

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

Co nového přinese novela zákoníku práce (3/3)

Úvodem posledního ze série článků pojednávajících o množství změn, které dozná zákoník práce, tedy pokud projde vládní návrh novely ZP (což jak je uvedeno v prvním článku z této série je velmi pravděpodobné) je vhodné připomenout, že účel všech tří článků je popisný a čtenáře primárně na změny upozorní. Rovněž obsahuje stručné hodnocení, ale to není hlavním posláním příspěvku. Druhý článek byl ukončen u pojednání o změnách u části desáté zákoníku práce s názvem Péče o zaměstnance. Nyní bude navázáno částí jedenáctou zákoníku práce s názvem Náhrada škody.

Změny v části jedenácté zákoníku práce s názvem Náhrada škody

V § 252 ZP upravujícího problematiku dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, bude za odst. 2 vložen nový odst. 3, který bude znít. „ (3) *Byla-li způsobilost zaměstnance k právním úkonům omezena nebo byl-li jí zbaven, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti.*“ Toto ustanovení si klade za cíl chránit zaměstnance, jehož způsobilost k právním úkonům byla omezena, popř. byl způsobilosti k právním úkonům zaměstnanec zbaven.

V § 255 odst. 1, 3, 4 a 5, § 256 odst. 1 a odst. 2 a v § 259 se slovo „předmětů“ nahrazuje slovem „věcí“. Jde o zpřesnění terminologie, aby byla v souladu s ObčZ., jakožto subsidiární normou ZP.

V § 255 se za odstavce 3 vkládá novelou odstavce 4, který zní: „ (4) *Byla-li způsobilost zaměstnance k právním úkonům omezena nebo byl-li jí zbaven, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.*“ Platí totéž co o novém ustanovení § 252 odst. 3 po novele ZP.

Změny v části dvanácté s názvem Informování, projednání v pracovním vztahu a oprávnění odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Již samotný nadpis části dvanácté dozná po novele změnu, hlava bude nově označena „Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“.

Ustanovení § 276 ZP upravující právo na informace a projednání, jakož i pojem důvěrné informace, bude po novele rozšířeno o odst. 9, který posílí práva zaměstnance, jelikož zaměstnavateli nařídí, aby byl nucen projednat přímo se zaměstnancem, odborovou organizací, radou zaměstnanců nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního poměru.

V § 279 ZP obsahujícího výčet informací, které je povinen zaměstnavatel zaměstnancům sdělovat budou v odst. 1 písm. c) za slovo „vztazích,“ vložena slova „o převažující činnosti zaměstnavatele

označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti[1]“. Doplnění § 279 odst. 1 o písmena c) **napomůže tomu, aby každý ze zaměstnanců měl možnost znát hlavní činnost zaměstnavatele, přičemž ji nebude nucen odhadovat, ale sdělí mu ji sám zaměstnavatel.** Toto je **důležité pro zjištění, zda je pro zaměstnavatele závazná kolektivní smlouva vyššího stupně**, jejíž závaznost byla rozšířena podle § 7 odst. 1[2] zákona č. [2/1991](#) Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Jelikož v současné době je předmět činností, který se zapisuje do živnostenského rejstříku podle přílohy 4 živnostenského zákona, velmi široký (např. velmi oblíbený předmět činnosti jako „výroba, obchod a služby neuvedené v příloze 1 až 3 živnostenského zákona“). V důsledku toho začíná být obtížné až téměř nemožné na základě veřejných rejstříků podrobněji identifikovat odvětví, v němž zaměstnavatelé podnikají.

Do § 286 budou nově začleněna ustanovení zpřesňující postavení odborové organizace a to odst. 1 až 4, přičemž dosavadní odst. 1 a 2 budou označovány 5 a 6. Tato úprava zpřesní a stanoví vznik oprávnění odborové organizace a její působení u zaměstnavatele. Oprávnění odborové organizace jednat za své členy vzniká, až když zaměstnavateli prokáže, že splňuje stanovené podmínky. K založení občanského sdružení[3] je zapotřebí nejméně tří členů, kteří musí být identifikováni. Je proto spravedlivé stanovit obdobnou podmínku pro možnost působení odborové organizace u zaměstnavatele a povinnost její splnění prokázat.

Změny v části třinácté zákoníku práce s názvem Společná ustanovení

Nově bude do ZP včleněno ustanovení § 301a, které stanoví: „*Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.*“. Jedná se o ustanovení, na které bude odkazovat nové ustanovení § 52 písm. h), toto bude novým výpovědním důvodem ze strany zaměstnavatele, jelikož v § 52 písm. h) bude stanoveno: „*poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a*“. Intenzitu zvláště hrubého porušení stanoví přesněji až soudní judikatura.

Po novele bude moci vnitřní předpis ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

Dosavadní ZP toto zakazoval v § 305 odst. 1 větě druhé. Jelikož bude po novele tato věta vyškrtnuta, dovozují, že dle principu soukromého práva „*co není zákonem zakázáno, je dovoleno*“ bude možné ukládat vnitřním předpisem jednotlivému zaměstnanci povinnosti, pochopitelně při zachování zákonnosti, zejména pak zásad obsažených v § 1a. Konec konců vyškrtnutí věty druhé v § 305 odst. 1 je reakcí na nález Ústavního soudu vyhlášený pod č. [116/2008](#) Sb.[4].

Rovněž pracovní řád upravený v § 306 ZP, jako zvláštní druh vnitřního předpisu dozná podobných změn jako úprava vnitřního předpisu. **Po novele bude zaměstnavatel mít možnost i v pracovním řádu upravovat a zakládat nové povinnosti zaměstnanců**, tedy nikoliv jedinému zaměstnanci, ale jednotlivých skupinám. Ovšem „ad absurdum“ pokud by „skupina“ či zaměstnanci, kterých by se měl pracovní řád týkat, čítala jednoho zaměstnance, tak bude možné uložit pracovním řádem povinnost jednotlivému zaměstnanci.

V úpravě agenturního zaměstnávání v části třinácté hlavě páté ZP bude novelou zaveden § 307a[5], který stanoví, že za závislou práci ve smyslu § 2 ZP se považuje i situace, kdy zaměstnavatel resp. agentura práce přiděluje svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Ostatně oproti současné právní úpravě se nic dramaticky nemění, pouze tedy dochází k zpřesnění právní úpravy agenturního zaměstnávání.

Drobné změny se nevyhnou ani právní úpravě konkurenční doložky obsažené v § 310 ZP. Jde v

zásadě o mírně změněnou současnou právní úpravu. Pojem „*dohoda*“ nahrazuje přesnější pojem „*konkurenční doložka*“. Dále pak bude závazek zaměstnavatele k poskytnutí náhrady zaměstnanci snížen na jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Právní úprava osobního spisu taktéž dozná dílčích změn. Do taxativního výčtu orgánů[6], které mají právo nahlížet do osobního spisu zaměstnance, přibude nově Úřad na ochranu osobních údajů. Dále bude změněna, a to s ohledem na potřeby praxe, úprava nahlížení do osobního spisu zaměstnance pro účely výkonu kontroly vnějším kontrolním orgánem, jehož kontrolní působnost je stanovena zákonem a který postupuje při výkonu kontroly podle zákona č. [552/1991](#) Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů. Srov. doplněnou větou do § 312 odst. 2 „*Za nahlížení do osobního spisu se nepovažuje předložení jednotlivé písemnosti zaměstnavatelem z tohoto spisu vnějšimu kontrolnímu orgánu, který provádí kontrolu u zaměstnavatele a který si tuto písemnost vyžádal v souvislosti s předmětem kontroly prováděné u zaměstnavatele.*“.

Změny dozná i právní úprava v § 313 upravující **potvrzení o zaměstnání. Toto se na rozdíl od současného stavu bude vydávat i při skončení dohody o potvrzení práce.** V současné době je dána povinnost zaměstnavateli vydat potvrzení o pracovním poměru pouze při skončení pracovního poměru nebo dohodě o pracovní činnosti. Dále bude zrušeno ust. § 313 odst. 1 písm. d), ale nezmezi úplně, pouze bude tato úprava včleněna do § 313 odst. 2, který bude po novele znít: „ (2) *Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvláště hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti*90), je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.“ Jedná se pouze o legislativně technickou změnu.

Zpřesnění se rovněž dočká § 322, který pojednává o kontrole odborové organizace nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jelikož současné znění § 322 odst. 4 pouze stanovuje, že náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci odborovým organizacím hradí stát, ale není zde již zmíněno, jaký bude použit mechanismus jak hradit tyto výdaje odborovým organizacím. **Novela stanoví, že se tak stane po dohodě.** Odborovým organizacím tato změna pravděpodobně nebude po vůli, jelikož budou nuceny se státem jednat, jinak by jim stát nemohl vyplatit náklady výše uvedené. Tato úprava se přesune z odst. 4 do odst. 2, jelikož v současném ZP jsou odst. 2 a odst. 3 ZP nezaplňené.

§ 325 a § 326 odkazující na případy, kdy může být použit občanský zákoník, jsou již od nálezu Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06, který byl ve sbírce zákonů vyhlášen pod číslem 116/2008 Sb. obsoletní, neboť tento zrušil princip delegace. Z tohoto důvodu budou novelou vyškrtnuty.

V § 327 upravujícího dohodu o srážkách ze mzdy dojde pouze k formálním změnám ve skladbě vět. Díkce ustanovení zůstane nezměněna.

Současný nadpis v části třinácté hlavy XIII, který zní Promlčení a zánik práva, bude změněn na Zánik práva, vrácení neprávem vyplacených částek a uplynutí doby.

Současný § 329 bude zrušen. Důvody jsou totožné jako u § 325 a §326.

V § 330 pojednávajícího o prekluzi v pracovněprávních vztazích dojde po novele k zpřesnění spočívající v tom, že v případě ustanovení vyjmenovaných v § 330 týkajících se zániku práva nejde o dobu, ve které může být právo uplatněno, nýbrž o lhůtu k uplatnění práva, jejímž marným uplynutím právo zaniká. Čili slovo „*doba*“ bude nahrazeno slovem „*lhůta*“.

Zcela nově bude po novele znít ustanovení § 331, „*Vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let ode dne jejich výplaty.*“. **Nová úprava se tedy vrací k institutu dobré víry, který je tradiční pro oblast pracovněprávních vztahů.** Ostatně tento byl již obsažen v § 243 odst. 3 zákoně č. [65/1965](#) Sb., dřívější zákoník práce.

§ 322 bude zrušen z obdobných důvodů jako §§ 325, 326 a 329.

Rovněž současný § 333 bude po novele nahrazen novým ustanovením, které bude znít „*Práva i povinnosti zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny. Doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.*“. Tato změna má následující důvod, jelikož současný ZP specificky upravuje pouze běh výpovědní doby v dosavadním ustanovení § 51 odst. 2. Počítání času v případě jiných dob, například při sjednání pracovní smlouvy na dobu určitou (§ 39), jakož i v případě postupu zaměstnance do vyššího platového stupně, se podle dosavadní úpravy řídí § 122 ObčZ. Od 14. 4. 2008[7] není ani vyloučeno postupovat také podle § 578[8] občanského zákoníku o uplynutí doby. Tato nejasná situace je v praxi považována za komplikaci. Proto bylo rozhodnuto, že se do ZP vrátí úprava, která se osvědčila již za původního zákoníku práce, tedy zákona č. [65/1965](#) Sb.

Liberalizaci a vylepšení postavení zaměstnavatele dozná úprava převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Dle § 338 v současné době platného ZP se stává, že v případě převodu činností zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo při převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, je přejímající zaměstnavatel povinen zachovat převáděným zaměstnancům práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu. Tato povinnost se vztahuje i na práva a pracovní podmínky vyplývající z kolektivní smlouvy, ačkoliv kolektivní smlouva může být uzavřena i na dobu neurčitou. Touto úpravou je velmi omezena autonomie vůle zaměstnavatele a o flexibilitě zde rovněž nemůže být zmínka. Ještě zajímavější situace nastane, neexistuje-li již odborová organizace jako účastník původní kolektivní smlouvy, potom nemá přejímající zaměstnavatel možnost takovou smlouvu ani vypovědět, ani se dohodnout se na její změně. Novela ZP tuto nerovnováhu v postavení účastníků pracovněprávního vztahu odstraní, jelikož bude použita směrnice Rady 2001/23/ES o sblížení předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů, která v článku 3 umožňuje, aby vnitrostátní úprava omezila dobu, po kterou trvá povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvy uzavřené dosavadním zaměstnavatelem s tím, že tato doba nebude kratší než jeden rok, pokud v rámci této doby nedojde k dřívějšímu ukončení účinnosti této kolektivní smlouvy. Nová právní úprava bude obsahovat, že **práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.**

Současný § 339 dozná menších změn, jelikož současná právní úprava informování a projednávání se zaměstnanci, kteří jsou v případě převodu činností zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo při převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli tímto převodem dotčeni, musejí být informování o této skutečnosti resp. odborová organizace či rada zaměstnavatelů. Zákon sice stanoví zaměstnavateli informační povinnost, ale již nekonkretizuje, kdy nejpozději je zaměstnavatel povinen tuto povinnost splnit. Nově bude stanoveno, že **dostatečný časový předstih, kdy se tak nejpozději musí stát, bude 30 dní přede dnem přechodu práv a povinností.**

Novelou bude do ZP vložen § **339a**[9], tento **poskytne zaměstnanci**, jenž přejde k přejímajícímu zaměstnavateli, a poté podá **ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů** nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z

pracovněprávních vztahů **výpověď nebo skončí pracovní poměr dohodou**, se může u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru **došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s tímto přechodem nebo převodem**. Za předpokladu, že soud zaměstnanci vyhoví a pravomocně rozhone, že ke zhoršení pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance došlo v důsledku přechodu nebo převodu, **stanoví zákon fikci, podle níž byl pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c). Zaměstnanci tak vznikne právo na odstupné podle § 67 odst. 1**. Navrhovaná právní úprava by tak stanovila princip, podle něhož se zaměstnanci umožní ukončit pracovní poměr při snížení nabytého standardu práv a pracovních podmínek v důsledku převodu a získat finanční kompenzaci. I tato úprava podobně jako nový §51a[10] reaguje na směrnici 2001/23 ES.

Ke změnám dojde i v § 341 ZP upravujícím zvláštní způsob přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, který se v jiných případech než v něm uvedených neuplatní. Tento způsob převodu práv a povinností je specifický jelikož zde nedochází k „automatickému“ převodu zaměstnanců, pro který je rozhodující převod úkolů nebo činností zaměstnavatele, popřípadě jejich částí z dosavadního zaměstnavatele na zaměstnavatele přejímajícího, nýbrž převod závisí na rozhodnutí orgánu, který o rozdělení zaměstnavatele rozhodl. I při tomto způsobu převodu je rovněž třeba respektovat podmínky dodržování práv a povinností z kolektivní smlouvy zrušeného zaměstnavatele zaměstnavatelem přejímajícím. Nově navrhovaná úprava stanoví, obdobně jako v navrhované změně **§ 338 odst. 2, ukončení její platnosti nebo uzavření kolektivní smlouvy jiné za stejných podmínek jako v § 338 odst. 2**, o kterém je pojednáno výše v tomto článku. Ostatně § 338 odst. 2 po novele se užije i pro případy dle § 344 upravujícího převod organizační složky státu do jiné.

Změna postihne i právní úpravu zánik práv a povinností z pracovněprávního vztahu, pokud je zaměstnavatel FO (fyzické osoby) obsaženou v § 342 ZP. Dle současné právní úpravy je zaměstnanec v nejistotě pokud dojde ke smrti zaměstnavatele FO, zda základní pracovněprávní vztah zanikl smrtí zaměstnavatele nebo ne[11]. Z tohoto důvodu bude ustanovení § 342 odst. 1 tak, aby základní pracovněprávní vztah nezanikal smrtí zaměstnavatele, ale **dnem, kdy osoby uvedené v § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona prohlásí, že nebudou pokračovat v živnosti, nebo kdy marně uplyne lhůta tři měsíců** (§ 13 odst. 2 živnostenského zákona[12]).

K ustanovení hlavy XVI upravující pracovní poměr zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí přibudou § 346a[13], § 346b[14] a § 346c[15]. Jedná se o normy upravující zákazy zaměstnavateli podléhajícímu českému ZP při zaměstnávání osob v zahraničí. Jedná se o instituty, které platí pro pracovněprávní vztahy v ČR. Jde tedy pouze o legislativně technické řešení související se strukturálními změnami, které přinese novela ZP.

V § 348 upravujícím dobu, která má být posuzována jako výkon práce se v odst. 3 se slova „v dohodě“ nahrazují slovy „po projednání“. Tato na pohled nepatrná změna znamená, že odborová organizace nebude mít právo určovat v dohodě se zaměstnavatelem, zda se zaměstnanec dopustil neomluvené absence. Místo dohody s odborovou organizací bude po novele postačovat projednání s odborovou organizací.

Nový bude § 350a, který zní: „*Týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.*“. O důvodech proč byl tento včleněn do závěrečných částí ZP, bylo podrobně pojednáno v dřívějších článcích.

S ohledem na veškeré změny uvedené v tomto i předchozích článcích je logické, že musí dojít i ke změně Ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, a ustanovení, od kterých není možné se odchýlit v § 363. Jedná se legislativně technické změny.

Závěr

Jak již bylo v předchozích příspěvcích uvedeno, byla novelizace ZP nutná, už pouze z toho důvodu, aby bylo reagováno na nález Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06, který byl ve sbírce zákonů vyhlášen pod číslem 116/2008 Sb. Rovněž bylo nutné učinit pracovněprávní úpravu více flexibilní a podtrhnout její soukromoprávní charakter. V neposlední řadě musí být pracovněprávní úprava harmonizována s právem Evropských společenství a rozhodnutími ESD. Za nejpodstatnější změny, které dozná ZP po novele, můžeme označit, nové základní zásady pracovněprávních vztahů, opětovné zavedení absolutní neplatnosti některých právních úkonů, i tak ZP bude vycházet především z neplatnosti relativní. Dále pak zrovnoprávnění vnitřního předpisu zaměstnavatele a kolektivní smlouvy, prodloužení zkušební doby u vedoucích zaměstnanců, změnu délky pracovního poměru na dobu určitou, institut dočasného přidělení, nový výpovědní důvod spočívající v porušení režimu práce dočasně neschopného pojištěnce zvláště hrubým způsobem. Jakož i úpravu výše odstupného v závislosti na délce odpracované doby u zaměstnavatele, změnu maximálního počtu hodin, na něž je možné uzavřít dohodu o provedení práce, změny v rozvržení pracovní doby, možnost sjednat tzv. smluvní plat a cílovou odměnu, změny v možnosti čerpání dovolené, změna úpravy bezdůvodného obohacení na straně zaměstnance, kde dochází k návratu k institutu dobré víry, dále i práv a povinností z kolektivní smlouvy, které budou na nového zaměstnavatele přecházet nejdéle na dobu jednoho roku. Jedná se tedy o liberálnější pojetí ZP oproti současné právní úpravě. Užitek a efekt změn současné právní úpravy novelou ukáže teprve čas, ostatně jak uvádí Gerloch[16], že pokud se mají projevit faktické účinky právní normy, stane se tak nejdříve v horizontu 3 až 5 let.



Mgr. Miroslav Mojžíš,
advokátní koncipient

[1] Poznámka pod čarou č. 111 zní:

§ 7 odst. 1 zákona č. [2/1991](#) Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění zákona č. [225/2005](#) Sb.

§ 18 odst. 1 a § 19 zákona č. [89/1995](#) Sb., o státní statistické službě, ve znění zákona č. [220/2000](#) Sb. a zákona č. [411/2000](#) Sb.“.

[2] (1) Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení 4a Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností 4b (dále jen „odvětví“).

[3] Viz. zákon č. [83/1990](#) Sb., o sdružování občanů

[4] K tomuto podrobněji v článku „Co nového přinese novela zákoníku práce 1/3“.

[5] „§ 307a

Za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto

práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“.

[6] orgán inspekce práce, Úřad práce České republiky, soud, státní zástupce, příslušný orgán Policie České republiky, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby.

[7] nález Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06, který byl ve sbírce zákonů vyhlášen pod číslem 116/2008 Sb., zrušil princip delegace

[8] „ Práva i povinnosti zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny“.

[9] „§ 339a

(1) Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

(2) Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v odstavci 1, má zaměstnanec právo na odstupné (§ 67 odst. 1).“.

[10] Podrobněji článek „Co nového přinese novela zákoníku práce 1/3“

[11] Např. v případě, že osoby, které by mohly pokračovat v živnosti (dědicové ze zákona, není-li dědiců ze závěti, dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, pozůstalý manžel nebo partner i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti), tuto možnost nevyužijí, deklaruje se zánik základního pracovněprávního vztahu po uplynutí 3 měsíců ode dne smrti fyzické osoby, která byla zaměstnavatelem. Zaměstnanec neví, kdy jeho základní pracovněprávní vztah zanikl, není mu přidělována práce a nedostává mzdu. Nemůže se ani stát uchazečem o zaměstnání, protože není zřejmé, zda není v základním pracovněprávním vztahu.

[12] zákon č. [455/1991](#) Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)

[13] „§ 346a

Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby smějí vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.

[14]§ 346b

(1) Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá.

(2) Zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance.

(3) Zaměstnavatel nesmí od zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce požadovat peněžitou záruku.

(4) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

[15]§ 346c

Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.“.

[16] Gerloch, A. Teorie práva. 2. vydání. Dobrá voda u Pelhřimova: Aleš Čeněk, 2001, s. 264

Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)