Otázka: Pracovní a rodinné právo

Předmět: Základy společenských věd

Přidal(a): Hana

RODINNÉ PRÁVO

- předpisy upravující vztahy manželů, rodičů a dětí, mezi blízkými příbuznými, vztahy při náhradní výchově a při ochraně zájmů dětí

Zásady

- vzájemná pomoc, solidarita
- ochrana zájmů nezletilých dětí
- právy nelze volně disponovat – vzdát se jich, převést
- rodinné vztahy patří do soukromého práva (účastníci jsou si rovni), státní úřady ale mohou zasahovat za účelem ochrany zájmů nezletilých dětí

Manželství

- hlavní účel = založení rodiny, výchova, podpora
- veřejný a slavnostní akt
    - radnice, úřad = občanský sňatek
    - církevní orgán = církevní sňatek

Sňatek

- snoubenci prohlásí, že vstupují do manželství
- musí se rozhodnout o příjmení
- předloží průkazy totožnosti
- prohlásí, že jim nejsou známy žádné další překážky

Překážky:

- nezletilost (pod 15)
- omezení svéprávnosti
- pokud už jsme registrovaní partneři nebo manželé (= bigamie)
- příbuzenství (ne předek a potomek, příbuzní na základě osvojení)
- poručík a poručenec, pěstoun

Povinnosti a práva manželů:

- platí zásada rovnosti v povinnostech a právech
- vzájemná povinnost:
    - účty
    - společné soužití
    - věrnost
    - respekt k důstojnosti druhého
    - podpora
    - udržování rodinného společenství
    - vytváření zdravého rodinného prostředí
    - společná péče o děti
    - dohody v záležitostech rodiny
- manželé se v běžných záležitostech mohou zastupovat
- mají vzájemnou vyživovací povinnost

Manželské majetkové právo

- společné jmění manželů
- součástí je to, co manželé (nebo 1 z nich) získali do vlastnictví během trvání manželství

- výjimky: věci osobní potřeby, dary, dědictví, náhrada újmy apod.
- součástí jmění jsou i dluhy (výjimka – pokud dluh vznikl bez vědomí druhého z manželů a nebyly to běžné potřeby)
- manželé si mohou ujednat majetkový režim odlišný od zákonného (formou veřejné listiny)
- dluh, který vznikl jednomu z manželů může být uspokojen ze společného jmění manželů

Zánik manželství

- jen ze zákonných důvodů
- rozvod nemusí být proveden v případě, že je to v zájmu nezletilého dítěti či manžela, na kterém by byla rozvodem spáchána újma
- soud manželství rozvede, pokud se manželé dohodnou

Příbuzenství

- rodina = manželé a děti (ostatní = příslušníci domácnosti)
- vztah osob na základě pokrevního pouta nebo vzniklý osvojením
- příbuzenství v přímé linii mezi osobami co pochází jedna z druhé
- příbuzenství ve vedlejší linii – osoby mají společného předka, ale přitom nepochází jeden z druhého (sourozenci)

Švagrovství

- mezi jedním manželem a příbuznými druhého manžela jsou vztahy švagrovské, nikoli příbuzenské

Poměry mezi rodiči a dítětem

- narozením dítěte vzniká jeho příbuzenský vztah k rodičům

- rozsah práv a povinností je stejný, ať už jde o manželské nebo nemanželské dítě
- matka je jistá
- otec je „nejistý“ – určování otcovství, případně popírání otcovství v případě pochybností podrobně definují paragrafy 776 až 793

Rodiče a dítě

- dítě je povinno dbát svých rodičů
- rodiče jsou povinni pečovat o zdraví svých dětí a o jeho tělesný, citový, rozumový a mravní vývoj, zajišťovat výchovu, vzdělání, spravovat jmění potomka, dokud dítě nebude plně svéprávné
- životní úroveň dítěte má být stejná jako životní úroveň rodičů
- dítě je povinno zajistit svým rodičům slušnou výživu

Náhradní výchova

- péči o dítě, o které se z různých důvodů nestarají rodiče, musí zajistit stát
- takové děti se umisťují buď do domácnosti nebo do tzv. výchovných zařízení (kojenecké ústavy, dětské domovy…)
- trend: méně ústavní a více rodinné péče

Neústavní možnosti

- osvojení (adopce) – přijetí cizí osoby za vlastní
- poručenství – náhrada rodičovské zodpovědnosti bez vyživovací povinnosti
- opatrovnictví – doplňuje poručenství – opatrovník je většinou jmenován jen k určitému pracovnímu jednání (složitá správa majetku)
- pěstounství – nahrazují chybějící nebo nepečující rodiče či poručníka, má přednost před ústavní péčí

Osvojení

- přijetí cizího dítěte za vlastní
- při splnění podmínek
- osvojitel: zletitý, svéprávný, dobrý rodič, dobrý zdravotní stav, nejlépe manželé, rozdíl 16 let – soudní rozhodnutí
- dítě se z právního hlediska stává dítětem osvojitelů, rodiče mají veškerou zodpovědnost
- poměr mezi jeho původní rodinou a dítětem zaniká

Poručenství

- soudním rozhodnutím, do plnoletosti
- má rodičovskou zodpovědnost, ale nemá vyživovací povinnost
- osoba navrhovaná rodiči/příbuznými
- nezletilého zastupuje, vychovává, ochraňuje majetek
- v neběžných záležitostech rozhoduje soud

Opatrovnictví

- doplňuje poručenství
- většinou je jen k určitému právnímu jednání (složitá správa majetku)
- charakteristika shodná s poručenstvím

Pěstounství

- když nemůže pečovat ani rodič, ani poručík
- rozhodnutím soudu
- přednost před ústavní péčí
- jen občan ČR, manželé
- nárok na odměnu a úhradu potřeb

PRACOVNÍ PRÁVO

- souhrn norem o pracovních vztazích a vztazích, které s nimi souvisejí (dovolená,

pracovní poměr, odpovědnost za škodu)

- prameny: Listina základních práv a svobod, Zákoník práce (a dále např. zákon o zaměstnanosti, mzdě apod.)

Právo na zaměstnání (svoboda volby)

- souvisí s úřady práce
    - určeny tomu, kdo nepodniká nebo usiluje o práci, ale nemá pracovní možnosti → zprostředkuje pracovní uplatnění (nabídka vhodných prac. míst)
- nyní se o to starají i agentury
- možnost rekvalifikace (změna kvalifikace)
- hmotné zabezpečení (podpora) – při ztrátě zaměstnání / bez zaměstnání (obvykle polovina platu, ale má to strop) – ten kdo podniká nárok nemá → lze to vyplácet maximálně 6 měsíců, pak správa sociálního zabezpečení

- při ztrátě práce do 7 dnů nahlásit

Účastníci pracovně-právních sporů

- individuální pracovní právo = zaměstnanec – zaměstnavatel a zaměstnanci navzájem
- kolektiní = vztahy mezi odbory a zaměstnavateli

Zaměstnavatel

- každá osoba s právní subjektivitou (firma i jednotlivec)

Zaměstnanec

- pracovněprávně (fyzicky) způsobilá fyzická osoba, od 15 let, do práce NE dřív, než skončí povinná školní docházka

- mladistvý zaměstnanec – 15-18 let
- musí být souhlas rodičů
- nemá hmotnou zodpovědnost
- nesmí pracovat od 22h do 6h

Pracovní poměr

- všechny vztahy, které se řídí podle norem pracovního práva (-smlouva)

Druhy:

podle délky pracovní doby:

- plný úvazek (40h/týdně)
- zkrácený úvazek

podle doby ukončení

- na dobu neurčitou (nároky na odstupné atd.)
- na dobu určitou

- poměr podle vztahů 2 nebo více prac. poměrů jednoho zaměstnance (hlavní a vedlejší / souběžné / vedlejší činnost)

- poměr vzniká:

a) prac. smlouvou k danému dni

b) jmenováním

c) volbou

Pracovní smlouva (písemná)

- aby byla platná: den nástupu do práce, místo výkonu, druh práce (+ podpisy atd.)

Zkušební doba

- max 3 měsíce
- můžou nás vyhodit, můžeme odejít bez důvodu
- součástí smlouvy i další ujednání: o mzdě, ubytování, kvalifikaci, rozvržení pracovní doby, ale i jiné → záleží na dohodě

Změny prac. poměru

- týkají se například druhu / místa
- dvoustranný právní akt – dohoda
- musí písemně
- zákoník povoluje i jednostranné změny → zaměstnavatel může převést na jinou práci (př. špatné počasí)
- MUSÍ, když je žena těhotná (např. farmacie)
- není možné bes souhlasu zaměstnance na jiné místo

Skončení prac. poměru

1. právní úkony

a) dvoustranné – dohoda o rozvázání pp

b) jednostranné – výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkuš. době

2. události

a) uplynutí dohodnuté doby

b) skončení dohodnuté práce

c) smrt zaměstnance

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

- písemná
- pokud zaměstnanec žádá zaměstnavatele, musí uvést důvody

Výpověď

- musí podat jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec
- vždy písemná a prokazatelně doručená
- poměr končí uplynutím výp. doby (2 měsíce)
- VL běží od 1. dne následujícího měsíce
- pokud se organizace přemisťuje – nadbytečnost zaměst. – 3 měsíce
- zaměstnavatel musí výpověď vždy zdůvodnit podle zákoníku práce, ale může dát i bez odůvodnění (??????)
- někteří zaměstnanci v ochranné vazbě (těhotné, člověk v době prac. neschopnosti) → nesmí dostat výpověď

Okamžité zrušení P.P

- písemné, odůvodněné, doručené
- může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel
- Zaměstnavatel: když je zaměstnanec odsouzen za trestný čin nebo porušení prac. kázně zvlášť hrubým způsobem
- Zaměstnanec: když mzda není vyplacena ani 15 dní od lhůty splatnosti nebo nemůže konat práci bez vážného ohrožení zdraví

Práce konané mimo pracovní poměr

- malý rozsah, příležitostně, nepravidelně
- místo prac. smluv se uzavírají dohody
- Dohoda o provedení práce (do 100h)
- Dohoda o pracovní činnosti (písemná, přes 100h)

Pracovní řád a pracovní kázeň

- povinnost dodržovat prac. řád a zákoník
- pracujeme svědomitě a řádně
- dodržovat pracovní dobu
- řádně hospodařit se svěřeným majetkem… atd.

Pracovní doba

- max 40h týdně
- přestávky min. 30 minut (na jídlo), nesmí být na začátku ani na konci směny, nejpozději po 4,5h nepřetržité práce, není placená

Práce přesčas

- nad rámec stanovení pracovní doby
- jsou limity

- dny pracovního klidu (So, Ne, Svátky)

Noční práce

- 22-6h (nesmí ti do 18 let)

Dovolená

- zákonem 4 týdny (20 prac. dnů)
- kdy a v jakém rozsahu rozhoduje zaměstnavatel
- po nástupu do práce nárok až po určité odpracované době
- více dnů dovolené: horníci, učitelé, strojvůdci
- nárok na dovolenou lze přesunout z 1 kalend. roku do druhého, ale jen částečně
- zákony nutí zaměstnavatele k tomu, aby si zaměstnanec dovolenou vybral, nikoliv nechal proplatit

Odměňování práce

- určeno zákonem o mzdě (fabrika), o platu (v rozpočtových organizacích – úřad), o minimální mzdě

Mzda

- různé části
- např. základní / tarifní mzda, příplatky, mimořádné odměny

- v době dovolené se dostává průměrná mzda vypočítaná za předchozí kalendářní čtvrtletí (bez příplatků)
- v penězích (české měně) / naturální mzda (na naturáliích se musí domluvit + to musí být jen část mzdy)
- mzda je obvykle vyplacena na účet

Nárok na náhradu mzdy (cca 60%)

- ze strany zaměstnance: když daruje krev, vykonává veřejnou funkci či poskytuje 1. pomoc, školení, studium při zaměstnání (v zájmu zaměstnavatele), svatba, úmrtí, stěhování, vyhledání nového místa, narození dítěte
- překážky na straně zaměstnavatele: prostor, nepříznivé povětrnostní podmínky

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- zaměstnavatel – povinnost poskytovat bezplatně ochrané prostředky, seznamovat zaměstnance s bezp. předpisy, ověřovat, jestli je chápou a dodržují, zjišťovat a odstraňovat příčiny úrazů / nemocí z povolání
- zaměstnanec – dodržovat předpisy bozp, používat ochranné prostředky, dodržovat zákazy (např. kouření), účastnit se školení a výcviku, oznamovat závady na pracovištích…

Pracovní podmínky

1. rovnoprávnost můžů a žen, rospektována s přihlédnutím k biologickým rozdílům → zákony upravují i podmínky pro zaměstn. těhotných žen a matek pečujících o malé děti

→ Mateřská dovolená

- 28 týdnů
- nástup krátce před porodem (cca 14 dní)
- dostává část svého platu (asi 75%)

→ Rodičovská dovolená

- může jít i otec
- až 4 roky
- stejný objem peněz rozpočítaný do toho, jak dlouho tam budete

2. Mladiství (15-18)

- zakázány práce pod zemí, riziková pracoviště (riziko úrazu, ohrožení spolupracujících)
- nesmí uzavírat dohody o hmotné zodpovědnosti
- nesmí pracovat přesčas a v noci (ale jsou výjimky)
- zaměstnavatelé musí spolupracovat se zák. zástupci

Odpovědnost zaměstnance za škodu

- povinnost předcházet škodám na zdraví a majetku
- zaměstnanecje odpovědný za každou škodu, krom škody vyplývající z hospodářského rizika
- zaměstnavatel oprávněn kontrolovat (nošení věcí do práce, prac. oděv)
- zaměstnavatel musí při uplatnění nároku na náhradu škody prokázat zaměstnancovu vinu

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

- obecná: musí poučit, dát prac. oděv atd. – neoprávněná výpověď
- zvláštní druhy odpovědnosti:

1. při prac. úrazech a nemocech z povolání
2. za škodu na odložených věcech zaměstnanců
3. při odvracení škody

- náhrada škody – většinou finančně
- porušení předpisů, opilost apod. zaměstnavatele zbavují odpovědnosti za náhradu škody

Odborové organizace (= organizace zaměstnanců)

- zaměstnanci se zde mohou sdružovat

- poslání: prosazovat a hájit zájmy zaměstnanců vůči zaměstnavatelům
- zastupuje nejen své členy, ale i ostatní zaměstnance
- zaměstnavatel musí s odborovými organizacemi jednat

Kolektivní vyjednávání, informování zaměstnanců

- uzavírání smluv mezi odbory a zaměstnavateli
- smlouvy bývají ze zákona účinné 1 rok (ale jde se domluvit)
- smluvami se zakládají právní vztahy zvané kolektivní pracovní právo