

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

Euronovela zákoníku práce

Za rozpor s dobrými mravy lze považovat i tzv. mobbing, což je jednání spočívající v systematickém psychickém pronásledování nebo šikanování zaměstnance, které je zpravidla zaměřeno na to, aby zaměstnanec ukončil pracovněprávní vztah, jakož i postih nebo znevýhodnění zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhá sám nebo za pomoci jiných zaměstnanců svých práv vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

Po přijetí tzv. „harmonizační novely“ zákoníku práce provedené zákonem č. [155/2000](#) Sb., účinným od 1. ledna 2001, bylo schváleno několik dalších směrnic Rady ES z oblasti pracovního práva, a proto přijal Parlament České republiky novelu zákoníku práce, která tyto směrnice implementuje a zajišťuje tak plnou slučitelnost české pracovněprávní úpravy s právem ES. Jedná se o směrnice Rady 2000/43/ES, 2000/78/ES a 2002/73/ES upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace a dále pak o směrnici Rady 1999/70/ES týkající se Rámcové dohody uzavřené mezi organizacemi ETUC (Konfederace evropských odborových svazů), UNICE (Evropská unie průmyslových a zaměstnavatelských svazů) a CEEP (Evropské centrum pro veřejné podnikání) o pracovních smlouvách na dobu určitou.

Tato tzv. „euronovela“ zákoníku práce přináší nejdůležitější změny v oblasti:

- rovného zacházení a zákazu diskriminace,
- konkurenčních doložek,
- pracovního poměru na dobu určitou.

1. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

V této oblasti dochází v první řadě k zpřesnění výjimek z obecné zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci, které jediné umožňují rozdílné zacházení zaměstnavatele s jednotlivými zaměstnanci, co se týče jejich pracovních podmínek včetně odměňování, odborné přípravy a funkčního postupu. Novela striktně stanoví zákaz přímé a nepřímé diskriminace, který se vztahuje jak na všechny pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po jejich skončení, tak na předmluvní jednání. Přesněji a přehledněji vypočítává diskriminační znaky, přičemž za diskriminaci považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Novela dále vymezuje základní pravidla pro přijímání pozitivních opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví, která vycházejí mimo jiné z čl. 141 odst. 4 Amsterodamské smlouvy. Za diskriminaci se v tomto kontextu nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele s cílem poskytnout při přijímání do pracovního poměru, odborné přípravě a funkčním postupu zvláštní výhody méně zastoupenému pohlaví.

Blíže jsou definovány pojmy „přímá diskriminace“, „nepřímá diskriminace“, „obtěžování“ a „sexuální obtěžování“ a zároveň je do zákoníku práce nově zaveden pojem „dobré mravy“, který nahrazuje dosavadní pojem „pravidla slušnosti a občanského soužití“. Za rozpor s dobrými mravy lze považovat i tzv. mobbing, což je jednání spočívající v systematickém psychickém pronásledování nebo šikanování zaměstnance, které je zpravidla zaměřeno na to, aby zaměstnanec ukončil pracovněprávní vztah, jakož i postih nebo znevýhodnění zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhá sám nebo za pomoci jiných zaměstnanců svých práv vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

2. Konkurenční doložky

Platná právní úprava sice obsahuje ustanovení o konkurenčních doložkách, ale jeho aplikace působí v

praxi velké problémy a nejasnosti. Za účelem jejich odstranění proto novela zužuje okruh zaměstnanců, se kterými lze konkurenční doložku sjednat, a to v tom smyslu, že nadále bude možno uzavřít dohodu pouze se zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele získají takové informace, poznatky, znalosti pracovních a technologických postupů, jejichž využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Konkurenční doložka může být i nadále uzavřena maximálně na jeden rok od skončení pracovního poměru. Zásadní změna ovšem spočívá ve výslovné úpravě povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci určitou kompenzaci v podobě přiměřeného peněžitého vyrovnání v minimální výši průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc trvání konkurenční doložky.

Pod sankcí neplatnosti může být konkurenční doložka uzavřena až po uplynutí zkušební doby, byla-li sjednána. Novela rovněž vymezuje podmínky, za kterých lze dohodu ukončit.

3. Pracovní poměr na dobu určitou

V souvislosti s implementací výše uvedené směrnice Rady ES byla do zákoníku práce zavedena opatření k zamezení tzv. řetězení pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou. Konkrétně to znamená stanovení maximální celkové délky trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou sjednaných mezi týmiž účastníky. Tato doba činí 2 roky. Další pracovní poměr na dobu určitou pak může být mezi stejnými účastníky sjednán až po uplynutí doby delší než šest měsíců od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou. Z výše uvedeného omezení novela taxativně stanoví tři výjimky.

V případě, že nebyly splněny všechny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, zavádí novela právní fikci, podle které pokud zaměstnanec včas písemně oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. V zájmu právní jistoty jak zaměstnavatele, tak zaměstnance je stanovena dvouměsíční prekluzivní lhůta, ve které mohou oba účastníci pracovního vztahu uplatnit u soudu návrh na určení, zda byly splněny zákonné podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

V neposlední řadě je stanovena povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance pracující u něj v pracovním poměru na dobu určitou o nabídce volných míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro jejich další pracovní zařazení.

4. Jiné změny

Jedna z dalších poměrně významných změn se týká přestávek na jídlo a oddech. Podle novely je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci třiceti minutovou přestávku na jídlo a oddech nejpozději po šesti hodinách nepřetržité práce, místo původních čtyř a půl hodin.

Euronovela zákoníku práce, která byla 29. ledna 2004 podepsána prezidentem republiky, nabude účinnosti pravděpodobně 1. března 2004.

Petr Samec

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)

- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolení vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)