

10. 2. 2006

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

## Návrh zákoníku práce

Poslanecká sněmovna schválila návrh nového zákoníku práce. Nová právní norma by měla být účinná od 1. 1. 2007. Předtím ji musí ještě posoudit Senát a prezident republiky. Nový zákoník práce ruší 58 právních předpisů a nahrazuje několik zákonů. Je tedy výrazně úspornější. Spolu s novým zákonem o nemocenském pojištění, zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců a změnami v oblasti sociálních dávek přinese největší změnu celého systému od roku 1990.

Návrh nového zákoníku práce navazuje na současný občanský zákoník. Důvodem je skutečnost, že nová podoba občanského zákoníku je teprve ve fázi příprav znamenalo by to oddálení účinnosti nového zákoníku práce až o několik let.

Současný zákoník práce, zákon č. [65/1965](#) Sb., patří k nejdéle platným právním předpisům – byl schválen v roce 1965 a nabyl účinnosti k 1. lednu 1966, tedy před čtyřiceti lety. Tato právní úprava byla už mnohokrát, zejména v posledních patnácti letech, novelizována – k dnešnímu dni bylo přijato 48 novelizací.

Nová úprava odráží potřeby tržního hospodářství a vytváří podmínky pro omezení zažitého rovnostářství mezi zaměstnanci. **Nebude-li porušen princip rovného zacházení, mohou se pracovněprávní vztahy zaměstnanců téhož zaměstnavatele odlišovat.** Zákaz diskriminace zaměstnanců zůstává zachován. **Všichni zaměstnanci budou mít ze zákona právo na tzv. minimální sociální standard** (například právo na základní výměru dovolené nebo na odstupné při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele).

Zatímco současná právní úprava je postavena na principu „**co není dovoleno, je zakázáno**“, hlavním principem nové úpravy pracovněprávních vztahů, především nového zákoníku práce, má být zakotvení nové zásady „**co není zakázáno, je dovoleno**“. To umožní větší liberalizaci v pracovněprávních vztazích a výrazně posílí princip smluvní volnosti účastníků těchto vztahů.

**Nový zákoník práce upravuje jako základní pracovněprávní vztah pracovní poměr.** Poskytuje zaměstnanci ochranu a záruku odpovídajícího pracovního postavení v pracovním poměru a v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vymezuje vzájemný vztah zákona, kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, popřípadě vnitřního předpisu a vytváří prostor pro smluvní ujednání. Vymezuje zákonná oprávnění odborových organizací působících u zaměstnavatelů

**Nová právní úprava umožní mimo jiné sjednat pro zaměstnance výhodnější úpravu v kolektivní smlouvě,** přičemž pracovní smlouvou, nepojmenovanou smlouvou, popřípadě dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr bude možné tuto výhodnost vzhledem k zákonné úpravě a úpravě v kolektivní smlouvě ještě rozšířit.

**Návrh zákoníku práce zavádí nový institut konta pracovní doby** a umožňuje tak firmám pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce. Zaměstnavatelé tak budou moci upravit stanovenou týdenní pracovní dobu svých zaměstnanců a zároveň jim vyplácet stálou mzdu. Firmy budou muset zároveň vést přesnou evidenci na účtu pracovní doby a také na účtu mzdy. Případné mzdové rozdíly, které vzniknou po skončení vyrovnávacího období nebo při

skončení pracovního poměru, bude zaměstnavatel povinen vyrovnat.

**Nový zákoník práce zachovává počet přesčasových hodin**, které bude moci zaměstnavatel zaměstnanci nařídit - 150 hodin v kalendářním roce. **Kolektivní smlouvy budou moci i nadále uzavírat odborové organizace za všechny zaměstnance**, tedy i za ty, kteří nejsou jejich členy.

Nová právní norma obsahuje jen základní právní úpravu práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Technické aspekty pak upravuje zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, který Poslanecká sněmovna také schválila.

Zákoník práce nově upravuje i oblasti, které dosud upravovaly samostatné zákony. Jeho součástí je odměňování v podnikatelské sféře, dosud upravené zákonem č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění pozdějších předpisů, úprava odměňování zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří jsou napojeni na veřejné rozpočty, dosud upravená zákonem č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, a úprava zákona č. [119/1992](#) Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů.

Nový zákoník práce respektuje stejně jako dosavadní úprava závazky a předpisy Evropských společenství, které musí Česká republika plnit na základě mezinárodních smluv a členství v Evropské unii. Práva zástupců zaměstnanců (odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) zůstávají zachována.

Zákoník práce by měl mít přibližně stejný přímý dopad na podnikatelské prostředí v ČR a na státní rozpočet jako dosavadní právní úprava. Neměl by mít žádné negativní sociální dopady.

## **Porovnání dosavadního zákoníku práce a nového zákoníku práce - únor 2006**

### **Dosavadní zákoník práce**

Vychází ze zásady úpravy „co není dovoleno, je zakázáno“.

### **Nový zákoník práce**

Vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, což umožní liberalizovat pracovněprávní vztahy.

### **Dosavadní zákoník práce**

Je uzavřený ve vztahu k občanskému právu.

### **Nový zákoník práce**

Navazuje na platný občanský zákoník s tím, že vztah nového zákoníku práce a občanského zákoníku má být řešen delegačním principem; v pracovněprávních vztazích se budou moci jen použít vyjmenovaná ustanovení občanského zákoníku.

### **Dosavadní zákoník práce**

Nedefinuje pojem závislé práce, a tím i toho, co se rozumí pracovněprávními vztahy.

### **Nový zákoník práce**

Definuje závislou práci a obsah pracovněprávních vztahů.

### **Dosavadní zákoník práce**

Nedefinuje základní pracovněprávní vztahy, ve kterých je vykonávána závislá práce.

### **Nový zákoník práce**

Jako základní pracovněprávní vztahy, ve kterých je vykonávána závislá práce, jsou definovány pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

### **Dosavadní zákoník práce**

Možnost sjednávat (zakládat) odchylné úpravy pracovněprávních vztahů od úpravy vyplývající ze zákona je malá a v zásadě jen vůči zaměstnavatelům, kteří provozují podnikatelskou činnost, zejména pokud jde o odměňování zaměstnanců.

### **Nový zákoník práce**

Prostor pro odchylná ujednání účastníků pracovněprávních vztahů má být zvětšen při respektování závazků České republiky vyplývajících z mezinárodních smluv a z práva Evropských společenství.

### **Dosavadní zákoník práce**

Dává v podstatě jen unifikovanou možnost úpravy pracovněprávních vztahů na základě toho, co vyplývá ze zákona.

Možnost sjednávat odchylné úpravy pracovněprávních vztahů je orientována v podstatě jen na kolektivní smlouvu a jen v malém rozsahu na pracovní smlouvu nebo jinou, např. tzv. manažerskou smlouvu, pokud jde o odměňování v podnikatelské sféře.

### **Nový zákoník práce**

Účastníci pracovněprávních vztahů budou moci pro odchylná ujednání v pracovněprávních vztazích využívat nejen pracovní smlouvu, kolektivní smlouvu, ale i nepojmenovanou smlouvu podle občanského zákoníku, nebude-li její použití vyloučeno.

### **Dosavadní zákoník práce**

Obsahuje rezidua nástrojů k zabezpečování plné zaměstnanosti ve společnosti formou překážek při rozvázání pracovního poměru zaměstnance ze strany zaměstnavatele spočívajících v účinném pomáhání k získání nového zaměstnání nebo např. v případě osamělé zaměstnankyně, osamělého zaměstnance trvale pečujícího o dítě mladší než 15 let, při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů skončí pracovní poměr až po zajištění nového vhodného zaměstnání.

### **Nový zákoník práce**

Tuto úpravu nový zákoník práce neobsahuje.

### **Dosavadní zákoník práce**

Při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele musí zaměstnavatel plnit tzv. nabídkovou povinnost, tzn., že podmínkou platnosti výpovědi je nabídka nového vhodného zaměstnání pro propouštěného zaměstnance.

### **Nový zákoník práce**

Tuto úpravu nový zákoník práce neobsahuje.

### **Dosavadní zákoník práce**

S rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů není ze zákona spojeno právo na výplatu odstupného.

### **Nový zákoník práce**

Je stanoven nový výpovědní důvod rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů, s nímž je spojeno ze zákona právo na výplatu odstupného.

### **Dosavadní zákoník práce**

Řešení důsledků tzv. částečné nezaměstnanosti u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, spojené s nižší výplatou náhrady mzdy zaměstnancům, je možné jen tehdy, jestliže u zaměstnavatele působí odborová organizace.

### **Nový zákoník práce**

Řešení důsledků tzv. částečné nezaměstnanosti u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, spojené s nižší výplatou náhrady mzdy zaměstnancům, bude možné i u zaměstnavatelů, u kterých odborová organizace nepůsobí.

### **Dosavadní zákoník práce**

Neobsahuje právní úpravu takového rozvržení pracovní doby, která by u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost umožňovala reagovat na měnící se potřebu práce v návaznosti na odbyt jejich produkce.

#### **Nový zákoník práce**

Nový zákoník práce obsahuje úpravu kontu pracovní doby.

#### **Dosavadní zákoník práce**

Obsahuje úpravu zkrácení pracovní doby ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy.

#### **Nový zákoník práce**

Tuto úpravu nový zákoník práce neobsahuje.

#### **Dosavadní zákoník práce**

Prostor pro smluvní ujednání je omezen.

#### **Nový zákoník práce**

Zvýšená práva zaměstnance v pracovněprávních vztazích mají příslušet na základě práva založeného v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě, ale i v jiné (nepojmenované) smlouvě a ve stanovených případech i vnitřního předpisu vydaného zaměstnavatelem. Pro tato práva vytyčuje nový zákoník práce meze tzv. minima a v některých případech i maxima.

#### **Dosavadní zákoník práce**

Neobsahuje úpravu základních zásad pracovněprávních vztahů.

#### **Nový zákoník práce**

Obsahuje úpravu základních zásad pracovněprávních vztahů, které mají sloužit také jako výkladová pravidla.

#### **Dosavadní zákoník práce**

Obsahuje podrobnou úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace, jakož i úpravu možnosti domáhat se nápravy.

#### **Nový zákoník práce**

Úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace je obsažena v navrhovaném zákoníku práce jen v menším rozsahu, protože se předpokládá podrobná úprava v antidiskriminačním zákonu, která bude platit i pro pracovněprávní vztahy.

#### **Dosavadní zákoník práce**

Obsahuje úpravu náhrady škody na zdraví zaměstnanci při pracovním úrazu nebo při zjištění nemoci z povolání.

#### **Nový zákoník práce**

Úpravu zabezpečení zaměstnance při pracovním úrazu nebo při zjištění nemoci z povolání obsahuje připravovaný zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců.

#### **Dosavadní zákoník práce**

Obsahuje úpravu oprávnění zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích včetně oprávnění odborových organizací.

#### **Nový zákoník práce**

Obsahuje úpravu oprávnění zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích včetně oprávnění odborových organizací v dosavadním rozsahu.

#### **Dosavadní zákoník práce**

Neobsahuje podmínky úpravy poskytování náhrady mzdy nebo platu za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti zaměstnance ze strany zaměstnavatele.

#### **Nový zákoník práce**

Obsahuje, v návaznosti na schválený zákon o nemocenském pojištění, povinnost zaměstnavatele

poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti.

### **Dosavadní zákoník práce**

Právní úprava odměňování zaměstnanců v podnikatelské a nepodnikatelské sféře a úprava cestovních náhrad je obsažena ve zvláštních zákonech mimo zákoník práce.

### **Nový zákoník práce**

Je zahrnuta právní úprava odměňování zaměstnanců v podnikatelské a nepodnikatelské sféře a úprava cestovních náhrad.

### **Dosavadní zákoník práce**

Protože neobsahuje definování závislé práce, obsahuje celou úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně jejích technických a zdravotnických aspektů, které vyplývají z práva Evropských společenství, jakož i úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti, která není vykonána v pracovněprávních vztazích.

### **Nový zákoník práce**

Obsahuje základní úpravu práv a povinností zaměstnavatele zaměstnance na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích.

Ostatní otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, jakož i mimo pracovněprávní vztahy včetně základní úpravy koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništích, jsou upraveny v zákoně, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

### **Dosavadní zákoník práce**

Obsahuje tradiční úpravu doručování důležitých písemností v pracovněprávních vztazích tzv. přímo nebo držitelem poštovní licence. Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli upraveno není.

### **Nový zákoník práce**

Obsahuje novou úpravu doručování důležitých písemností v pracovněprávních vztazích, kde je vedle tradiční úpravy stanovena možnost doručovat prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Upraveno je i doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli.

### **Dosavadní zákoník práce**

Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, přecházejí v případě její smrti práva a povinnosti zaměstnanců z pracovněprávních vztahů na dědice této osoby.

### **Nový zákoník práce**

Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, dochází při její smrti k zániku pracovněprávního vztahu.

© 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 - judikатурní 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](#)