

1. 4. 2009

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

## Koncepční novela zákoníku práce

MPSV představilo konečnou podobu návrhu, který má v nejbližších dnech projít vnějším připomínkovým řízením a vládě má být předložen do června letošního roku. Hlavním cílem novely zůstává zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů a usnadnění přijímání i propouštění zaměstnanců.



O projednávání novely budeme průběžně informovat a před letními prázdninami pro Vás připravíme specializovaný seminář na téma koncepční novela.

Základní koncepční změnou, či spíše dokončením změny započaté nálezem Ústavního soudu z 12. března 2008, je založení vztahu zákoníku práce k občanskému zákoníku na principu subsidiarity. Podle nového ustanovení § 4a zákoníku práce se mají pracovněprávní vztahy řídit zákoníkem práce a nebude-li to možné, občanským zákoníkem za použití základních zásad pracovněprávních vztahů.

Další změna se dotkne základních zásad pracovněprávních vztahů. Dosavadní znění zákoníku práce je sice upravuje, jedná se ale spíše o specifické povinnosti zaměstnavatelů. Nové zásady se mají stát základními výkladovými pravidly pro aplikaci zákoníku práce a pro realizaci smluvní vůle účastníků v mezích zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, i pro užití občanského zákoníku v pracovních vztazích.

Upraven bude i výčet ustanovení zákoníku práce, od kterých se nelze dohodou účastníků odchýlit. Seznam kogentních ustanovení v § 363 odst. 2 zákoníku práce bude zrušen a nahrazen obecnou definicí, podle které se nebude možné odchýlit od ustanovení:

- která obsahují zákonný zákaz,
- z jejichž povahy nemožnost odchýlení vyplývá, a
- která zapracovávají předpisy ES (§ 363 odst. 1)

Změny jsou navrhovány i v oblasti neplatnosti pracovněprávních úkonů. V současnosti jsou veškeré úkony neplatné pouze relativně, tzn. jsou považovány za platné, dokud jejich platnost není napadena. Relativní neplatnost jako obecný princip zůstane zachována, navrhuje se však zavést i neplatnost absolutní, a to v případech, kdy půjde o zjevný rozpor s dobrými mravy nebo narušení veřejného pořádku.

Navrhuje se také prodloužit zkušební dobu na 4 měsíce, u vedoucích zaměstnanců a klíčových zaměstnanců (zaměstnanci soustavně plnící pracovní úkoly, které svým významem podstatně ovlivňují důležitá rozhodnutí zaměstnavatele) až na 6 měsíců. Pracovní poměr na dobu určitou bude uzavírán až na 3 roky oproti současným 2. Maximální rozsah dohody o provedení práce bude zvýšen na 300 hodin ročně.

Důležité změny byly připraveny i u skončení pracovního poměru - především zavedení nového důvodu výpovědi ze strany zaměstnavatele, když po něm není možné spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnanec u něho dále pokračoval. Výpovědní doba bude zkrácena na 1 měsíc, při

poskytnutí peněžitého vyrovnání až na 1 týden. Prodloužit ji bude nově možné pouze v individuální smlouvě. Výše odstupného bude navázána na délku pracovního poměru.

### **Koncepční novela v bodech**

- zkušební doba až 4 měsíce, manažeři 6 měsíců
- doba určitá až na 3 roky
- dohoda o provedení práce až 300 hodin
- výpovědní doba 1 měsíc (1 týden při vyplacení se)
- odstupné 2 - 4 průměrné výdělků
- možnost vyplácet mzdu v eurech

Novela by se měla výrazně dotknout také postavení zástupců zaměstnanců. Měl by být úplně zrušen institut rozšiřování závaznosti kolektivních smluv. Zaměstnanci by měli být oprávněni vyloučit pro sebe závaznost kolektivní smlouvy. Dále by mělo být výslovně stanoveno, že oprávnění odborové organizace vznikají až když tato zaměstnavateli prokáže, že může jednat vlastním jménem a má alespoň 3 členy, kteří jsou zaměstnanci zaměstnavatele.



JUDr. Nataša Randlová

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář

City Tower

Hvězdova 1716/2b

140 78 Praha 4

Tel: + 420 222 755 311

Fax: + 420 239 017 574

E-mail: [office@randls.com](mailto:office@randls.com)

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