláštních předpisech.
- Kolektivní smlouva může v podnikatelských organizacích stanovit minimální mzdu vyšší než je stanovená nařízením vlády.

F. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci BOZP:

- prevence rizik (opatření k zajištění BOZP, které mají předcházet rizikům, odstraňovat nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik)
- povinnost vyhledávat rizika

Povinnosti zaměstnavatele:

- nepřipustit výkon práce, která neodpovídá schopnostem a zdravotní způsobilosti
- zdravotní průkaz v zákonem stanovených případech
- mít zařízení zdravotně lékařské péče
- školení pracovníků
- zákaz kouření
- požadavky na pracoviště a pracovní prostředí
- povinnost poskytovat ochranné pracovní prostředky
- pracovní úrazy

Povinnosti zaměstnanců:

- oprávnění odmítnout práci
- účastnit se školení
- podrobit se lékařským prohlídkám
- dodržovat předpisy
- nepožívat alkoholické nápoje
- oznamovat nedostatky a závady

G. Zvláštní pracovní podmínky Hlava IV ZP

Někteří zaměstnanci jsou chráněni zvýšenou měrou s ohledem na určité fyziologické nebo sociální zvláštnosti.

- mladiství
- ženy
- osoby se zdravotním postižením

Ochrana se uskutečňuje prostřednictvím pracovních podmínek.

Mladiství

- zákaz některých prací
- zákaz práce přesčas, v noci
- povinnost podrobovat se lékařskému vyšetření
- povinnost zaměstnavatele informovat o některých skutečnostech rodiče

Ženy

- hraje u nich roli biologický faktor, tzn. jsou citlivější na některé věci (prašnost, hluchost, fyzická námaha), může u nich dojít k fyzickému postižení dříve než u muže

- společenský faktor – v určitých fázích života je žena zatížena vedle práce i péče o člověka a o rodinu (těhotenství, období po porodu)
- zákaz některých prací
- zákaz pracovních cest za určitých podmínek
- úprava pracovní doby
- přestávka na kojení
- mateřská dovolená

K. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU 248 – 275 ZP

Náhrada škody

- V rámci pracovní činnosti, zejména výrobní vznikají často škody, zejména na zdraví a na majetku.
- Pracovní právo konstruuje systém náhrady škody rozdílně u **zaměstnance a zaměstnavatele**.
- Odpovědnost za škody se rozlišuje na **obecnou a zvláštní**.
- Zásadně platí, že zaměstnanec zaplatí za škodu dle míry svého zavinění. Zaměstnavatel bez ohledu na to, zda škodu zavinil.
- Zaměstnanec odpovídá za škodu, kterou způsobil zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů porušením pracovní předpisů nebo v přímé souvislosti s tím.
- Skutečnost, že škodu způsobil zaměstnanec tím, že porušil pracovní předpisy, musí prokázat zaměstnavatel.

Obecná odpovědnost

- Výše náhrady škody se řídí tím, zda zaměstnanec způsobil škodu svou nedbalostí nebo úmyslně.
- z nedbalosti – hradí do výše 4,5 násobku své mzdy
- úmyslně – veškerá vzniklá škoda

Zvláštní odpovědnost

Vzniká v případě, kdy zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem zvláštní dohodu o hmotné odpovědnosti nebo když převzal určitý předmět do své péče na základě písemného potvrzení. V případech zvláštní odpovědnosti hradí zaměstnanec škodu bez omezení.

Nemoc z povolání

- Je uvedena ve zvláštním seznamu nemocí.
- Vznikla působením pracovního prostředí.

Zaměstnavatel hradí:

- ztrátu na výdělku
- náklady spojené s léčením
- bolestné
- náhradu škody na stížení společenského uplatnění
- škodu na věcech

Při úmrtí hradí:

- náklady spojené s pohřbem
- náklady na výživu pozůstalých
- jednorázové odškodnění pozůstalých

Pracovní úraz

- Je to poškození způsobené vnějšími příčinami, které utrpěl zaměstnanec při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s prací.
- Zaměstnavatel hradí vzniklou škodu bez ohledu na to, zda se na úrazu podílel.
- Náhrada škody je stejná jako u nemoci z povolání.

1. Prevence § 248

Zákoník práce především sleduje, aby v procesu společenské práce nedocházelo ke škodám na zdraví a na majetku. Důraz je kladen na prevenci a na předcházení škodám. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby nedocházelo ke škodám, k ohrožení zdraví ani majetku. Má rovněž povinnost soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám. Je povinen odstranit závady, z nichž by mohla škoda vzniknout.

K ochraně svého majetku může zaměstnavatel provádět v nezbytném rozsahu kontrolu věcí, které zaměstnanci vnášejí nebo odnášejí ze svého pracoviště. Za tímto účelem se mohou provádět i osobní prohlídky zaměstnanců (zavazadel, dopravních prostředků).

Zaměstnanci jsou povinni pracovat tak, aby škody nezpůsobili. Hrozí-li škoda, je na ni zaměstnanec povinen upozornit vedoucí pracovníky a zakročit, je-li k odvrácení škody jeho zákroku neodkladně třeba. Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny podmínky k plnění svých povinností, týkající se i ochrany majetku a zdraví, je povinen závadu oznámit svému nadřízenému.

2. Obecná odpovědnost zaměstnanců § 250

Týká se obecně všech zaměstnanců. Podle této obecné úpravy každý zaměstnanec, který způsobil škodu zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, odpovídá za tuto škodu a je povinen ji nahradit. Pokud byla škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí. **Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance** (výjimka § 252 a 255)

Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám nevyvolal a počínal-li si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

Zaměstnanec neodpovídá ani za škodu vyplývající z hospodářského rizika.

Zaměstnanec odpovídá při obecné odpovědnosti za škodu, jen pokud mu zaměstnavatel prokáže zavinění.

Rozsah náhrady škody § 257 Je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu v penězích, pokud neodčiní škodu uvedením v předešlý stav. Výše náhrady škody způsobené nedbalostí a požadované zaměstnavatelem nesmí přesáhnout částku 3 násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance před porušením povinností, kterým způsobil škodu. Tento maximální limit neplatí, pokud byla škoda způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek. Neplatí také při škodě způsobené úmyslně. V tomto případě pak může zaměstnavatel požadovat náhradu i jiné škody (např. ušlý zisk). V případě společné odpovědnosti několika zaměstnanců, je každý z nich povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

3. Obecná odpovědnost zaměstnavatelů

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením pracovních povinností

nebo úmyslným jednáním proti pravidlům slušnosti a občanského soužití. Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, jiná činnost vykonávána na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.

Za přímou souvislost s plněním pracovních úkolů jsou považovány úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé a nutné před počátkem práce nebo jejím skončením a školení, kterým se sleduje zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců. Nepatří sem ale cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření, vyšetření ve zdravotnickém zařízení.

Zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi bez jeho souhlasu.

Při odpovědnosti zaměstnavatele za škodu musí být splněny *tři základní předpoklady náhrady škody*:

1. škoda - škodní událost
2. škoda
3. příčinná souvislost mezi nimi

Hledisko zavinění není rozhodující, protiprávnost jen v některých případech v ZP uvedených. Zaměstnavatel odpovídá za škodu způsobenou zaměstnanci, ať tuto škodu zavinil nebo vznikla tato škoda bez jeho zavinění, např. jako důsledek objektivních příčin.

Zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnavatele

- za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání § 364 - 393
- za škodu na odložených věcech § 267
- Za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení hrozící škody § 266

Obecná odpovědnost zaměstnavatele přichází v úvahu jen, není-li speciální úprava. Jsou-li splněny podmínky pro odpovědnost zaměstnavatele, má ze zákona škodu svému zaměstnanci nahradit. Pokud tak neučiní sám, je třeba aby se zaměstnanec obrátil s oprávněným nárokem na zaměstnavatele. Nedojde-li k dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, rozhodne o náhradě a její výši na návrh zaměstnance příslušný soud. Zaměstnanec musí uplatnit svůj nárok u soudu nejpozději do dvou let od doby, kdy se o škodě dozvěděl, pokud zákon nestanoví dobu jinou.

Nárok na náhradu škody se však promlčí, nebyl-li uplatněn ve lhůtě 3 let, u úmyslně způsobených škod 10 let ode dne, kdy došlo k události, z níž vznikla škoda. Nepromlčují se škody na zdraví a nároky nákladů na výživu pozůstalých. Nároky na jednotlivá plnění se promlčují.

Prameny ke studiu

- **Šíma/Suk: Základy práva pro střední a VOŠ C. H. Beck, 2013**
- **M. Janků a kol.: Základy práva pro posluchače právnických fakult C. H. Beck, 2013**

Kontrolní otázky:

1. Co je to pracovní právo?
2. Co je to pracovní poměr a jak vzniká?

3. Jaké jsou základní náležitosti pracovní smlouvy a jaká mohou být další ujednání?
4. Jak lze změnit pracovní poměr?
5. Jakým způsobem může zaniknout pracovní poměr?
6. Jaké jsou druhy pracovní doby?
7. Doby odpočinku.
8. Způsob odměňování.
9. Jaké jsou pracovní podmínky mladistvých, žen a zdravotně postižených?
10. Jaké jsou druhy dovolené a v jakých délkách?
11. Kdy a komu je vyplácena mzda?
12. Jak lze charakterizovat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr?
13. Jaké jsou předpoklady odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích?
14. Jaké je poslání odborových organizací, jak vznikají?
15. Co je to kolektivní smlouva?
16. Co je to kolektivní vyjednávání?

TRESTNÍ PRÁVO

Nový trestní zákoník (od 1.1.2010)

Zákon č. 40/2009 Sb.

Trestní právo hmotné (trestní zákoník) – stanoví co je trestný čin, jeho náležitosti, tresty, ochranná opatření, které mohou být pachateli trestných činů uloženy
Trestní právo procesní – zabývá se postupem orgánů činných v trestním řízení při odhalování, stíhání a trestání trestných činů.

Trestný čin – *protiprávní* čin, který trestní zákon označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v zákoně (vypuštěna nebezpečnost činu pro společnost)

Trestní odpovědnost pachatele a trestněprávní důsledky s ní spojené lze uplatňovat jen v případech *společensky škodlivých*. Škodlivost jednání ale není podmínkou trestnosti činu, má ale důležitý význam zejména při ukládání trestu (méně škodlivý TČ-není-li společensky škodlivý, bude trestní stíhání zastaveno).

Trestné činy:

- **Přečiny** – všechny nedbalostní TČ a úmyslné TČ, za které stanoví TZ trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby do 5 let.
- **Zločiny** – všechny TČ, které nejsou podle TZ přečiny
- **Zvlášť závažné zločiny** – úmyslné TČ za které stanoví TZ odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby nejméně 10 let
- **Provinění** – TČ spáchaný mladistvým (15-18 let)

Vývojová stadia TČ

Příprava (k méně závažným TČ není trestná)
Pokus
Dokonaný TČ

Součinnost – společné spáchání TČ dvěma a více pachateli. Jeho zvláštní formou je **Účastenství**:

Organizátor
Návodce
Pomocník

Skutková podstata TČ - souhrn jeho typových znaků.

- **Objekt** – zákonem chráněný zájem, který je TČ dotčen
- **Objektivní stránka**.

- jednání
- následek
- příčinný vztah mezi jednáním a následkem
- **Subjekt** – pachatel. Podmínka jeho trestní odpovědnosti:
 - Příčetnost (schopnost rozpoznávací a ovládací)
 - Dověšení věku 15 let
 - Zmenšená příčetnost (schopnosti výrazně zeslabené)
 - Nepříčetnost (schopnosti chybí)
- **Subjektivní stránka** – charakterizuje vnitřní znaky TČ týkající se psychiky pachatele:

Zavinění:

 - úmysl – přímý, nepřímý
 - nedbalost – vědomá, nevědomá

Okolnosti vylučující protiprávnost

- **nutná obrana** – čin jinak trestný, kterým se odvrací přímo hrozící, nebo trvající útok
- **krajní nouze** – čin jinak trestný, kterým se odvrací přímo hrozící nebezpečí
- **oprávněné použití zbraně** – použití zbraně v mezích příslušných zákonů
- **přípustné riziko** – jednání v souladu se stavem poznání a informacemi v rámci zaměstnání..., které ohrozí nebo poruší chráněný zájem, nelze-li prospěšného výsledku dosáhnout jinak
- **svolení poškozeného** - jednání na základě svolení dotyčné osoby

Trest – právní následek trestného činu, prostředek státního donucení, ukládaný v trestním řízení.

Systém trestů

Tresty pravidelné

- peněžitý trest (100-50 000 Kč x 20-730 dní)
- podmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody (horní hranice max. 3 roky)
- podmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody s dohledem (horní hranice max.3 roky)
- propadnutí věci nebo jiné majetkové hodnoty
- propadnutí majetku
- zákaz činnosti
- **zákaz vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce**
- **domácí vězení** (od 20.00 do 5.00 hod.)
- obecně prospěšné práce (50-300 hodin)
- zákaz pobytu
- vyhoštění
- nepodmíněný trest odnětí svobody (do 20 let)
- ztráta čestných titulů nebo vyznamenání
- ztráta vojenské hodnosti

Tresty výjimečné

- **odnětí svobody nad 20 až do 30 let**
- odnětí svobody na doživotí

Ukládání trestů za více trestných činů

- **Souběh TČ** – pachatel spáchal dva nebo více TČ dříve, než byl za takový čin vyhlášen odsuzující rozsudek soudem 1. stupně
- **Úhrnný trest** – ukládá se za podmínky, že o všech TČ téhož pachatele se rozhoduje ve společném řízení a ve společném rozsudku.
- **Souhrnný trest** – nebylo možné provést společné řízení a rozhodnout o všech TČ, soud odsuzuje pachatele za TČ, který spáchal dříve, než byl

soudem 1. stupně vyhlášen odsuzující rozsudek za jiný TČ. Musí být přísnější, než trest uložený předchozím rozsudkem.

- **Recidiva** – pachatel se dopustil TČ poté, co byl již pro jiný pravomocně odsouzen
- **Společný trest** – za pokračující trestný čin, nesmí být mírnější, než trest uložený rozsudkem dřívějším

Druhy věznic

- s dohledem
- s dozorem
- s ostrahou
- se zvýšenou ostrahou

Ochranná opatření

Zvláštní kategorie trestněprávních sankcí Ukládají se v zájmu prevence a ochrany společnosti. Lze je uložit i osobám, u nichž nebyla shledána trestní odpovědnost

Druhy

- ochranné léčení
- **zabezpečovací detence**
- zabrání věci
- ochranná výchova

Lze je ukládat

- samostatně
- vedle trestu
- místo trestu
- při upuštění od potrestání

Zákon o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim zu. Č. 418/2011 účinný od 1.1.2012.

- Upravuje podmínky trestní odpovědnosti právnických osob
- Stanoví tresty a ochranná opatření, která lze pr. osobám uložit
- Postup řízení v těchto věcech
- Zakotvuje subsidiární použití Z a TR
- Taxativně vymezuje TČ, na které tento zákon dopadá – 84 zločinů nebo přečinů ze všech hlav TZ kromě hlavy první (TČ proti životu a zdraví)

Trestný čin spáchaný právnickou osobou – protiprávní čin spáchaný osobou jednající jménem právnické osoby nebo v jejím zájmu, případně v rámci její činnosti. Trestní odpovědnost pr. Osoby je i tehdy, nepodaří-li se zjistit, která konkrétní osoba inkriminovaným způsobem jednala.

Tresty:

- Zrušení pr. osoby
- Propadnutí majetku
- Peněžitý trest
- Propadnutí věci nebo jiné majetkové hodnoty
- Zákaz činnosti
- Zákaz plnění veřejných zakázek, účasti v koncesním řízení nebo ve veřejné soutěži
- Zákaz přijímání dotací a subvencí
- Uveřejnění rozsudku

Ochranná opatření:

Zabrání věci nebo jiné majetkové hodnoty

Ukládání opatření mladistvým pachatelům (zákon o soudnictví ve věcech mládeže)

Upravuje trestní odpovědnost mladistvých a sankce odchylně od trestního zákoníku..

- **Počátek trestní odpovědnosti** dosažením 15 let.
- **Mládež** – děti mladší 15 let a mladiství (starší 15 let a mladší 18 let)
- **Provinění** – TČ spáchaný mladistvým
- **Čin jinak trestný** – protiprávní jednání dítěte mladšího 15 let
- **Trestní odpovědnost** je podmíněna dosažením konkrétního stupně rozumové a mravní vyspělosti
- **V důsledku spáchání provinění může soud pro mládež uložit:**
 - **Výchovná opatření**
 - ❖ Dohled probačního úředníka
 - ❖ Probační program
 - ❖ Výchovné povinnosti
 - ❖ Výchovná omezení
 - ❖ Napomenutí s výstrahou
 - **Ochranná opatření**
 - ❖ Ochranná výchova
 - **Trestní opatření**
 - ❖ Obecně prospěšné práce
 - ❖ Peněžité opatření
 - ❖ Peněžité opatření s podmíněným odkladem výkonu
 - ❖ Propadnutí věci
 - ❖ Zákaz činnosti
 - ❖ Zákaz vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce
 - ❖ Vyhoštění
 - ❖ Podmíněné odsouzení
 - ❖ Podmíněné odsouzení s dohledem (probační)
 - ❖ Domácí vězení
 - ❖ Nepodmíněné odnětí svobody
 - **Výjimečné trestní opatření** – provinění, za které TZ povoluje uložení výjimečného trestu, stupeň nebezpečnosti je mimořádně vysoký, ukládá se 5-10 let
 - Napomenutí
 - Přenechání postihu zákonnému zástupci
 - Přenechání postihu školskému zařízení
- **Možnost upuštění od uložení trestního opatření** (uznání viny, trestní sazba nepřevyšuje 5 let, lítost, účinná snaha po nápravě)
- **Možnost upuštění** od uložení trestního opatření v případě **duševní poruchy** (ukládá se ochranné léčení)
- **Podmíněné upuštění** od uložení trestního opatření se zkušební dobou až na jeden rok

Ukládání opatření dětem mladším 15 let

- Soud (pro mládež) věc projedná
- Nebude-li stačit samotné projednání může uložit
 - ❖ Dohled probačního úředníka
 - ❖ Zařazení do terapeutického, psychologického nebo jiného vhodného programu ve středisku výchovné péče

- ❖ Ochranná výchova (čin, za nějž TZ ukládá výjimečný trest, dítě starší 12 let, nebo u činu jinak trestného a je-li to nutné k zabezpečení řádné výchovy dítěte)
- ❖ Výchovná povinnost
- ❖ Výchovné omezení
- ❖ Napomenutí s ostrahou

Vybrané skutkové podstaty trestných činů

1. **Trestné činy proti životu a zdraví**
 - Trestné činy proti životu – vražda, **zabití**, vražda novorozeného dítěte matkou...
 - Trestné činy proti zdraví – ublížení na zdraví...
2. **Trestné činy proti svobodě a právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství**
 - Trestné činy proti svobodě – omezování osobní svobody, omezování svobody vyznání, loupež, vydírání, porušování domovní svobody
 - Trestné činy proti právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství – neoprávněné nakládání s osobními údaji, pomluva
3. **Trestné činy proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti** - znásilnění, pohlavní zneužití, soulož mezi příbuznými, kuplířství, šíření pornografie, výroba a jiné nakládání s dětskou pornografií, zneužití dítěte k výrobě pornografie
4. **Trestné činy proti rodině a dětem** – dvojitý manželství, opuštění dítěte nebo svěřené osoby, zanedbání povinné výživy, týrání svěřené osoby, týrání osoby žijící ve společném obydlí, únos dítěte, ohrožování výchovy dítěte, podání alkoholu dítěti
5. **Trestné činy proti majetku** – krádež, zpronevěra, neoprávněné užívání cizí věci, podvod, lichva,....
6. **Trestné činy hospodářské** – padělání a pozměnění peněz, zkrácení daně, neoprávněné podnikání, poškozování spotřebitele,...
7. **Trestné činy obecně nebezpečné** – obecné ohrožení, nedovolené ozbrojování, nedovolená výroba a jiné nakládání s omamnými a psychotropními látkami a jedy, přechovávání omamné a psychotropní látky a jedy, nedovolené pěstování rostlin obsahujících omamnou nebo psychotropní látku, šíření toxikomanie
8. **Trestné činy proti životnímu prostředí** – poškození a ohrožení životního prostředí, poškození lesa, neoprávněné vypuštění odpadních látek, týrání zvířat, pytláctví
9. **Trestné činy proti české republice, cizímu státu a mezinárodní organizaci** – vlastizrada, rozvracení republiky, teroristický útok, teror, vyzvědačství
10. **Trestné činy proti pořádku ve věcech veřejných** – násilí proti orgánu veřejné moci, násilí proti úřední osobě, zneužití pravomoci úřední osoby, přijetí úplatku, podplácení, neoprávněné zaměstnávání cizinců, křivé obvinění, křivá výpověď a nepravdivý znalecký posudek, násilí proti skupině obyvatel a proti jednotlivci, nebezpečné vyhrožování, **nebezpečné pronásledování**, šíření poplašné zprávy, výtržnictví, opilství
11. **Trestné činy proti branné povinnosti**
12. **Trestné činy vojenské**

13. **Trestné činnosti proti lidskosti, proti míru a válečné trestné činy** – genocidum, založení, podpora a propagace hnutí směřujícího k potlačení práv a svobod člověka

Trestní právo procesní

Zákon č. 141/1961 Sb. jak vyplývá ze změn provedených zákonem č. 41/2009 Sb.

Základní zásady

1. **Stíhání jen ze zákonných důvodů** (způsobem stanoveným TŘ)
2. Zásada **presumpce nevinny** (vina obžalovaného musí být úplně prokázána)
3. Zásada **in dubio pro reo** (v pochybnostech ve prospěch viníka)
4. Zásada **legality** (povinnost státního zástupce stíhat všechny TČ o nichž se dozví)
5. Zásada **oficiality** (orgány činné v TŘ postupují z úřední povinnosti, co nejrychleji...)
6. Zásada **vyhledávací** (povinnost orgánů činných v RŘ vyhledávat věci ve prospěch i neprospěch obviněného a dávat možnost procesním stranám uplatnit důkazní návrhy)
7. Zásada **vyšetřovací** (procesní orgán vůbec nepřipouští aktivitu stran a spor mezi účastníky)
8. Zásada **zjištění skutkového stavu** (zjišťovat potřebný skutkový stav jen v rozsahu nezbytném pro rozhodnutí)
9. Zásada **volného hodnocení důkazů** (soud hodnotí důkazy dle svého volného uvážení)
10. Zásada **spolupráce se sdruženími občanů**
11. Zásada **obžalovací** (řízení před soudem jen na základě obžaloby podané státním zástupcem)
12. Zásada **ústnosti** (ústně provedené důkazy a ústní přednes stran)
13. Zásada **bezprostřednosti** (soud má rozhodovat na základě důkazů před ním provedených)
14. Zásada **veřejnosti**
15. Zásada **práva na obhajobu**
16. Zásada **práva na užívání mateřského jazyka**

Subjekty trestního řízení

- **Všechny orgány činné v TŘ** (soud, státní zástupce, vyšetřovatel, policejní orgán)
- Jejich **pomocné orgány** (zapisovatel, tlumočník, vyšší soudní úředník, probační úředník, asistent soudce Nejvyššího soudu)
- **Další:** obviněný, obhájce, poškozený, zúčastněná osoba, společenský zástupce, osoby se samostatnými obhajovacími právy, svědci, znalci

Stadia trestního řízení

- Přípravné řízení
- Předběžné projednání obžaloby
- Hlavní líčení
- Odvolací řízení

- **Vykonávací řízení**

hlavní líčení:

počátek hlavního líčení

dokazování

závěr hlavního líčení

rozhodnutí soudu v hlavním líčení

odvolací řízení

vykonávací řízení

Obžaloba

Rozsudek

Prameny ke studiu:

- Šíma/Suk: **Základy práva pro střední a VOŠ C. H. Beck, 2013**
- M. Janků a kol.: **Základy práva pro posluchače právnických fakult C. H. Beck, 2013**
- Právní prameny

Kontrolní otázky:

1. Co je to trestní právo hmotné a co procesní?
2. Z jakých částí se skládá trestní zákon?

3. Co je to trestný čin, druhy trestných činů
4. Jaké jsou prvky a znaky trestného činu?
5. Jaké jsou okolnosti vylučující trestní odpovědnost?
6. Jaký je systém trestů?
7. Jaké jsou základní typy věznic?
8. Kdo jsou to orgány činné v trestním řízení, jaká mají práva?
9. Jaké jsou základní zásady trestního řízení?
10. Kdo je subjektem trestního řízení?
11. Dokazování.
12. Jaký je průběh trestního řízení?
13. Jaké jsou náležitosti obžaloby a rozsudku?