



Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta

LEGISLATIVA V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH

Radka Pavlišová



Legislativa v pomáhajících profesích.

Tento materiál byl vytvořen v rámci projektu „**Inovace studijních oborů na PdF UHK**“, reg. č. **CZ.1.07/2.2.00/28.0036** v Operačním programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost ESF.

Vydání: první

Vydala: Univerzita Hradec Králové v roce 2014

Stran: 60

Recenzent: Doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.

Publikace neprošla jazykovou korekturou. Za jazykovou a věcnou správnost textu odpovídá autor. Podle stavu účinného ke dni 1.1. 2014.

Základní informace o předmětu Legislativa v pomáhajících profesích

Vyučující: Mgr. et Mgr. Radka Pavlišová
Kontakt: pavlisova.radka@centrum.cz

Hodinová dotace přímé výuky:

Prezenční forma studia: přednáška 10 hod. za semestr
Kombinovaná forma studia: konzultace 10 hod. za semestr

Hodinová dotace samostudia: 10 hodin

Zařazení předmětu: 4. semestr

Prerekvizity: předmět nemá prerekvizity.

Pravidla komunikace s vyučujícím:

- prostřednictvím e-mailové korespondence (pavlisova.radka@centrum.cz)
- v předem dohodnutých konzultačních hodinách

Úvod do studia předmětu (anotace)

Předmět Legislativa v pomáhajících profesích je koncipován jako základní právní minimum pro pomáhající profese.

Cíle předmětu

Obsah předmětu Legislativa v pomáhajících profesích tvoří seznámení s právními předpisy z oblasti pracovního práva a z oblasti práva sociálního zabezpečení. Rovněž není opomenuta školská legislativa a legislativa týkající se fungování neziskového sektoru. Tomuto zaměření odpovídá cíl předmětu, který představuje získání základní právní orientace potřebnou pro poskytovatele i uživatele sociálních služeb.

Osnova předmětu

Osnovu předmětu představují následující tematické okruhy:

1. Základy pracovního práva
2. Sociální služby
3. Sociální zabezpečení
4. Legislativní prostředí pro výchovnou práci s dětmi

Literatura

Základní literatura:

- Neščáková, L. *Pracovní právo pro neprávnický*. 1. vydání, Praha: A. Grada, 2012, 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.
- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání, Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3. vydání, Praha: Wolters Kluwert ČR, 2012, 144 s. ISBN: 978-80-7380-316-2
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- Tröster P. a kol.. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání, Praha: C.H.Beck 2013. 320 s. ISBN: 978-80-7400-473-5

Právní předpisy:

Ústava ČR (úst. zák. č. 1/1993 Sb.)
Listina základních práv a svobod (úst. zák. č. 2/1993 Sb.)

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením
zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
zákon č. 11/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi
zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu

zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí

Rozšiřující literatura:

Červinka, T. *Zdravotní pojištění*. 4. aktualizované vydání, ANAG 2012, 176 s. ISBN 978-80-7263-731-7

Ženíšková, M. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem*. 6. vydání, ANAG 2013, 280 s. ISBN 978-80-7263-799-7
Příb, J., Voříšek V. *Důchodové předpisy*. 7. aktualizované vydání, ANAG 2012, 584 s. ISBN 978-80-7263-736-2
Koldinská, K. *Sociální právo*. 2. vydání, Praha: C.H. Beck, 2013, 192 s. ISBN: 978-80-7400-474-2
Králová, J., Rážová, E. *Sociální příspěvek a příspěvek na péči*. 4. vydání, ANAG 2012, 463 s. ISBN 978-80-7263-748-5
Hrušáková, M. a kol.: *Zákon o rodině – komentář*. 3. vydání, Praha: C. H .Beck, 2005, 150 s. ISBN 80-7179-912-2.

Požadavky na ukončení předmětu

Předmět je ukončen zkouškou. Zkouška má ústní formu v podobě samostatného zodpovězení otázek, jejichž cílem je ověření orientace v příslušných právních předpisech a ověření znalosti předmětné právní terminologie.

Přehled ikon



Cíle



Časová náročnost



Literatura



Otázky



Pojmy k osvojení



Poznámka

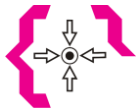


Shrnutí

Obsah

1	ZÁKLADY PRACOVNÍHO PRÁVA	7
1.1	Vymezení a obsah pracovního práva	7
1.2	Pracovní poměr	9
1.3	Vznik pracovního poměru.....	10
1.4	Skončení pracovního poměru	13
1.5	Následky neplatného rozvázání pracovního poměru	17
1.6	Dohody konané mimo pracovní poměr	18
1.7	Pracovněprávní odpovědnost za škodu	20
2	SOCIÁLNÍ SLUŽBY	23
2.1	Základní vymezení a charakteristika sociálních služeb	23
2.2	Druhy sociálních služeb a formy poskytování sociálních služeb	25
2.3	Uživatelé sociálních služeb	27
2.4	Poskytovatelé sociálních služeb.....	28
2.5	Inspekce poskytování sociálních služeb	32
2.6	Předpoklady pro výkon činnosti v sociálních službách a pro výkon povolání sociálního pracovníka.....	33
2.7	Příspěvek na péči	35
3	SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	39
3.1	Úvod – charakteristika sociálního zabezpečení	39
3.2	System sociálního zabezpečení v České republice	43
3.3	Pojistné systémy sociálního zabezpečení	45
3.4	Nepojistné systémy sociálního zabezpečení.....	48
4	LEGISLATIVNÍ PROSTŘEDÍ PRO VÝCHOVNOU PRÁCI S DĚTMI.....	52
4.1	Odpovědnost za škodu způsobenou těmi, kteří nemohou posoudit následky svého jednání.....	52
4.2	Vztahy mezi rodiči a dětmi.....	53
4.3	Vztah rodiny a školy	55
4.4	Odpovědnost školy	57

1 Základy pracovního práva



Cíle

Seznámení se základními pojmy pracovního práva a s jejich praktickou aplikací



Časová náročnost

3 hodiny



Pojmy k osvojení

- závislá práce
- pracovní smlouva
- zaměstnavatel a zaměstnanec
- zkušební doba
- výpověď
- ochranná doba
- okamžité zrušení pracovního poměru
- neplatnost rozvázání pracovního poměru
- dohoda o provedení práce
- dohoda o pracovní činnosti
- subjektivní odpovědnost zaměstnance
- objektivní odpovědnost zaměstnavatele

1.1 Vymezení a obsah pracovního práva

Pracovní právo je právním odvětvím, které upravuje především vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce, jde o tzv. pracovněprávní vztahy. Hlavní pramen pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zákoník práce).

Skupinu základních pracovněprávních vztahů tvoří:

- 1. Pracovní poměry**
- 2. Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Pracovní poměry značně převažují.



Závislá práce

Předmětem pracovního práva je **závislá práce**. Závislá práce je v ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce definována jako *práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*. Odst. 2 citovaného ustanovení pak uvádí, že *závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě*.

Základní znaky závislé práce jsou:

- vztah nadřízenosti a podřízenosti subjektů
- práce je vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele
- pracoviště a pracovní doba
- činnost je vykonávána za úplatu (mzda, plat, odměna z dohod)

Pracovní právo je odvětvím soukromého práva, ve vztahu k právu občanskému se uplatní zásada subsidiarity, což znamená, že ustanovení občanského práva, resp. občanského zákoníku (z. č. 89/2012 Sb.) se uplatní všude tam, kde zákoník práce nemá svou speciální úpravu (§ 4 zákoníku práce).

Pokud jde o možnost odchýlení se od pravidel stanovených zákoníkem práce, tak platí, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích lze upravit odlišně od ustanovení zákoníku práce za podmínky, že odchýlná úprava práv a povinností v pracovněprávních vztazích není nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné (§ 4a odst. 1 zákoníku práce). V § 363 jsou taxativně vyjmenovaná ustanovení zákoníku práce, od nichž se lze odchýlit, jen je-li to ku prospěchu zaměstnance (§ 4a odst. 3 zákoníku práce). Pokud by se zaměstnanec vzdal práv přiznaných mu zákoníkem práce, kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, nepříhlíží se k tomu (§ 4a odst. 4 zákoníku práce)



Odlišující úprava od zákoníku práce může být dána smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo vnitřním předpisem (např. pracovním řádem), odlišné povinnosti však lze upravit pouze na základě smlouvy (§ 4a odst. 2 zákoníku práce). Indikátory tzv. kogentní normy, tj. normy, od níže se nelze odchýlit, jsou formulace typu „výlučně“, „jen“, „nesmí“, „musí“, „je povinen“ apod. Lze shrnout, že zákoník práce umožňuje sjednání si odlišných či nedefinovaných práv, současně však využitím tohoto principu nesmí dojít k poškození práv zaměstnance.

Základní zásady, na nichž jsou pracovněprávní vztahy vystavěny, jsou:

- **zvláštní ochrana postavení zaměstnance**
- **uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky při výkonu práce**
- **spravedlivé odměňování zaměstnance**
- **řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele**

- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

Význam citovaných zásad tkví v tom, že jde o základní východiska pro výklad a aplikaci ustanovení zákoníku práce. Při posuzování práv a povinností vyplývajících z pracovního práva je nutné k zásadám přihlížet.

1.2 Pracovní poměr

Subjekty, tj. účastníky pracovního poměru jsou **zaměstnanec a zaměstnavatel**.



Zaměstnanec

je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 6 zákoníku práce). Pracovněprávní svéprávnost nabývá nezletilý dovršením 15 let věku a ukončením povinné školní docházky (§ 35 občanského zákoníku). Nezletilí mladší 15 let nebo nezletilí, kteří neukončili povinnou školní docházku, nemohou vykonávat závislou práci s výjimkou umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti (§ 34 občanského zákoníku).

Za vedoucího zaměstnance je považován ten zaměstnanec, který je pověřen vedením na jednotlivém stupni řízení a kterému je podřízen alespoň jeden další zaměstnanec, jemuž je oprávněn stanovit a ukládat úkoly, organizovat a řídit jeho práci a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny (§ 11 zákoníku práce).

Lze tedy shrnout, že platí 2 podmínky pro dosažení pracovněprávní svéprávnosti zaměstnance, kdy zaměstnanec může uzavřít pracovní smlouvu:

- a) dosažení 15 let věku
- b) dokončení povinné školní docházky



Zaměstnavatelem

se rozumí osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 7 zákoníku práce). Způsobilost fyzické osoby stát se zaměstnavatelem, tj. způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby jednat v pozici zaměstnavatele, tj. způsobilost fyzické osoby vlastním právním jednáním nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovně právních vztazích jako zaměstnavatel vzniká zletilostí, tj. dovršením 18 let věku (§ 30 občanského zákoníku).



Fyzická osoba, která nedosáhla 15 let věku, nebo fyzická osoba, která je sice starší než 15 let, ale nedokončila povinnou školní docházku, nesmí vykonávat práci. Oproti tomu dítě může bez ohledu na dosažený věk zdědit podnik se zaměstnanci a stát se zaměstnavatelem s tím, že vlastními právními úkony může jednat jako zaměstnavatel dosažením věku 18 let.

Obsah pracovního poměru tvoří vzájemná práva a povinnosti účastníků pracovního poměru, jejichž základem je pracovní závazek, který zahrnuje vzájemná práva a povinnosti shodné pro všechny pracovní poměry (§ 38 zákoníku práce). Jde o:

- povinnost zaměstnavatele přidělovat práci podle pracovní smlouvy a právo zaměstnance požadovat od zaměstnavatele umožnění výkonu práce
- povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci odměnu za vykonanou práci a právo zaměstnance tuto odměnu požadovat
- povinnost zaměstnance konat pro zaměstnavatele práci dle jeho pokynů a právo zaměstnavatele vyžadovat po zaměstnanci osobní výkon práce

Postup před vznikem pracovního poměru je upraven v ustanoveních § 30 - § 32 zákoníku práce, kde jsou uvedena obecná pravidla pro výběr zaměstnanců, okruh údajů, které může zaměstnavatel od uchazeče o práci vyžadovat, povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s jeho právy a povinnostmi, které by pro něho vyplynuly z případné budoucí pracovní smlouvy, povinnost zaměstnavatele ve stanovených případech zajistit vstupní lékařskou prohlídku. Zaměstnavatel smí po uchazeči o práci vyžadovat pouze ty údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

V § 316 odst. 4 zákoníku práce najdeme demonstrativní výčet informací, které mají osobní povahu a bezprostředně nesouvisí s výkonem práce (těhotenství, rodinné a majetkové poměry, sexuální orientace, členství v politických stranách nebo hnutích apod.).



Je třeba upozornit, že nový občanský zákoník zavedl tzv. předsmělní odpovědnost, což znamená, že ani zaměstnanci ani zaměstnavatelé by při sjednávání pracovního poměru neměli zamlčovat informace (zaměstnavatel např. přislíbí služební telefon, zaměstnanec nepravdivě uvedl, že mluví plynule anglicky), jinak se vystavují nebezpečí náhrady škody.

1.3 Vznik pracovního poměru

Od vzniku pracovního poměru jsou zaměstnanec i zaměstnavatel povinni plnit práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů.

Nejčastějším způsobem vzniku pracovního poměru je pracovní smlouva. Pracovní poměr dále může vzniknout jmenováním, pokud zákoník práce či jiný právní předpis stanoví, že se pracovní poměr na vedoucí pracovní místo zakládá jmenováním, nebo volbou, nicméně volba může být pouze předpokladem pro sjednání pracovní smlouvy u osob, které dosud nebyly v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, u něhož byly do funkce zvoleny (§ 33 zákoníku práce).



Pracovní smlouva

musí být uzavřena písemně. Povinné náležitosti (§ 34 odst.1 zákoníku práce), které musí pracovní smlouva obsahovat, jsou:

- a) **Druh práce**, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat
= vymezení okruhu pracovních úkolů, ke kterým se zaměstnanec zavazuje, lze sjednat i více druhů práce, druh práce lze specifikovat v pracovní náplni (zaměstnanec není povinen konat práce jiného druhu)
- b) **Místo nebo místa výkonu práce**, ve kterých má být práce vykonávána
- jako místo výkonu práce lze sjednat konkrétní pracoviště, sídlo zaměstnavatele, obec, kraj, území ČR
(nelze přeložit zaměstnance k výkonu práce bez jeho souhlasu)
- c) **Den nástupu do práce**
- lze sjednat přesné datum nebo vázat na konkrétní skutečnost (první den po ukončení studia na vysoké škole apod.), lze sjednat i na den pracovního klidu

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 36 zákoníku práce). Pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (7 po sobě následujících dnů) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit (§ 34 odst. 3 zákoníku práce). Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží (§ 34 odst. 4 zákoníku práce). Odstoupením od smlouvy smlouva zaniká a hledí se na ni jako by nevznikla.

Ujednání o době trvání pracovního poměru není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. **Platí, že není-li výslovně sjednána doba trvání, jde o pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou. Zaměstnavatel může sjednat trvání pracovní poměru na dobu určitou, musí však respektovat tato zákona omezení (§ 39 zákoníku práce):**

- doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky
- ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se nepřihlíží.

Jmenované omezující podmínky sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou se neuplatní, jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou za podmínky, že jiný postup bude

těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví:

- a) bližší vymezení těchto důvodů
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat
- d) dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Tato úprava zohledňuje specifické podmínky určitých odvětví jako je zemědělství, stavebnictví a kultura (jde zejména o tzv. sezónní práce).

Dojde-li k porušení těchto omezení, pak za podmínky, že zaměstnanec oznámí písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou, resp. sjednaná doba trvání pracovního poměru automaticky přechází na dobu neurčitou. Návrh na určení, že byly splněny podmínky trvání pracovního poměru na dobu neurčitou lze uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby (§ 39 odst. 4 zákoníku práce).



Zkušební doba

V pracovní smlouvě lze sjednat **zkušební dobu** (§ 35 zákoníku práce). Pro platné sjednání zkušební doby musí být dodrženy následující podmínky:

- musí být sjednána písemně
- nesmí být delší než 3 po sobě jdoucí měsíce u běžného zaměstnance (pokud je zkušební doba sjednána na delší dobu, jde pouze o tzv. částečnou neplatnost, což znamená, že zkušební doba bude v takovém případě činit 3 měsíce)
- nesmí být delší než 6 měsíců po sobě jdoucích u vedoucího zaměstnance
- musí být nejpozději sjednána v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance
- sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována (prodlužuje se pouze ze zákona o dobu celodenních překážek v práci a o dobu celodenní dovolené)
- zkušební doba nesmí být sjednána na delší než je polovina sjednané doby pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 zákoníku práce) je možné jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele z jakéhokoliv důvodu i bez udání důvodu s tím, že musí být učiněno písemně, přičemž platí, že pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější. Není však přípustné, aby zaměstnavatel zrušil pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů (v období od 1.1. 2012 do 31.12. 2013 v době prvních 21 dnů) trvání dočasné neschopnosti zaměstnance. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně, jinak se k němu nepřihlíží.

1.4 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázán jen (§ 48 zákoníku práce):

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

Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby. Dále pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, pracovněprávní vztah zaniká, pokud nedojde k pokračování v živnosti (§ 342 zákoníku práce). V případě cizinců a fyzických osob bez státní příslušnosti zaniká pracovní poměr úředním rozhodnutím příslušného orgánu (např. dnem, kdy má skončit jejich pobyt na území ČR dle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu).

Pozor v případě pracovního poměru založeného jmenováním, nekončí pracovní poměr odvoláním ani vzdáním se funkce (jde o změnu druhu vykonávané práce).



Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat potvrzení o zaměstnání (§ 313 zákoníku práce) a posudek o pracovní činnosti, jestliže o něj zaměstnanec požádá (§ 314 zákoníku práce).

Ukončení pracovního poměru výpovědí (§ 50 - § 54 zákoníku práce)



Výpověď

představuje jednostranný právní úkon, kterým dochází k ukončení pracovního poměru, aniž by k tomu bylo třeba souhlasu druhé strany.

Výpověď musí mít písemnou formu, jinak se k ní nepřihlíží (tuto vad nelze odstranit ani dodatečně) a musí být doručena druhému účastníkovi (problematika doručování je upravena v § 334 – 337 zákoníku práce).

Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu.

Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci jen z taxativně uvedených důvodů v ustanovení § 52 zákoníku práce.

- **Organizační důvody:** § 52 písm. a) – c) zákoníku práce (při rušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance). Při výpovědi z těchto důvodů náleží zaměstnanci odstupné ve výši odstupňované dle délky pracovního poměru (§ 67 odst. 1 zákoníku práce).
- **Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance:** § 52 písm. d) (v tomto případě náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně

dvanáctinásobku průměrného výdělku, § 67 odst. 2 zákoníku práce), e) zákoníku práce.

- **Nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance:** § 52 písm. f) zákoníku práce
- **Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci:** § 52 písm. g) zákoníku práce
- **Zvlášť hrubým způsobem porušení povinností dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce:** § 52 písm. h) zákoníku práce

Výpověď zaměstnanci musí obsahovat skutkové vymezení obsahu výpovědi takovým způsobem, aby bylo zřejmé, co zaměstnavatele k výpovědi vedlo (pouhý odkaz na příslušné písmeno § 52 nestačí). Důvod výpovědi již nelze dodatečně měnit. Pro platnost výpovědi je dále důležitá existence výpovědního důvodu v době dání výpovědi (výpověď se nestane neplatnou, jestliže po jejím doručení odpadl výpovědní důvod).

Pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonané práci nebo z důvodu, pro který lze pracovní poměr zrušit okamžitě, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dozvěděl, nejpozději však rok poté, co důvod pro výpověď vznikl (§ 58 odst. 1 zákoníku práce).

Odvolat podanou výpověď lze jen se souhlasem druhé strany s tím, že odvolání i souhlas musí mít písemnou formu.

Pracovní poměr ukončení na základě výpovědi skončí až po uplynutí výpovědní doby, které musí trvat alespoň 2 měsíce (výpovědní dobu lze prodloužit písemnou smlouvou, nicméně výpovědní doba může být pouze prodloužena, nikdy ji nelze zkrátit). Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce (§ 51 zákoníku práce). Výjimky z tohoto pravidla nastávají v případě výpovědi dané v souvislosti s přechodem práv a povinností (§ 51a zákoníku práce), v případě výpovědi dané před počátkem tzv. ochranné doby (§ 53 odst. 2 zákoníku práce), v případě přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§ 54 písm. b) zákoníku práce) a konečně v případě hromadného propouštění zaměstnanců (§ 63 zákoníku práce).



Ochranná doba

Je zakázáno dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době (§ 53 zákoníku práce), tedy:

- pokud je zaměstnanec dočasně práce neschopný z důvodu nemoci či úrazu
- při povolání k výkonu vojenského cvičení
- v době, kdy je zaměstnanec uvolněn pro výkon veřejné funkce

- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo v době, kdy čerpá mateřskou dovolenou, nebo v době, kdy zaměstnankyně či zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou
- v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci

Výpověď daná zaměstnanci v ochranné době je neplatná. Dostal-li zaměstnanec výpověď před ochrannou dobou, výpověď je platná, ale do výpovědní doby se ochranná doba nezapočítává (zaměstnanec však může prohlásit, že na prodloužení výpovědní doby netrvá).

Zákaz výpovědi v ochranné době neplatí absolutně, výjimky jsou upraveny v ustanovení § 54 zákoníku práce.

Ukončení pracovního poměru dohodou o rozvázání pracovního poměru (§ 49 zákoníku práce)

Dohoda o rozvázání pracovního poměru představuje dvoustranný právní úkon, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru. Jedná se o shodný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance, kteří se domluví na tom, že pracovní poměr skončí. **Dohoda musí mít písemnou formu.**

Podstatnou náležitostí dohody je ujednání o dni, kdy pracovní poměr skončí. Tento den musí být přesně určen, aby nemohla vzniknout žádná pochybnost. Důvody rozvázání pracovního poměru nemusí být uvedeny. Je možné, aby zaměstnavatel poté, co dal zaměstnanci výpověď, s ním uzavřel v průběhu výpovědní doby dohodu o rozvázání pracovního poměru. Výpověď se pak neuplatní, protože pracovní poměr již předtím skončil dohodou.

Pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou na ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů nebo v důsledku dlouhodobých zdravotních důvodů dle § 52 písm. d), přísluší zaměstnanci odstupné.

Ukončení pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru (§ 55 - § 56 zákoníku práce)



Okamžité zrušení pracovního poměru

je jednostranný právní úkon, jenž má za následek ukončení pracovního poměru okamžikem doručení druhému účastníkovi, neplyne zde žádná výpovědní doba. Jde o výjimečný způsob ukončení pracovního poměru.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné (jinak se k němu nepřihlíží) a musí obsahovat skutkové vymezení důvodu takovým způsobem,

aby vymezený důvod nešel zaměnit s jiným důvodem. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn (§ 60 zákoníku práce).

Okamžitě lze zrušit pracovní poměr **jen ze zákonem stanovených důvodů.**

Důvody pro okamžité zrušení ze strany zaměstnance:

1. Pokud dle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez závažného ohrožení svého života a zaměstnavatel ho nepřevodil od dne předložení posudku na jinou práci (ode dne předložení posudku nemusí zaměstnanec danou práci vykonávat, a to do okamžiku přeložení nebo zrušení pracovního poměru. Za tuto dobu má právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku).
2. Pokud mu nebyla vyplacena mzda, plat nebo náhrada mzdy nebo jakákoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu ke zrušení pracovního poměru dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy důvod vznikl.

Zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, má nárok na odstupné ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Okamžitě zrušit pracovní poměr je oprávněn zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu, zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci (§ 56a zákoníku práce).

Důvody pro okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele:

1. Byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. (V obou případech jde o tzv. kumulativní podmínky, tj. musí být splněny všechny na jednou)
2. Porušil-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě ukončit pracovní poměr jen ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o takovémto důvodu dozvěděl, nejpozději však ve lhůtě jednoho roku ode dne vzniku takového důvodu.

Zákon stanoví následující omezení při okamžitém zrušení pracovního poměru. Okamžitě nelze zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, ženou na mateřské a ženou či mužem na rodičovské dovolené. Kromě ženy na mateřské dovolené či muže, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, lze těmto osobám dát výpověď z důvodů, pro které lze s nimi okamžitě zrušit pracovní poměr.

1.5 Následky neplatného rozvázání pracovního poměru



Neplatnost rozvázání pracovní poměru

nastává, jestliže nebyly dodrženy zákonné podmínky pro způsob, jímž byl předmětný pracovní poměr ukončen (výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou).

Neplatnost rozvázání pracovního poměru (neplatnost výpovědi, neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo neplatnost dohody) může být napadena pouze účastníky pracovního poměru, tj. zaměstnancem nebo zaměstnavatelem. **Neplatnost je nutné uplatnit u soudu ve lhůtě 2 měsíců** ode dne, kdy měl pracovní poměr jeho rozvázáním skončit, po uplynutí této lhůty právo na uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru definitivně zaniká a rozvázání pracovního poměru nebude prohlášeno za neplatné, i kdyby bylo zcela zřejmé, že trpí vadou způsobující neplatnost (§ 72 zákoníku práce).

Účastník, vůči němuž byl pracovní poměr neplatně rozvázán, má možnost se rozhodnout, zda bude trvat na dalším pokračování pracovního poměru či nikoli. Pokud se rozhodne pokračovat, pracovní poměr neskončí a případná majetková újma v podobě náhrady mzdy či náhrady škody mu musí být odčiněna. Pokud se rozhodne, že na dalším pokračování pracovního poměru trvat nebude, nastává právní fikce, že pracovní poměr skončil dohodou.

Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou upraveny v ustanoveních § 69 – 71 a jsou stanoveny podle toho, který účastník neplatně rozvázal pracovní poměr a zda trvá na pokračování pracovního poměru či nikoli.

Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 69 zákoníku práce):

Pokud zaměstnanec zaměstnavateli písemně bez zbytečného odkladu oznámí, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával, pracovní poměr nadále trvá a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci ode dne, kdy oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání a přísluší mu až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo do dne, kdy dojde k platnému rozvázání pracovního poměru. Přesahuje-li celková doba, za kterou měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit (soud přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil).

Pokud zaměstnanec neoznámil, že trvá na pokračování pracovního poměru, a nedohodl-li se se zaměstnavatelem jinak, platí, že pracovní poměr skončil dohodou:

- a) uplynutím výpovědní doby, tj. ke dni, kdy měl skončit neplatnou výpovědí

b) ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době, v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se ohledně posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu postupuje obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem, zaměstnavatel však právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nesmí.

Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem (§ 70 zákoníku práce):

Dal-li zaměstnanec neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně pracovní poměr okamžitě a zaměstnavatel mu bez zbytečného odkladu písemně oznámí, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec této výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

Pokud zaměstnavatel netrvá na dalším pokračování pracovního poměru, platí, pokud se písemně nedohodnou na jiném dnu skončení, že pracovní poměr skončil dohodou:

- a) uplynutím výpovědní doby, tj. ke dni, kdy měl skončit neplatnou výpovědí
- b) ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným okamžitým zrušením nebo dnem, kdy měl skončit neplatným zrušením ve zkušební době

V obou případech nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

1.6 Dohody konané mimo pracovní poměr

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti patří mezi dohody konané mimo pracovní poměr, které stejně jako pracovní poměr zakládají základní pracovněprávní vztahy. Tyto dohody plní doplňkovou funkci, což znamená, že jsou uzavírány v situacích, kdy není účelné sjednat pracovní poměr, neboť zákoník práce jednoznačně upřednostňuje pracovní poměr (§ 74 zákoníku práce).

Předmětem dohod je výkon závislé práce definovaný v § 2 zákoníku práce. Jsou-li strany dohod zároveň subjekty pracovního poměru, mohou tyto dohody uzavírat, jen pokud je sjednaný druh práce odlišný od druhu práce v pracovním poměru, resp. v pracovní smlouvě. Zákoník práce u dohod taxativně vymezuje časový rozsah s tím, zaměstnavatel není povinen rozvrhnout pracovní dobu. Jinak je však při uzavírání

podmínek dohod výrazně posílena smluvní volnost stran, což je spojeno s oslabenou ochrannou funkcí pracovního práva.

Lze tedy shrnout, že dohody se vyznačují těmito znaky:

- **doplňkový charakter**
- **omezený rozsah výkonu práce**
- **slabší právní postavení zaměstnance**
- **posílení smluvní volnosti**

Dohody musí být uzavřeny písemně, stejně tak se pro jejich vypovězení či pro jejich okamžité zrušení vyžaduje písemná forma, jinak se k výpovědi či jejich okamžitému zrušení nepřihlíží (§ 77 odst. 4 zákoníku práce).

Okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti je oprávněn zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení obou jmenovaných dohod nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu, zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis jejich okamžitého zrušení a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci (§ 77 odst. 5, odst. 6 zákoníku práce).

Pokud není v ustanoveních § 74 - § 77 obsažena speciální úprava týkající se dohod, řídí se předmětná otázka podpůrně ustanoveními, která platí pro pracovní poměr.



Dohoda o provedení práce (§ 75 zákoníku práce)

je dvoustranným právním úkonem, který musí být sjednán písemně. Podstatnou náležitostí je doba, na kterou se dohoda uzavírá. Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí překročit 300 hodin s tím, že do rozsahu se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.



Dohoda o pracovní činnosti (§ 76 zákoníku práce)

je dvoustranný právní úkon, který musí být sjednán písemně. Podstatnými náležitostmi je uvedení sjednaných prací, sjednaného rozsahu práce a doby, na kterou se dohoda uzavírá. Rozsah práce nesmí překročit v témže kalendářním roce 300 hodin, přičemž platí, že není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Pokud si strany nesjednaly způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit:

- a) dohodou ke sjednanému dni
- b) jednostranně (tj. výpovědí) může být dohoda o pracovní činnosti z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15-ti denní výpovědní dobou, která začíná

běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Pro výpověď není stanovena písemná forma.

- c) okamžitým zrušením dohody o pracovní činnosti, které musí být sjednáno s tím, že možné jsou jen důvody, pro něž lze okamžitě zrušit pracovní poměr.

Dohoda o pracovní činnosti zaniká také uplynutím doby, na kterou byla sjednána (pokud byla sjednána na dobu určitou) a případnou smrtí zaměstnance.

1.7 Pracovněprávní odpovědnost za škodu

Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích je upravena v ustanoveních § 248 - § 274 zákoníku práce.



Odpovědnost zaměstnance

za škodu způsobenou zaměstnavateli je odpovědností **subjektivní**, tj. zaměstnanec zásadně odpovídá za zavinění. Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným **porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**. Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí.

Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou specifických případů odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

Rozsah zaměstnancovy náhrady škody je v řadě případů omezen. Obecná odpovědnost za škodu způsobenou z nedbalosti je tak **limitována výší čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku** zaměstnance před porušením povinností, kterým způsobil škodu. Tato limitace neplatí, jestliže škoda byla způsobena úmyslně nebo v opilosti, kterou si zaměstnanec sám přivodil, nebo po zneužití jiných omamných prostředků. V případě odpovědnosti za nesplnění povinností k odvrácení škody, která patří mezi zvláštní případy odpovědnosti, je výše náhrady škody limitována trojnásobkem průměrného měsíčního výdělku. Náhradu škody je v takovém případě možno požadovat pouze na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, a to za předpokladu, že škodu není možné nahradit jinak. Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.



Za úkony činěné v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou považovány úkony:

- úkony potřebné k výkonu práce
- úkony obvyklé před a po výkonu práce

- úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech a to tehdy, kdy jsou konány v objektu zaměstnavatele
- vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět
- školení zaměstnanců, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti, organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřazeným zaměstnavateli

Za takové úkony se však nepovažují cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.



Odpovědnost zaměstnavatele

je **odpovědností objektivní** (tj. zaměstnavatel odpovídá bez ohledu na to, zda škodu zavinil). Právní úprava je v některých případech doplněna právním institutem liberace (zproštění se odpovědnosti), kdy zaměstnavatel má možnost zprostit se objektivně vzniklé odpovědnosti, pokud prokáže existenci právem předpokládaných skutečností (např. částečná liberace z důvodu zavinění poškozeného zaměstnance).

Zaměstnavatel obecně odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům nebo kterou způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.

Zvlášť je upravena odpovědnost zaměstnavatele za věcnou škodu (i účelně vynaložené náklady), kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem.

Samostatně je upravena též odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech, tj. věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém. Odpovědnost za věci odložené se však uplatní pouze, pokud zaměstnanec nahlásí škodu zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl. Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel do částky 10 000 Kč. Jestliže se však zjistí, že škodu na těchto věcech způsobil jiný zaměstnanec nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci škodu v plné výši.



Pracovní právo vzniklo z důvodu potřeby chránit slabší stranu pracovněprávního vztahu, tj. zaměstnance. Konkrétní podoba ochrany se projevuje v následujících záležitostech:

- Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci jen ze zákonem stanovených důvodů
- Zaměstnanec má omezenou odpovědnost za škodu, s výjimkou škody způsobené v opilosti nebo úmyslně je povinen k náhradě škody do 4,5 násobku svého průměrného výdělku
- Jsou stanovena opatření zajišťující bezpečnost při výkonu práce
- Platí zvláštní ochrana žen, dětí, mladistvých a zdravotně postižených
- Je poskytována právní ochrana při stanovení výše mzdy a při výplatě vypočtené mzdy, včetně náhrad mzdy



Nešćáková, L. *Pracovní právo pro neprávnický*. 1. vydání, Praha: A. Grada, 2012, 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání, Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

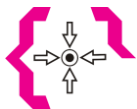
Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3. vydání, Praha: Wolters Kluwert ČR, 2012, 144 s. ISBN: 978-80-7380-316-2

Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.



1. Jaké právní vztahy řadíme mezi pracovněprávní vztahy, čím se tyto pracovněprávní vztahy vyznačují?
2. Za jakých podmínek může fyzická osoba uzavřít pracovní smlouvu?
3. Vyjmenujte povinné náležitosti pracovní smlouvy.
4. K jakému okamžiku vzniká pracovní poměr?
5. Jaké plynou důsledky ze skutečnosti, kdy zaměstnanec nenastoupí do práce v den, který měl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce?
6. Je možné pracovní poměr sjednaný na dobu určitou v trvání 1 roku znovu prodloužit na dobu 1 roku?
7. Zaměstnanec a zaměstnavatel si v pracovní smlouvě sjednali zkušební dobu v trvání 2 měsíců. Lze takto sjednanou zkušební dobu ještě před jejím uplynutím prodloužit o 1 měsíc?
8. Zaměstnavatel chce dát výpověď zaměstnanci, kterého již dvakrát písemně upozornil na nedodržování pracovních povinností (pozdní příchody do práce, neplnění zadaných pracovních úkolů ve stanovených termínech). Jaké náležitosti musí výpověď splňovat, aby byla dána v souladu se zákonem?
9. Zaměstnanci nebyla vyplacena část mzdy ani po uplynutí jednoho měsíce po její splatnosti. Jakým způsobem může zaměstnanec nastalou situaci řešit?
10. Pokud byl se zaměstnancem neplatně rozvázán pracovní poměr, jaké má zaměstnanec možnosti právní obrany?
11. Zaměstnanec nedopatřením rozbil pracovní notebook. Jaké nároky může zaměstnavatel vůči němu uplatnit?

2 Sociální služby



Cíle

Seznámení s podmínkami poskytování sociálních služeb na území České republiky, s druhy sociálních služeb a jejich poskytovateli



Časová náročnost

3 hodiny



Pojmy k osvojení

- sociální služby
- nepříznivá sociální situace
- poskytovatelé sociálních služeb
- registrace
- zařízení sociálních služeb
- oprávněná osoba
- smlouva o poskytování sociálních služeb
- příspěvek na péči
- sociální pracovník

2.1 Základní vymezení a charakteristika sociálních služeb

Právní úpravu sociálních služeb nalezneme v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (dále jen zákon o sociálních službách) a ve vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách (dále jen prováděcí vyhláška).

Zákon o sociálních službách upravuje (§ 1 zákona o sociálních službách):

- **podmínky poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči**
- **podmínky pro vydávání oprávnění k poskytování sociálních služeb**
- **výkon veřejné správy v oblasti sociálních služeb**
- **inspekci poskytování sociálních služeb**
- **předpoklady pro výkon činnosti v sociálních službách**
- **předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka**

Základní zásady, jimiž se řídí poskytování sociálních služeb a od nichž se odvíjí charakteristika systému poskytování služeb v České republice, vymezuje zákon o sociálních službách v ustanovení § 2 zákona o sociálních službách.

Charakteristika systému sociálních služeb:

- primární je poskytnutí relevantních informací osobě, která se ocitla v nepříznivé sociální situaci tak, aby ji pokud možno mohla řešit sama a vlastními silami
- teprve v situaci, kdy tyto informace nestačí, nastupují sociální služby
- individualizace, tj. sociální služby by měly být šité na míru potřebám konkrétního jedince
- sociální služby mají být především aktivační s tím, že mají podporovat samostatnost klientů a předcházet delšímu trvání nepříznivé sociální situace
- kvalita poskytování sociálních služeb souvisí s dodržováním lidských práv a svobod a především se zachováváním lidské důstojnosti

Sociální služby jsou souhrnem odborných činností, které pomáhají člověku řešit nepříznivou sociální situaci.



Sociální služba

Sociální službou se rozumí **činnost nebo soubor činností podle zákona o sociálních službách zajišťujících pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení** (§ 3 písm. a) zákona o sociálních službách).

Sociální služby představují specializované činnosti, které mají pomoci člověku řešit jeho nepříznivou sociální situaci a které vykonává jejich poskytovatel na základě registrace.



Sociální služby jsou druhem sociální péče poskytované konáním (službou) určité instituce (veřejnoprávní instituce, z prostředků veřejnoprávní instituce a za její podpory soukromoprávními institucemi nebo soukromoprávními institucemi, zpravidla konajícími s akreditací či licencí státu a za jeho odborného dohledu) ve prospěch jiné osoby.



Nepříznivá sociální situace

Nepříznivou sociální situací se rozumí oslabení nebo ztráta schopnosti z důvodu věku, nepříznivého zdravotního stavu, pro krizovou sociální situaci, životní návyky a způsob života vedoucí ke konfliktu se společností, sociálně znevýhodňující prostředí, ohrožení práv a zájmů trestnou činností jiné fyzické osoby nebo z jiných závažných důvodů, kdy je nutné řešit vzniklou situaci tak, aby toto řešení podporovalo sociální začlenění a ochranu před sociálním vyloučením (§ 3 písm. b) zákona o sociálních službách).

Zákon o sociálních službách dále v ustanovení § 3 definuje související pojmy: dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, přirozené sociální prostředí, sociální začleňování, sociální vyloučení, zdravotní postižení a plán rozvoje sociálních služeb.

Příčiny vzniku nepříznivé sociální situace jsou velmi různorodé, a proto také existuje velmi pestrá škála druhů sociálních služeb. Poskytnutí sociální služby má člověku pomoci, resp. podporovat jeho vlastní aktivitu vedoucí k řešení nepříznivé sociální situace. Sociální služba však nemůže převzít odpovědnost člověka za jeho vlastní osud či životní perspektivu.

Státní správu v oblasti sociálních služeb vykonávají (§ 5 zákona o sociálních službách):

- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí
- b) Krajské úřady
- c) Obecní úřady obcí s rozšířenou působností
- d) Okresní s právy sociálního zabezpečení
- e) Úřad práce České republiky – jeho krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu

Působnost těchto orgánů veřejné moci při zajišťování sociálních služeb upravuje § 92 - § 96a zákona o sociálních službách.

Shrneme-li, tak zákon o sociálních službách přináší tyto základní instituty:

- **zavedení příspěvku na péči**
- **novou kategorizaci sociálních služeb**
- **zavedení smluvního principu**
- **zavedení principu registrace a inspekce pro poskytovatele sociálních služeb**
- **stanovení předpokladů pro výkon sociálního pracovníka**

2.2 Druhy sociálních služeb a formy poskytování sociálních služeb

Zákon vymezuje jednotlivé druhy sociálních služeb pomocí stanovení účelu sociální služby, dále pomocí stanovení okruhu osob, pro něž je sociální služba určena, a konečně pomocí výčtu základních činností, kterými je určen obsah dané sociální služby.

Základní druhy sociálních služeb představují (§ 32 zákona o sociálních službách):

- 1) sociální poradenství**
- 2) služby sociální péče**
- 3) služby sociální prevence**

Obsah každého druhu sociální služby uvedeného v zákoně o sociálních službách je vymezen souborem základních činností. Přehled všech základních činností při poskytování sociálních služeb uvádí ustanovení § 35 zákona. Jednotlivé základní činnosti se člení na úkony, jejichž rozsah je uveden v prováděcí vyhlášce.

Základní činnosti mohou být u určitých druhů sociálních služeb stejné, avšak rozsah a zaměření jednotlivých úkonů uvedených v prováděcí vyhlášce u každého druhu sociální služby specificky charakterizuje daný druh sociální služby. Základní činnosti jsou poskytovatelé sociálních služeb povinni vždy zajistit, neboť se jedná o nedílnou

součástí předmětné služby. Poskytovatelé prokazují zajištění základních činností při podání žádosti o registraci na poskytování určitého druhu sociální služby.

Vedle základních činností mohou být při poskytování sociálních služeb zajišťovány fakultativní činnosti, které nejsou zákonem přímo stanoveny (§ 35 odst. 4 zákona o sociálních službách). Jejich vymezení záleží na nabídce poskytovatele nebo na přání osoby, která je uživatelem sociální služby. Poskytování fakultativních činností není povinností poskytovatele sociálních služeb, kteří je nabízejí a poskytují jako nadstandardní činnosti závislé na možnostech poskytovatele. Jedná se např. o nadstandardní vybavení pokoje, zajištění dopravy klientů do zařízení a zpět, nabídku pedikúry či manikúry. Obecně jde o takové služby, které nejsou obsaženy v základních činnostech, jež u jednotlivých druhů sociálních služeb vymezuje zákon a prováděcí vyhláška.

Sociální poradenství (§ 37 zákona o sociálních službách, § 3 - § 4 prováděcí vyhlášky)

Smyslem sociálního poradenství je poskytování potřebných informací, které přispívají k řešení nepříznivé sociální situace. Sociální poradenství má v celém systému sociálních služeb specifické postavení, neboť **bezplatné poskytování základního sociálního poradenství je stěžejní zásadou zákona o sociálních službách vyjádřenou v ustanovení § 2.**

Sociální poradenství se člení na:

- a) základní sociální poradenství
- b) odborné sociální poradenství

Služby sociální péče (§ 38 a násl. zákona o sociálních službách, § 5 - §18 prováděcí vyhlášky)

Služby sociální péče jsou zaměřeny na to, aby napomáhaly lidem zajistit si fyzickou a psychickou soběstačnost. Služby sociální péče tedy zahrnují služby, jejichž hlavním cílem je zabezpečovat lidem základní životní potřeby, které nemohou být zajištěny bez péče a pomoci jiné osoby.

Služby sociální prevence (§ 53 a násl. zákona o sociálních službách, § 19 - § 35 prováděcí vyhlášky)

Služby sociální prevence se zaměřují na jevy a situace, které mohou vést k sociálnímu vyloučení osob a nejsou a priori způsobeny neschopností pečovat o sebe z důvodu věku či zdravotního stavu.

Služby sociální prevence se soustředí především na oblast tzv. „sociálně negativních jevů“, jako je např. kriminalita, bezdomovectví, zneužívání návykových látek, krize v rodině apod. a jsou proto určeny osobám, jejichž nepříznivá situace je zapříčiněna

krizovou sociální situací, životními návyky a způsobem života vedoucím ke konfliktu se společností, sociálně znevýhodňujícím prostředím a ohrožením práv a zájmů způsobeným trestnou činností jiné osoby. Služby sociální prevence napomáhají zabránit sociálnímu vyloučení osob pomocí překonání jejich nepříznivé sociální situace.

Obecným cílem služeb sociální prevence je ochrana společnosti před vznikem a šířením nežádoucích společenských jevů. Služby sociální péče tedy slouží zejména k předcházení sociálnímu vyloučení osob, které jsou ohroženy sociálně negativními jevy.

Sociální služby je možné poskytovat formou terénní, ambulantní a pobytovou (§ 33 zákona o sociálních službách). Pobytovými službami se rozumí služby spojené s ubytováním v zařízeních sociálních služeb (domovy pro seniory, domovy pro lidi se zdravotním postižením, některé služby sociální prevence poskytující ubytování na dobu určitou). Ambulantními službami se rozumí služby, za kterými osoba dochází nebo je doprovázena nebo dopravována do zařízení sociálních služeb a součástí služby není ubytování (poradny, denní stacionáře, kontaktní centra). Terénními službami se rozumí služby, které jsou osobě poskytovány v jejím přirozeném sociálním prostředí, tj. v místě, kde osoba žije, pracuje, vzdělává se nebo tráví volný čas (pečovatelská služba, osobní asistence, terénní programy pro ohroženou mládež).

Důležitým principem je možnost kombinace různých druhů služeb a kombinace služeb s podporou ze strany rodiny či jiných blízkých osob.

2.3 Uživatelé sociálních služeb



Oprávněná osoba

Za oprávněnou osobu je považována **osoba, kterou zákon o sociálních službách řadí do okruhu osob, kterým jsou při splnění zákonných podmínek poskytovány sociální služby** (§ 4 odst. 2 zákona o sociálních službách).

Sociální služby mohou být poskytnuty:

- 1) osobám, které mají nárok na příspěvek na péči; podmínka bydliště na území České republiky zde neplatí
- 2) občanovi členského státu Evropské unie, pokud je hlášen na území České republiky k pobytu podle zvláštního právního předpisu po dobu delší než 3 měsíce
- 3) rodinnému příslušníkovi občana členského státu Evropské unie, pokud je hlášen na území České republiky k pobytu podle zvláštního právního předpisu po dobu delší než 3 měsíce.

Služby sociální prevence spočívající v azylových domech, kontaktních centrech, krizové pomoci, intervenčních centrech, nízkoprahových denních centrech, nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež, noclehárnách a v terénních

programech mohou být poskytovány také osobám legálně pobývajícím na území České republiky podle zvláštního právního předpisu.

Co se týče úhrady nákladů za sociální služby, tak tyto se poskytují osobám buď zdarma, tj. bez úhrady nákladů nebo za částečnou či plnou úhradu nákladů (§ 71 zákona o sociálních službách). Zákon o sociálních službách v ustanovení § 72 vyjmenovává sociální služby poskytované bez úhrady nákladů. Podmínky a způsob stanovení výše úhrady za ostatní sociální služby (zákon vždy uvádí, za které činnosti je od uživatele požadována úhrada) pak vymezuje v ustanovení § 73 - § 76 citovaného zákona.

Úhradou nákladů za sociální služby se rozumí platba uživatele sociální služby jejímu poskytovateli za činnosti v rozsahu uvedeném ve smlouvě o poskytování sociální služby.

Principy, které ovládají výši úhrady, jsou:

- K úhradě nákladů za poskytnutou péči je určen především příspěvek na péči a úhradu za pobyt a stravu si hradí uživatel sám (ze mzdy, důchodu či z jiných pravidelných příjmů)
- Rozhodující je forma péče
- Současně je uživatelům pobytových služeb garantováno, že jim po úhradě nákladů za stravu a pobyt musí zůstat alespoň 15% jejich příjmu

Zákon o sociálních službách umožňuje, aby se v případě, kdy uživatel sociální služby nemá vlastní příjem nebo jeho příjem nepostačuje k zaplacení plné výši úhrady za ubytování a stravu, poskytovatel služby dohodl na spoluúčasti na úhradě nákladů s jinými osobami (§ 71 odst. 3). Dohodu o spoluúčasti lze uzavřít mezi poskytovatelem a osobou blízkou osobě, které je sociální služba poskytována, popř. lze dohodu uzavřít i s jinou fyzickou či právnickou osobou, jež není blízkou osobou ve smyslu příslušných ustanovení občanského zákoníku. Spolupodílet se na úhradě nákladů tak může jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, která souhlasí s uzavřením smlouvy o spoluúčasti, podmínkou není příbuzenský vztah mezi fyzickými osobami.

2.4 Poskytovatelé sociálních služeb

V podmínkách, které umožňují poskytování sociálních služeb, se uplatňují tyto zásady:

- Sociální služby je možné poskytovat jen na základě oprávnění k poskytování sociálních služeb
- Oprávnění vzniká rozhodnutím o registraci, které vydává krajský úřad
- Povinnost disponovat oprávněním platí pro všechny poskytovatele, veřejný sektor nevyjímaje
- S poskytovatelem je uzavřena smlouva o poskytnutí služby
- Pokud jsou poskytovateli sociálních služeb nestátní organizace, lze jim poskytnout nenárokovou dotaci ze státního rozpočtu

- Inspekci poskytování sociálních služeb, tj. bodové ohodnocení dle standardů kvality provádí zpravidla krajský úřad



Poskytovatelé sociálních služeb

Za poskytovatele sociálních služeb jsou považovány zákonem stanovené subjekty poskytující sociální služby (§ 6 zákona o sociálních službách)

- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí a jím zřízené organizační složky státu
- b) Územní samosprávné celky a jimi zřízené právnické osoby
- c) Státní příspěvkové organizace, které jsou právnickými osobami
- d) Jiné právnické a fyzické osoby

Důležitý je princip registrace, neboť se stanovenými výjimkami lze na jeho základě poskytovat sociální služby. Sociální služby tak mohou poskytovat jakékoliv právnické či fyzické osoby, pokud splní zákonné podmínky. Registrací se rozumí vydání oprávnění poskytovat konkrétní druhy služeb.



Princip registrace

Sociální služby lze poskytovat jen na základě oprávnění k poskytování sociálních služeb, které vzniká rozhodnutím o registraci vydaným příslušným krajským úřadem (případně Ministerstvem práce a sociálních věcí, je-li zřizovatelem poskytovatele sociálních služeb) ve správním řízení. Zákon o sociálních službách užívá termín registrující orgán (tzv. legislativní zkratku). Registrující orgány posuzují splnění všech zákonných podmínek.

Na rozhodnutí o registraci je právní nárok, což znamená, že rozhodnutí o registraci musí být vydáno, jsou-li splněny stanovené podmínky. Registrace je upravena v ustanoveních § 78 - § 84 zákona o sociálních službách.

Registrace se vyžaduje jak u fyzických a právnických osob, tak u organizační složky státu, nebo územně samosprávného celku.

Zákon stanoví následující podmínky registrace (§ 79 zákona o sociálních službách):

- 1) podání písemné žádosti o registraci
- 2) bezúhonnost a odborná způsobilost všech fyzických osob, které budou přímo poskytovat sociální služby
- 3) bezúhonnost právnické osoby, která bude poskytovat sociální služby
- 4) zajištění hygienických podmínek, jsou-li sociální služby poskytovány v zařízení sociálních služeb
- 5) vlastnické nebo jiné právo k objektu či k prostorám, v nichž budou sociální služby poskytovány
- 6) zajištění materiálních a technických podmínek odpovídajících druhu poskytovaných sociálních služeb
- 7) skutečnost, že na majetek žadatele nebyl prohlášen konkurs nebo proti němu nebylo zahájeno insolvenční řízení anebo nebyl insolvenční návrh na zamítnut pro nedostatek majetku dlužníka.

Registrující orgán vydá o rozhodnutí o registraci, jestliže žadatel prokáže, že splňuje všechny stanovené podmínky.

Poskytovatel sociálních služeb je ještě před započítáním jejich poskytování povinen uzavřít pojistnou smlouvu pro případ odpovědnosti za škodu způsobenou při poskytování sociálních služeb s tím, že toto pojištění musí být sjednáno po celou dobu, po kterou poskytuje sociální služby (§ 80 zákona o sociálních službách).

Registrace je nepřevoditelná a pozbývá platnosti dnem zániku právnické osoby nebo dnem úmrtí fyzické osoby (§ 82 odst. 6 zákona o sociálních službách). Poskytovatel je povinen do 15 dnů písemně oznámit registrujícímu orgánu všechny změny ve smyslu § 82 odst. 1 zákona o sociálních službách a doložit tyto změny příslušnými doklady. Poskytování sociální služby v souladu s těmito změnami je možné až po právní moci rozhodnutí o změně registrace (§ 82 odst. 2 zákona o sociálních službách).

Registrace může být registrujícím orgánem zrušena, jestliže poskytovatel sociálních služeb (§ 82 odst. 3 zákona o sociálních službách):

- a) Přestane splňovat podmínky
- b) Zvláště závazně poruší své povinnosti a je mu uložena sankce za správní delikt
- c) Nesplňuje standardy kvality poskytovaných služeb a tento nedostatek neodstraní
- d) O zrušení sám požádá

Určité subjekty mohou poskytovat sociální služby, aniž by byly registrovány. Zákon o sociálních službách stanoví v § 83 a § 84 výjimky z registrační povinnosti (osoba blízká, asistent sociální péče, který neposkytuje pomoc jako podnikatel, fyzická nebo právnická osoba usazená v jiném členském státě EU, zdravotnická zařízení lůžkové péče, pokud poskytují sociální služby na základě § 52 zákona o sociálních službách, dobrovolní pracovníci pečovatelské služby).

Kontrolu plnění registračních podmínek provádí registrující orgán (§ 82a zákona o sociálních službách). Postup při kontrole se řídí zákonem o státní kontrole. V případě zjištěných nedostatků je registrující orgán oprávněn ukládat poskytovatelům sociálních služeb nápravná opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, přičemž poskytovatel je povinen splnit uložená opatření ve lhůtě určené registrujícím orgánem.

Poskytování sociálních služeb je zákonem o sociálních službách založeno na smluvním principu, tj. osoba, která potřebuje sociální služby, a poskytovatel sociálních služeb jsou povinni uzavřít smlouvu. Jediným případem, kdy není sociální služba poskytována na základě uzavřené smlouvy, je poskytování služby dítěti na základě rozhodnutí soudu o nařízení výchovy nebo předběžného opatření. Ústavní výchovu dětí nebo umístění dítěte na základě předběžného opatření lze vykonávat v domově pro osoby se zdravotním postižením. Dítě je v těchto případech do domova pro osoby se zdravotním postižením umístěné na základě rozhodnutí soudu, smlouva o poskytnutí sociální služby se tudíž neuzavírá.

Zákon o sociálních službách v ustanovení § 91 odst. 3 dále stanoví důvody, kdy může poskytovatel odmítnout uzavření smlouvy:

1. osoba žádá o takový druh sociální služby, kterou poskytovatel neposkytuje (poskytovatel toto musí doložit registrací, kde je vedle druhu sociální služby uveden také okruh osob, jimž jsou sociální služby určeny)
2. osoba žádá o sociální službu, k jejímuž poskytnutí nemá poskytovatel dostatečnou kapacitu (údaj o kapacitě poskytovaných služeb je rovněž uveden v rozhodnutí o registraci)
3. kontraindikovaný zdravotní stav žadatele (prováděcí vyhláška v § 36 stanoví zdravotní stavy, které vylučují poskytování pobytových sociálních služeb)
4. žadateli sociální služby byla poskytovatelem této služby v době kratší než 6 měsíců před žádostí dána výpověď ze smlouvy z důvodů porušení povinností vyplývajících ze smlouvy, případně ve smlouvě uvedených vnitřních pravidel poskytování sociální služby

Sjednávání druhu služby a rozsahu poskytovaných služeb podle individuálních potřeb osob včetně konkrétních podmínek poskytování služby je výrazným krokem směřujícím k uplatnění svobodné vůle osob, kterým jsou služby poskytovány. Osoby samy jsou účastníky sjednání podmínek služby. Smlouva uživateli služeb umožňuje vymáhat sjednaný rozsah služby a poskytovatele zavazuje k poskytování bezpečných a profesionálních služeb.



Smlouva o poskytnutí sociální služby

je smlouva uzavřená mezi uživatelem sociálních služeb (nebo jeho zákonným zástupcem) a poskytovatelem sociálních služeb, který je pro daný druh služby registrován. Charakter smlouvy je soukromoprávní a řídí se příslušnými ustanoveními občanského zákoníku (§ 90 – 91 zákona o sociálních službách; pro uzavírání smluv a právní vztahy z nich vyplývající se použijí ustanovení občanského zákoníku).

Pojmovými znaky smlouvy jsou závazek poskytovatele poskytovat sociální službu ve smyslu § 32 a násl. zákona o sociálních službách a závazek uživatele sociální služby platit stanoveným způsobem za poskytnutou sociální službu úhradu (podle § 73 a násl.) a dodržovat vnitřní pravidla stanovená poskytovatelem pro poskytování sociální služby.

Písemná forma smlouvy se vyžaduje u některých druhů sociálních služeb kategoricky (dle § 91 odst. 1 zákona o sociálních službách je nutné písemně uzavřít smlouvu o poskytování osobní asistence, pečovatelské služby, tísňové péče, průvodcovských a předčitatelských služeb, podpory samostatného bydlení, odlehčovacích služeb, služeb v denních centrech, v denních stacionářích, v týdenních stacionářích, v domovech pro osoby se zdravotním postižením, v domovech pro seniory, v domovech se zvláštním režimem, v chráněném bydlení, ve zdravotnických zařízeních ústavní péče, v azylových domech, v domech na půl cesty, pobytové formě služby následné péče, v sociálně terapeutických dílnách, v terapeutických komunitách), u jiných, jestliže to v průběhu jednání navrhne kterýkoliv účastník (smluvní strana). Posledně jmenované pravidlo se týká poskytování rané péče,

tlumočnických služeb, krizové pomoci, služeb v intervenčních centrech, sociálně aktivizačních služeb pro rodiny s dětmi a sociální rehabilitace.

Zákon stanoví povinné obsahové náležitosti smlouvy (§ 91 odst. 2 zákona o sociálních službách):

- 1) označení smluvních stran
- 2) druh sociální služby
- 3) rozsah poskytování sociální služby
- 4) místo a čas poskytování sociální služby
- 5) výši úhrady za sociální služby sjednanou v rámci výše úhrady stanovené zákonem a způsob jejího placení, včetně způsobu vyúčtování
- 6) ujednání o dodržování vnitřních pravidel stanovených poskytovatelem pro poskytování sociálních služeb
- 7) výpovědní důvody a výpovědní lhůty
- 8) dobu platnosti smlouvy



Platí, že každá smlouva musí být uzavřena v souladu se zněním zákona i v souladu s účelem zákona a v souladu s dobrými mravy, jinak může být shledána neplatnou.

Od poskytovatelů sociálních služeb je třeba odlišit zařízení sociálních služeb.



Zařízení sociálních služeb

Zařízení sociálních služeb je provozním celkem, jehož prostřednictvím osoba sociální služby poskytuje (§ 34 zákona o sociálních službách).

Zařízení sociálních služeb mohou být zřizována samostatně, nebo lze provozovat společně i více zařízení. Kombinací jednotlivých druhů zařízení sociálních služeb lze zřizovat mezigenerační nebo integrovaná centra sociálních služeb.

2.5 Inspekce poskytování sociálních služeb

Ustanovení § 88 a § 89 upravuje povinnosti poskytovatelů sociálních služeb. **Soubor těchto zákonem stanovených povinností tvoří základ pro definování standardů kvality sociálních služeb.** Specificky je upravený okruh povinností týkajících se používání opatření omezující pohyb osob. Obecně lze za tato opatření považovat taková opatření, která zamezují osobě, jíž je sociální služba poskytována, svobodně a bez omezení se pohybovat. Zákon ukládá poskytovateli sociálních služeb postupovat při poskytování sociální služby tak, aby předcházel situacím, ve kterých je nezbytné použít omezující pohyb osob.

Plnění povinností je předmětem inspekce poskytování sociálních služeb a jejich neplnění může být považováno za správní delikt, za který je možné poskytovateli uložit pokutu.

Inspekcí poskytování sociálních služeb se rozumí provádění kontroly poskytování sociálních služeb vykonávané formou státní kontroly podle zákona č. 552/1991 Sb., o státní kontrole.

Inspekci podléhají poskytovatelé sociálních služeb, kterým bylo vydáno rozhodnutí o registraci, a dále poskytovatelé uvedení v ustanovení § 84 zákona o sociálních službách, u nichž se registrace nevyžaduje.

Výkon inspekce představuje výkon státní správy a přísluší krajským pobočkám Úřadu práce. Předmětem inspekce je plnění zákonem uložených povinností poskytovatelům sociálních služeb ve dvou oblastech:

- 1) plnění povinností poskytovatelů sociálních služeb stanovených v § 88 a § 89 zákona o sociálních službách
- 2) plnění kvality poskytování sociálních služeb podle § 99 zákona o sociálních službách

Inspekce se provádí vždy v místě poskytování sociálních služeb, s výjimkou dle § 98 odst. 8 zákona o sociálních službách v případě následné inspekce. Jednou z forem zjišťování informací pro účely inspekce jsou cílené rozhovory s klienty sociálních služeb, přičemž zákon upravuje pravidla pro vedení takového rozhovoru.

O výsledku inspekce se pořizuje **inspekční zpráva**, na kterou se vztahují ustanovení o protokolu podle zákona o státní kontrole. Inspekční zpráva musí obsahovat popis zjištěných skutečností s uvedením zjištěných nedostatků a označení ustanovení právních předpisů, které byly porušeny. V inspekční zprávě se uvádí označení inspekčního orgánu a inspektorů a dalších přizvaných odborníků a zúčastněných osob, označení kontrolovaného poskytovatele, místo a čas provedení inspekce, předmět inspekce, zjištěné skutečnosti, označení dokladů a ostatních materiálů, o které se kontrolní zjištění opírá, a podpisy kontrolorů a přizvaných odborníků. Kopie inspekční zprávy se v listinné podobě zakládá do registru poskytovatelů vedeného podle § 85 zákona o sociálních službách. Do registru v elektronické podobě zapisuje krajský úřad informaci o výsledku provedené inspekce zahrnující hodnocení plnění standardů kvality sociálních služeb.

Krajská pobočka Úřadu práce je oprávněna ukládat poskytovateli sociálních služeb opatření k odstranění nedostatků zjištěných při inspekci. Tato opatření se uvádějí v inspekční zprávě. Poskytovatel může proti uloženým opatřením podat námítky. Poskytovatel je povinen splnit uložená opatření ve lhůtě stanovené v inspekční zprávě a podat písemnou zprávu o přijatých opatření a jejich plnění, vyžádá-li si ji krajská pobočka Úřadu práce. Po podání této zprávy je možné provést následnou inspekci, jež nemusí být provedena v místě poskytování sociálních služeb.

2.6 Předpoklady pro výkon činnosti v sociálních službách a pro výkon povolání sociálního pracovníka

Zákon o sociálních službách v ustanovení § 115 vyjmenovává **okruh pracovníků vykonávajících odbornou činnost v sociálních službách**:

- 1) **sociální pracovníci za podmínek stanovených v § 109 a § 110**

- 2) **pracovníci v sociálních službách**
- 3) **zdravotničtí pracovníci**
- 4) **pedagogičtí pracovníci**
- 5) **manželští a rodinní poradci**
- 6) **další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby**

Při poskytování sociálních služeb působí dále dobrovolníci za podmínek stanovených zákonem č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě).

Definici činnosti pracovníka v sociálních službách vymezuje ustanovení § 116 odst. 1 písm. a) až d) zákona o sociálních službách.

Předpoklady pro výkon činnosti pracovníka v sociálních službách jsou (§ 116 odst. 2 zákona o sociálních službách):

- a) **plná svéprávnost**
- b) **bezúhonnost**
- c) **zdravotní způsobilost**
- d) **odborná způsobilost**

Právní úprava předpokladů pro výkon povolání sociálního pracovníka obsažená v zákoně o sociálních službách představuje obecnou právní úpravu, jež se vztahuje nejen na činnost sociálního pracovníka v sociálních službách, ale i na činnost sociálních pracovníků vykonávanou podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve školách a školských zařízeních, ve zdravotnických zařízeních, ve věznicích, v zařízeních pro zajištění cizinců a v azylových zařízeních. Platí, že tato úprava neumožňuje výjimky, není proto rozhodující, jakým způsobem jsou v jiných právních předpisech stanoveny předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka, což se týká zejména vymezení odborné způsobilosti. Není tedy možné považovat za splněnou podmínku odborné způsobilosti, jestliže by ji sociální pracovník splnil dle jiného právního předpisu, v němž jsou tyto podmínky stanoveny odlišně od právní úpravy obsažené v zákoně o sociálních službách.



Sociální pracovník

vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb (§ 109 zákona o sociálních službách).

Sociální pracovník tedy není osobou, která přímo poskytuje sociální služby, jeho úkolem je služby koordinovat, vyhledávat klienty, nebo poskytovat poradenské služby.

Předpoklady k výkonu povolání sociálního pracovníka představují (§ 110 odst. 1 zákona o sociálních službách):

a) plná svéprávnost

b) bezúhonnost

c) zdravotní způsobilost – zjišťuje a lékařský posudek o zdravotní způsobilosti vydává registrující poskytovatel zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktický lékař pro děti a dorost a u zaměstnanců poskytovatel pracovně lékařských služeb

d) odborná způsobilost

- i. vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost
- ii. vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu
- iii. absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost, v oblastech zaměřených na sociální politiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v oblasti studia, která není uvedena v předchozím odstavci
- iv. absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost, v oblastech zaměřených na sociální politiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 10 let, za podmínky středního vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním, ukončeného nejpozději 31. prosince 1998

Sociální pracovník je povinen dále se vzdělávat (§ 111 zákona o sociálních službách).

2.7 Příspěvek na péči

Zavedení příspěvku na péči bylo odrazem myšlenky spočívající v tom, že osobě, která potřebuje pomoc při zvládnutí běžných životních úkonů, bude přidělen určitý

finanční příspěvek z veřejného rozpočtu s tím, že pak bude na rozhodnutí příjemce tohoto příspěvku, jak ho využije, od koho a jaké služby si zakoupí.



Příspěvek na péči

je dávka, poskytovaná podle zákona o sociálních službách fyzickým osobám z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu v oblasti běžné denní péče o vlastní osobu a v oblasti soběstačnosti závislým na péči jiné fyzické osoby za účelem zajištění potřebné pomoci, resp. aby si závislá osoba mohla dle vlastního uvážení zajistit potřebnou pomoc (buď v rámci rodiny nebo prostřednictvím poskytovatele sociálních služeb formou poskytnutí některé ze sociálních služeb, popřípadě prostřednictvím jiné fyzické osoby nebo právnické osoby, anebo kombinací těchto forem).

Péčí o vlastní osobu se rozumí především takové denní úkony, které se týkají zajištění či přijímání stravy, osobní hygieny, oblékání a pohybu.

Soběstačností se rozumí úkony, které umožňují účastnit se sociálního života (např. schopnost komunikovat, nakládat s penězi nebo předměty osobní povahy, obstarat si osobní záležitosti, uvařit si, vyprat a uklidit. Příspěvek na péči se řadí do nepojistných systémů sociálního zabezpečení.

Okruh oprávněných osob

Okruh oprávněných osob, tj. osob, jimž přísluší za splnění podmínek stanovených zákonem o sociálních službách příspěvek na péči (oprávněná osoba=osoba, které byl přiznán příspěvek), upravuje § 4 odst. 1 zákona o sociálních službách.

Podmínky nároku na příspěvek na péči

Nárok na příspěvek na péči má osoba, která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebuje pomoc při zvládnutí základních životních potřeb v takovém rozsahu, který odůvodňuje její zařazení do některého stupně ze závislosti (§ 7 zákona o sociálních službách). Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy trvá nebo má trvat déle než jeden rok a který omezuje funkční schopnosti nutné pro zvládnutí základních životních potřeb. Nárok na příspěvek náleží potřebné osobě jen tehdy, pokud jí pomoc poskytne osoba blízká, asistent sociální péče, poskytovatel sociálních služeb anebo dětský domov.

Shrneme-li tak, příspěvek je poskytován osobě starší jednoho roku, která je závislá na jiné fyzické osobě z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Závislost na jiné osobě se určuje ve čtyřech stupních závislosti s tím, že se hodnotí schopnost péče o vlastní osobu a soběstačnost pomocí vymezených úkonů a úkonů soběstačnosti (§ 8 zákona o sociálních službách). Zákon o sociálních službách rozlišuje čtyři stupně závislosti: lehkou, středně těžkou, těžkou a úplnou. Míra závislosti je na základě lékařského vyšetření stanovena dle počtu úkonů, které osoba není schopna samostatně zvládat.

Výše příspěvku je stratifikována podle stupně této závislosti a věku osoby (osoba do 18 let věku a osoba staří 18 let (§ 11 zákona o sociálních službách).

Příspěvek na péči zpravidla náleží oprávněné osobě, o kterou má být pečováno, nikoliv osobě, která péči zajišťuje. Nositel nároku je tedy zároveň i příjemcem příspěvku s výjimkou situace, kdy je příjemcem příspěvku zákonný zástupce osoby, případně jiná fyzická osoba, jíž byl nezletilý oprávněný svěřen do péče na základě úředního rozhodnutí. Popsaná výjimka je důsledkem situace, kdy nárok na příspěvek vzniká nezletilým dětem či osobám omezeným na svéprávnosti. z

Pečujícími osobami mohou být i osoby blízké či jiné osoby, které s oprávněným žijí ve společné domácnosti.

Nárok na příspěvek vzniká dnem splnění podmínek odůvodňujících, aby byl osobě přiznán některý ze stupňů závislosti (§ 13 zákona o sociálních službách). Podmínkou také je, že osoba patří do okruhu osob podle § 4 odst. 1 zákona o sociálních službách.

Nárok na výplatu příspěvku vzniká podáním žádosti o přiznání příspěvku, pokud není řízení zahájeno z moci úřední.

Řízení o příspěvku

V řízeních ve věcech příspěvku na péči se postupuje podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, (dále jen správní řád) s tím, že zákon o sociálních službách stanových v některých případech postup od správního řádu odlišný.

O příspěvku rozhoduje v prvním stupni správního řízení Úřad práce České republiky prostřednictvím krajských poboček a pobočky pro hlavní město Prahu (§ 7 odst. 4 zákona o sociálních službách; platí, že Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností, krajské pobočky jsou jeho organizační součástí a nejsou samostatnými správními úřady). Způsob zahájení řízení upravuje § 23 odst. 1 zákona o sociálních službách, dle něhož se řízení zahajuje na žádost či z moci úřední. Žádost o příspěvek musí splňovat náležitosti uvedené v § 24 zákona o sociálních službách a v § 37 odst. 2 správního řádu.

Podkladem pro vydání rozhodnutí o příspěvku je sociální šetření a posouzení stupně závislosti osoby (§ 25 zákona o sociálních službách). Sociální šetření představuje zjištění schopnosti samostatného života osoby v přirozeném prostředí a provádí ho sociální pracovník krajské pobočky Úřadu práce, která vede řízení o příspěvku. O sociálním šetření pořizuje sociální pracovník písemný záznam.

Na formu rozhodnutí o příspěvku se vztahují ustanovení správního řádu (zákon o sociálních službách nestanoví žádné odchylky).



Lidé mají právo na to, aby žádali o pomoc a podporu ze strany veřejné správy a poskytovatelů sociálních služeb v případě, že nejsou schopni samostatně řešit svou

nepříznivou sociální situaci. Toto právo je založeno na obecném principu solidarity ve společnosti. Současně je jim zákonem garantováno, že poskytnutá pomoc a podpora musí zachovávat jejich lidskou důstojnost, musí vycházet z individuálních potřeb člověka a působit na něj tak, aby byla posilována jeho schopnost sociálního začlenění. Nárok mají lidé také na bezplatné sociální poradenství, které se vztahuje k možnostem řešení jejich nepříznivé sociální situace. Hlavním posláním zákona o sociálních službách je chránit práva a oprávněné zájmy lidí, kteří jsou oslabeni v jejich prosazování z různých příčin. Zákon vytváří právní rámec pro nespočetné množství vztahů mezi lidmi a institucemi v případech, kdy je nezbytné zabezpečit podporu a pomoc lidem, kteří se ocitnou v nepříznivé sociální situaci.



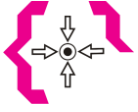
Tröster P. a kol.. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání, Praha: C.H.Beck 2013. 320 s. ISBN: 978-80-7400-473-5

Králová, J., Rážová, E. *Sociální příspěvek a příspěvek na péči*. 4. vydání, ANAG 2012, 463 s. ISBN 978-80-7263-748-5



1. Vymezte termín nepříznivá sociální situace
2. Charakterizujte systém sociálních služeb
3. Vyjmenujte druhy sociálních služeb
4. Za jakých podmínek lze poskytovat sociální služby?
5. Na jakém principu je postaveno poskytování sociálních služeb mezi jejich poskytovateli a uživateli?
6. K čemu slouží zařízení sociálních služeb?
7. Kde jsou upraveny standardy kvality sociálních služeb?
8. Co je předmětem inspekce sociálních služeb a které subjekty jsou oprávněny inspekci provádět?
9. Kde a jak jsou upraveny předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka?
10. Co je účelem příspěvku na péči?

3 Sociální zabezpečení



Cíle

Seznámení se základy právní úpravy sociálního zabezpečení



Časová náročnost

3 hodiny



Pojmy k osvojení

- sociální zabezpečení
- sociální událost
- pojistný systém
- nepojistný systém
- nárok na dávku
- nárok na výplatu dávky

3.1 Úvod – charakteristika sociálního zabezpečení

Právo sociálního zabezpečení, resp. sociální právo je výsledkem sociální politiky státu.



Sociální zabezpečení

představuje soubor právně upravených nástrojů a opatření, které poskytují **ochranu a pomoc lidem v případech nastalých sociálních událostí**. Sociální zabezpečení je vystavěno na třech základních pilířích:

- 1) sociální pojištění
- 2) státní sociální zaopatření (státní sociální podpora)
- 3) sociální pomoc (sociální péče)

Sociální pojištění

= **povinný finanční systém, kterým se osoba sama nebo někdo jiný osobu povinně zajišťuje pro případ budoucí sociální události.**

Základními pojmovými znaky sociálního pojištění jsou:

- povinné, zákonem uložené pojištění

- zákon stanoví osobní rozsah (okruh povinně pojištěných osob, okruh povinných plátců pojistného)
- zákon stanoví věcný rozsah (pojištěné sociální události, podmínky vzniku a trvání nároků a výši nároků)
- zákon stanoví způsob správy a financování

Sociální pojištění může být doplňkové nebo základní a dělí se na tyto základní systémy: úrazové, nemocenské, zdravotní, v mateřství, ve stáří, invalidity, pozůstalých, v nezaměstnanosti. Za krátkodobá sociální pojištění se považují pojištění v nemoci, mateřství a nezaměstnanosti, za dlouhodobá pojištění ve stáří, invaliditě a při ztrátě živitele.

Sociální zaopatření (státní sociální podpora)

= systém poskytování peněžitých dávek v případech definovaných zákonem nebo smlouvou, tedy finanční převody ve prospěch těch, kteří splnili podmínky vzniku nároku, aniž by si tento nárok „koupili“ placením zvláštních cílených příspěvků (např. pojistné v sociálním pojištění), nebo ho získali splněním stanovených hranic potřebnosti (testováním příjmů nebo majetku).

Státní sociální podpora představuje soustavu zaopatřovacích dávek poskytovaných ze státního rozpočtu určitým skupinám osob. Podle povahy věci jde o sociální zaopatřovací dávky poskytované bez ověřování (testování) příjmů nebo majetkových poměrů. Některé dávky jsou však podmíněny nízkým příjmem nebo nemajetností. Pokud jsou dávky podmíněny potřebností (ověřením výdělku či majetku), jde o sociální pomoc.

Základními pojmovými znaky státní sociální podpory jsou:

- jde o povinný, zákonem upravený redistributivní systém
- zákon stanoví osobní rozsah (okruh povinně zaopatřených osob)
- zákon stanoví věcný rozsah (podmínky vzniku a trvání nároků a jejich výši)
- poživatel dávky finančně do systému nepřispívá
- systém je financován ze státního rozpočtu nebo podle jiných pravidel úhrady nákladů z veřejnoprávních prostředků

Úkolem státní sociální podpory je zejména finančně zabezpečit rodiny s dětmi a to způsobem, že dávky státní sociální podpory kryjí část nákladů na výživu a ostatní základní potřeby dětí a rodin a poskytují se i při některých dalších sociálních situacích.

Sociální pomoc (státní sociální pomoc)

= jedna z nejstarších forem přerozdělení prostředků, kdy nějaký subjekt poskytuje pomoc těm, kteří ji prokazatelně potřebují. Pokud tak činí stát nebo jiná veřejnoprávní instituce, hovoříme o státní sociální pomoci. Poskytuje se zpravidla pouze občanům ve stavu hmotné nouze k uspokojování jejich základních potřeb v nezbytném či přiměřeném rozsahu. Sociální pomoc se soustředí na dlouhodobě nezaměstnané občany, staré občany, zdravotně postižené občany, nízkopříjmové a rozvrácené rodiny, občany v krizi (alkoholici, drogově závislí, bezdomovci atd.).

Základními pojmovými znaky státní sociální pomoci jsou:

- jde o povinný, zákonem upravený redistributivní systém
- zákon stanoví osobní rozsah (okruh povinně zaopatřených osob)
- zákon stanoví věcný rozsah (podmínky vzniku a trvání nároků a jejich výši)
- poživatel dávky finančně do systému nepřispívá
- systém je financován ze státního rozpočtu nebo podle jiných pravidel úhrady nákladů z veřejnoprávních prostředků

Úkolem sociální pomoci je sociální ochrana osob, které se ocitly v tíživé situaci, kterou nejsou schopny zvládnout vlastním přičiněním.

Státní sociální pomoc, stejně jako sociální služby a sociální pojištění, je částí širšího, dříve užívaného zákonného pojmu sociální péče.

Předmětem práva sociálního zabezpečení je soubor právních předpisů, které upravují hmotné zabezpečení a služby, jež stát zabezpečuje, reguluje nebo poskytuje občanům, kteří v důsledku sociální události nemohou být výdělečně činnými a jejichž nezadatelná sociální práva zaručená ústavou jsou ohrožena.

Mezi základní sociální práva občana vymezená ve Všeobecné deklaraci lidských práv OSN, která jsou předmětem sociálního zabezpečení v sociálně-právním státě, patří:

- **právo na práci**
 - možnost zvolit si svobodné zaměstnání za uspokojivých pracovních podmínek za přiměřenou odměnu
 - právo na peněžitou podporu v nezaměstnanosti
- **právo na uspokojivé pracovní podmínky**
 - právo na odměnu, bezpečné a zdravotně nezávadné podmínky pracovní podmínky, právo na odpočinek, zotavení, přiměřenou pracovní dobu a pravidelnou dovolenou
 - zákaz diskriminace (např. v případě povýšení nelze uplatňovat jiná kritéria než vzdělání, schopnosti a délka zaměstnání)
- **právo na životní úroveň**
 - právo na minimální mzdu zaručující slušný a důstojný život
- **právo na rodinu**
 - zajištění nejširší možné ochrany a pomoci rodině, zajištění zvláštní ochrany matek v průběhu přiměřeného období před a po narození dítěte, zvláštní ochrany dětem proti předčasnému zaměstnávání, ohrožení mravnosti a zdraví
- **právo na sociální zabezpečení**
 - zdravotní péče a nemocenské pojištění, starobní, invalidní a pozůstalostní pojištění (zabezpečení), úrazové odškodnění a pojištění, pojištění v nezaměstnanosti, mateřské a rodinné dávky
- **právo na svobodu sdružování**

V České republice jsou sociální práva zakotvena v hlavě čtvrté Listiny základních práv a svobod:

- **právo občana na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří** (čl. 30 odst. 1)
- **právo občana na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci** (čl. 30 odst. 1)

- **právo každého, kdo je v hmotné nouzi, na pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek** (čl. 30 odst. 2)
- **právo každého na ochranu zdraví** (čl. 31)
- **právo občana na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky na základě veřejného pojištění za podmínek stanovených zákonem** (čl. 32 odst. 2)
- **právo ženy na zvláštní péči v těhotenství** (čl. 32 odst. 2)
- **právo rodičů, kteří pečují o děti, na pomoc státu** (čl. 32 odst. 5)

Cílem soudobého sociálního zabezpečení je regulace odpovědnosti občana za svou budoucnost (povinné pojistné systémy) a stanovení míry a forem sociální solidarity mezi občany (povinný či dobrovolný transfer prostředků skrze daňovou soustavu nebo sponzorováním).

Prostřednictvím sociální politiky se realizují nezadatelná sociální práva. Systém sociální ochrany je tedy konkretizací a formulací sociální politiky. Právo na sociální zabezpečení patří mezi vymoženosti 20. století s tím, že ve vztahu k základním právům je třeba jej vnímat jako doklad růstu standardu lidskoprávní ochrany a nikoli jako nadstandard.

Právními událostmi jsou skutečnosti, které vznikají nezávisle na vůli subjektů a s kterými právní normy spojují vznik, změnu nebo zánik práv a povinností. V právu sociálního zabezpečení nazýváme tyto právní události sociálními událostmi.



Sociální událost

= **objektivní právní skutečnost směřující ke vzniku, změně či zániku právních vztahů sociálního zabezpečení.** Sociální událost se vyznačuje tím, že pravidelně vyvolává negativní důsledky dotýkající se sociálního postavení subjektů právního stavu.

Sociální události představují ty právní skutečnosti, které mají dopad na sociální situaci člověka s tím, že dle dopadu této skutečnosti dělíme sociální události na sociální události přirozené (narození a nezaopatřenost dítěte, dosažení zletilosti, těhotenství, mateřství, dosažení důchodového věku, smrt), které ovlivňují pouze finanční situaci jedince a jinak jsou běžným vyústěním běhu času a životních etap. Oproti tomu stojí sociální události nepřirozené (poruchy zdraví=nemoc, pracovní neschopnost, dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, invalidita, nemoc z povolání a pracovní úraz, nedostatečný příjem), jež nejsou běžnou součástí života, není ale možné jim zcela zabránit.

Sociální události dále můžeme členit na předvídatelné a nepředvídatelné, toto členění je odrazem skutečnosti, zda je známo, že sociální událost nastane či nikoliv.

Základními sociálními událostmi v právu sociálního zabezpečení a z nich vyplývající nároky jsou:

a) nemoc (porucha zdraví)

- poskytnutí zdravotní péče a zdravotních pomůcek ze systému veřejného zdravotního pojištění

b) pracovní neschopnost

- poskytnutí peněžité dávky ze systému nemocenského pojištění, tj. nemocenské, ošetřovné
- c) dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav**
 - poskytnutí vyšší peněžité dávky ze systému státní sociální podpory nebo prodloužení podpůrní doby (sociální příplatek, rodičovský příspěvek, zaopatřovací příspěvek)
- d) invalidita**
 - poskytnutí peněžité dávky ze systému důchodového pojištění, tj. plného či částečného invalidního důchodu
- e) těhotenství a mateřství**
 - poskytnutí peněžité dávky ze systému nemocenského pojištění, tj. peněžité pomoci v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství
 - poskytnutí peněžité dávky ze systému státní sociální podpory, tj. rodičovský příspěvek
- f) nezaopatřenost dítěte**
 - poskytnutí peněžité dávky ze systému státní sociální podpory, tj. přídavek na dítě, sociální příplatek
 - v případě smrti živitele – sirotčí důchod
- g) dosažení určitého věku**
 - poskytnutí peněžité dávky ze systému důchodového pojištění, tj. starobní důchod
- h) smrt**
 - poskytnutí peněžité dávky ze systému důchodového pojištění, tj. vdovský/vdovecký důchod
 - v případě nezaopatřeného dítěte – sirotčí důchod
- i) nedostatečný příjem**
 - poskytnutí peněžité dávky ze systému státní sociální podpory, dávka sociální péče

3.2 Systém sociálního zabezpečení v České republice

Sociální zabezpečení je upraveno mnoha právními předpisy vztahujícími se k jeho jednotlivým oblastem.

Existence a fungování systému sociálního zabezpečení v České republice je postavena na následujících zásadách:

- a) zásada univerzality**
 - základní systém sociálního zabezpečení se vztahuje na všechny osoby žijící na území státu
- b) zásada uniformity**
 - zabezpečení všech oprávněných osob podle stejných pravidel
- c) zásada komplexnosti**
 - poskytované dávky pokrývají základní sociální události
- d) zásada adekvátnosti**
 - výše vyplácených dávek je přiměřená s ohledem na případ a potřeby oprávněné osoby a s ohledem na možnosti společnosti
- e) zásada garance**
 - garantem fungování systému sociálního zabezpečení je stát

Charakter jednotlivých právních vztahů sociálního zabezpečení se nejvýrazněji projevuje v dynamice vzájemného působení práv a povinností, které jsou obsahem těchto právních vztahů. **Z tohoto pohledu lze rozlišovat právní vztahy sociálního zabezpečení založené na pojistném nebo nepojistném (zabezpečovacím) principu.**

Společné oběma těmto principům je, že z pohledu subjektu právního vztahu sociálního zabezpečení, který vystupuje v řízení jako účastník, povinnost představuje splnění zákonných hmotněprávních podmínek nároku na dávku sociálního zabezpečení, zatímco oprávněním takového účastníka je vznik nároku na dávku a realizace dávkového plnění v peněžité nebo věcné formě. Z pohledu orgánu sociálního zabezpečení je pak základní povinností poskytovat dávkové plnění a oprávněním požadovat splnění hmotněprávních podmínek nároku.



Nárok na dávku X nárok na výplatu dávky

Nárok na dávku znamená splnění zákonných hmotněprávních podmínek pro její přiznání.

Nárokem na výplatu dávky se rozumí splnění zákonných podmínek pro poskytnutí dávkového plnění peněžité povahy.

Splnění podmínek nároku na výplatu dávky předpokládá především existenci samotného nároku na dávku. Kromě toho je nárok na výplatu dávky ve většině případů podmiňován podáním žádosti.

Právní vztahy sociálního zabezpečení, které jsou založeny na pojistném principu, se vyznačují vzájemnou podmíněností práv a povinností, jejichž naplnění zajišťuje vyváženost systému z pohledu financování. Jednou ze základních povinností účastníka představuje splnění pojistné povinnosti. Poskytnutí dávkového plnění ze strany orgánu sociálního zabezpečení je závislé na splnění podmínek nároku, včetně pojistné povinnosti.



Pojistné systémy

jsou charakterizovány účastí na systému pojištění, pojistnou dobou a odvody.

U pojistných systémů platí tedy pojistná povinnost a při hodnocení vzniku nároku na dávku se zohledňuje doba účasti na pojištění a výše odvedeného pojistného. Mezi pojistné principy zahrnujeme zdravotní, nemocenské a důchodové pojištění a pojištění v nezaměstnanosti (příspěvek na státní politiku zaměstnanosti). Právní vztahy sociálního zabezpečení, které jsou založeny na pojistném principu, tvoří tu oblast sociálního zabezpečení, kterou označujeme jako sociální pojištění.

V čisté podobě pojistného principu jsou náklady na peněžité a věcná plnění v plném rozsahu hrazeny z vybraného pojistného. Současná právní úprava však z důvodu samotného charakteru některých sociálních událostí a jejich nepříznivých důsledků v systémech, jež se opírají o pojistný princip, určitým způsobem toto prolamuje v případě konstrukce některých zákonných hmotněprávních podmínek a i v případě

existence některých dávek, jejichž poskytnutí není vždy důsledně podmíněno splněním pojistné povinnosti.

Právní vztahy sociálního zabezpečení, které jsou založeny na nepojistném (zabezpečovacím) principu, charakterizuje skutečnost, že mezi právy a povinnostmi subjektů těchto vztahů, které jsou jejich obsahem, neexistuje z hlediska financování systému vzájemná podmíněnost. Tyto právní vztahy neznají pojistnou povinnost, a tedy ani interakci mezi finančními vstupy a výstupy systému.



Nepojistné systémy

jsou charakterizovány absencí pojistného (nepříspěvkový systém) a residenčními podmínkami. Mezi nepojistné principy zahrnujeme příspěvek na péči, dávky pro osoby se zdravotním postižením, dávky státní sociální podpory a pomoc v hmotné nouzi. Právní vztahy sociálního zabezpečení, které jsou založeny na nepojistném principu, tvoří tu oblast sociálního zabezpečení, kterou označujeme jako státní sociální podporu a sociální péči, resp. pomoc.

Mezi právními vztahy sociálního zabezpečení založenými na pojistném principu na straně jedné a na principu nepojistném na straně druhé je rovněž rozdíl v míře uplatnění sociální solidarity. V případě sociálního pojištění je právní úprava založena na relativně vyšší míře participace účastníka, než u nepojistného (zabezpečovacího) systému, kde do popředí vstupuje plnění sociální funkce státu. Určitou výjimkou je veřejné zdravotní pojištění, které se vyznačuje vysokou mírou sociální solidarity z důvodu závažnosti sociálních událostí, jejich negativní důsledky mají právní vztahy veřejného zdravotního pojištění zmírňovat.

Právní úpravu organizace a provádění, sociálního zabezpečení obsahuje **zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení**, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1992. Sociální zabezpečení podle tohoto zákona zahrnuje: organizační uspořádání sociálního zabezpečení, působnost orgánů sociálního zabezpečení, úkoly občanů a zaměstnavatelů při provádění sociálního zabezpečení, řízení ve věcech důchodového pojištění. řízení ve věcech pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

3.3 Pojistné systémy sociálního zabezpečení

Veřejné zdravotní pojištění

Oblast veřejného zdravotního pojištění je upravena zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákonem č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

Zdravotní pojištění je všeobecné státní pojištění, jehož garantem je stát.

Veřejné zdravotní pojištění je charakterizováno univerzální účastí (účastní se ho jak osoby ekonomicky aktivní, tak osoby ekonomicky neaktivní včetně státních pojištěnců), povinnou (obligatorní) účastí, jedním typem pojistného a věcnými dávkami.

Zákonná úprava vymezuje osobní a věcný rozsah veřejného zdravotního pojištění. Systém veřejného zdravotního pojištění poskytuje pojištěncům věcné dávky v podobě uhrazení nákladů zdravotní péče.

Zákon vymezuje okruh pojištěnců, tj., kdo je pojištěncem a kdo platí pojistné a v jaké výši. Na základě zákona jsou zdravotně pojištěni zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné a osoby s trvalým pobytem na území České republiky. Zvláštní skupinu pojištěnců představují státní pojištěnci, za něž je pojištění hradí stát (jde např. o poživatele důchodů, nezaopatřené děti, příjemce rodičovského příspěvku, osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství, uchazeči o zaměstnání, osoby pobírající dávku pomoci v hmotné nouzi).

Nemocenské pojištění

Oblast nemocenského pojištění je upravena zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Systém nemocenského pojištění je určen pro výdělečně činné osoby a jeho smyslem je finančně zabezpečit ekonomicky aktivní osoby v případě krátkodobých sociálních událostí, tj. nemoci, těhotenství, mateřství a ošetřování členů rodiny.

Nemocenské pojištění je charakterizováno tím, že účast není univerzální (účastníci pojištění mohou / musí být osoby vykonávající určitou formu výdělečné činnosti), povinnou (obligatorní) či dobrovolnou účastí odvíjející se od formy výdělečné činnosti (obligatorní pojistný systém pro zaměstnance a dobrovolný pro osoby samostatně výdělečně činné) a peněžitými dávkami.

Ze systému nemocenského pojištění jsou vypláceny tyto dávky:

1) nemocenské

- v případě dočasné pracovní neschopnosti / karantény (sociální událost)
- nemocenské náležitosti od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti / karantény
- ochranná lhůta (nemocenské náležitosti zaměstnanci i v případě, kdy ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti / karantény zaměstnanec došlo po ukončení jeho pracovního poměru v tzv. ochranné lhůtě, jejímž účelem je zajistit bývalému zaměstnanci po stanovenou dobu po skončení pojištění pro případ vzniku sociální události (dočasné pracovní neschopnosti) dříve, než opět nastoupí do dalšího zaměstnání)

2) peněžitá pomoc v mateřství

- náležitosti od pojištěnkou (matkou) určeného dne od počátku 8. až do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, a to po dobu maximálně 28 týdnů

- od počátku 7. týdne může dávku pobírat i otec (nelze ale současně s matkou, musí se střídat)
- lze ji pobírat maximálně do 1 roku věku dítěte
- ochranná lhůta

3) ošetřovné

- ošetřování nemocného člena domácnosti
- ne všichni jsou pojištěnci (některé skupiny pojištěnců nemají vzhledem k charakteru vykonávané činnosti na ošetřovné nárok, např. v případě zaměstnání malého rozsahu či v případě osob samostatně výdělečně činných)
- po dobu maximálně 9/16 dní
- absence ochranné lhůty

4) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

- po dobu převedení na jinou práci, pokud došlo ke snížení příjmu
- pouze zaměstnanci
- absence ochranné lhůty

Výše vyplácených dávek zohledňuje především trvání účasti na pojištění, dobu účasti na pojištění a výši vyměřovacího základu (dle rozhodného příjmu). Dávky jsou vypláceny příslušnou okresní, popř. pražskou správou sociálního zabezpečení.

Důchodové pojištění

Oblast důchodového pojištění je upravena zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Důchodové pojištění je charakterizováno tím, že účast není univerzální (pouze ty osoby, které stanoví zákon), povinnou (obligatorní) či dobrovolnou účastí a peněžitými dávkami.

Důchodové pojištění spojuje princip solidarity (rozdíl mezi nízkým a vysokým příjmem je větší než rozdíl mezi důchody osob s nízkými a vysokými příjmy) s principem zásluhovosti (osoby s většími příjmy více odvedly na pojistném, proto mají větší důchody než osoby s nižšími příjmy).

Pokud jde o povinnou účast na důchodovém pojištění, tak ta je širší než v případě nemocenského pojištění s tím, že se uplatňují tzv. náhradní doby pojištění (např. doba studia, výchovy dětí, pobírání dávek nemocenského pojištění, evidence u úřadu práce). Náhradní doba pojištění znamená, že i když za toto období pojištěnec neodváděl žádné pojistné na důchodové pojištění, započítají se mu do doby pojištění. Jedná se totiž o doby, kdy občan z objektivních důvodů není schopen pracovat a odvádět pojistné na důchodové pojištění.

Důchodové pojištění je vystavěno na třech pilířích:

- I. základní (státní důchodové pojištění)

- průběžné financování
- II. zcela dobrovolné
- vyvedení části odvodu z důchodového pojištění do komerčních fondů
- III. důchodové připojištění se státním příspěvkem

Ze systému nemocenského pojištění jsou vypláceny tyto dávky:

1) starobní důchod

- nutno splnit dobu pojištění a dosáhnout důchodový věk (v případě dosažení důchodového věku a splnění zákonem stanovené doby pojištění nemá však občan povinnost jít do starobního důchodu)
- přiznání důchodu je vázáno na podání žádosti u místně příslušné okresní správy sociálního zabezpečení

2) invalidní důchod

- v případě invalidity (sociální událost)
- doba pojištění nebo invalidita následkem pracovního úrazu
- mladší 65 let nebo nedosáhl důchodového věku

3) vdovský / vdovecký důchod

- pokud zemřelý/á manžel/ka pobíral/a starobní důchod nebo pokud byla splněna potřebná doba pojištění pro starobní / invalidní důchod nebo pokud ke smrti došlo v důsledku pracovního úrazu
- po dobu jednoho roku

4) sirotčí důchod

- pro nezaopatřené dítě
- pokud zemřelý rodič pobíral starobní nebo invalidní důchod nebo pokud byla splněna potřebná doba pojištění pro starobní či invalidní důchod nebo pokud ke smrti došlo následkem pracovního úrazu

Zaměstnanost

Oblast zaměstnanosti je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákonná úprava neřeší pouze dávky, ale i zprostředkování zaměstnání.

Ze systému pojištění pro případ nezaměstnanosti je vyplácena podpora v nezaměstnanosti, na níž má nárok uchazeč o zaměstnání, který získal v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů dobu důchodového pojištění v délce alespoň dvanácti měsíců. Výše podpory v nezaměstnanosti je odvozena od výše příjmu, přičemž procentní sazba je postupem času snižována. Platí, že podpůrčí doba se liší dle věku osoby (v zásadě platí, že čím starší osoba, tím delší je podpůrčí doba).

3.4 Nepojistné systémy sociálního zabezpečení

Příspěvek na péči

viz. kapitola 2.7

Dávky pro osoby se zdravotním postižením

Oblast dávek pro osoby se zdravotním upravuje zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Dávky pro osoby se zdravotním postižením představují soubor peněžitých dávek, které jsou poskytovány osobám se zdravotním postižením za účelem zmírnění sociálních důsledků jejich zdravotního postižení a k podpoře sociálního začleňování.

Dávky pro osoby se zdravotním postižením reprezentují tyto dávky:

1) příspěvek na mobilitu

- podmínka dopravy (kromě zdravotního stavu je další nutnou podmínkou pro vznik nároku na tuto dávku je skutečnost, že osoba musí být v kalendářním měsíci opakovaně dopravována nebo se sama dopravuje)

2) příspěvek na zvláštní pomůcku

- seznam pomůcek dán vyhláškou
- speciální ustanovení pro motorové vozidlo
- variabilní výše příspěvku

Státní sociální podpora

Oblast státní sociální podpory upravuje zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Dávky státní sociální podpory představují soubor rozlišných dávek sledující odlišné cíle a reagující na různé sociální události.

System státní sociální podpory zahrnuje dvě skupiny dávek, dávky poskytované v závislosti na příjmu = dávky testované a ostatní dávky = netestované. System státní sociální podpory chápe rodinu jako soužití rodičů a nezaopatřených dětí ve společné domácnosti. Testované dávky zohledňují příjmovou a sociální situaci rodiny.

Podle toho, zda je v souvislosti s poskytnutím dávky testován příjem příjemce Dávky státní sociální podpory lze rozdělit do dvou základních skupin:

a) dávky testované

- 1) **přídavek na dítě** (test příjmu, výše dle věku dítěte)
- 2) **příspěvek na bydlení** (test příjmu, určen nájemcům nebo vlastníkům s trvalým pobytem, k úhradě nákladů daných tabulkou pro různé lokality dle počtu obyvatel a pro různé formy bydlení)
- 3) **porodné** (test příjmu, náleží v případě narození prvního živého dítěte)

b) dávky netestované

- 1) **rodičovský příspěvek** (platí podmínka řádné osobní celodenní péče po celý kalendářní měsíc, je možno jej čerpat flexibilně)

- 2) **pohřebné** (určeno osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území České republiky)

Pomoc v hmotné nouzi

Oblast pomoci v hmotné nouzi je upravena zákonem č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, a v zákoně o 110/2006 o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.

Dávky pomoci v hmotné nouzi zajišťují základní životní podmínky, často se v souvislosti s nimi hovoří o „záchranném systému“, kdy osoba z objektivních důvodů nemůže svoji nepříznivou situaci řešit sama bez pomoci.

Dávky pomoci v hmotné nouzi jsou určeny osobám, které se nacházejí v hmotné nouzi s tím, že zákon vymezuje výčet osob, které nejsou považovány za osoby v hmotné nouzi.

Za hmotnou nouzi zákon považuje situace spojené s nedostatečným zabezpečením základní obživy, bydlení a mimořádnými událostmi. Jde o situace, kdy osoba (společně posuzované osoby) nemá dostatečné příjmy a její celkové sociální a majetkové poměry neumožňují uspokojení základních životních potřeb a současně si tyto příjmy nemůže z objektivních důvodů zvýšit. Zároveň zákon o pomoci v hmotné nouzi řeší i některé nárazové životní situace, které nelze vyřešit jinak, než okamžitou pomocí (např. povodeň, vichřice apod.)

Dávky pomoci v hmotné nouzi jsou reprezentovány těmito dávkami:

1) příspěvek na živobytí

- základní dávka, která pomáhá osobě při nedostatečném příjmu
- pokud příjem nedosahuje částky na živobytí

2) doplatek na bydlení

- pokrývá mnoho forem bydlení (případy hodné zvláštního zřetele)

3) mimořádná okamžitá pomoc

- hrozí vážná újma na zdraví
- vážná mimořádná událost (živelní pohroma, ekologická havárie, ...)
- nedostatečné prostředky k jednorázovému výdaji (zaplacení správního poplatku, pořízení nezbytných předmětů dlouhodobé potřeby, náklady související se vzděláním nebo zájmovou činností nezaopatřeného dítěte)
- ohrožení sociálním vyloučením



Společenský vývoj ochrany lidských práv postupuje od práva na život až k právu na důstojný život a rozvoj osobnosti člověka. Vrcholem pyramidy společenského rozvoje představuje demokratické uspořádání společnosti se zabudovanými sociálními zárukami důstojné existence člověka.

Základní funkcí práva sociálního zabezpečení je zmírnění či eliminace nepříznivých důsledků sociální události.



Tröster P. a kol.. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání, Praha: C.H.Beck 2013.

320 s. ISBN: 978-80-7400-473-5

Červinka, T. *Zdravotní pojištění*. 4. aktualizované vydání, ANAG 2012, 176 s. ISBN 978-80-7263-731-7

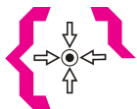
Ženíšková, M. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem*. 6. vydání, ANAG 2013, 280 s. ISBN 978-80-7263-799-7

Příb, J., Voříšek V. *Důchodové předpisy*. 7. aktualizované vydání, ANAG 2012, 584 s. ISBN 978-80-7263-736-2



1. Na jakých pilířích je vystavěno sociální zabezpečení v České republice?
2. Vysvětlete termín sociální událost a vyjmenujte základní sociální události
3. Uveďte hlavní rozdíly mezi pojistnými a nepojistnými systémy sociálního zabezpečení a zmiňte rovněž příklady pojistných a nepojistných systémů.
4. Vyjmenujte dvě hlavní charakteristiky veřejného zdravotního pojištění a stručně je vysvětlete.
5. Uveďte alespoň tři kategorie osob, které jsou považovány za státní pojištěnce pro účely veřejného zdravotního pojištění.
6. Uveďte hlavní kritérium vzniku účasti na nemocenském pojištění.
7. Vyjmenujte dávky vyplácené z nemocenského pojištění.
8. V čem spočívá spojení principu zásluhovosti a solidarity v důchodovém pojištění?
9. Uveďte hlavní podmínky vzniku nároku na podporu při nezaměstnanosti.
10. Do jakého systému byste zařadili příspěvek na mobilitu a co je kromě zdravotního stavu hlavní podmínkou nutnou pro vznik nároku na tuto dávku.

4 Legislativní prostředí pro výchovnou práci s dětmi



Cíle

Seznámení s právní úpravou vymezující odpovědnosti pedagogů a rodičů při výchově nezletilých dětí



Časová náročnost

1 hodina



Pojmy k osvojení

- rodičovská odpovědnost
- dohled

4.1 Odpovědnost za škodu způsobenou těmi, kteří nemohou posoudit následky svého jednání

Odpovědnost za škodu způsobenou těmi, kteří nemohou posoudit následky svého jednání je upravena v § 2920 – 2922 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“).

Podle § 2920 občanského zákoníku **nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, nebo ten, kdo je stížen duševní poruchou, nahradí způsobenou škodu, pokud byl způsobilý ovládnout své jednání a posoudit jeho následky; poškozenému náleží náhrada škody i tehdy, nebránil-li se škůdci ze šetrnosti k němu. Nebyl-li nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, nebo ten, kdo je stížen duševní poruchou, způsobilý ovládnout své jednání a posoudit jeho následky, má poškozený právo na náhradu, je-li to spravedlivé se zřetelem k majetkovým poměrům škůdce a poškozeného.**

Ustanovení § 2921 pak stanoví, **že společně a nerozdílně se škůdcem nahradí škodu i ten, kdo nad ním zanedbal náležitý dohled. Není-li škůdce povinen k náhradě, nahradí poškozenému škodu ten, kdo nad škůdcem zanedbal dohled.**



Dohled

Náležitým dohledem se rozumí učinění přiměřených opatření, která je třeba posuzovat vždy v konkrétním případě (v různých případech tedy mohou k náležitému dohledu postačovat rozdílná opatření).

Vykonává-li dohled právnická osoba (typicky škola), její pracovníci dohledem pověřeni sami za škodu takto vzniklou podle občanského zákoníku neodpovídají, jejich odpovědnost podle pracovněprávních předpisů tím není dotčena (tj. učitelé odpovídají škole podle zákoníku práce, tj. za zavinění, nejedná-li se o úmyslné zavinění, uplatní se limitace náhrady škody – viz níže).

Subjekty odpovědnosti jsou zde tedy jednak ti, kdo zanedbali dohled (dozor), založený zákonem či úředním rozhodnutím, jednak nezletilí nebo ti, kteří jsou stíženi duševní chorobou. Povinnost dohledu nad nezletilými mají obecně zejména rodiče nebo jiné osoby, kterým bylo dítě svěřeno do výchovy. V době vyučování, o přestávkách i na školních akcích má povinnost dohledu nad žáky škola.

Podle okolností případu mohou nastat různé varianty:

- Osoba povinná dohledem bude odpovědná výlučně, není-li nezletilý vůbec schopen své jednání ovládnout či posoudit jeho následky, tj. nebyl deliktně způsobilý (např. velmi malé děti) a nelze na něm se zřetelem k jeho majetkovým poměrům škodu požadovat.

- Dohlížející osoba spolu s nezletilcem bude odpovídat společně a nerozdílně, budou-li splněny předpoklady odpovědnosti jak u nezletilého, tak u dohlížející osoby (např. 15letý žák na školní exkurzi poškodí cizí věc ve chvíli, kdy byl ponechán bez dozoru učitele).

- Odpovídat bude výlučně nezletilý, pokud byl schopen posoudit následky svého jednání a ovládnout je (tj. byl deliktně způsobilý) a osoba, která nad ním měla vykonávat dohled, se zproští odpovědnosti tím, že prokáže, že náležitý dohled nezanedbala.

- Pokud nebudou splněny předpoklady pro vznik odpovědnosti u žádného z uvedených subjektů (přímý škůdce nebyl deliktně způsobilý, přičemž na něm se zřetelem k jeho majetkovým poměrům nelze škodu spravedlivě požadovat a osobě, jež byla povinna vykonávat nad ním dohled, se podaří prokázat, že náležitý dohled nezanedbala), půjde o náhodu a škodu si nese poškozený sám.

Bude-li tedy škoda způsobena žákem v rámci školní akce, odpovídá poškozenému za škodu zásadně škola jako právnická osoba (následně pak podle okolností může vymáhat nárok na zaměstnanci, který dohled zanedbal, a to z titulu pracovněprávní odpovědnosti). Poškozený může škodu vymáhat buď na škole (pokud neprokázala, že dohled nebyl zanedbán), nebo na nezletilci (jestliže byl schopen ovládnout své jednání a rozpoznat jeho následky, či ji lze se zřetelem k majetkovým poměrům nezletilého požadovat), resp. jeho zákonných zástupců.

4.2 Vztahy mezi rodiči a dětmi

Vztahy mezi rodiči a dětmi tvoří těžiště právní úpravy rodinného práva.

Z Listiny základních práv a svobod vyplývá, že **rodiče nemohou práva vyplývající z rodičovské zodpovědnosti trvale převést na jiné subjekty, nemohou se jich právoplatně vzdát**. Je nutné připomenout, že rodič se svých práv a povinností fakticky vzdává udělením souhlasu k osvojení. Rodiče může zbavit jejich práv a povinností pouze soud na základě zákona.

Právní vztahy mezi rodiči a dětmi reprezentuje rodičovská odpovědnost.



Rodičovská odpovědnost

obsahuje **nejdůležitější práva a povinnosti rodiče k nezletilému dítěti**. Podstatou rodičovské odpovědnosti je **právo a povinnost rodiče rozhodovat o dítěti**.

Rodičovská odpovědnost vzniká přímo ze zákona, zakládá ji samotná existence biologického poměru mezi rodiči a dětmi za podmínky, že rodiče jsou plně svéprávní. Rodičovská odpovědnost vzniká narozením dítěte a zaniká, jakmile dítě nabude plné svéprávnosti.

Obsah pojmu rodičovská odpovědnost definuje § 858 občanského zákoníku a tvoří jej **souhrn práv a povinností spočívajících v péči o dítě, v ochraně dítěte, v udržování osobního styku s dítětem, v zajišťování jeho výchovy a vzdělání, v určení místa jeho bydliště, v jeho zastupování a spravování jeho jmění**.



Z uvedeného vyplývá, že rodičovská odpovědnost nezahrnuje všechna práva a povinnosti, které rodič vůči dítěti má. Vyživovací povinnost a právo dítěte na výživné nejsou součástí rodičovské odpovědnosti s tím, že jejich trvání nezávisí na nabytí zletilosti ani svéprávnosti (§ 859 občanského zákoníku). Vyživovací povinnost nezaniká ani tehdy, je-li rodič zbaven rodičovské odpovědnosti, nýbrž trvá až do té doby, dokud dítě není schopno se živit samo.

S povinností rodičů vykonávat nad nezletilým dohled je spjata **odpovědnost rodičů za škodu způsobenou jejich nezletilým dítětem**. Její úprava představuje zvláštní typ občanskoprávní odpovědnosti upravené v § 2921 občanského zákoníku. Uvedené ustanovení zakládá odpovědnost rodičů, jestliže povinný dohled nad nezletilým zanedbali a nezletilý nebyl schopen posoudit následky svého jednání a ovládnout jej.

Pokud jde o zastupování dítěte, občanský zákoník v § 31 **přiznává nezletilým pouze částečnou svéprávnost – má se za to, že každý nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, je způsobilý k právním jednáním co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku**. Není dána žádná věková hranice pro určité právní jednání, vždy je nutné posouzení konkrétního případu. Jestliže se jedná o právní jednání, k němuž nezletilý způsobilost nemá, jedná za něj a jeho jménem zákonný zástupce. Kterýkoliv rodič je ze zákona nadán právem zastupovat své dítě, ať se jedná o běžnou či podstatnou záležitost, v jejímž případě pak s jeho jednáním musí být druhý rodič srozuměn. Rodiče nemusí vystupovat společně. „V případech, kdy jeden z rodičů zastupuje dítě v běžných věcech, není nutné vyjádření druhého rodiče. Jde-li však o podstatnou věc, je třeba se dotázat druhého rodiče, zda s projevem zastupujícího rodiče souhlasí.“ Zásady zastupování se uplatňují shodným způsobem bez ohledu na to, zda spolu rodiče žijí či nikoliv.

Dle § 865 odst. 1 občanského zákoníku *náleží rodičovská odpovědnost stejně oběma rodičům. Má ji každý rodič, ledaže jí byl zbaven. Rozhodující úlohu ve*

výkonu rodičovské odpovědnosti svěřil zákon oběma rodičům, kteří ji nemohou trvale převést na jiné osoby, mohou však některá dílčí oprávnění přenechat třetí osobě (nejčastěji prarodičům, slečně na hlídání apod.), nadále však zůstávají nositeli rodičovské odpovědnosti v plném rozsahu. Rodiče tedy mají rodičovskou odpovědnost, i když ji nevykonávají.

Pokud jde o řešení případných neshod rodičů, tak nedohodnou-li se rodiče v záležitosti, která je pro dítě významná zejména se zřetelem k jeho zájmu (např. nikoli běžné léčebné zákroky, určení místa bydliště apod.), rozhodne soud na návrh rodiče (§ 877 občanského zákoníku).

Rozvod nemá žádný vliv na rodičovskou odpovědnost, jestliže soud svěří dítě do výchovy jednomu z rodičů, nezbavuje rodičovské odpovědnosti druhého, rodičovská odpovědnost tedy zůstává i po rozvodu oběma rodičům. Soud v rozhodnutí o výchově rozhoduje o tom, jak rodičovská práva a povinnosti budou vykonávána, nikoliv o tom, která práva a povinnosti ten který z rodičů nese, neboť uvedená práva oba rodiče nadále mají. Co se týče výchovného vlivu dalších osob, nejčastěji partnera žijícího společně s rodičem rodiče, který však není zákonem nadán právy a povinnostmi vyplývající z rodičovské zodpovědnosti, neboť není rodičem dítěte, s nímž sdílí společnou domácnost, občanský zákoník tuto problematiku řeší v § 886, kde je stanoveno, že na výchově dítěte se podílí i manžel nebo partner, který není rodičem dítěte, za předpokladu, že s ním žije v rodinné domácnosti. Klíčovou podmínkou je rodinná domácnost, nikoliv skutečnost, zda došlo k uzavření manželství či registrovaného partnerství.

Jestliže rodiče řádně vykonávají svá práva a povinnosti, vylučují tím prostor pro státní intervenci. V případě, že rodiče překročí zákonem stanovenou hranici – tj. neřídí se zájmy a blahem dítěte, ochranu dětí povinně zajišťuje stát. **Rodiče tedy při výkonu rodičovské odpovědnosti podléhají kontrole státu.** Rozhodnutím soudu může být rodičovská odpovědnost pozastavena (§ 869 občanského zákoníku), omezena (§ 870 občanského zákoníku), v nejzávažnějších případech soud rodiče rodičovské odpovědnosti zbaví (§ 871 občanského zákoníku).

4.3 Vztah rodiny a školy

Základním právním předpisem vymezujícím právní vztahy mezi rodinou a školou je zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jen školský zákon).

Obecně jsou práva a povinnosti žáků, studentů, zákonných zástupců a nezletilých dětí stanovena v § 21 a § 22 školského zákona. Významné je **právo vyjadřovat se ke všem rozhodnutím týkajícím se podstatných záležitostí vzdělávání a právo na informace o průběhu a výsledcích vzdělávání.** Konkrétní způsob informování upravuje školní řád. Naopak nejdůležitější povinnost představuje **povinnost dodržovat školní řád a další vnitřní předpisy a pokyny školy**, za předpokladu že s nimi byli žáci prokazatelně seznámeni. Specifickou a velmi důležitou povinností zákonných zástupců představuje **povinnost zajistit řádnou docházku dítěte do školy.** Důsledky nesplnění této povinnosti znamenají možné vyvození trestní odpovědnosti zákonných zástupců. Pokud rodiče neplní povinnosti plynoucí

z rodičovské zodpovědnosti, nebo nevykonávají či zneužívají práva plynoucí z rodičovské zodpovědnosti, je škola povinna tyto skutečnosti oznámit orgánu sociálně-právní ochrany dítěte, tj. obecnímu úřadu s rozšířenou působností, v jehož obvodu má dítě trvalý pobyt (§ 10 odst. 4 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí).

Základní okruhy povinností, které musí zákonný zástupce dítěte splnit, aby nebyl narušen průběh vzdělávání, jeho smysl a účel, upravuje ustanovení § 22 odst. 3 školského zákona. Zákonní zástupci dětí a nezletilých žáků jsou povinni:

- a) zajistit, aby dítě a žák docházel řádně do školy nebo školského zařízení
- b) na vyzvání ředitele školy nebo školského zařízení se osobně zúčastnit projednání závažných otázek týkajících se vzdělávání dítěte nebo žáka
- c) informovat školu a školské zařízení o změně zdravotní způsobilosti, zdravotních obtížích dítěte nebo žáka nebo jiných závažných skutečnostech, které by mohly mít vliv na průběh vzdělávání,
- d) dokládat důvody nepřítomnosti dítěte a žáka na vyučování v souladu s podmínkami stanovenými školním řádem (viz výše)
- e) oznamovat škole a školskému zařízení údaje podle § 28 odst. 2 a 3 a další údaje, které jsou podstatné pro průběh vzdělávání nebo bezpečnost dítěte a žáka, a změny v těchto údajích

Další povinnosti pak upravují ustanovení § 38 odst. 4 (oznamovací povinnost související s plněním povinné školní docházky v zahraničí nebo v zahraniční škole na území České republiky), § 41 odst. 7 a 9 (povinnosti spojené s individuálním vzděláváním žáka), § 50 odst. 3 školského zákona (povinnost vytvořit podmínky pro vzdělávání podle individuálního vzdělávacího plánu odůvodněného zdravotním stavem žáka).

Jsou-li zákonným zástupcům v souvislosti s výchovou a vzděláváním dětí a žáků ve školách a školských zařízeních stanoveny povinnosti, logicky jsou jim na druhé straně přiznána i odpovídající práva. Některá práva jsou přiznána pouze rodičům (nutno vykládat v souladu s příslušnými ustanoveními zákona o rodině, tzn., že bude zahrnovat i další osoby, např. osvojitele), resp. osobám, které vůči zletilým žákům a studentům plní vyživovací povinnost.

Ustanovení § 21 shrnuje základní práva zákonných zástupců dětí a nezletilých žáků, rodičů dětí, žáků a studentů a osob, které vůči zletilým žákům a studentům plní vyživovací povinnost. Uvedené osoby mají právo

- a) na informace o průběhu a výsledcích vzdělávání dětí, žáků a studentů (u zletilých mají toto právo pouze rodiče či osoby, které vůči zletilým žákům a studentům plní vyživovací povinnost),
- b) volit a být voleni do školské rady,
- c) vyjadřovat se ke všem rozhodnutím týkajícím se podstatných záležitostí vzdělávání dětí a nezletilých žáků, přičemž jejich vyjádření musí být věnována pozornost,
- d) na informace a poradenskou pomoc školy nebo školského poradenského zařízení v záležitostech týkajících se vzdělávání podle školského zákona.

Při pochybnostech o správném postupu školy či školského zařízení při výchově a vzdělávání má zákonný zástupce právo učinit příslušné kroky ke zjednání nápravy.

Školský zákon obsahuje konkrétní úpravu týkající se postupu, má-li zákonný zástupce pochybnosti o správnosti hodnocení žáka (ustanovení § 41 odst. 6, § 52 odst. 4 a § 69 odst. 9 školského zákona).

Zvláštní souhrn práv a povinností zákonných zástupců nezletilých žáků je spojen s účastí na činnosti školské rady. Školská rada je orgán školy, který umožňuje (mj.) zákonným zástupcům nezletilých žáků podílet se na správě školy (viz ustanovení § 167 a 168 školského zákona).

Konečně školský zákon umožňuje podání podnětu, stížnosti či petice, na jejichž základě bude provedena inspekční činnost v příslušné škole či školském zařízení podle ustanovení § 174 odst. 4 školského zákona. Obdobný podnět může zákonný zástupce adresovat i řediteli školy, zřizovateli či dalším osobám, kteří jsou v rámci své působnosti stanovené příslušnými právními předpisy povinni se takovým podáním zabývat.

Podrobnosti k výkonu práv a povinností dětí, žáků, studentů a jejich zákonných zástupců ve škole nebo školském zařízení a podrobnosti o pravidlech vzájemných vztahů s pedagogickými pracovníky jsou stanoveny ve školním, resp. vnitřním řádu. Školní řád nebo vnitřní řád zveřejní ředitel na přístupném místě ve škole nebo školském zařízení a dále mj. informuje o jeho vydání a obsahu zákonné zástupce nezletilých dětí a žáků.

Pravomoci ředitele školy jsou vymezeny v § 164, případně v § 165 školského zákona. **Ředitel školy a školského zařízení odpovídá navenek** za soulad činnosti školy se školskými zákony. Ředitel školy je oprávněn a povinen rozhodovat o všech záležitostech školy týkajících se poskytování vzdělávání, pokud školský zákon určitou pravomoc nesvěřuje jinému orgánu. Ředitel nese manažerskou odpovědnost jednak za kvalitu vzdělávání (odborná a pedagogická úroveň zaměstnanců) a jednak za řádné hospodaření školy. Škola je povinna zajistit bezpečnost a ochranu zdraví svých studentů, **za zajištění dohledu nad dětmi a nezletilými žáky odpovídá ředitel**. Ředitel určuje způsob provádění dohledu, přičemž zohlední konkrétní podmínky, povahu vykonávané činnosti, věk žáků, jejich rozumovou vyspělost, dopravní a jiná rizika. Posouzení rozsahu dohledu ve vztahu ke konkrétním činnostem je na řediteli školy.

Dohled nad nezletilými žáky pak vykonávají především pedagogičtí pracovníci v rámci své vyučovací a výchovné práce.

4.4 Odpovědnost školy

Jak vyplývá z předchozí kapitoly zajištění a odpovědnost za řádný chod vzdělávacího procesu je na bedrech školy, což však nezabývá rodiče jejich zákonné povinnosti své děti řádně vychovávat.

Nejdůležitější povinností školy je povinnost dohlížet nad nezletilými žáky při činnostech souvisejících s výukou. Škola (ředitel a pedagogičtí pracovníci) nesou odpovědnost za chování žáků po celou dobu, kdy je nezletilý žák svěřen jejich

dohledu. **Zanedbání dohledu vede k občanskoprávní odpovědnosti za škodu, případně k trestní odpovědnosti.**

Povinnost zajištění dohledu však nelze vykládat tak, že je nezbytné na každé dítě nebo nezletilého žáka v každý okamžik při činnosti školy vidět a kontrolovat ho. Z hlediska vymezení podmínek odpovědnosti je vždy nezbytné rozlišovat mezi odpovědností školy a odpovědností konkrétního pedagogického pracovníka.

Odpovědnost za škodu způsobenou nezletilým žákem

Pokud dojde ke způsobení škody nezletilým žákem, odpovídá poškozenému škola dle ustanovení § 2920 a § 2921 občanského zákoníku, které vymezují podmínky odpovědnosti za škodu způsobenou těmi, kteří nemohou posoudit následky svého jednání. Sám **nezletilý odpovídá za škodu, jestliže byl současně schopen rozumově rozpoznat protiprávnost svého jednání a ovládnout své jednání.** U nezletilých tedy není rozhodné žádné věkové rozhraní v rámci věku od narození do osmnácti let. Pokud nezletilý za škodu neodpovídá, jsou **povinni nahradit jím způsobenou škodu ti, kteří nad ním zanedbali náležitý dohled.**

Náležitým dohledem nelze rozumět takový dohled, který by byl vykonáván stále, nepřetržitě a bezprostředně na každém kroku, vždy je nutno vzít na zřetel věk nezletilce, celkové jeho chování a povahové vlastnosti. Pokud funkci dohledu vykonával pracovník školy, **poškozenému odpovídá přímo sama škola**, nikoliv jednotlivý **pracovník**, ten je **odpovědný dle pracovněprávních předpisů.** Škola má tedy právo následného regresu náhrady škody po svém zaměstnanci. Dle zákoníku práce, odpovídá zaměstnanec za škodu, jestliže ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům nebo zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Výše náhrady škody způsobené z nedbalosti je limitována a nesmí přesáhnout čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Toto omezení neplatí, pokud byla škoda způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek, v těchto případech je zaměstnanec povinen nahradit způsobenou škodu v plné výši.

Shrneme-li, tak **škodu způsobenou nezletilým žákem, který nebyl shledán v důsledku své nedostatečné rozumové a volní vyspělosti odpovědným, hradí poškozenému škola, která se následně s odpovědným pracovníkem vypořádá dle pracovněprávních předpisů.**

Odpovědnost za škodu způsobenou žákovi

Odpovědnost žáků za škodu způsobenou školám stejně jako odpovědnost školy vůči žákům je stále poněkud nesystematicky upravena v § 391 zákoníku práce.

Žáci střední školy, konzervatoře a jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky nebo studenti vyšší odborné školy odpovídají právnické osobě vykonávající činnost dané školy nebo školského zařízení nebo právnické nebo fyzické osobě, na jejichž pracovištích se uskutečňuje praktické vyučování, za škodu, kterou jí způsobili při teoretickém nebo praktickém vyučování anebo v přímé souvislosti s ním. Pokud ke škodě došlo při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní, odpovídají žáci nebo studenti za škodu právnické osobě vykonávající činnost tohoto školského zařízení.

Za škodu, která vznikla žákům **základních škol** a základních uměleckých škol **při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním**, odpovídá právnická osoba vykonávající činnost dané školy. Žákům **středních škol**, konzervatoří a jazykových škol s právem státní jazykové zkoušky a studentům vyšších odborných škol pak odpovídá za škodu, která jim vznikla **porušením právních povinností nebo úrazem při teoretickém a praktickém vyučování ve škole nebo v přímé souvislosti s ním**. Došlo-li ke škodě při praktickém vyučování u právnické nebo fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická nebo fyzická osoba, u níž se praktické vyučování uskutečňovalo. Obdobná úprava se vztahuje i ke studentům vysokých škol.

Došlo-li ke škodě při praktickém vyučování u právnické nebo fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická nebo fyzická osoba, u níž se praktické vyučování uskutečňovalo. Došlo-li ke škodě při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní, odpovídá za škodu právnická osoba vykonávající činnost daného školského zařízení. To platí i o odpovědnosti vůči fyzické osobě s nařízenou ústavní výchovou nebo uloženou ochrannou výchovou a fyzickým osobám v preventivně výchovné péči za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při uskutečňování této činnosti nebo v přímé souvislosti s ní.

Nepochybně se jedná o **odpovědnost objektivní**, otázkou je, zda je v tomto případě přípustná liberace. V současné době není (oproti dřívějšímu znění zákoníku práce) žádný liberační důvod výslovně stanoven (ať již to bylo způsobeno úmyslem zákonodárce, nebo nedůsledností při novelizaci). Ve stanoviscích Ministerstva školství převládá tedy názor, že se jedná o odpovědnost absolutní, kde zákon nepřipouští možnost liberace, právnická osoba vykonávající činnost školy či školského zařízení by tak při naplnění výše uvedených podmínek odpovídala vždy. Odlišný názor by mohl vycházet z toho, že se analogicky užijí liberační důvody stanovené v § 367 zákoníku práce pro odpovědnost zaměstnavatele (výslovný odkaz na tyto důvody uváděla původní úprava ve starším zákoníku práce).



Rodina a škola má ve vztahu k nezletilým celou řadu povinností a z vyplývajících odpovědností. Při výchovné práci s dětmi je klíčové zajištění řádného dohledu nad nimi, tak aby nevznikly žádné pochybnosti o tom, že dohlížející osoba učinila vše proto, aby předešla jakékoliv situaci, v jejímž důsledku by došlo k ohrožení bezpečnosti dítěte či třetích osob, případně jejich majetku / případně ke škodě na majetku. Jinou podobu má zajištění dohledu v případě šestiletého dítěte a jinou podobu v případě dítěte čtrnáctiletého.



Hrušáková, M. a kol.: *Zákon o rodině – komentář*. 3. vydání, Praha: C. H .Beck, 2005, 150 s. ISBN 80-7179-912-2.



1. Kdo nese odpovědnost za škodu způsobenou nezletilým žákem?
2. Co je obsahem rodičovské odpovědnosti?
3. Jaký vliv má na výkon rodičovské odpovědnosti rozvod rodičů?

4. Mohou být rodiče rodičovské odpovědnosti zbaveni?
5. Co znamená zajištění řádného dohledu?
6. Do jakého věku má rodič ke svému dítěti vyživovací povinnost?

Legislativa v pomáhajících profesích.

Tento materiál byl vytvořen v rámci projektu „**Inovace studijních oborů na PdF UHK**“, reg. č. **CZ.1.07/2.2.00/28.0036** v Operačním programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost ESF.

Vydání: první

Vydala: Univerzita Hradec Králové v roce 2014

Stran: 60

Recenzent: Doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.

