

3. 9. 2009

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

Koncepční novela zákoníku práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ukončilo v dubnu tohoto roku meziresortní připomínkové řízení o návrhu novely zákoníku práce a dalších souvisejících zákonů, tzv. koncepční novely zákoníku práce (dále jen „novela ZP“). Návrh zákona byl vypracován nezávislou expertní skupinou, složenou z odborníků pracovněprávní teorie i praxe, pověřenou ministrem práce a sociálních věcí, a v nejbližší době by měl být návrh předložen k projednání vládě.

Hlavním cílem novely ZP je zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů, přičemž důraz je kladen zejména na smlouvy při respektování principu autonomie vůle subjektů pracovního práva a zachování nezbytné míry ochrany zaměstnanců, usnadnění přijímání i propouštění zaměstnanců a zpřesnění právní úpravy tam, kde dnes existují výkladové problémy.

Nález Ústavního soudu

Ústavní soud nálezem ze dne 12. března 2008 zrušil některá ustanovení zákoníku práce.[1] Nález Ústavního soudu významně změnil postavení zákoníku práce v právním řádu, když zrušil ustanovení[2], na jehož základě se na pracovněprávní vztahy použila vyjmenovaná ustanovení občanského zákoníku (princip delegace) s tím, že vztah zákoníku práce a občanského zákoníku má být postaven na principu podpůrné působnosti občanského zákoníku (princip subsidiarity). Došlo tak k situaci, že některá ustanovení zákoníku práce se stala nadbytečnými (úprava odkazující na vyjmenovaná ustanovení občanského zákoníku), v některých případech není úprava provázána a v některých případech (výslovná úprava subsidiarity občanského zákoníku) zcela chybí. Novela ZP tak reaguje na tento nález Ústavního soudu a navrhuje potřebné změny zákoníku práce, vyvolané v důsledku jeho vydání.

Novela ZP navrhuje nevycházet ve vzájemném vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce z obecných pravidel vzájemného používání soukromoprávních předpisů, které v nálezu deklaroval Ústavní soud, nýbrž zakotvit vztah podpůrné působnosti (subsidiarity) občanského zákoníku přímo do právního textu zákoníku práce. Nejde tedy v podstatě o žádnou změnu, spíše o potvrzení existujícího stavu. Pro běžnou praxi z toho vyplývá, že ustanovení zákoníku práce mají přednost před ustanoveními občanského zákoníku, avšak pokud neobsahují řešení určité situace, použije se obecná občanskoprávní úprava. Ze zákoníku práce tak budou v této souvislosti vypuštěna všechna nadbytečná ustanovení, v nichž je odkazováno na ustanovení občanského zákoníku, která byla dříve v pracovněprávních vztazích používána podle principu delegace.

Hlavní navrhované změny

Z obsahu návrhu novely ZP lze upozornit zejména na změny v těchto oblastech:

Pojetí neplatnosti právních úkonů

Obecně má platit, že o zachování platnosti právního úkonu má rozhodovat ten, kdo je právním úkonem určitým způsobem negativně dotčen (tzv. relativní neplatnost). Trpí-li však právní úkon tak

závažnou vadou, že je jím zasažen např. veřejný pořádek, nebo osobnost člověka, nelze nechat rozhodnutí pouze na dotčených subjektech, ale na takový právní úkon je třeba nahlížet jako na absolutně neplatný.

Dále by se v zákoníku práce již neměly rozlišovat právní úkony, které jsou pro nedodržení písemné formy neplatné, a právní úkony, u nichž nedodržení formy k neplatnosti nevede.

Klíčovní zaměstnanci

Novela ZP zavádí novou kategorii zaměstnanců, tzv. klíčových zaměstnanců, kterými se rozumějí zaměstnanci, kteří na základě ujednání v pracovní smlouvě plní soustavně úkoly, které svým významem podstatně ovlivňují rozhodování zaměstnavatele. Klíčovní zaměstnanci by měli mít podobné postavení jako vedoucí zaměstnanci.

Zkušební doba

Současná tříměsíční zkušební doba není považována za dostatečnou k tomu, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dostatečně poznali. Navrhuje se proto prodloužení zkušební doby ze tří na čtyři měsíce, a na šest měsíců u vedoucích a klíčových zaměstnanců. Zkušební doba však nesmí být delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru a prodlužuje se i o dobu čerpání dovolené. Dále se zavádí pravidlo, že sjednání delší než zákonem povolené zkušební doby nezpůsobí neplatnost celého ujednání o zkušební době, ale pouze části přesahující její povolenou délku.

Pracovní poměr na dobu určitou

Dosavadní dvouletá maximální doba, na kterou lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, se jeví v praxi jako příliš omezující, proto se navrhuje prodloužit tuto dobu na tři roky. Opakované založení či prodloužení pracovního poměru bude v této době možné bez omezení. Nad tento limit je možné jít pouze v případě, že k tomu bude objektivní důvod, tj. vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Vážné provozní důvody nebo zvláštní povahu práce bude zaměstnavatel vymezovat se souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců, pokud u něj působí. Pokud u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců nepůsobí, vymezí vážné provozní důvody nebo zvláštní povahu práce zaměstnavatel sám.

Změny pracovního poměru

Navrhuje se zcela nová koncepční úprava změny pracovního poměru, jejímž základem je dohoda zaměstnavatele se zaměstnancem. Dosavadní institut převedení zaměstnance jako jednostranný úkon zaměstnavatele této koncepci nevyhovuje. Proto jediným důvodem, kdy bude nově možné přidělit zaměstnanci jinou práci bez jeho souhlasu, budou mimořádné (živelné) události. V ostatních případech má zaměstnavatel povinnost nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci. Pokud by ji neměl, nebo pokud by ji zaměstnanec odmítl, šlo by o překážku v práci na straně zaměstnance s tím, že po dobu jejího trvání by příslušela zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Dále je navrhováno zrušení institutu přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce a opětovné zavedení institutu dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Nově tak dočasné přidělení bude kromě agentury práce moci provádět též zaměstnavatel. Po dobu dočasného přidělení

ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, řídí a kontroluje jeho práci zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec přidělen. Tento zaměstnavatel rovněž zajišťuje přidělenému zaměstnanci příznivé pracovní podmínky a bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce.

Skončení pracovního poměru

K poměrně značným změnám by mělo dojít v úpravě jednostranného rozvázání pracovního poměru výpovědí a okamžitým zrušením. Výpovědní doba by měla být zkrácena ze dvou měsíců na jeden měsíc, přičemž by začínala běžet již od doručení výpovědi, nikoliv jako doposud prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele je navrhováno sloučení výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. f) a g) zákoníku práce (tj. nesplňování předpokladů a požadavků pro výkon práce a porušování povinností) a nahrazení pojmu „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k výkonu práce zaměstnance“ novým pojmem „porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru“. Navrhuje se rovněž umožnit zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď i z jiného než zákonem vymezeného důvodu, nelze-li vzhledem k jiným důvodům spočívajícím v osobě zaměstnance po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr dále pokračoval, například z důvodu časté pracovní neschopnosti zaměstnance.

Dále by mělo být umožněno, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, tzv. vyplacení se z výpovědní doby a zavedení zkrácené výpovědní doby, a to až na jeden týden, pokud zaměstnavatel či zaměstnanec ve výpovědi uvede, že namísto dodržení části výpovědní doby poskytne druhému účastníku peněžité vyrovnání. Peněžité vyrovnání činí nejméně poměrnou část průměrného měsíčního výdělku zaměstnance odpovídající době, o kterou byla výpovědní doba zkrácena.

V oblasti odstupného se na rozdíl od současné právní úpravy, podle které je odstupné náležející zaměstnanci při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z tzv. organizačních důvodů, nebo dohodou ze stejných důvodů, stanoveno v částce rovnající se nejméně trojnásobku průměrného výdělku, navrhuje nově zohlednit ve výši odstupného, která se rovněž stanovuje jako minimální, délku trvání pracovního poměru zaměstnance u konkrétního zaměstnavatele.

Zaměstnanci by tak náleželo odstupné ve výši dvojnásobku (pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 3 roky), trojnásobku (pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 3 roky a méně než 6 let) nebo čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku (pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 6 let). Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců. Shodně se současnou úpravou náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku v případě skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Novela ZP navrhuje zvýšit maximální rozsah výkonu práce na základě dohody o provedení práce ze 150 na 300 hodin v kalendářním roce.

Pracovní doba

Při pružném rozvržení pracovní doby by nově měla být průměrná týdenní pracovní doba naplněna obdobně jako u konta pracovní doby nejdéle ve vyrovnávacím období stanoveném zaměstnavatelem, nejdéle však v období 26 týdnů, případně podle kolektivní smlouvy v období 52 týdnů.

Dále se navrhuje zrušení povinnosti zaměstnavatele projednat předem s odborovou organizací opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práce se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Odměňování

V oblasti odměňování je navrhována možnost sjednávat se zaměstnancem mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas, a to v rozsahu nařízené práce přesčas, tj. v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců a klíčových zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas.

V důsledku rozšíření „schengenského prostoru“ o Českou republiku se navrhuje zavést možnost výplaty mzdy nebo její části v cizí měně všem zaměstnancům, nejenom těm, kteří mají místo výkonu práce v zahraničí, avšak pouze s jejich souhlasem.

Dovolená

Navrhuje se změna postupu při čerpání dovolené z předchozího kalendářního roku. Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání celé dovolené již v kalendářním roce, kdy mu právo na tuto dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Nemůže-li být dovolená do této doby vyčerpána, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. V případě, že dovolenou zaměstnavatel neurčí nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, přechází právo na určení doby čerpání dovolené na zaměstnance, který čerpání dovolené písemně oznámí zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

Na rozdíl od dosavadní právní úpravy se dovolená nenařizuje ze zákona, právo zaměstnance na dovolenou nezaniká, ani místo jejího čerpání není možné poskytnout náhradu mzdy, s výjimkou případu skončení pracovního poměru. Právo na čerpání dovolené se promlčuje v obecné tříleté promlčecí době, avšak k promlčení může dojít pouze v případě, že zaměstnanec po celou promlčecí dobu dovolenou nečerpá.

Konkurenční doložka

Konkurenční doložka je vzhledem ke svému nepraktickému vymezení rozsahu zákazu a výši kompenzace téměř nevyužívaným institutem. Proto se navrhuje nevázat zákaz konkurence na předmět činnosti zaměstnavatele. Namísto toho se zaměstnanec v konkurenční doložce zaváže, že po skončení zaměstnání nebude na vlastní nebo cizí účet vykonávat činnost, která by měla soutěžní povahu vůči činnosti zaměstnavatele. Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít pouze tehdy, má-li zaměstnanec v průběhu zaměstnání možnost nabýt informace nebo znalosti, které nejsou běžně dostupné a jejichž využití by mohlo přivodit zaměstnavateli podstatnou újmu.

V konkurenční doložce musí vymezeno území, okruh činnosti nebo okruh osob, kterých se zákaz týká. Doba, na kterou je možno sjednat konkurenční doložku, se prodlužuje z jednoho roku na

nejdéle dva roky. Omezuje-li konkurenční doložka zaměstnance více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele, může soud konkurenční doložku omezit nebo zrušit. Po skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci za každý měsíc trvání zákazu konkurence peněžité vyrovnání nejméně ve výši jedné poloviny jeho průměrného měsíčního výdělku.

Doručování

Novela ZP navrhuje zrušit celou úpravu doručování v zákoníku práce. Při doručování písemností se podpůrně použije občanský zákoník. Písemnost (např. výpověď) se tak považuje za doručenou v okamžiku, kdy vstoupí do sféry ovládané adresátem. To znamená při osobním předání ihned, při doručování poštou postačí doručení dopisu do poštovní schránky, popřípadě vhození oznámení o uložení zásilky na poště, přičemž není rozhodné, zda se adresát s obsahem písemnosti skutečně seznámil.

Ostatní návrhy

Mimo výše uvedené navrhuje novela ZP dále změnu vymezení závislé práce, základních zásad pracovněprávních vztahů, vymezení postavení zástupců zaměstnanců, uzavírání kolektivní smlouvy a rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, uvolnění pravidel při vydávání vnitřního předpisu, liberalizaci agenturního zaměstnávání a zpřesnění úpravy související s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Závěr

Cílem koncepční novely zákoníku práce je vytvoření cesty k dosažení optimálního a rovnovážného stavu mezi liberalizací a nezbytným stupněm ochrany zaměstnanců, a podpořit tím tak zájem zaměstnavatelů najímat zaměstnance do pracovněprávních poměrů. Je však otázkou, zda všechny navrhované změny zákoníku práce tento cíl důsledně sledují.

Osud návrhu novely ZP je nyní v rukou zákonodárců, kterým bude návrh zákona předložen po projednání ve vládě. Ta však prozatím novelu zákoníku práce do svého programu nezařadila. Finální podoba novely ZP tak může oproti výše popsánému návrhu ještě doznat změny.

Účinnost koncepční novely ZP je navrhována od 1. 1. 2010. Vzhledem k podzimním mimořádným volbám do Poslanecké sněmovny si však lze dodržení tohoto termínu představit jen obtížně.



JUDr. Eva Herdová,
advokátní koncipientka



JUDr. Jiří Gajdarus,
advokát



HÁJEK ZRZAVECKÝ

[HÁJEK ZRZAVECKÝ advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Revoluční 3
110 00 Praha 1

tel.: +420 227 629 700

fax: +420 221 803 384

e-mail: info@hajekzrzavecky.cz

Zdroj:

Předkládací zpráva ke koncepční novele zákoníku práce - návrh pro meziresortní připomínkové řízení

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (tzv. koncepční novela zákoníku práce)

Důvodová zpráva ke koncepční novele zákoníku práce

Přehled námětů ke koncepčním změnám zákoníku práce sestavený skupinou odborníků pod vedením JUDr. Petra Bezoušky

Stanovisko Svazu průmyslu a dopravy ČR k návrhu koncepční novely zákoníku práce

Informace o přípravě a rizicích tzv. koncepční novely zákoníku práce

Interní materiál ČMKOS (Českomoravské konfederace odborových svazů) - Informace o přípravě a rizicích tzv. koncepční novely zákoníku práce

[1] Nález Ústavního soudu byl publikován ve Sbírce zákonů pod č. [116/2008](#) Sb.

[2] § 4 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce: „Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.“ (tzv. princip delegované působnosti občanského zákoníku)

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](#)