

**PRACOVNÍ PRÁVO:****Zánik pracovního poměru:**

✓ Jak dvoustranný, tak jednostranný právní úkon.

✓ **Dvoustranný:**

- **Dohoda o rozvázání pracovního poměru** – pracovní poměr končí uplynutím sjednaného dne, jde o shodný projev vůle zaměstnance i zaměstnavatele. Může jí navrhnout zaměstnanec i zaměstnavatel, dohoda musí být písemnou formou. Musí být dohodnut den ukončení, lze zcela libovolně.

✓ **Jednostranný:**

- **Výpověď** – pracovní poměr končí uplynutím výpovědní lhůty, někdy je výpověď proti vůli druhé strany. Výpověď může podat zaměstnavatel i zaměstnanec, musí být písemná, jinak je neplatná, a musí být druhé straně doručena. V současnosti jsou výpovědi 2 měsíce, počíná běžet od prvního dne následujícího měsíce po doručení.
  - Výpověď ze strany zaměstnance – lze z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu, omezení pouze písemnou formou a doručení. Lze předat osobně a nechat si potvrdit předání, odevzdat na podatelně, poslat poštou.
  - Výpověď ze strany zaměstnavatele – pouze pokud nastanou zákoníkem práce předvídané okolnosti (7 bodů), pokud jedna z okolností nastane, může zaměstnavatel dát výpověď. Musí být písemná a doručena do vlastních rukou.
    - *Důvody pro podání výpovědi:*
      - Ruší se zaměstnavatel nebo jeho část.
      - Přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část.
      - Stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele neb jeho orgánu – mění-li se úkoly zaměstnavatele, technické vybavení nebo se snižuje stav zaměstnanců či jiné organizační změny.
      - Nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí nebo dosáhl-li při měření škodlivin nejvyšší přípustné expozice.
      - Pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost dále konat dosavadní práci.
      - Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce. Spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď pouze pokud byl zaměstnanec během posledních 12 měsíců písemně upozorněn a přesto s tím nic neudělal.
      - Jsou-li u zaměstnance dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo pro závažné porušení povinností nebo pro soustavné méně závažné porušování povinností, ale v tom případě mu lze dát výpověď pouze pokud byl v posledních 6 měsících upozorněn.
    - *Zaměstnavatel nesmí dát výpověď:*
      - V době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným. Toto platí pouze pokud nejde o následek opilosti či užití drog. Nesmí dát výpověď od podání návrhu na ústavní ošetření, při lázeňském léčení až do ukončení, týká-li se tuberkulózy, ještě 6 měsíců po skončení.
      - Při povolání k službě v ozbrojených silách nebo cvičení až dva týdny po skončení cvičení.
      - Při uvolnění pro výkon veřejné funkce.
      - Je-li zaměstnankyně těhotná nebo je na mateřské dovolené a nebo zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou (= dříve „pečuje o dítě do tří let).
      - V době, kdy je zaměstnanec pracující v noci dočasně uznán neschopným noční práce.
      - Výpověď daná v těchto případech je neplatná. Byla-li dána před počátkem této ochranné doby je tato doba prodloužena.
- **Okamžité zrušení pracovního poměru** – může zaměstnanec i zaměstnavatel, oba zcela výjimečně a oba z jiných důvodů.
  - Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr:

- Byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody nejméně na jeden rok. Pokud se čin vztahuje na výkon jeho práce, postačuje odsouzení na 6 měsíců.
- Porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem.
- Ani v těchto případech ale NELZE s těhotnou zaměstnankyní nebo zaměstnancem čerpajícím rodičovskou dovolenou => pouze normální výpověď.
- Lhůty: subjektivní lhůta 1 měsíc, objektivní lhůta 1 rok. Zaměstnavatel má 1 měsíc na to, jestli důvod použije nebo nepoužije v objektivní lhůtě 1 rok – pokud uplyne více, nemůže to použít.
- Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr:
  - Podle lékařského posudku již nemůže tuto práci vykonávat bez nebezpečí ohrožení zdraví nebo života. Dá-li posudek zaměstnavateli a zaměstnavatel nebude reagovat, může zrušit pracovní poměr, zůstanou mu 2 měsíce, ale nemusí chodit do práce.
  - Nedostane zaplacenou mzdu ani 15 dní ode dne splatnosti a zaměstnavateli zůstává povinnost 2 měsíce platit, ačkoli zaměstnanec nemusí dále pracovat.
- **Zrušení pracovního poměru ve zkušební době** – možný z obou stran, nutná písemná forma, ale neříká, že nedodržení znamená neplatnost. Nelze v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti, neschopnost se nezapočítává do zkušební lhůty.

## SPRÁVNÍ PRÁVO:

### ✓ **Procesní:**

#### • **Správní řízení:**

- Zákonem stanovený postup, ve kterém správní úřady rozhodují o individuálních právech, právem chráněných zájmech a povinnostech konkrétně určených právnických a fyzických osob ve veřejné správě.
- Směřuje k aktu aplikace práva, např. získání občanského průkazu nás zajímá až v 15 letech. Velice rozsáhlé – stavební povolení, pokuta za dopravní přestupek, vydání občanského průkazu, celní řízení atd.
- Je upraveno v správním řádu a mnoha předpisech (stavební, živnostenský, celní zákon aj.). Existuje mezi nimi vztah, správní řád je obecný procesní předpis, který platí, pokud neplatí něco zvláštního. Má podpůrnou funkci, tzv. subsidiární. Zvláštní má přednost před obecnou úpravou

### ✓ **Hmotné**