

17. 1. 2007

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

Závěrečné shrnutí k problematice nového zákoníku práce

Přijetí nového zákoníku práce znamená významný zásah do právní řádu České republiky, neboť mění 60 právních předpisů a dalších 61 ruší. Ministerstvo práce a sociálních věcí nyní eviduje již více než 80 zjevných chyb v tomto předpise. Problémem rovněž zůstává, že dosud byly přijaty pouze některé prováděcí a související předpisy, na které zákon v mnoha svých ustanoveních odkazuje. Přesto zákon nabył dne 1.1.2007 účinnosti a praxe se musí s jeho úpravou vypořádat. Dovolujeme si tedy shrnout alespoň základní zásady a změny, které nová právní úprava přináší a kterým jsme se podrobněji věnovali v minulých příspěvcích.



Na prvním místě nelze opomenout zmínit v pracovním právu novou a netradiční zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“, ačkoli jak jsme již konstatovali, deklarovaná smluvní volnost je v podstatě omezena pouze na sjednání příznivějších podmínek pro zaměstnance, a to víceméně v nepodstatných záležitostech. Pokud jde o samotnou koncepci právního předpisu, odstraňuje se izolovanost pracovního práva a nový zákon již v mnohém odkazuje na právní úpravu v občanském zákoníku. V úvodu je rovněž potřeba zmínit, že výslovná definice závislé práce přímo v zákoníku práce spolu se zrušením výslovně stanovených výjimek v zákoně o zaměstnanosti fakticky znamená další posílení zákazu švarcsystému.

Zásadní změny přináší nový zákoník práce již u samotného pracovního poměru. Pracovní poměry vedoucích zaměstnanců vzniklé jmenováním se ze zákona mění na pracovní poměry založené pracovní smlouvou.

To ve svém důsledku znamená, že po 1.1.2007 není možné bez dalšího takového vedoucího pracovníka odvolat z funkce, jako tomu bylo dosud, ledaže zaměstnavatel a pracovník využijí nového ustanovení § 73 odst.2 ZP, které umožňuje takový postup s pracovníkem výslovně sjednat. Pracovní poměr vzniklý jmenováním se nadále zachovává pouze u některých vybraných funkcí v nepodnikatelské sféře.

Dochází ke zrušení rozlišování hlavního a vedlejšího pracovního poměru. Pracovní poměry tak nadále jsou bez ohledu na to, jestli jsou sjednány na stanovenou týdenní pracovní dobu či nikoli, posuzovány stejně; u dosavadních vedlejších pracovních poměrů se tak rozšiřuje jejich ochrana zejména v souvislosti se skončením pracovního poměru.

Nový zákoník práce výrazně rozšiřuje povinnost zaměstnavatele písemně informovat zaměstnance o dalších skutečnostech (ust. § 37 ZP), pokud nejsou uvedeny přímo v pracovní smlouvě.

Novinkou je zavedení u nás dosud neznámého institutu rozvržení pracovní doby, a to tzv. konta pracovní doby, jehož využití bude praktické zejména u zaměstnavatelů s většími výkyvy potřeby práce, jako jsou např. v zemědělství nebo ve stavebnictví.

Do skončení pracovního poměru se změny promítají zejména ve stanovení jednotné výpovědní doby v délce min. dvou měsíců, ve zvýšení poskytovaného odstupného na trojnásobek průměrného výdělku (v jednom případě dokonce na dvanásobek), ve zrušení tzv. nabídkové povinnosti u výpovědi ze strany zaměstnavatele, ve zrušení povinnosti zaměstnavatele zajistit při výpovědi zaměstnancům se zdravotním postižením nezabezpečených důchodem a osamělým zaměstnancům trvale pečujícím o dítě mladší 15 let nové vhodné zaměstnání. Ve výpovědním důvodu pro porušení pracovní kázně došlo k nahrazení tohoto termínu „porušením povinnosti vyplývajícím z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, s nímž rovněž souvisejí další výkladové problémy.

Zaměstnavateli kritizovaná povinnost poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy po dobu prvních čtrnácti dnů pracovní neschopnosti s tím, že nemocenská náleží až od 15. dne byla z obavy snížení příjmů státního rozpočtu snížením odvodů na pojistném odložena a nový systém začne fungovat až od 1.1.2008.

S novým ustanovením, podle kterého mzda přísluší zaměstnanci i za zlomek odpracované hodiny, souvisí nadále nemožnost stanovit mzdu zaměstnanci již s přihlédnutím k přesčasovým hodinám. Zaměstnavatelé tak budou povinni proplácet každou odpracovanou přesčasovou hodinu i její část nebo vytvořit systém paušálů za přesčasové hodiny. To přináší i vyšší administrativní nároky na zaměstnavatele při sledování práce přesčas i u manažerských pozic.

Stejně tak již nadále nebude možné, aby zaměstnanec dopředu obecně souhlasil s vysíláním na pracovní cesty; namísto toho bude nezbytný jeho výslovný souhlas ke každé takové cestě. To nepochybně povede některé zaměstnavatele k sjednávání místa výkonu práce poněkud širěji.

Nový zákoník práce přináší mnoho dalších změn a nových povinností zaměstnavatelů i v oblasti poskytování cestovních náhrad, prostožů, pracovní pohotovosti, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zkušební doby, v případě neplatného rozvázání pracovního poměru, v oblasti odpovědnosti zaměstnance, v oblasti BOZP atd.

Aplikaci tohoto právní předpisu do praxe konkrétních zaměstnavatelů rozhodně nelze podceňovat, na mnohé změny je potřeba neprodleně reagovat. Děkuje za pozornost, kterou jste věnovali tomuto seriálu článků a doufáme, že upozorněním na stěžejní problémy jsme Vám pomohli s alespoň orientačním seznámením se zákonem.

Karel Zuska, Anna Bartůňková
[Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneři](#)

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)