

3. 10. 2000

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

# Hlavní body novelizace zákoníku práce, provedené zákonem č. 155/2000 Sb.

Vzhledem k tomu, že prostřednictvím zákona č. [155/2000](#) Sb. z., kterým se mění zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony došlo k poměrně zásadním změnám zákoníku práce, přinášíme stručné shrnutí těchto změn.

Vzhledem k tomu, že prostřednictvím zákona č. [155/2000](#) Sb. z., kterým se mění zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony došlo k poměrně zásadním změnám zákoníku práce, přinášíme stručné shrnutí těchto změn.

Hlavní body novelizace zákoníku práce, provedené zákonem č. [155/2000](#) Sb.

Zákoník práce prošel poměrně rozsáhlou novelizací, jež se týká především posílení práv zaměstnanců. Hlavní znakem uvedené novely je posílení práva zaměstnanců na informace, harmonizace pracovněprávních předpisů s předpisy EU, úprava pracovní doby a dovolené a zkvalitnění bezpečnosti práce.

Za nejdůležitější změny v zákoníku práce se dají označit následující okruhy:

- a) antidiskriminační právní úprava,
- b) změny v úpravě vzniku a zániku pracovního poměru, a
- c) nová úprava pracovní doby a dovolené.

## 1. Zákaz diskriminace a právo na informace

1. Novela zákoníku práce se především zaměřila na práva zaměstnance, jež se týkají zákazu diskriminace a posílení postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli. V pracovně právních vztazích je zakázána tzv. přímá diskriminace zaměstnanců z důvodu zejména z důvodů rasových, politických, věkových a dále i nepřímá diskriminace spočívající v jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce.

2. Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušení práv vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby bylo mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Toto zákonná povinnost upravuje a postihuje především případy, kdy zaměstnanec vykonávající stejnou či obdobnou pracovní činnost je z důvodu pohlaví ohodnocen menší mzdou.

3. Novela dále zakotvila především právo zaměstnance na náhradu nemajetkové újmy v penězích v případech, kdy byla do značné míry snížena jeho důstojnost nebo vážnost na pracovišti. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti újmy. Z uvedeného plyne, že není předem omezena výše náhrady a jediným kritériem pro její výši je závažnost újmy.

4. Nově je upravena a zpřesněna povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o ekonomické situaci zaměstnavatele. K zajištění práva na informace a projednání si mohou zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, zvolit radu zaměstnanců. Radu

zaměstnanců lze zvolit u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Zákon obecně nespojuje s nedodržením informační povinnosti zaměstnavatele žádné sankce.

5. Novela se též dotkla hromadného propouštění a stanovila povinnost zaměstnavatele písemně informovat úřad práce o zamýšleném hromadném propuštění, což je jedna z podmínek k ukončení pracovního poměru s hromadně propuštěným. Zákon přesně definuje, kdy se propouštění zaměstnanců považuje za hromadné propouštění dle zákoníku práce.

## 2. Vznik a zánik pracovního poměru

### 2.1. Konkurenční doložka

1. Na rozdíl od stávající praxe, která začala konkurenční doložku připouštět až na základě změny judikatury, bude možno v pracovní smlouvě sjednat tzv. konkurenční doložku.

2. Ve smlouvě lze dohodnout, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance požadovat. Za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta.

### 2.2. Odchodné

Nově zákoník práce umožní sjednat právo na odchodné u vedoucích zaměstnanců, jejichž pracovní poměr je založen volbou nebo jmenováním pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období, ale to pouze v případě sjednání konkurenční doložky.

### 2.3. Pracovní smlouva

1. Novela zákoníku práce zrušila ustanovení, která neumožňovalo sjednat se zaměstnancem zkušební dobu v případech, kdy nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou. S mladistvými a absolventy nelze sice, kromě jejich písemné žádosti, sjednat pracovní poměr na dobu určitou, ale lze s nimi sjednat v pracovní smlouvě zkušební dobu. Ve zkušební době lze pracovní poměr písemně zrušit z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

2. Nově musí pracovní smlouva obsahovat údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru a v případě, že je smlouva neobsahuje musí být o nich zaměstnanec do jednoho měsíce písemně informován. Dle zákona postačuje ke splnění uvedené povinnosti ve smlouvě odkázat na příslušné ustanovení zákoníku práce.

### 2.4. Odvolání z funkce

1. Pokud zaměstnanec odvolaný z funkce nebo který se funkce vzdá, obdržel výpověď pro nadbytečnost, po dobu tříměsíční výpovědní doby neměl podle stávající právní úpravy dostávat náhradu mzdy. Přitom zaměstnavatel nebyl povinen přistoupit na dohodu o rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec pak mohl zůstat v pracovním poměru bez finančních prostředků.

2. Tuto situaci napravuje novela zákoníku práce. Významným způsobem byl změněn § 65 odst. 3 zákoníku práce. Od 1. 1. 2001 má nové znění. Podle tohoto ustanovení stále platí, že zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popř. na jinou pro něho vhodnou práci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. V dalším zůstává text tohoto ustanovení nezměněn. Novela zákoníku jasně konstatuje, že po výpovědní dobu jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Podle § 130 zákoníku práce náleží po dobu této překážky zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

### 2.5. Pracovní cesta

1. Podle novelizovaného § 38 odst. 1 zákoníku práce bude možné zaměstnance vysílat na pracovní

cestu jen tehdy, bude-li tato podmínka dohodnuta v pracovní smlouvě. Pracovní smlouva by tedy u zaměstnanců, kteří jezdí na pracovní cesty, měla být doplněna o ustanovení, že souhlasí s vysláním na pracovní cesty. Jinak by totiž bylo nutné si ke každé pracovní cestě vyžádat vždy jejich souhlas.

2. Novela zákoníku práce nově obsahuje definici pracovní cesty. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce.

3. Pracovní doba, dovolená a mzda

1. Délka pracovní doby je stanovena nejvýše na 40 hodin týdně. Novela zákoníku práce už neumožňuje požádat úřad práce o povolení delších přesčasů. Zaměstnavatel může zaměstnancům nařídit nejvýše 150 hodin přesčasů za rok.

2. Novela stanovila pro zaměstnavatele povinnost vést evidenci pracovní doby, práce přesčas, pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců. Nedodržení této povinnosti není zákonem upraveno.

3. Základní výměra dovolené činí nově čtyři týdny. Tato výměra je shodná pro všechny zaměstnance bez ohledu na dobu, jež zaměstnanec odpracoval či jiné okolnosti.

4. Rodičovskou dovolenou je zaměstnavatel povinen poskytnout nejen zaměstnankyni, ale i zaměstnanci.

5. Zákon nově stanoví, že mzda nesmí být nižší než minimální mzda a do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příspěvek za práci ve zdraví škodlivém prostředí, za práci v noci a za práci ve svátek.

4. Přejížděná ustanovení

1. Novela zákoníku práce nabývá účinnosti 1. ledna 2001.

2. Pracovní poměry vzniklé před účinností novely se řídí touto novelou, ale jejich vznik, jakož i nároky z nich vzniklé a právní úkony učiněné před 1. lednem 2001 se posuzují podle dosavadních předpisů.

3. Mzda, kterou zaměstnavatel zaměstnanci určil nebo sjednal v pracovní smlouvě před 1. lednem 2001, nesmí být v důsledku změny stanovené týdenní pracovní doby snížena.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

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

- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)