

20. 4. 2006

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

## Změny v novém zákoníku práce

Platný zákoník práce č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, který měl do současné doby celkem 47 novel, zcela nepochybně patří mezi právní normy neodpovídající současným společensko-ekonomickým podmínkám. Proto byly do nového zákona vkládány značné naděje, zejména ze strany zaměstnavatelů.



## Nový zákon přináší tyto základní změny oproti dosavadnímu stavu :

1. Představuje komplexní úpravu pracovněprávních předpisů. V tomto ohledu nově obsahuje úpravu z dosavadních zákonů o mzdě a o platu, ze zákona o cestovních náhradách, a přejímá také úpravu z některých předpisů k překážkám v práci, k dovolené, k hmotnému zabezpečení ve studiu při zaměstnání, k uvolňování k výkonu funkce v odborech apod.
2. Výrazně posiluje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Hlavním principem nového zákona je zakotvení zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od zákoníku práce, jestliže to tento zákoník výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchylení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, od ustanovení o náhradě škody. K odchylné úpravě může dojít smlouvou a za podmínek stanovených v zákoníku práce též vnitřním předpisem zaměstnavatele. Umožňuje se sjednávání všech nároků, jejichž sjednání nebude zakázáno. Rovněž bude možno sjednávat i nároky vyšší tam, kde zákoník práce označuje takové nároky jako minimální nebo pojmem nejméně (např. odstupné, různé příplatky apod.).
3. Pracovní smlouva bude flexibilní. Bude v ní možné sjednat vedle podstatných náležitostí pracovní smlouvy (druh, místo výkonu práce, den nástupu do zaměstnání) i další nároky, resp. pracovní podmínky, které budou vyhovovat nejen zaměstnanci, ale také zaměstnavateli. Zaměstnavatel bude muset uzavřít ve všech případech pracovní smlouvu písemně. Zaměstnavatelé budou moci uzavírat se zaměstnanci i dohody umožňující práci z domova (tzv. homeworking nebo teleworking); to budou moci provést nejen v pracovní smlouvě, ale i v jiné dohodě, např. smlouvou podle občanského zákoníku; tato možnost dosud neexistuje.
4. U skončení pracovního poměru nedochází k zásadním změnám. Nebyla uzákoněna možnost výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu. Česká republika musí v tomto

směru respektovat právo ES a úmluvy Mezinárodní organizace práce (zejména úmluvu č. 158 z roku 1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.). Zachovány zůstávají kvalifikované výpovědní důvody, pouze výpovědní důvod „porušení pracovní kázně“ se nahrazuje důvodem „závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“; půjde o výpovědní důvod i pro případy, kdy zaměstnanec poruší nebo nesplní povinnosti stanovené mu právním předpisem, nemusí vždy jít jen o porušení pracovní kázně. Tím se umožní zaměstnavatelům snadněji propustit některé zaměstnance, kteří neplní své pracovní povinnosti. Výpovědní doba se sjednocuje pro zaměstnavatele i zaměstnance na dva měsíce. Zaměstnavatel již nebude povinen zaměstnanci, kterého propouští z organizačních důvodů, nabídnout jiné volné místo v podniku.

5. Odstupné bude činit nejméně trojnásobek průměrného výdělku. Tato zákonná výše odstupného je konstruována jako minimální, a to u zaměstnanců, u nichž dochází k rozvázání pracovní poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů organizačních změn nebo dohodou z týchž důvodů. Zaměstnanci, u něhož dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo z důvodů zdravotních, při slušné při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanácti násobku průměrného výdělku.

6. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V dohodě o provedení práce byl zvýšen limit pro tuto práci na 150 hodin ročně, limit pro dohodu o pracovní činnosti (polovina stanovené týdenní pracovní doby, tj. maximálně 20 hodin týdně) zůstal. Obě dohody je podle dosavadního zákoníku práce možno uzavírat, jestliže jde o práci, jejíž pravidelný výkon nemůže zaměstnavatel zabezpečit v rámci rozvržení pracovní doby nebo jejíž výkon v pracovním poměru by byl pro zaměstnavatele neúčelný nebo neekonomický. Tyto omezující podmínky již nový zákoník práce nepřevzal.

7. Působnost a pravomoc odborů. Nový zákoník práce postavení odborů v pracovněprávních vztazích žádným způsobem nezvyšuje ani nerozšiřuje. Nebyly akceptovány názory, že odbory by měly mít právo zakázat práci přesčas nebo práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. Ponechána byla v zákoníku práce ustanovení o povinnosti zaměstnavatele předem projednat s odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru.

Dopad nového zákoníku práce na praxi účastníků pracovněprávních vztahů nelze jednoznačně předjímat. Lze konstatovat, že nová právní úprava má svá pozitiva, byť ze strany zaměstnavatelů byla očekávána možnost daleko větší liberalizace v oblasti pracovněprávních vztahů. Čas ukáže, zda a jak jsou schopni účastníci pracovněprávních vztahů naplnit záměry zákonodárce, a zda nový zákoník práce přinese také posun v praxi soudů, které v poslední době aplikují zákoník práce zcela jednoznačně ve prospěch zaměstnanců, a to dle mého názoru vůči zaměstnavatelům až na samé hranici únosnosti.

JUDr. Roman Buzek, advokát  
[ROWAN LEGAL, sdružení advokátů](#)

## 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](#)