20. 6. 2003

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

Vládní návrh novely Zákoníku práce

Omezení možnosti prodlužování pracovního poměru na dobu určitou na dobu nejvýše dvou let od vzniku pracovního poměru a stanovení dalších omezení pro uzavírání pracovních smluv na dobu určitou, nová definice sexuálního obtěžování či konkurenční doložky – to vše obsahuje návrh novely Zákoníku práce vypracovaný Vládou ČR. Návrh novely v současné době prochází druhým čtením v Poslanecké sněmovně.

PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY
Poslanecká sněmovna
2003
IV. volební období

261

Vládní návrh

na vydání

zákona, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

ZÁKON

ze dne 2003,

kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Změna zákoníku práce

Čl. I

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 88/1968 Sb., zákona č. 153/1969 Sb., zákona č. 100/1970 Sb., zákona č. 20/1975 Sb., zákona č. 72/1982 Sb., zákona č. 111/1984 Sb., zákona č. 22/1985 Sb., zákona č. 52/1987 Sb., zákona č. 98/1987 Sb., zákona č. 188/1988 Sb., zákona č. 3/1991 Sb., zákona č. 297/1991 Sb., zákona č. 231/1992 Sb., zákona č. 264/1992 Sb., zákona č. 590/1992 Sb., zákona č. 37/1993 Sb., zákona č. 74/1994 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 287/1995 Sb., zákona č. 138/1996 Sb., zákona č. 167/1999 Sb., zákona č. 225/1999 Sb., zákona č. 29/2000 Sb., zákona č.155/2000 Sb., zákona č. 220/2000 Sb., zákona č. 238/2000 Sb., zákona č. 257/2000 Sb., zákona č. 258/2000 Sb., zákona č. 177/2001 Sb., zákona č. 6/2002 Sb., zákona č. 136/2002 Sb., zákona č. 202/2002 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 311/2002 Sb. a zákona č. 312/2002 Sb., se mění takto:

1. V § 1 se na konci textu odstavce 3 doplňují slova „; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný “.

2. V § 1 odstavec 4 zní:

„(4) V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“.

3. V § 1 se doplňují odstavce 5 až 10, které znějí:

„(5) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 4, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu.

(6) Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě

rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.

(7) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4); nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání.

(8) Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

(9) Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření, nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

(10) Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje

za diskriminaci.“.

4. V § 7 odstavec 2 zní:

„(2) Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.“.

5. V § 7 odst. 4 se slova „s muži a ženami“ nahrazují slovy „nebo k diskriminaci“.

6. V § 8 odst. 3 se slova „pravidly slušnosti a občanského soužití“ nahrazují slovy „dobrými mravy“.

7. V § 18 se na konci odstavce 2 tečka nahrazuje čárkou a doplňují se nová písmena h) a i), která znějí :

„h) opatřeních zaměstnavatele směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace,

i) nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní

zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.“.

8. V § 28 větě třetí se slova „odst. 3 a 4“ nahrazují slovy „odst. 3 až 5“.

9. V § 29 odst. 2 se věty druhá a třetí zrušují.

10. V § 29 se odstavec 3 zrušuje.

11. Za § 29 se vkládá nový § 29a, který zní:
„§29a

(1) Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

(2) Zaměstnavatel se v dohodě podle odstavce 1 zaváže, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období.

(3) Dohodu podle odstavce 1 může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost; jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba (§ 31), lze dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je neplatná.

(4) V dohodě podle odstavce 1 může být sjednána peněžitá částka, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší. Zaplacením peněžité částky závazek zaměstnance zaniká. Výše peněžité částky musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 3.

(5) Zaměstnavatel může od dohody odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

(6) Zaměstnanec může dohodu vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání (nebo jeho část) za příslušný měsíc do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti; dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

(7) Dohoda podle odstavců 1 a 2 musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; to platí obdobně pro odstoupení od dohody a pro výpověď dohody podle odstavců 5 a 6.“.

12. § 30 včetně poznámky pod čarou č. 30d zní:

„§ 30

(1) Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání.

(2) Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky lze sjednat nebo dohodou účastníků prodlužovat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba delší než 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží.

(3) Ustanovení odstavce 2 se nevztahuje na případy, kdy dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou
a) podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví sjednání pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků,30d)
b) z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance (§ 124 až 128),
c) z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat; uvedené důvody zaměstnavatel blíže vymezí v písemné dohodě s příslušným odborovým orgánem, kterou lze nahradit písemným vymezením zaměstnavatele jen v případě, že u něho nepůsobí odborová organizace.

(4) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky stanovené v odstavcích 2 a 3, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 a 3, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

(5) V kolektivní smlouvě lze dohodnout okruh zaměstnanců, se kterými nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou.

_____
30d) Například § 37 odst. 5 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.“.

13. V § 50 se slova „staršímu než 65 let nebo“ zrušují.

14. V § 65 odst. 3 větě třetí se za slova „nemá pro zaměstnance takovou práci,“ vkládají slova „nebo ji zaměstnanec odmítne,“.

15. V § 70b odst. 2 se slova „§ 30 odst. 2“ nahrazují slovy „§ 30 odst. 2 až 4“.

16. Na konci § 144 se doplňuje věta „Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do pracovního

poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby nahrazující tuto službu a doba mateřské nebo rodičovské dovolené.“.

17. V § 178a odst. 3, § 187 odst. 1 a v § 240 odst. 3 se slova „pravidlům slušnosti a občanského soužití“ nahrazují slovy „dobrým mravům“.

18. V § 238 odst. 1 ve větě čtvrté se slova „odst. 3 a 4“ nahrazují slovy „odst. 3 až 5“.

19. V § 239b odst. 1 ve větě druhé se slova „odst. 3 a 4“ nahrazují slovy „odst. 3 až 5“.

20. V § 242 odst. 1 písm. a) se slova „zájmům společnosti“ nahrazují slovy „dobrým mravům“.

21. V § 261 odst. 4 se za slova „v případech uvedených v“ vkládají slova „§ 30 odst. 4,“.
CELEX: 31999L0070

Čl. II

Přechodné ustanovení

Smlouvy o konkurenční doložce sjednané podle § 29 odst. 2 věty druhé a třetí a ujednání o odchodném sjednané podle § 29 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 155/2000 Sb., uzavřené přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, a pracovní poměry na dobu určitou, které vznikly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními předpisy.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o úřednících územních samosprávných celků

Čl. III

V § 40 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, se slova „o smlouvě podle § 29 odst. 2 věty druhé a třetí a odstavce 3“ nahrazují slovy „§ 29a“.

ČÁST TŘETÍ

ÚČINNOST

Čl. IV

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. září 2003.

Důvodová zpráva

I. Obecná část

Hlavním cílem novely zákoníku práce provedené v roce 2000 zákonem č. 155/2000 Sb. bylo promítnutí kritérií příslušných směrnic Evropských společenství (dále jen „ES“) do českého pracovního práva a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES, upravujícím tuto problematiku. Smyslem této tzv. slučitelnosti je vytvoření shodného právního prostředí pro fungování pracovněprávních vztahů s prostředím, které existuje v členských státech Evropské unie. Právní vývoj a tvorba legislativních aktů ES je však poměrně dynamickým jevem. V průběhu let 2000 až 2002, tedy již po přijetí tzv. „harmonizační novely“ zákoníku práce, byly schváleny další směrnice, které se týkají rovného zacházení a zákazu diskriminace, a které je nezbytné implementovat do právního řádu ještě před přistoupením České republiky k Evropské unii.

Konkrétně jde o směrnici Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ. Směrnice požaduje stanovit základní rámec pro boj s diskriminací na základě rasového nebo etnického původu. Obsahuje rovněž definici přímé a nepřímé diskriminace, přičemž za diskriminaci se považuje též obtěžování, kterým se rozumí nežádoucí chování související s rasovým nebo etnickým původem, s účelem nebo účinky narušení důstojnosti osoby a vytvoření atmosféry zastrašování, nepřátelství, zahanbení, ponížení nebo napadení, a chování, které je podněcováním, naváděním nebo nabádáním k diskriminaci osob na základě rasového nebo etnického původu. Přitom pojem obtěžování může být definován v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi členských států.

Další nově přijatou směrnicí je směrnice Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání. Tato směrnice požaduje stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace, pokud jde o zaměstnání a výkon povolání. Rovněž tato směrnice obsahuje definice celé řady pojmů, přičemž například přímou diskriminací rozumí případy, kdy s jednou osobou je zacházeno méně příznivým způsobem než je, bylo, nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace. Nepřímou diskriminací se rozumí případy, kdy by zjevně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost uvedlo osoby na základě jejich víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace do určité nevýhody v porovnání s jinými osobami. Za nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního stavu je nezbytné v této souvislosti považovat i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření pro zajištění přístupu zdravotně postižených osob k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu.

Třetí směrnicí, kterou je nezbytné implementovat do právního řádu České republiky, je směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. Cílem této směrnice je uvést v účinnost zásadu rovných příležitostí a rovnosti v zacházení s muži a ženami v zaměstnání, při výkonu povolání a při odborné přípravě, včetně pracovních podmínek, a to bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána nebo koná práci. Směrnice obsahuje kromě již uvedených definic i definici pojmu obtěžování, kterým se rozumí stav, kdy dochází k nežádoucímu jednání souvisejícímu s příslušností k

pohlaví, a to při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě nebo k němuž dochází v místě, kde je práce konána, a jehož záměr nebo důsledek vede k porušení důstojnosti osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, urážející nebo zneklidňující prostředí. Sexuálním obtěžováním se rozumí stav, kdy dochází k jakékoliv formě verbálního, neverbálního nebo fyzického jednání sexuální povahy, a to při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě nebo k němuž dochází v místě, kde je práce konána, a jehož záměr nebo důsledek vede k porušení důstojnosti osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, urážející nebo zneklidňující prostředí. Obtěžování a sexuální obtěžování je podle směrnice považováno za diskriminaci na základě pohlaví. Přičemž za diskriminaci (přímou i nepřímou) se považuje i podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

V souvislosti se zapracováním výše uvedených směrnic je současně navrhována implementace směrnice Rady 1999/70/ES, týkající se Rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou, která je promítnuta do zákoníku práce pouze částečně, neboť vymezuje okruh osob, s kterými nelze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, zatímco směrnice požaduje přijmout opatření k zamezení tzv. řetězení pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou.

Cíle výše uvedených směrnic se navrhuje dosáhnout jejich promítnutím do příslušných ustanovení zákoníku práce. Návrh na právní úpravu pozitivních opatření ve prospěch příslušníků méně zastoupeného pohlaví vychází z čl. 141 odst. 4 Amsterodamské smlouvy a ze skutečnosti, že existenci těchto opatření výslovně připouští směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.

Předložený návrh zákona dále obsahuje novou úpravu dohody o omezení výkonu výdělečné činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru ve vazbě na možné konkurenční jednání vůči bývalému zaměstnavateli a několik dalších úprav, které se v zájmu praxe jeví vhodné řešit novelizací dosavadního zákoníku práce, a to ještě před zpracováním návrhu nového zákoníku práce. Konkrétně se jedná o změny § 7 odst. 2, § 8 odst. 3, § 65 odst. 3, § 144, § 178a odst. 3, § 187 odst. 1, § 240 odst. 3, § 242 odst.1 písm. a) a § 261 odst. 4 dosavadního znění zákoníku práce.

Předkládaný návrh zákona není v rozporu s ústavním pořádkem České republiky a je kompatibilní s právem ES a mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

Navrhovaná právní úprava nepředpokládá žádný hospodářský a finanční dopad na státní rozpočet, ostatní veřejné rozpočty, hospodářské subjekty, zejména malé a střední podnikatele, ani sociální dopady a dopady na životní prostředí.

II. Zvláštní část

K Čl. I

K bodu 1

Navrhovaná úprava v souladu s požadavky praxe, zpřesňuje vymezení výjimek z obecného principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci zaměstnavatele, které mohou vyplývat ze zákoníku práce nebo ze zvláštního právního předpisu, nebo z věcného důvodu, který spočívá v povaze vykonávané

práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný. Pouze tímto vymezením může zaměstnavatel zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

K bodu 2

V souladu s požadavky směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnice Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, se navrhuje změna dosavadního ustanovení § 1 odst. 4, a to striktním stanovením zákazu přímé a nepřímé diskriminace ze zákonem vymezených důvodů a tím, že za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Navrhované ustanovení věcně přejímá obsah dosavadního ustanovení § 1 odst. 4. Přesnějším vymezením a přehlednějším uspořádáním diskriminačních znaků se vytvářejí příznivější podmínky pro uplatňování rovného zacházení v praxi. Rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace z důvodů, které stanoví tento zákon a vztahuje se na všechny pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po jejich skončení a v souvislosti s ustanovením § 28 i na předsmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu.

K bodu 3

Obdobně jako princip rovného zacházení podle ustanovení § 1 odst. 4, nemůže ani princip zákazu diskriminace platit ve všech případech absolutně. V souladu se směrnicemi ES není diskriminací rozdílné zacházení na základě uvedených diskriminačních znaků, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný. Cíl sledovaný takovou výjimkou musí být vždy oprávněný a požadavek přiměřený. V praxi půjde zejména o výjimky dané zvláštní povahou sjednané práce, s ohledem na společností obecně uznávané morální, náboženské či kulturní hodnoty, které jsou pro výkon zcela konkrétní práce považovány za nezbytné a přiměřené.

Navrhuje se zakotvit základní pravidla pro přijímání pozitivních opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví. Zaměstnavatel může přijmout dočasné opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění pracovního zapojení méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho funkčním nebo jiném postupu. Z tohoto důvodu zákon přímo stanoví, že toto dočasné opatření zaměstnavatele nelze považovat za diskriminaci.

V souladu se směrnicí Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnicí Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání a směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, se blíže vymezují základní pojmy pro definování přímé diskriminace, nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování. Současně se výslovně stanoví, že obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku,

náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

K bodu 4

Při rozhodování soudů a při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů úřady práce činí nemalé problémy aplikace dosavadní obecné základní zásady zákoníku práce, podle níž nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávních vztahů. Nelze pominout skutečnost, vyplývající z obecné teorie práva, že výkon subjektivních práv – ať již se děje formou právního úkonu či formou faktického chování - již pojmově vylučuje protiprávnost. Proto se navrhuje vyjádřit tuto obecnou základní zásadu zákoníku práce přesněji.

Rozpor s dobrými mravy (contra bonos mores) spočívá v tom, že výkon práva se ocitne v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby bylo v souladu s obecnými morálními zásadami společnosti.

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

K bodu 5

Navrhuje se, v souladu se směrnicí Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnicí Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání a směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, promítnout do zákoníku práce zásadu, podle níž má zaměstnanec právo na ochranu v případě porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace, ať již jde o diskriminaci z kteréhokoli zákonem vymezeného diskriminačního důvodu.

Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminačnímu jednání, má postižený zaměstnanec právo, obdobně jako podle dosavadní právní úpravy, domáhat se na druhém účastníkovi pracovněprávního vztahu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování nebo jednání, aby byly odstraněny následky tohoto porušování nebo jednání a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

K bodu 6

Zavedení pojmu „dobré mravy“ namísto dosavadního pojmu „pravidla slušnosti a občanského soužití“ vyžaduje provést legislativně-technickou úpravu v ustanovení § 8 odst. 3.

K bodu 7

Navrhované doplnění § 18 je v souladu s požadavky směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnicí Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání a směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. V praxi lze předpokládat, že zaměstnavatelé naplní uvedené požadavky zákona především deklarováním základních principů uvedených v § 1 odst. 3 až 5 v pracovních řádech, popřípadě v jiných vnitřních dokumentech, podle konkrétních podmínek u zaměstnavatele.

Ze směrnice Rady 1999/70/ES, týkající se Rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou, vyplývá povinnost zaměstnavatele informovat vhodným způsobem zaměstnance, pracující u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou, o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou.

K bodu 8

Navrhovaná legislativně-technická úprava vyplývá z navržené změny provedené v ustanovení § 1 odst. 3 až 5. Vzhledem k tomu, že pracovněprávní vztahy vznikají nejdříve od uzavření pracovní smlouvy, a zakládá-li se pracovní poměr zaměstnance volbou nebo jmenováním, nejdříve od jeho zvolení nebo jmenování, je nezbytné princip rovného zacházení a zákaz diskriminace vztáhnout i na předsmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu.

K bodům 9 až 11

Novela zákoníku práce (zákon č. 155/2000 Sb.) umožnila, aby zaměstnavatel sjednal s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou, právo na odchodné pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období, je-li zároveň sjednána konkurenční doložka. S ohledem na nově navrhovanou koncepci dohody o omezení výkonu výdělečné činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru v souvislosti s možným konkurenčním jednáním vůči bývalému zaměstnavateli, a navrhovanou změnou ustanovení § 65 odst. 3, postrádá poskytování odchodného v pracovněprávních vztazích smysl. Možnost jeho poskytování by vedla k věcně neodůvodněnému zvýhodňování zaměstnanců, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním nebo volbou.

Zákoník práce před novelou, provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., neobsahoval žádné ustanovení, které by chránilo zaměstnavatele před využíváním jeho často dlouhodobě budovaných poznatků, zkušeností a technologických postupů (know-how) zaměstnanci, kteří skončili pracovní poměr (tzv. konkurenční doložka). Zaměstnavatelé se proti tomuto zneužívání bránili nejrůznějšími prostředky (často na úkor platnosti takto provedených právních úkonů), které na druhou stranu často neúměrně omezovaly právo občana podnikat či provozovat jinou hospodářskou činnost, popřípadě získávat prostředky pro svou obživu prací u jiného zaměstnavatele. Podle dosavadního § 29 odst. 2 lze ve smlouvě písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po stanovenou 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 spravedlivě požadovat. Za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Dikce

zákona však v některých svých ustanoveních způsobuje značné problémy a pochybnosti při praktické aplikaci. Například zařazení do § 29 vzbuzuje pochybnosti o tom, zda lze příslušné ujednání učinit výlučně v pracovní smlouvě; okruh zaměstnanců, s nimiž lze konkurenční doložku sjednat, je stanoven příliš široce a nelze ho blíže specifikovat.

Podle platné právní úpravy v dohodě o konkurenční doložce není výslovně možné sjednat přiměřenou finanční náhradu (kompenzaci) pro zaměstnance za to, že po sjednanou dobu strpí omezení svého práva podnikat nebo být zaměstnán ve vymezeném okruhu činností.

Navrhuje se proto umožnit zaměstnavatelům uzavírat se zaměstnanci dohodu, která by omezovala výkon jejich výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru v souvislosti s možným konkurenčním jednáním vůči bývalému zaměstnavateli, přičemž jim bude poskytováno peněžité vyrovnání. Plnění smluvního závazku je zajištěno smluvní povinností zaměstnance zaplatit zaměstnavateli sjednanou peněžitou částku v případě porušení závazku. Dohodu lze uzavřít jen s vymezeným okruhem zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele získají takové informace, poznatky pracovních a technologických postupů, jejichž využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

V zájmu ochrany zájemců o zaměstnání a nových zaměstnanců se výslovně stanoví, že pokud byla v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba, lze dohodu uzavřít až po jejím uplynutí. Navrhuje se, aby zákon rovněž upravil podmínky odstoupení od dohody ze strany zaměstnavatele a její vypovězení ze strany zaměstnance.

K bodu 12

Dosavadní právní úprava omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se nejeví jako dostačující a to s ohledem na možnosti dané směrnicí Rady 1999/70/ES, týkající se Rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou. Rámcová dohoda požaduje jednak umožnit zaměstnavatelům plně využívat smlouvy na dobu určitou způsobem, který bere v úvahu specifické odvětvové požadavky, a přitom současně zabraňovat zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou bezdůvodným opakováním uzavírání či prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky (tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou). Článek 5 rámcové dohody stanoví, že jako opatření k zabránění zneužívání vznikajícímu využitím na sebe navazujících pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou při zohlednění potřeb specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců lze stanovit jedno nebo více následujících opatření:

1. objektivní důvody, které ospravedlní obnovení těchto pracovních smluv a pracovních poměrů,
2. maximální celkově přípustné trvání na sebe navazujících pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou,
3. počet obnovení těchto smluv a pracovních poměrů.

S ohledem na skutečnost, že žádná z dosavadních úprav, které novelizovaly ustanovení § 30, se v praxi příliš neosvědčila (například omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s absolventy škol zhoršuje jejich pozici na trhu práce), navrhuje se v souladu s článkem 5 Rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou., stanovit maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou, a to na dobu nejvýše dvou let. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky návrh zákona umožňuje až po uplynutí doby šesti měsíců od skončení předchozího pracovního poměru. Výjimky zákon připouští v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví uzavření pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro

vznik dalších nároků (např. u pracujících důchodců), nebo z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu jeho překážek v práci (např. při dlouhodobé nemoci, při mateřské a rodičovské dovolené). Třetí výjimkou jsou vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Protože pojem „vážné provozní důvody“ a „zvláštní povaha práce“ nelze s ohledem na rozmanitost pracovních činností zákonem blíže specifikovat, navrhuje se, aby tyto důvody byly vymezeny konkrétněji v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, vymezí tyto důvody písemně zaměstnavatel sám. Tato výjimka by měla pokrývat například i potřeby personálního obsazení Ministerstvem vnitra u dočasně zřizovaných humanitárních středisek nebo případy vysílání zaměstnanců Ministerstva zahraničních věcí do zahraničí.

I přes výše uvedené se navrhuje i nadále ponechat možnost dohodnout v kolektivní smlouvě okruh zaměstnanců, se kterými nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou.

Pro případ porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou se navrhuje stanovit právní fikci, podle níž byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví vůli pracovat u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou. Jestliže zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po uplynutí původně sjednané doby dále zaměstnával, jeho pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby.

V zájmu právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu se navrhuje stanovit dvouměsíční prekluzivní lhůtu pro uplatnění soudního návrhu na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

K bodu 13

Navrhovaná změna je odůvodněna požadavky směrnice Rady č. 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání. V tomto konkrétním případě se odstraňuje diskriminace z důvodu věku.

K bodu 14

Novela zákoníku práce (zákon č. 155/2000 Sb.) jednoznačně stanovila mzdový či platový nárok zaměstnance pro případ jeho odvolání z funkce nebo vzdání se funkce, kdy zaměstnavatel nemá pro něho práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou, pro něho vhodnou práci. Zákon stanoví, že v tomto případě jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 130), při které zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Současně je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c); odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny. Zákon však zcela pomíjí situaci, kdy zaměstnavatel pro zaměstnance práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou, pro něho vhodnou práci sice má, avšak zaměstnanec tuto práci odmítne. Zaměstnanec má právo nabízenou práci odmítnout a v souladu s Úmluvou č. 29 Mezinárodní organizace práce, o nucené práci, nesmí být nucen k práci, ke které se předem dobrovolně nenabídne. Zaměstnanec však v tomto případě nemá nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, neboť nejde o překážku v práci (druh práce, jako podstatná náležitost pracovního poměru, není dán), avšak současně podle dikce zákona není ani dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c).

V zájmu odstranění tohoto zásadního nedostatku se navrhuje stanovit, že i v případě, kdy zaměstnavatel má pro zaměstnance po jeho odvolání či vzdání se funkce práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou, pro něho vhodnou práci, kterou zaměstnanec odmítne a do skončení pracovního poměru nepracuje, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 130), při které zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. V tomto případě je samozřejmě současně dán i výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) a odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách mu bude náležet jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny. Důvod překážky v práci na straně zaměstnavatele lze v tomto případě spatřovat v tom, že zaměstnavatel zaměstnanci již nepřiděluje či nemůže přidělovat práci, se kterou zaměstnanec souhlasil při svém jmenování nebo zvolení do funkce a nedošlo k jiné dohodě o změně sjednaných pracovních podmínek.

K bodu 15

Navrhovaná úprava vyplývá z navrhované změny § 30. Jde o legislativně-technickou změnu.

K bodu 16

V důsledku navrhované změny dosavadního § 30 se do dosavadního znění § 144 zařazuje nové vymezení pojmu „absolvent“.

K bodu 17

Zavedení pojmu „dobré mravy“ namísto dosavadního pojmu „pravidla slušnosti a občanského soužití“ vyžaduje provést legislativně-technickou úpravu i v ustanoveních § 178a odst. 3, 187 odst. 1, § 240 odst. 3.

K bodům 18 a 19

Navrhovaná úprava vyplývá z navrhované změny provedené v § 1 odst. 3 až 5. Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace je nezbytné vztáhnout i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

K bodu 20

Obecnějším a v právu srozumitelnějším pojmem „dobré mravy“ se navrhuje nahradit i dosavadní pojem „zájmy společnosti“.

K bodu 21

Vzhledem k nezbytnosti stanovit v zájmu právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu dvouměsíční prekluzivní lhůtu pro uplatnění soudního návrhu na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, navrhuje se doplnění § 261 odst. 4.

K Čl. II

V zájmu právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů, kteří v dobré víře učinili právní úkony za platnosti dosavadního zákona, se navrhuje výslovně stanovit, že smlouvy o konkurenční doložce a ujednání o odchodném uzavřené přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí dosavadními právními předpisy. Dosavadními právními předpisy se řídí i pracovní poměry na dobu určitou, které vznikly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

K Čl. III

V souvislosti s navrhovanou změnou § 29 a doplnění § 29a je nezbytné tuto změnu promítnout i do zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a změně některých zákonů.

K Čl. IV

Toto ustanovení upravuje den nabytí účinnosti navrhovaného zákona. Stanovený den účinnosti zákona je navrhován s ohledem na nezbytnost včasné implementace příslušných směrnic ES.

V Praze dne 12. března 2003

předseda vlády
PhDr. Vladimír Špidla v.r.

ministr práce a sociálních věcí
Ing. Zdeněk Škromach v.r.

Platné znění částí zákonů s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

I. Zákoník práce

§ 1

(1) Mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají pracovněprávní vztahy.

(2) Pokud zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, vznikají pracovněprávní vztahy nejdříve od uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a zakládá-li se pracovní poměr zaměstnance volbou nebo jmenováním, nejdříve od jeho zvolení nebo jmenování.

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný.

(4) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za diskriminaci se nepovažují případy, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný.

(4) V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(5) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 4, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu.

(6) Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4), se zaměstnancem zacházeno

nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.

(7) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4); nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání.

(8) Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

(9) Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření, nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

(10) Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

§ 7

(1) Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákoníku mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.

(2) Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevítané, nevhodné nebo urážlivé nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

(2) Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

(3) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat, nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

(4) Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami nebo k diskriminaci, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(5) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a nebylo postačující zjednání nápravy podle odstavce 4, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(6) Výši náhrady podle odstavce 5 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

§ 8

(1) Zaměstnavateli se pro účely tohoto zákoníku rozumí právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají fyzické osoby v pracovněprávních vztazích, a pokud to stanoví zákon, též v obdobných pracovních vztazích.

(2) Zaměstnavatelé vystupují v pracovněprávních vztazích svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Totéž platí o organizačních jednotkách zaměstnavatelů, stanoví-li to zvláštní předpisy, popřípadě stanovy sdružení občanů podle zvláštního zákona;29) je-li však účastníkem pracovněprávního vztahu zaměstnavatel, nemůže jím být současně jeho organizační jednotka a naopak.

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákoníkem, s ostatními právními předpisy a s pravidly slušnosti a občanského soužití dobrými mravy.

_____
29) Zákon č. 83/1990 Sb.,o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

§ 18

(1) Zaměstnanci mají právo na informace a projednání. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něho příslušný odborový orgán nebo rada zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „zástupci zaměstnanců„). Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci popřípadě jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců za účelem dosažení shody.

(2) Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o
a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
b) převodu podle § 249,
c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
d) pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele,
e) zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 52 odst. 2 až 4,
f) stavu a struktuře zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
g) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části druhé hlavě páté.,
h) opatřeních zaměstnavatele směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace,
i) nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.

(3) Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat
a) převod podle § 249,
b) opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 52 odst. 2 až 4,

c) otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části druhé hlavě páté.

§ 28

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat. V případech stanovených orgány státní zdravotní správy je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se zaměstnanec před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce. Paragraf 1 odst. 3 a 4 odst. 3 až 5 a § 7 odst. 2 až 6 platí i zde.

§ 29

(1) V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout:
a) druh práce, na který je zaměstnanec přijímán,
b) místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo),
c) den nástupu do práce.

(2) Mimoto lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Ve smlouvě lze písemně 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 spravedlivě požadovat; za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.

(3) Zaměstnavatel může sjednat s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou, právo na odchodné pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období, je-li zároveň sjednána konkurenční doložka. Ujednání o odchodném odporující uvedeným podmínkám je neplatné.

§ 29a

(1) Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

(2) Zaměstnavatel se v dohodě podle odstavce 1 zaváže, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období.

(3) Dohodu podle odstavce 1 může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost; jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba (§ 31), lze dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je neplatná.

(4) V dohodě podle odstavce 1 může být sjednána peněžitá částka, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší. Zaplacením peněžité částky závazek zaměstnance zaniká. Výše peněžité částky musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 3.

(5) Zaměstnavatel může od dohody odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

(6) Zaměstnanec může dohodu vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání (nebo jeho část) za příslušný měsíc do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti; dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

(7) Dohoda podle odstavců 1 a 2 musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; to platí obdobně pro odstoupení od dohody a pro výpověď dohody podle odstavců 5 a 6.

§ 30

(1) Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání, nebo jestliže v pracovní smlouvě nebo při její změně nebyly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 a 3.

(2) Pracovní poměr na dobu určitou nelze sjednat s
a) absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť, vstupujícími do pracovního poměru na práci odpovídající jejich kvalifikaci; absolventem se rozumí zaměstnanec, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby nahrazující tuto službu, doba mateřské a další mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnavatel podle § 127 odst. 2 omluvil nepřítomnost muže v práci, protože mu příslušel rodičovský příspěvek,
b) mladistvými,
c) zaměstnanci, o nichž to stanoví kolektivní smlouva.

(3) Zákaz podle odstavce 2 neplatí v případech, kdy fyzická osoba písemně požádá zaměstnavatele o sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

§ 30

(1) Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání.

(2) Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky lze sjednat nebo dohodou účastníků prodlužovat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba delší než 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží.

(3) Ustanovení odstavce 2 se nevztahuje na případy, kdy dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou

a) podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví sjednání pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků, 30d)
b) z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance (§ 124 až § 128),
c) z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat; uvedené důvody zaměstnavatel blíže vymezí v písemné dohodě s příslušným odborovým orgánem, kterou lze nahradit písemným vymezením zaměstnavatele jen v případě, že u něho nepůsobí odborová organizace.

(4) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky stanovené v odstavcích 2 a 3, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 a 3, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

(5) V kolektivní smlouvě lze dohodnout okruh zaměstnanců, se kterými nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou.

_____
30d) Například § 37 odst. 5 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

§ 50

Zaměstnanci se změněnou pracovní schopností může dát zaměstnavatel výpověď jen s předchozím souhlasem příslušného orgánu státní správy, jinak je výpověď neplatná; tento souhlas se nevyžaduje, jde-li o výpověď dávanou zaměstnanci staršímu než 65 let nebo z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a), b) nebo f).

§ 65

(1) Pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním vzniká dnem, který byl stanoven k nástupu do funkce. Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, u něhož je tento zaměstnanec dosud v pracovním poměru, tím nejsou dotčena, nedohodnou-li se jinak. Je-li však pracovní poměr založen volbou do veřejné funkce, je zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v době zvolení do funkce v pracovním poměru, povinen mu umožnit výkon funkce a poskytnout mu za tím účelem pracovní volno bez náhrady mzdy nebo na jeho žádost s ním rozvázat pracovní poměr.

(2) Zaměstnance, který byl do funkce zvolen nebo jmenován, lze z této funkce odvolat. Zaměstnanec se může této funkce též vzdát. Odvolání a vzdání se funkce musí být písemné a doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. Výkon funkce končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se funkce, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se funkce uveden den pozdější.

(3) Uplynutím volebního období, odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 130) a současně je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c); odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního

poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny. Pro skončení tohoto pracovního poměru platí jinak ustanovení o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou.

§ 70b

(1) Výpovědí může rozvázat vedlejší pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena.

(2) Na vedlejší pracovní poměr se nevztahují ustanovení § 30 odst. 2 § 30 odst. 2 až 4, § 46 odst. 2, § 47, 48, 49, 50, § 53 odst. 3, § 59 a 155.

(3) Souhlasí-li s tím zaměstnanec, může mu zaměstnavatel ve vedlejším pracovním poměru rozvrhnout pracovní dobu rovnoměrně nebo nerovnoměrně na delší období než týden, nejdéle však na období 12 měsíců, za podmínek stanovených pro rozvržení jinak vhodně upravené pracovní doby (§ 86 odst. 2 a 3). Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby se posuzuje dodržení sjednaného rozsahu pracovní doby za celou dobu, na kterou byl vedlejší pracovní poměr sjednán, nejdéle však za období 12 měsíců.

(4) Zaměstnavatel nesmí ve vedlejším pracovním poměru zaměstnávat mladistvé zaměstnance.

(5) Jako vedlejší se posuzuje též pracovní poměr sjednaný členem družstva, kde součástí členství je též pracovní vztah, jestliže má tento člen družstva plný pracovní úvazek.

§ 144

Zaměstnavatelé zabezpečují absolventům středních a vysokých škol v pracovním poměru přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a znalostí potřebných pro dobrý a spolehlivý výkon práce a pro další odborný růst. Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby nahrazující tuto službu a doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

§ 178a

(1) Zaměstnanec, který je stižen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, jen je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.

(2) Zaměstnanec, který se uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou.

(3) Za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti pravidlům slušnosti a občanského soužití dobrým mravům.

§ 187

Obecná odpovědnost

(1) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti pravidlům slušnosti a občanského soužití dobrým mravům.

(2) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem (§ 9 a 10).

(3) Zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu.

§ 238

(1) Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny sjednané práce, sjednaná odměna za vykonanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Jedno vyhotovení dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci. Před uzavřením dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen postupovat podle § 1 odst. 3 a 4 odst. 3 až 5.

(2) Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá na dobu určitou, popřípadě na dobu neurčitou. V dohodě lze sjednat způsob jejího zrušení. Okamžité zrušení dohody lze sjednat jen pro případy, v nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Nevyplývá-li způsob zrušení přímo z uzavřené dohody, lze ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni a jednostranně jen výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15 denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla písemná výpověď doručena.

§ 239b

(1) Výši odměny a podmínky pro její poskytování v závislosti na druhu a způsobu vykonávané práce nebo činnosti sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Při sjednání výše odměny je zaměstnavatel povinen dbát ustanovení § 1 odst. 3 a 4 odst. 3 až 5 a § 7 odst. 2 až 6.

(2) Je-li obsahem dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti poskytování náhrad výdajů spojených s výkonem práce, které se řídí zvláštními předpisy,35) sjedná se vždy odděleně od ujednání o odměně za vykonanou práci.

_____
35) Zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění zákona č. 44/1994 Sb.

§ 240

(1) Právní úkon (pracovní smlouva, výpověď, dohoda o náhradě škody apod.) je projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují.

(2) Projev vůle může být učiněn jednáním nebo opomenutím; může se stát výslovně nebo jiným

způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit. K písemným právním úkonům těch, kteří nemohou psát nebo číst, je třeba úředního zápisu nebo zápisu opatřeného potvrzením dvou současně přítomných funkcionářů příslušného odborového orgánu o tom, že právní úkon odpovídá projevené vůli.

(3) Projev vůle je třeba vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům slušnosti a občanského soužití. dobrým mravům.

§ 242

(1) Neplatný je právní úkon,
a) který se svým obsahem nebo účelem příčí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak příčí zájmům společnosti dobrým mravům,
b) který nebyl učiněn svobodně, vážně, určitě nebo srozumitelně,
c) kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv,
d) který učinil zaměstnanec jednající v duševní poruše, která ho činí k tomuto právnímu úkonu neschopným,
e) nemá-li ten, kdo jej učinil, způsobilost k právním úkonům.

(2) Právní úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu nebo který nebyl učiněn formou předepsanou tímto zákoníkem, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákoník, popřípadě zvláštní zákon. Požaduje-li tento zákoník, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.

(3) Vztahuje-li se důvod neplatnosti jen na část právního úkonu, je neplatná jen tato část, pokud z povahy právního úkonu nebo z jeho obsahu nebo z okolností, za nichž k němu došlo, nevyplývá, že tuto část nelze oddělit od ostatního obsahu.

§ 261

(1) Nárok se promlčí, jestliže nebyl uplatněn u soudu ve lhůtě v tomto zákoníku stanovené. K promlčení se přihlédne, jen jestliže se ten, vůči němuž se nárok uplatňuje, promlčení dovolá; v takovém případě nelze promlčený nárok účastníku, který jej uplatňuje, přiznat.

(2) Nepromlčují se nároky zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (§ 194 a 195) nebo jiné škody na zdraví (§ 187) a nároky na náhradu nákladů na výživu pozůstalých (§ 199). Nároky na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují.

(3) Uplatní-li účastník u soudu svůj nárok a v zahájeném řízení řádně pokračuje, promlčecí lhůta po dobu řízení neběží. Totéž platí o nároku, který byl pravomocně přiznán a pro který byl u soudu navržen výkon rozhodnutí.

(4) K zániku práva proto, že nebylo ve stanovené lhůtě uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 30 odst. 4, § 46 odst. 3 a 4, § 53 odst. 2, § 54 odst. 2, § 59 odst. 3, § 60 odst. 4, § 64, § 204 odst. 3. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédne soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

II. Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

§ 40

Ustanovení o smlouvě podle § 29 odst. 2 věty druhé a třetí a odstavce 3 § 29a zákoníku práce nelze na pracovněprávní vztahy úředníků použít.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Švarcsystém a podnikání v IT – nelegální práce
- Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou
- Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů v roce 2026
- Časté právní mýty o kamerách na pracovišti
- Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice
- Když zaměstnanec daruje krevní plazmu
- Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026
- „Superdávka“ – proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?
- Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026
- Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů
- Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka