

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Co nového přinese novela zákoníku práce (1/3)

Cílem tohoto příspěvku je upozornit čtenáře na nejdůležitější změny zákoníku práce (ZP nebo kde u § není uvedeno jinak, jedná se o ZP), které přinese vládní návrh novely zákoníku práce, tedy pokud bude tato novela schválena, což je vzhledem k aktuálnímu rozložení sil v parlamentu ČR pravděpodobné. Nejedná se o komentář či detailní rozbor změn, jde o ucelený výčet, který je řazen dle paragrafového znění a upozorňuje na největší změny a uvádí jejich důvody a jejich souvislosti.

Stručně ke zrodu současného zákoníku práce

Současný zákoník práce měl být koncipován jako moderní právní předpis, kterým budou upraveny pracovněprávní vztahy podle liberální zásady, „co není zákonem zakázáno je dovoleno“. Byla zde rovněž snaha o posílení smluvní volnosti účastníků pracovních vztahů, ovšem při zachování tehdejší úrovně ochrany slabšího účastníka vztahu (tedy zaměstnance). Při přípravě zákoníku práce se rovněž zjišťovala stanoviska zaměstnanců, za které se vyjadřovaly odborové organizace, a zaměstnavatelů. Stanoviska obou stran byla (a budou) protichůdná. Vzhledem k politické situaci, v níž se připravoval nový zákoník práce, byla brána na zřetel povětšinou pouze stanoviska zaměstnanců.

Legislativní rada vlády posoudila návrh zákoníku práce před projednáním návrhu zákoníku práce ve vládě. Tento poradní orgán vlády vyjádřil pochybnost o správnosti zvoleného vztahu k občanskému zákoníku na principu delegace norem občanského zákoníku, upozornil na nerovné postavení zaměstnavatelů podle toho, zda u nich působí či nepůsobí odborová organizace, rovněž doporučil přehodnotit úpravu týkající se postavení odborových organizací v individuálních a kolektivních vztazích (konstatoval, že odborová organizace by měla jednat jen za své členy, pokud nezískala zmocnění od odborově neorganizovaných zaměstnanců)[1].

Ostatně nevhodně zvolený princip delegace, který byl promítnut do paragrafového znění nového zákoníku práce, byl již od prvních okamžiků jeho zveřejnění, tj. dávno před schválením zákoníku práce zákonodárnými orgány, kritizován četnými odborníky[2] z oblasti pracovního práva i řadou civilistů. Neboť takto zvolený princip odkazující na občanský zákoník byl v oblasti pracovněprávních vztahů výjimkou, která neměla nikde v státech evropské unie obdoby, tudíž se jednalo o nevyzkoušený model, který mohl přinést aplikační problémy. Většina států evropské unie upřednostňuje princip subsidiarity ve vztahu občanského zákoníku a pracovněprávní úpravy.

Koaliční vláda hlasy ministrů za ČSSD schválila nový zákoník práce a s ním související právní předpisy dne 21. září 2005. Dne 27. září byl vládní návrh předložen do Poslanecké sněmovny a po přibližně 240 pozměňovacích návrzích, z nichž cca. 80 do něj bylo zapracováno. Tento pak byl schválen poslanci za ČSSD a KSČM dne 8. února 2006. Poté putoval návrh zákoníku práce do Senátu, který jej projednal a dne 29. března jej zamítl. Návrh se vrátil do Poslanecké sněmovny, kde byl v souladu se zákonem nový zákoník práce v původním znění opětovně schválen. Tak se stalo i po vrácení zákona prezidentem republiky zpět Poslanecké sněmovně.

Dne 23. května 2006 byl definitivně schválen nový zákoník práce a ve Sbírce zákonů vyhlášen v částce 84 dne 7. června 2006 s účinností ode dne 1.ledna 2007.

Mezi platností a účinností nového zákoníku práce se v důsledku parlamentních voleb změnila politická situace. Zákoníku práce byly vyčítány právní a faktické chyby nejen z řad politiků, ale i od odborné veřejnosti. Vláda sice měla snahu odložit účinnost zákoníku práce o jeden rok, během kterého by se napravily vytýkané nedostatky, ale tento návrh byl Poslanecké sněmovně předložen již v době, kdy nebylo možno standardním legislativním postupem kýženého cíle dosáhnout.

Nový zákoník práce je pro pracovní vztahy postaven na novém principu „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“. Zásada legální licence obsažená již Ústavě České republiky v čl. 2 odst. 4 a pak dále v Listině základních práv a svobod v čl. 2 odst. 3, která je toliko typická pro soukromoprávní vztahy, je pro oblast českého pracovního práva novinkou.

Zákoník práce tedy již není relativně samostatnou právní normou, nově je vázán na občanský zákoník. Na normy občanského práva byl použit, výše zmíněný princip delegace^[3] tzn., nový zákoník práce vyjmenovává jednotlivá ustanovení zákoníku občanského, která lze použít na vztahy pracovněprávní.

Za významnou a poměrně rozsáhlou, alespoň co se její délky týče (čítá dva články a cca. 125 bodů) novelizaci zákoníku práce lze považovat zákon č. [362/2007](#) Sb. účinný od 1.1.2008 tzv. technickou novelu, která odstranila některé legislativně-technické chyby a nedodělky.

Velký význam pro nový zákoník práce přinesl náleží Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06, který byl ve sbírce zákonů vyhlášen pod číslem 116/2008 Sb. Dnem jeho vyhlášení byla zrušena některá ustanovení zákoníku práce. Konkrétně byla zrušena tato ustanovení zákoníku práce, ustanovení § 2 odst. 1 věty druhé, třetí a páté, § 4, § 18 ve slovech „48, 49“, § 20 věty první za středníkem ve slovech „to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr“, § 24 odst. 2 věty druhé, § 278 odst. 1 ve slovech u něhož nepůsobí odborová organizace,“, § 281 odst. 1 ve slovech „u něhož nepůsobí odborová organizace“, § 282 odst. 1 písm. c) a odst. 2 ve slovech „až do doby uzavření podnikové kolektivní smlouvy“, § 305 odst. 1 části věty první ve slovech „u kterého nepůsobí odborová organizace,“, § 305 odst. 1 věty druhé, § 321 odst. 2, 3 a 4 a § 322 odst. 2 a 3 zákona č. [262/2006](#) Sb. Jako nejvýznamnější zásah do koncepce zákoníku lze považovat zrušení § 4, který upravoval princip delegace a tento byl nahrazen principem subsidiarity, tzn., že občanský zákoník jako obecný předpis bude použit tam, kde zákoník práce jako speciální předpis nemá vlastní právní úpravu dané problematiky.

Jelikož byl (a doposud je) Ústavní soud vázán obsahem ústavní stížnosti, nemohl zrušit ustanovení zákoníku práce, která vyjmenovávají ustanovení ObčZ., jenž bylo za platnosti principu delegace možné použít na pracovně právní vztahy. I z tohoto důvodu se jeví novelizace současného zákoníku práce jako nezbytnou. Rovněž je třeba vyřešit problematiku neplatnosti právních úkonů v pracovním právu, neboť po výše uvedeném náleží Ústavního soudu zná zákoník práce pouze neplatnost relativní. Sama důvodová zpráva k vládní novele zákoníku práce uvádí, že předkládaný návrh zákona má především reagovat na náleží Ústavního soudu vyhlášený pod č. [116/2008](#) Sb., reagovat na programové prohlášení vlády ČR, akcentovat obecný princip autonomie vůle účastníků základního pracovněprávního vztahu při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance.

Jednotlivé změny, které přinese vládní novela zákoníku práce

Hned na samém začátku zákoníku práce (ZP) se po schválení novelty objeví § 1a, který bude obsahovat **základní zásady pracovněprávních vztahů**. Jedná se o následující zásady:

- a) Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance
- b) Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce
- c) Spravedlivé odměňování zaměstnance
- d) Řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele

Tyto zásady mají být interpretačními pravidly pro aplikaci právních norem zákoníku práce. Současná právní úprava § 13 až §15 ZP bude v novele přesunuta a rozmělněna do části dvanácté a třinácté v zákoníku práce.

V § 2 nalezneme legální definici závislé práce, která již byla obsažena v původním ZP § 2 odst. 4.

Nově bude do zákoníku práce vložen **§ 4**, který reaguje na náleží Ústavního soudu vyhlášený pod č. [116/2008](#) Sb., a **výslovně stanovuje, že občanský zákoník je subsidiárním právním předpisem k zákoníku práce**. Nový § 4a uvádí, kdy se nepoužije občanskoprávní úprava na pracovně právní vztahy, jedná se o smlouvu ve prospěch třetího, zadržovací právo, vymíněné odstoupení od smlouvy, ustanovení o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a postoupení pohledávky. § 4b uvádí, kdy se mohou strany odchýlit od úpravy ZP, tato se nikterak zásadně neliší od současné úpravy. Odchýlit se nelze od ustanovení, která to výslovně zakazují nebo ustanovení z nichž vyplývá, že se od nich odchýlit nelze. Je možné odchýlit se od ustanovení v § 363 ZP pouze ve prospěch zaměstnance. V § 4b odst. 2 je uvedeno, že odchýlnou úpravu od ustanovení ZP je možno sjednat ve smlouvě či vnitřním předpise. K úpravě povinností zaměstnance však může dojít pouze smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. §4b odst. 3 obsahuje minimální sociální standard, který obsahuje současný ZP v § 2 odst. 3.

V § 11 se dle novelizace ZP vypustí odst. 1 až 3 a zůstane zde pouze odst. 4, který definuje vedoucí zaměstnance.

Velmi zásadní změnou bude dotčena právní úprava v zákoníku práce v otázce neplatnosti právních úkonů. Zde je zcela nová právní úprava a to v ustanoveních § 18 až § 21. **ZP bude po novele vycházet stále z relativní neplatnosti právního úkonu**, tato bude obsažena v § 18 odst. 1, kde se praví „Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v § 19 stanoveno jinak“. V odst. 2 je pak uvedeno, že se neplatnosti může dovolat ten, kdo ji sám nezpůsobil a že neplatnost právního úkonu nemůže být k újmě zaměstnance, pokud zaměstnanec neplatnost právního úkonu nezpůsobil výlučně sám. **§ 19 obsahuje výjimky z relativní neplatnosti a stanovuje, kdy bude právní úkon absolutně neplatný**, bude se jednat o následující právní úkon, který nebyl učiněn svobodně, vážně, určitě a srozumitelně, dále pokud jej učinila osoba nezpůsobilá k právním úkonům, plnění je od počátku nemožné, úkon, jenž odporuje zákonu či jej obchází, odporuje dobrým mravům, úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv, pokud k tomuto úkonu neudělil souhlas příslušný orgán a ZP tento souhlas vyžaduje. **§ 20 odst. 1 umožňuje konvalidaci právního úkonu**, který nebyl učiněn ve formě jakou zákon nebo dohoda účastníků vyžaduje. Smluvní strany mohou tuto vadu, tj. nedostatek formy právního úkonu odstranit dodatečně. V praxi se bude především jednat o situace, kdy bude ZP vyžadovat písemnou formu právního úkonu a strany tuto náležitost právního úkonu nesplní. Dle § 20 odst. 2 však konvalidace nemůže být uplatněna u jednostranných právních úkonů a kolektivních smluv. V případě, že neplatností právního úkonu v pracovněprávních vztazích vznikne škoda, řídí se odpovědnost za škodu ZP, tak stanovuje nový § 21.

Lze říci, že současná úprava, kdy zákoník práce znal pouze relativní neplatnost, byla nevyhovující a z hlediska ochrany práv účastníků a jistoty v pracovněprávních vztazích byla tato situace neudržitelná. Ostatně i občanský zákoník, který je stěžejní soukromoprávní normou, je doposud založen na absolutní neplatnosti a relativní neplatnost je uplatněna pouze v taxativně vyjmenovaných případech dle § 40a ObčZ. Zákoník práce by měl plnit i ochrannou funkci, která by bez úpravy absolutní

neplatnosti nebyla natolik účinná, jelikož většina zaměstnanců se nebude v praktickém životě neplatnosti právních úkonů dovolávat.

Změnu zaznamená i úprava kolektivních smluv, jelikož nález Ústavního soudu v zásadě zrovnoprávnil vnitřní předpis a kolektivní smlouvu. U kolektivní smlouvy je obligatorně vyžadována písemná forma. V § 26 dojde k zpřesnění výpovědní doby kolektivních smluv, ač i předchozí úprava nečinila obtíže, jde pouze o zpřesnění terminologie. O účinnosti kolektivní smlouvy při změně zaměstnavatele bude pojednáno až při popisu změn předmětného ustanovení ZP.

Změny v pracovním poměru

Významné změny oproti současné úpravě dozná ZP po novele. V § 34 odst. 2 až 4 je upravena možnost odstoupení od pracovní smlouvy. Odstoupení je možné pokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pokud již den, kdy měl zaměstnanec nastoupit do práce nastane, může zaměstnavatel od smlouvy odstoupit, pouze pokud zaměstnanec do práce nenastoupí, aniž by mu v tom bránila překážka v práci nebo pokud se zaměstnavatel o překážce v práci do týdne nedozví. Pro odstoupení stejně jako pro pracovní smlouvu bude ZP vyžadovat písemnou formu. Ostatně odstoupení od smlouvy upravoval již zák. č. [65/1965](#) Sb., v § 245 odst. 5. Po novelizaci ZP budou do stávající úpravy začleněna i ustanovení § 34a a § 34b. § 34a si klade za cíl zamezit případům, kdy zaměstnavatel vymezil pravidelné pracoviště natolik široce, aby zaměstnancům nemusel hradit zákonné cestovní náhrady. V **§ 34a je vymezeno pravidelné pracoviště** jako obec, ze které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. V § 34b[4] není obsažena nová právní úprava, jedná se pouze o strukturální změny.

V § 35 ZP, který upravuje zkušební dobu, dojde ke změně, která umožní **prodloužení zkušební doby u vedoucích zaměstnanců až na 6 měsíců**. Dále bude maximální délka zkušební doby omezena tak, že zkušební doba nesmí být delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Tzn., že zkušební doba vedoucího zaměstnance, s nímž bude uzavřen pracovní poměr na dobu určitou v délce jednoho roku, může být zkušební doba max. 6 měsíců, u téhož zaměstnance pokud buje sjednán pracovní poměr na 8 měsíců, může činit maximální délka zkušební doby 4 měsíce. Zde se domnívám, že prodloužení zkušební doby u vedoucích zaměstnanců byl krok správným směrem, neboť výsledky jejich práce jsou viditelné až po delší době. Navíc tyto zaměstnanci mají větší právní povědomí a jejich vyjednávací pozice s budoucím zaměstnavatelem se jeví silnější, než u běžného zaměstnance. U běžných zaměstnanců zůstala zachována maximálně 3 měsíční zkušební doba, kterou lze považovat za adekvátní.

Pracovní poměr na dobu určitou upravený v **ZP v § 39 dozná zásadních změn, obzvláště co se týče celkové délky**. Po novele ZP bude § 39 rapidně změněn. Odst. 1 zůstane co do obsahu zachován. V následujících odstavcích bude nová právní úprava této problematiky. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou bude upravena v odst. 2 následovně: *Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou 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 mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.* Z výše uvedeného dovodíme, že **délka pracovního poměru na dobu určitou může být 3 roky** a pokud budou chtít tytéž účastníci uzavřít nový pracovní poměr na dobu určitou, bude opětovné uzavření pracovního poměru na dobu určitou možné až po třech letech od skončení předešlého pracovního poměru na dobu určitou. Za chybný považuji výklad některých novinářů, kteří dovozují, že se pracovní poměry budou řetězit a celková doba pracovního poměru bude činit 9 let. Při použití nadsázky by se dalo konstatovat, že se dopouštějí šíření poplašné zprávy. Ostatně i za použití zásad dle § 1a, které novela přinese, je nutné se přiklonit k výkladu, že maximální délka pracovního poměru na dobu určitou v §

39 odst. 2 činí 3 roky. Výše uvedená omezení pracovního poměru na dobu určitou se nebudou vztahovat na zvláštní zákony, které umožňují u některých zaměstnanců sjednání pracovního poměru na dobu určitou delší než 3 roky např. u akademických pracovníků apod. Možnost, kterou poskytuje současný ZP před novelou v § 39 odst. 5, zůstane zachována, jen bude v odst. 4. Jedná se o přeměnu pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou.

Dočasné přidělení – dle současné právní úpravy mohou zaměstnance přidělit k jinému zaměstnavateli pouze agentury práce. Pokud tedy běžný zaměstnavatel měl zájem přidělovat zaměstnance jinému zaměstnavateli, musel se stát agenturou práce, což je spojeno s administrativní zátěží (získání povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí apod.). V praxi je někdy nutné, aby zaměstnavatel mohl přidělit svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli, např. při práci se společných projektech několika zaměstnavatelů a to z důvodu lepší koordinace práce. Nově jinému zaměstnavateli bude moci zaměstnavatel přidělovat zaměstnance bez nutnosti stát se agenturou práce, toto mu umožní § 43a ZP. Dočasné přidělení se bude moci realizovat pouze po dohodě se zaměstnancem, jedná se tedy o dvoustranný právní úkon, přičemž dohoda může být se zaměstnancem uzavřena až po uplynutí 6 měsíců od vzniku pracovního poměru. Tímto má být zabráněno zneužívání institutu dočasného přidělení. ZP stanoví základní náležitosti, které musí dohoda o dočasném přidělení splňovat, jedná se o identifikaci účastníků, den kdy přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na níž se přidělení sjednává. Práci dočasně přiděleného zaměstnance řídí zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen, ten mu také poskytuje mzdu či plat. Ovšem tento zaměstnavatel nesmí vůči zaměstnanci činit právní úkony, tedy např. dát dočasně přidělenému zaměstnanci výpověď. Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen. Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dočasné přidělení dohodou smluvních stran pracovní smlouvy nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo výpověď této dohody musí být písemné.

Nový v ZP bude i **§ 51a, který upravuje výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností**, tento zní následovně: *Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.* Toto ustanovení bude výjimkou z jinak 2měsíční výpovědní doby. Zde novela ZP reaguje na judikaturu Evropského soudního dvora, která se vztahuje ke směrnici 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů, nebo části podniku nebo závodu (viz spojené případy C-132/91, C-138/91, C-139/91). Není totiž od zaměstnance možné spravedlivě požadovat, aby jeho pracovní poměr přešel na jiného zaměstnavatele, jestliže má zaměstnanec o svém dalším pracovním uplatnění jinou představu.

V § 52 ZP, kde jsou uvedeny důvody, kdy může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, přibude nový důvod pod **písm. h) spočívající v porušení režimu práce dočasně neschopného pojištěnce zvláště hrubým způsobem**. Tento důvod je mírně problematický zejména z hlediska právního je nutné rozšířit předmět působnosti zákoníku práce též na vztahy vznikající v souvislosti s pracovní neschopností, tj. v době překážky v práci, přičemž režim práce neschopného pojištěnce je předmětem úpravy veřejnoprávních předpisů. Výhodou očividnou je, že zaměstnavatel může postihnout zaměstnance i v době jeho pracovní neschopnosti, zjistí-li, že zaměstnanec hrubě porušuje léčebný režim. V důsledku tohoto výpovědního důvodu musí být změněn § 57 ZP, který po

novele bude znít takto:

"(1) Pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h)] může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.

(2) Stane-li se v průběhu 1 měsíce podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření."

V § 54 ZP uvádějícího případy, na něž se nevztahuje zákaz výpovědi, přibude nové písm. b), které zní: *pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Pokud se bude zaměstnavatel či jeho část přemisťovat jinak než v mezích místa výkonu práce zaměstnanců, budou nově před tímto výpovědním důvodem chráněny skupiny zaměstnanců vyjmenované výše. Jedná se o posílení ochrany této skupiny zaměstnanců. Srov. § 54 písm. a) a § 52 písm. b) ZP.*

Další nikoliv zásadní změna postihne § 66 odst. 2. Podle současného ZP má být doručeno oznámení o zrušení pracovního poměru doručeno druhé straně zpravidla alespoň 3 dny předem. Sankce za nedodržení lhůty tří dnů není žádná a již prostým gramatickým výkladem dojdeme k závěru, že se jedná o doporučující právní normu. Nová úprava počítá s tím, že oznámení o zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak je neplatné a toto je účinné od doručení druhé straně, pokud v něm není uvedena pozdější doba skončení pracovního poměru ve zkušební době.

V § 67 bude po **novele jinak upravena výše odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnance z organizačních důvodů**. Z původního trojnásobku průměrného měsíčního výdělku bude uplatňován tzv. věrnostní princip. V praxi to bude znamenat, že pokud bude ukončen pracovní poměr z organizačních důvodů tj. důvodů dle § 52 písm. a) až c) ZP, přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok, dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky. Nové pojetí výše odstupného bude prospěšné oběma stranám, neboť zaměstnavatel se nebude obávat přibrat nové zaměstnance a výše odstupného bude chránit služebně starší zaměstnance. Jsem toho názoru, že pro ochranu služebně starších zaměstnanců, kteří bývají i fakticky starší, by bylo vhodné, aby kupříkladu po 7 letech u stejného zaměstnavatele zákon přiznával odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku.

V § 69 odst. 2 bude do ZP **vráceno moderační právo soudu při neplatné výpovědi ze strany zaměstnavatele**, toto v současném ZP chybí, a jelikož spory o platnosti či neplatnosti výpovědi bývají dlouhé, měl prohraný spor pro zaměstnavatele velmi nepříjemné následky, jelikož zaměstnavatel musí zaměstnanci uhradit náhradu ušlé mzdy či platu a to za celou dobu, kdy zaměstnanec u něj kvůli soudnímu sporu nepracoval. Nový § 69 odst. 2 stanoví: *Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování 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.* Pro ochranu zaměstnance na rozdíl od právní úpravy platné do 31.12.2006 však novela nenavrhuje, aby soud měl právo náhradu mzdy nebo platu vůbec nepřiznat.

Po novele přibude v ZP § 73a, který vypadá nově, tedy alespoň podle označení, ale ve skutečnosti se

o nové ustanovení nejedná. Současný § 73, který upravuje odvolání vedoucího zaměstnance z vedoucího místa či vzdání se vedoucího místa, bude novelou rozdělen a z jeho původních odst. 5 a 6 se stane § 73a odst. 1 a 2. Jedná se tudíž pouze o administrativní změnu.

U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dochází taktéž ke změnám. **Dohodu o provedení práce** dle § 75 ZP bude možné místo na maximálně 150 hod. v kalendářním roce uzavřít se zaměstnancem na **maximálně 300 hod.** Z dohody o provedení práce se má nově odvádět zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Tyto změny nejsou obsaženy přímo v ZP., nicméně považuji za nutné je zmínit. Nově je rovněž rozšířen § 77, jedná se o případy, v nichž se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nepoužije ZP. Jedná se o převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, skončení pracovního poměru, odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, cestovní náhrady.



Mgr. Miroslav Mojžíš,
advokátní koncipient

[1] Jakubka, J. Hloušková, P. Hofmannová, E. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s 16.

[2] Kupříkladu: Bělina, M., Pichrt, J., Nad návrhem nového zákoníku práce, Právní rozhledy, roč. 13, č. 11 (2005), s. 381 - 389

[3] Tento princip platil v pracovním právu do 14. dubna 2008

[4]§ 34b

(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).

(2) Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu.“

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)

- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)