

Libuše Neščíková

Zákoník práce 2014

s výkladem



- ▶ úplné znění po novelách zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2014
- ▶ zapracovaná rekodifikace novým občanským zákoníkem
- ▶ souhrn komentářů k 45 změnám zákoníku práce
- ▶ novely souvisejících předpisů pracovního práva



Libuše Neščáková

Zákoník práce 2014

s výkladem



Grada publishing



Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude trestně stíháno.

Zákoník práce 2014 – s výkladem

Právní stav k 1. 1. 2014

Publikace Zákoník práce 2014 – s výkladem předkládá čtenáři úplné znění zákona č. 262/2006 Sb., v platném znění včetně stručného komentáře novelizací, kterými prošel v roce 2013, a také vybraných ustanovení, která jsou v běžné pracovněprávní praxi hojně užívána a diskutována. V neposlední řadě komentář zahrnuje i problematiku vážící pracovněprávní předpisy na rekodifikaci nového občanského zákoníku. Celá publikace tak respektuje stav legislativy k 1. 1. 2014.

Jak je již dobrým zvykem u publikací úplných znění, změny, jejichž účinnost nastává od 1. 1. 2014 (novelizace ve vazbě na zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník) nebo nastala v průběhu roku 2013 (délka přestávky mezi dvěma směnami, minimální mzda, doba určitá), jsou odlišeny různým typem písma.

Tučný text – změny s účinností od **1. 1. 2014** (netýká se nadpisů).

Tučný text kurzíva – změny s účinností v **průběhu roku 2013** (netýká se nadpisů).

I když snahou všech, kdo se na této publikaci podíleli, bylo maximální zprostředkování přesného textu úplného znění zákona, považujeme za důležité upozornit, že **právně závazný je pouze text publikovaný ve Sbírce zákonů**.

Zákoník práce 2014 – s výkladem

Právní stav k 1. 1. 2014

Ing. Libuše Neščíková, MBA

TIRÁŽ TIŠTĚNÉ PUBLIKACE:

Vydala GRADA Publishing, a.s.

U Průhonu 22, Praha 7, jako svou 5439. publikaci

Odpovědná redaktorka Ing. Michaela Průšová

Realizace obálky Vojtěch Kočí

Zlom Jan Šístek

Počet stran 104

Patnácté vydání, Praha 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014

Vytiskla tiskárna Tisk Centrum, s.r.o., Moravany

© GRADA Publishing, a.s., 2014

ISBN 978-80-247-5125-2

ELEKTRONICKÉ PUBLIKACE:

ISBN 978-80-247-9082-4 (PDF)

ISBN 978-80-247-9083-1 (EPUB)

GRADA Publishing: tel.: 234 264 401, fax: 234 264 400, www.gradapublishing.cz

Obsah

A. Stav pracovněprávní legislativy k 1. lednu 2014	7
1. Stručný přehled novelizací zákoníku práce v roce 2013 a k 1. 1. 2014	7
1.1. Novelty zákoníku práce v roce 2013	7
1.2. Nový občanský zákoník ve vazbě na zákoník práce	16
B. Komentář k vybraným ustanovením z pracovněprávní praxe ve znění od 1. 1. 2014 v návaznosti na rektifikaci podle nového občanského zákoníku	19
1. Výčet změn konkrétních ustanovení zákoníku práce – účinnost od 1. 1. 2014	19
2. Přechodná ustanovení	25
C. Závěr	28
D. Přehled členění zákoníku práce	31
E. Úplné znění zákoníku práce č. 262/2006 Sb.	35
Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb.	100

A. Stav pracovněprávní legislativy k 1. lednu 2014

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce byl dosud k 31. 12. 2013 novelizován následujícími změnami zákonů ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb.¹⁾, zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 451/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 462/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 377/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb. a zákona č. 399/2012 Sb..

V roce 2013 k těmto změnám ještě přibyla novelizace zákoníku práce ve smyslu znění zákona č. 155/2013 Sb., zákona 303/2013 Sb. a nařízení vlády 210/2013 Sb.

1. Stručný přehled novelizací zákoníku práce v roce 2013 a k 1. 1. 2014

Tak jak je, s nadsázkou řečeno, každoročním pravidlem, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění (dále jen „zákoník práce“) prošel i v roce 2013 několika novelizacemi. Novelty v tomto uplynulém roce bychom mohli fiktivně rozdělit na ty, které přímo a záměrně upravují znění pouze zákoníku práce, a ty, u kterých ke změně dochází vlivem jiných přijatých nových či pozměněných zákonů, a tudíž je nutno zákoník práce také novelizovat. Vzhledem k tomu, že byl velkou měrou zákoník práce novelizován v důsledku nabytí účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku v platném znění (dále jen „nový občanský zákoník“) věnujeme oběma těmto fiktivním kategoriím následující kapitoly. Zatímco kapitola 1.1. tohoto oddílu A. se věnuje vybraným podstatným novelizacím zákoníku práce v roce 2013 a novelám či novým právním předpisům souvisejícím s problematikou zákoníku práce, kapitola 1.2. tohoto oddílu se věnuje změnám ve smyslu novely zákoníku práce, která souvisí právě s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku.

1.1. Novelty zákoníku práce v roce 2013

Změna výše minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy – účinnost od 1. 8. 2013

První z podstatných novel zákoníku práce vychází z nového Nařízení vlády č. 210/2013 Sb.,

ze dne 16. července 2013, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále v tomto odstavci jen „nařízení vlády“). Toto nařízení vlády nabylo účinnosti dnem 1. srpna 2013.

Úroveň minimální mzdy se tak počínaje 1. 8. 2013 zvýšila z dosavadní měsíční částky 8 000 Kč na 8 500 Kč a pro hodinovou sazbu minimální mzdy se pak tato zvýšila z dosavadních 48,10 Kč nově na 50,60 Kč.

Zmíněné nařízení vlády dále také upravuje nejnižší úroveň **zaručené mzdy** pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin a tyto úrovně jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za hodinu	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za měsíc
1.	50,60	8 500
2.	55,90	9 400
3.	61,70	10 400
4.	68,10	11 400
5.	75,20	12 600
6.	83,00	13 900
7.	91,70	15 400
8.	101,20	17 000

Nařízení vlády také dále upravuje **sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance**, a to následovně:

Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí u zaměstnance, který je **poživatelem invalidního důchodu**, 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za hodinu	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za měsíc
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 100

Úprava ustanovení zákoníku práce s ohledem na sjednávání doby určitě – účinnost od 1. 8. 2013

Jak uvádí důvodová zpráva k návrhu změny zákoníku práce²⁾ (změna ustanovení § 39 odst. 4 a souvisejících, týkající se úpravy pracovního poměru sjednaného na dobu určitou), dnem 1. ledna 2012 nabyla účinnosti zatím asi nejrozsáhlejší novela zákoníku práce, která především reagovala na nálezu Ústavního soudu (vyhlášený pod č. 116/2008 Sb.) a na programové prohlášení vlády ze dne 4. srpna 2010. Cílem vlády bylo přispět k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření pracovních míst.

Lze-li novelu zákoníku práce uveřejněnou ve Sbírce zákonů pod č. 365/2011 Sb. celkově hodnotit jako splňující záměry vlády v oblasti pracovněprávní legislativy, **nelze toto konstatovat, pokud jde o úpravu pracovních poměrů na dobu určitou**. Záměr vlády uvolnit podmínky pro opakované

¹ Nález Ústavního soudu sp. zn.: Pl. ÚS 83/06 (vyhlášený pod č. 116/2008 Sb.)

² Sněmovní tisk č. 876 – Senátní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a tím přispět ke zpružení trhu práce, zůstal nenaplněn.

Podle právní úpravy platné před 1. lednem 2012 bylo možné trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku pracovního poměru, přičemž totéž platilo i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný mezi týmiž subjekty. Pokud však od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíželo.

Byť dosavadní právní úprava, která stanovila maximální dobu, po kterou může trvat pracovní poměr na dobu určitou, odpovídala podle samotné důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb. ustanovení čl. 5 směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, vláda chtěla „**zvýšit standard ochrany zaměstnanců**“ a zabránit nejistotě zaměstnanců ohledně dalšího trvání pracovního vztahu při opakovaném uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Z tohoto důvodu navrhla novou úpravu § 39 odst. 2 zákoníku práce, podle níž je možné pouze **dvoyí opakování pracovního poměru na dobu určitou (maximálně v délce tří let)** a zároveň omezila opakování takového pracovního poměru mezi týmiž účastníky **uplynutím doby 3 let** od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou.

Z jakých důvodů, resp. čím vláda zdůvodňovala návrh **vypouštějící ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce**, podle kterého **bylo možné** se souhlasem odborové organizace (popř. na základě vnitřního předpisu, nepůsobila-li u zaměstnavatele odborová organizace), **nepostupovat podle shora uvedeného ustanovení § 39 odstavce 2** zákoníku práce, byly-li na straně zaměstnavatele **vážné provozní důvody** nebo **důvody spočívající ve zvláštní povaze práce**, nelze z důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákona vysledovat.

Skutečností je, že Evropská komise adresovala v září 2010 České republice „formální upozornění“ ve věci směrnice 1999/70/ES. Podle názoru Evropské komise nebyl právní řád České republiky v souladu s článkem 5 Rámcové dohody UNICE, CEEP a EKOS (tvořící obsah směrnice 1999/70/ES), protože postrádá opatření k zabránění zneužívání opakovaných pracovních smluv na dobu určitou v případě učitelů, profesorů a akademických pracovníků starších 65 let, a zaměstnanců pracujících na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomných zaměstnanců na dobu jejich překážky v práci [§ 39 odst. 3 písm. a) a b) zákoníku práce]. Namítána byla také neexistence opatření zabraňujících zneužití následných pracovních smluv na dobu určitou. Výhrady Evropské komise se ovšem týkaly tehdejší úpravy obsažené v § 39 odst. 3 zákoníku práce, podle níž se úprava omezující sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou nevztahovala na případy jeho sjednávání podle zvláštních právních předpisů (což souviselo i s úpravou obsaženou v tehdy platném ustanovení § 70 odst. 4 zákona č. 111/1988 Sb., o vysokých školách, která se týkala učitelů, profesorů a akademických pracovníků starších 65 let), a dále se tato úprava týkala zaměstnanců pracujících na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.

Pokud se jednalo o řešení případů týkajících se vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele anebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, což byla úprava obsažená v § 39 odst. 4 zákoníku práce, této úpravy se „formální upozornění“ netýkalo. V meziresortním připomínkovém řízení bylo zvažováno celkem 7 variant možných řešení, mezi kte-

rými byla také varianta založená na tom, že by s ohledem na „formální upozornění“ Evropské komise byla zrušena úprava obsažená v § 39 odst. 3 zákoníku práce a úprava obsažená v § 39 odst. 4 zákoníku práce by zůstala zachována; tato varianta však nakonec nebyla akceptována.

Ve vládním návrhu byla obsažena úprava založená na tom, že z dosavadní úpravy **byly vypuštěny výjimky** vztahující se k **zaměstnancům pracujícím na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance** a také **byla vypuštěna úprava umožňující řešit případy vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele anebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce**.

Již v průběhu připomínkového řízení některá připomínková místa na návrhy Ministerstva práce a sociálních věcí, pokud jde o úpravu pracovních poměrů na dobu určitou, reagovala negativně a návrh novely zákoníku práce byl nakonec předkladatelem vládě předložen s rozpory. Ministerstva vnitra, dopravy, obrany, školství, mládeže a tělovýchovy, kultury a zemědělství nesouhlasila s navrženou úpravou pracovního poměru na dobu určitou. Rovněž šest krajů mělo zásadní připomínky právě k této úpravě. Pokud ovšem připomínková místa vyjádřila nesouhlas s navrhovanou úpravou pracovních poměrů na dobu určitou, zejména pokud šlo o zrušení výjimky vztahující se k vážným provozním důvodům na straně zaměstnavatele anebo důvodům spočívajícím ve zvláštní povaze práce, a uvedla konkrétní případy, kdy změna povede k problémům, bylo to ze strany předkladatele odmítnuto s poznámkou, že se „navrhuje obecná úprava bez výjimek; zákoník práce je univerzálním předpisem – případné odchylky pro jednotlivé kategorie zaměstnanců musí řešit zvláštní právní předpisy“.

Takový přístup ovšem nijak nezduodňoval, proč se má vypustit obecná úprava reagující na skutečné potřeby praxe, u níž i s ohledem na obsah „formálního upozornění“ Evropské komise ve věci směrnice 1999/70/ES bylo možné dovodit, že jde o úpravu, která není v rozporu s předpisy Evropské unie.

Pro úplnost lze snad jen dodat, že i stanovisko poradního orgánu vlády – Legislativní rady vlády – doporučovalo ponechat právní úpravu pracovních poměrů na dobu určitou v případech vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, neboť tato právní úprava i při zamezení tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou by lépe naplnila záměr vlády avizovaný v programovém prohlášení – volnit podmínky pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a tím přispět ke zpružení trhu práce.

Přestože nová právní úprava je účinná dva roky, lze konstatovat, že **nenaplnila nejen očekávání zaměstnavatelů, ale v mnoha směrech nepřinesla nic pozitivního ani pro některé skupiny zaměstnanců**, a to především z řad sezónních zaměstnanců v zemědělství, stavebnictví apod. Jako závažný nedostatek minulých právních úprav bylo praxí pocítováno právě zrušení výjimek z obecné úpravy pracovních poměrů na dobu určitou v případech, kdy jsou vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, které umožňovaly opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou.

Tato právní úprava zákoníku práce bez racionálních důvodů nutila zaměstnavatele v řadě případů k rozvázání pracovních poměrů, na jejichž trvání by měli zájem oba účastníci pracovněprávního vztahu.

Platná právní úprava byla kritizována i z pohledu **omezení konkurenceschopnosti našich podnikatelských subjektů**, neboť podnikatelé musí být schopni zaměstnávat zaměstnance flexibilně, podle požadavku trhu. Varianta zaměstnávání agen-

turních zaměstnanců řeší problém jen částečně a mnohdy na úkor kmenových a tudíž kvalifikovaných zaměstnanců. Nehledě na to, že agenturní zaměstnanci zvyšují náklady přibližně o 20 až 30 % díky zákonným pravidlům pro agenturní zaměstnávání a maržím společností, které agenturní zaměstnance nabízejí.

S ohledem na výše uvedené, i na příslib vlády vyjádřený v programovém prohlášení ohledně zpružnění trhu práce, ale zároveň i při snaze vyvážit právní úpravu zaměstnávání na dobu určitou jak z hlediska konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, tak z hlediska ochrany odůvodněných zájmů zaměstnanců, se navrhlo do § 39 zákoníku práce „vrátit“ právní úpravu výjimek z obecné právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou v případech vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, a to s určitou modifikací této úpravy. **Umožnilo se tak nejen zaměstnávání sezónních zaměstnanců, aniž by musela být dodržena doba 3 let od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou, ale zohledněny byly i další případné důvody spočívající ve zvláštní povaze práce zaměstnance.**

Jedná se o úpravu – novelu zákoníku práce, na jejímž obsahu se dohodli zástupci Svazu průmyslu a dopravy České republiky, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a Českomoravské konfederace odborových svazů. Na společném jednání představitelů těchto organizací dne 29. srpna 2012 bylo již tehdy přijato společné stanovisko ČMKOS, SPČR a KPZS, v němž byla vyjádřena vůle řešit problémy související se zrušením výjimky z obecné úpravy sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou v případech, kdy existují vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce.

V té souvislosti byl vyjádřen také záměr vyvážit právní úpravu podmínek opakovaného zaměstnávání na dobu určitou z hlediska konkurenceschopnosti zaměstnavatelů i z hlediska ochrany odůvodněných zájmů zaměstnanců, zejména s cílem zabránit tomu, aby tato úprava mohla být zneužívána proti zaměstnancům, u nichž z povahy vykonávané práce a pracovních podmínek vyplývá, že je na místě uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. V tomto smyslu byla původní úprava zpřesněna a s účinností od 1. 8. 2013 doplněna následujícím způsobem:

V § 39 zákoníku práce se za odstavec 3 vkládá nový odstavec 4, který zní:

„(4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

- bližší vymezení těchto důvodů,
- pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.“

Dosavadní odstavce 4 a 5 se označují jako odstavce 5 a 6 a také v souvisejících ustanoveních se upravují číselná označení odstavců (§ 39 odst. 5, § 330, § 363).

Předložený a schválený návrh zákona, ve znění zákona č. 155/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů je v souladu s Ústavou České republiky a s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

Je v souladu i se směrnicí Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Ta konkrétně v příloze v ustanovení čl. 5 požaduje:

1. K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partneri, způsobem, který přihlédne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření:

- a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů,
- b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou,
- c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.

2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneri stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou:

- a) považovány za „po sobě jdoucí“,
- b) považovány za uzavřené na dobu určitou.

Navrhané doplnění nového odstavce 4 do § 39 zákoníku práce je v souladu s bodem 1. písmenem a) výše citované směrnice.

Přijetím této novely ustanovení § 39 odstavce 4 zákoníku práce, který umožní řešit nejen problém sezónních prací, ale i další situace vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele, popř. důvody spočívající ve zvláštní povaze práce tak došlo i při zachování obecných podmínek uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou v § 39 odst. 2 zákoníku práce bránících tzv. řetězení těchto pracovních poměrů k zohlednění v právní úpravě specifické podmínky určitých odvětví, jako je zemědělství, stavebnictví a kultura. Ve své podstatě se jedná o „navrácení“ znění odstavce 4 z doby před 1. lednem 2012, ovšem s tím, že v tomto ustanovení se:

- v zájmu odpovídající ochrany zaměstnanců zpěšňují podmínky pro dohodu zaměstnavatele a odborové organizace o vážných provozních důvodech vložení podmínky, že jde o „důvody, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby se zaměstnancem sjednal pracovní poměr na dobu neurčitou“;
- zohledňují oprávněné zájmy zaměstnavatelů i zaměstnanců tím, že se bude vyžadovat, aby dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací obsahovala
 - bližší popis vážných důvodů umožňujících odchýlení se od obecné úpravy,
 - určení okruhu zaměstnanců, kterých se má jiný postup (zvláštní úprava) týkat,
 - stanovení popisu jiného postupu zaměstnavatele při opakování pracovních poměrů na dobu určitou,
 - stanovení omezujících podmínek, že jiný postup zaměstnavatele musí být přiměřený vážným důvodům na jeho straně,

- nutnost uvést v dohodě dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Pro situace, kdy u zaměstnavatele nebude působit odborová organizace a jiný postup bude upravován ve vnitřním předpise, se z hlediska toho, co v něm musí být upraveno, výslovně stanoví, že pro případný vnitřní předpis platí totéž, co pro dohodu s odborovou organizací.

Změna doby trvání nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami – účinnost od 1. 8. 2013

Předložený a schválený návrh³⁾, ve znění **zákona č. 155/2013 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který jsme zmiňovali v předchozí úpravě doby určité, **novelizuje také ustanovení § 90 zákoníku práce** ve smyslu změny **doby trvání nepřetržitého odpočinku** mezi dvěma směnami.

Dotyčná změna je co do svého rozsahu malá, mění se pouze znění odstavce 1, kdy se limit pro dobu trvání nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami **snižuje z původních 12 hodin na nově 11 hodin**, nicméně pro pracovněprávní praxi je tato změna důležitá.

Změnu k senátnímu návrhu novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce navrhl v rámci svého pozměňovacího návrhu pan Miroslav Bernášek, který tento návrh zdůvodňuje mnohdy obtížně udržitelnou povinností přesně dodržovat v současné době platná obecná pravidla o minimálních dobách nepřetržitého odpočinku mezi směnami v podmínkách nepřetržitých provozů, a to zejména s ohledem na specifika příslušných provozů.

Zvláštní podmínky provozu v některých oborech již dnes odůvodňují výjimky z obecných pravidel pracovní doby (viz § 90 a § 92 odst. 4 zákoníku práce pro oblast zemědělství, § 93 a zákoníku práce pro oblast zdravotnictví, nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku, ve znění pozdějších předpisů.)

Navrhovaná právní úprava navíc není v rozporu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Další předpisy pracovněprávní legislativy novelizované v roce 2013

Zákon č. 20/1966 Sb., o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, který dříve také upravoval problematiku zdravotních prohlídek zaměstnanců a byl **nahrazen novými právními předpisy**, které tuto problematiku řeší. Od 1. dubna 2012 vstupují v platnost nové zákony pro oblast zdravotnictví:

- Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování,
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách,
- Zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě.

S účinností od 1. 4. 2013 nabývá účinnosti **zákon č. 47/2013 Sb.**, který **novelizuje zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (ve znění zákona č. 167/2012 Sb.)** a přináší tak podstatnou a dlouho očekávanou novelu.

S účinností od 3. 4. 2013 nabývá účinnosti také dlouho očekávaná prováděcí **Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).**

I přes tuto očekávanou a v praxi potřebnou novelizaci jak zákona, tak vyhlášky je nutné konstatovat, že problematika lékařských prohlídek zaměstnanců je značně roztržštěná a nesourodá. Čtenář ji nenajde v jednom uceleném předpise, ale vztahuje se k ní více právních předpisů.

Zatímco zákon č. 47/2013 Sb. řeší **jen vstupní lékařské prohlídky**, zmíněná prováděcí vyhláška definuje **další druhy lékařských prohlídek**. Problematiku periodických lékařských prohlídek upravuje dále také přímo zákoník práce, ale pouze pro zaměstnance konající práce v noci a u mladistvých zaměstnanců. Ostatní periodicitu prohlídek nalezneme pak opět v prováděcí vyhlášce.

V následujícím textu této kapitoly se proto pokusíme danou problematiku shrnout tak, aby měla pro čtenáře vypovídající informační strukturu neohledně na to, který předpis danou část problematiky právě řeší.

Z výše uvedeně legislativy vyplývá několik druhů lékařských prohlídek. Příslušný zaměstnavatel je povinen realizovat následující základní tři typy lékařských prohlídek:

- **vstupní lékařskou prohlídkou** (zákon č. 47/2013 Sb., který novelizuje zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (ve znění zákona č. 167/2012 Sb.)),
- **lékařské prohlídky ke vzdělávání nebo v průběhu vzdělávání** (Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče)),
- **pracovnělékařskou prohlídkou** (vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče)).

Vstupní lékařská prohlídka

V souladu s ustanovením § 32 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se osoba **před nástupem** do pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce.

Vstupní lékařská prohlídka je tedy v souladu se zákonou legislativou povinná jak pro zaměstnavatele ve smyslu nařídit, tak pro zaměstnance ve smyslu absolvovat. Kontrola jejího absolvování zaměstnancem z hlediska splnění zákonných povinností zaměstnavatelem spadá do kompetence inspekce práce.

Vstupní lékařskou prohlídkou je zaměstnavatel ubezpečen, že zaměstnanec nastupující na určitou pracovní pozici je **zdravotně způsobilý tuto pracovní pozici vykonávat**.

V situaci, kdy zaměstnavatel nemá k dispozici provedenou vstupní zdravotní prohlídku, **nesmí zaměstnanci práci vůbec přidělit**.

Proto je nutné zdravotní prohlídky provádět **před zařazením** zaměstnance na pracovní pozici **a před přidělením práce** na této pracovní pozici.

Vzhledem k tomu, že absolvování vstupní lékařské prohlídky je dáno příslušnou legislativou jako zákonná povinnost, jsou zároveň náklady na její pořízení či provedení u zaměstnance, který byl vybrán jako vítězný kandidát na obsazení pracovního místa, **daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele**.

Veškeré náklady na provedení vstupní lékařské prohlídky tohoto výše uvedeného zaměstnance ve smyslu zdravotnických poplatků a zpoplatnění lékařského úkonu v rámci provedení

³ Sněmovní tisk č. 876 – Senátní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

této prohlídce, či v rámci provedení případných dalších odborných vyšetření musí zaměstnavatel zaměstnanci plně hradit, nedohodně-li se s ním jinak. Případnou dohodu však musí zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít před vysláním zaměstnance na lékařskou prohlídku, nikoliv se s ním dohadovat zpětně po její úhradě zaměstnancem.

První povinnost uhradit vstupní lékařskou prohlídku zaměstnance zaměstnavatelem je dále podpořena také dikcí zákoníku práce, který uvádí, že zaměstnavatel veškeré náklady na zabezpečení problematiky BOZP je povinen nést na svoje náklady a nesmí tyto náklady přenášet na zaměstnance.

Jak jsme již zmínili, vstupní lékařské prohlídky upravuje zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších novel, (dále jen ZoSZS). Od 1. 4. 2012 do 31. 3. 2013 byly vstupní lékařské prohlídky povinné u všech zaměstnanců neohledně na to, na základě jakého pracovněprávního vztahu byli zaměstnáváni. Vstupní lékařskou prohlídku tak musel absolvovat zaměstnanec, který pro zaměstnavatele pracoval nejen na základě pracovní smlouvy, ale i na základě dohody o provedení práce, či dohody o pracovní činnosti, a to bez ohledu na délku doby těchto dohod.

Tedy například i u DPP, která byla sjednána pouze za jeden den a zároveň na pět hodin, měl zaměstnanec absolvovat vstupní lékařskou prohlídku. Uzavřel-li s ním zaměstnavatel za týden další takto krátkodobou dohodu o pracovní činnosti či dohodu o provedení práce, musel se zaměstnanec opět podrobit nové vstupní lékařské prohlídce. V praxi tato zákonná povinnost postřádala smyslu a byrokraticky zatěžovala zaměstnavatele i lékaře. V praxi proto v tomto období zaměstnavatelé často využívali tzv. přechodného ustanovení ZoSZS a očekávala se změna legislativy ve smyslu novelizace ZoSZS, která se promítla právě do zákona č. 47/2013 Sb.

Od 1. 4. 2013 je tedy v platnosti následující znění zákona, který v dílu druhém upravuje

pracovnělékařské služby a posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání následovně.

Jako **pracovnělékařské služby** vymezuje služby, které jsou:

- zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví,
- provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci,
- poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací,
- školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby.

Pracovnělékařské služby pro zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání zajišťuje zaměstnavatel za podmínek stanovených ZoSZS a jinými právními předpisy.

Poskytovatelem pracovnělékařských služeb tento zákon stanoví:

- poskytovatele v oboru všeobecné praktické lékařství,
- poskytovatele v oboru pracovní lékařství.

Zaměstnavatel pro výkon práce na svých pracovištích:

- je povinen, jde-li o práce, které jsou zařazené podle zákona o ochraně veřejného zdraví do kategorie první, druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté, anebo je součástí práce činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, **uzavřít písemnou smlouvu**

o poskytování pracovnělékařských služeb s poskytovatelem pracovnělékařských služeb,

- může, jde-li o práce zařazené pouze do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, **zajišťovat provádění pracovnělékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u poskytovatele v oboru všeobecné praktické lékařství, který je registrujícím poskytovatelem zaměstnanecké nebo uchazečské o zaměstnání;** ostatní pracovnělékařské služby zaměstnavatel zajišťuje prostřednictvím poskytovatele v oboru pracovní lékařství, s nímž uzavřel písemnou smlouvu,
- je povinen, dojde-li ke změně zařazení práce do kategorie vyšší než kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo ke změně činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, uzavřít novou nebo doplnit dosavadní písemnou smlouvu s poskytovatelem o ty pracovnělékařské služby, které doposud nepožadoval, a to nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy k této změně došlo.

Zaměstnavatel je povinen:

- umožnit pověřeným zaměstnancům poskytovatele pracovnělékařských služeb **vstup na každé své pracoviště,**
- **sdělit jim informace** potřebné k hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví na pracovišti, včetně výsledků měření faktorů pracovních podmínek,
- předložit jim technickou dokumentaci strojů a zařízení,
- sdělit jim informace rozhodné pro ochranu zdraví při práci,
- při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti,
- při odeslání zaměstnance k pracovnělékařské prohlídce jej vybavit žádostí obsahující údaje o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách, ke kterým je posouzení zaměstnance požadováno,
- odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, pokud o to zaměstnanec požádal.

Zaměstnavatel má právo vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, také v případě, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti tohoto zaměstnance k práci.

Zaměstnanec je povinen:

- podrobit se pracovnělékařským službám u poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu,
- podrobit se zdravotním službám indikovaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb pro hodnocení zdravotního stavu,
- podrobit se pracovnělékařským službám nařízeným podle jiného právního předpisu,
- sdělit poskytovateli pracovnělékařských služeb jméno a adresu registrujícího poskytovatele a dalších poskytovatelů, kteří ho přijali do péče,
- sdělit poskytovateli pracovnělékařských služeb na jeho žádost nebo z vlastního podnětu všechny jemu známé nebo podezřelé skutečnosti související s ochranou zdraví při práci.

Poskytovatel pracovnělékařských služeb je povinen:

- informovat zaměstnance o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na jeho zdraví, a to se znalostí vývoje jeho zdravotního stavu,

- informovat zaměstnavatele o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na zdravotní stav jeho zaměstnanců,
- vykonávat pravidelný dohled na pracovištích zaměstnavatele a nad pracemi vykonávanými zaměstnanci,
- spolupracovat se zaměstnavatelem, zaměstnanci, zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s odborně způsobilými osobami podle zákona upravujícího zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odborovou organizací a kontrolními orgány v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- neprodleně oznamovat zaměstnavateli zjištění závažných nebo opakujících se skutečností negativně ovlivňujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- podat podnět kontrolním orgánům v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci k zjednání nápravy nad dodržováním povinností v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v případě, že zjistí, že zaměstnavatel nepostupuje v souladu s lékařskými posudky nebo přes opakované upozornění neplní povinnosti v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci stanovené jinými právními předpisy,
- vést dokumentaci o pracovnělékařských službách prováděných pro zaměstnavatele, která se nevztahuje ke konkrétnímu zaměstnanci, odděleně od zdravotnické dokumentace vedené o konkrétních zaměstnancích; dokumentaci pracovnělékařských služeb se rozumí záznamy o provádění dohledu na pracovišti zaměstnavatele, včetně výsledků analýz, o poradenství poskytnutém zaměstnavateli a jiné obdobné záznamy o činnostech prováděných v rámci pracovnělékařských služeb,
- vést odděleně zdravotnickou dokumentaci vedenou o pacientovi od zdravotnické dokumentace vedené o zaměstnanci při poskytování pracovnělékařských služeb, jestliže je registrujícím poskytovatelem pacienta a zároveň poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Poskytovatel pracovnělékařských služeb je také oprávněn požadovat po zaměstnavateli zajištění měření, popřípadě expertizy, a to za účelem analýzy pracovních podmínek, pracovního prostředí a odezvy organismu zaměstnanců, včetně výsledků kategorizace zdravotních rizik, pokud má podezření, že došlo k takové změně pracovních podmínek, která negativně ovlivňuje nebo by mohla ovlivnit zdraví zaměstnanců.

Zaměstnavatel je povinen tato měření nebo expertizy požadované poskytovatelem zajistit. Jestliže se požadavkem na zajištění těchto měření nebo expertizy nesouhlasí, požádá o stanovisko příslušný orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo Státní úřad pro jadernou bezpečnost, jde-li o práci v prostředí ionizujícího záření. V žádosti nesouhlas se zajištěním měření nebo expertizy podle požadavku poskytovatele pracovnělékařských služeb odůvodní.

Příslušný orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo Státní úřad pro jadernou bezpečnost přezkoumá důvod žádosti zaměstnavatele a své stanovisko písemně sdělí do 15 dnů od obdržení žádosti zaměstnavateli.

Zaměstnavatel **hradí poskytované pracovnělékařské služby**, s výjimkou posuzování nemocí z povolání, a sledování vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách u nemocí z povolání a vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách po skončení rizikové práce, upravených v zákoně o ochraně veřejného zdraví.

Posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání (§ 59 ZoSZS)

Jde-li o osobu ucházející se o zaměstnání, postupuje se při posuzování její zdravotní způsobilosti k práci obdobně jako při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců v rámci pracovnělékařských služeb s tím, že

- vstupní lékařská prohlídka se uskutečňuje u poskytovatele pracovnělékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel uzavřeno písemnou smlouvu, nebo u registrujícího poskytovatele, ke kterému vyslal zaměstnavatel, na jehož pracovištích jsou vykonávány práce pouze v kategorii první, osobu ucházející se o zaměstnání,
- zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí vždy před uzavřením:
 - pracovního poměru,
 - dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví **prací rizikovou** nebo je **součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy**; zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat též, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nebo
 - vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu.

Osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce.

Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel hradí vstupní lékařskou prohlídku, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovněprávní nebo obdobný vztah, nestanoví-li jiný právní předpis jinak. Věta první a druhá se nepoužije, jestliže osoba ucházející se o zaměstnání se s případným zaměstnavatelem nebo zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne jinak nebo stanoví-li právní předpis jinak.

Na vstupní zdravotní prohlídky pak navazují zdravotní prohlídky další, následné.

Lékařské prohlídky ke vzdělávání nebo v průběhu vzdělávání

Lékařskými prohlídkami ke vzdělávání nebo v průběhu vzdělávání jsou základní tři typy prohlídek:

- lékařská prohlídka uchazeče o vzdělávání ve střední škole nebo vyšší odborné škole; **provádí se před podáním přihlášky** ke vzdělávání do příslušného oboru vzdělání,
- lékařská prohlídka žáka nebo studenta v průběhu vzdělávání:
 - **při změně zdravotního stavu,**
 - **před zařazením** do praktického vyučování nebo praktické přípravy; lékařská prohlídka se neprovádí, je-li při praktickém vyučování nebo praktické přípravě vykonávána pouze práce zařazená do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jiným právním předpisem,
- lékařská **periodická prohlídka** (dále jen „periodická prohlídka“) **žáka nebo studenta**; provádí se **jedenkrát ročně**, pokud žák nebo student při praktickém vyučování nebo praktické přípravě **vykonává rizikové práce**.

Lékařské prohlídky ke vzdělávání nebo v průběhu vzdělávání ve smyslu lékařské prohlídky **uchazeče o vzdělávání, žáka nebo studenta v průběhu vzdělávání při změně zdravotního**

stavu, se provádějí na základě žádosti zákonného zástupce nezletilého žáka nebo studenta nebo zletilého žáka nebo studenta. Jde-li o žáka nebo studenta s nařízenou ústavní výchovou nebo uloženou ochrannou výchovou, lze tyto prohlídky v nezbytných případech provést na žádost ředitele příslušného zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy.

Lékařské prohlídky ke vzdělávání nebo v průběhu vzdělávání ve smyslu lékařské prohlídky **žáka nebo studenta v průběhu vzdělávání před zařazením do praktického vyučování** atd. a lékařská **periodická prohlídka žáka nebo studenta** se provádějí na základě žádosti ředitele školy. Jde-li o praktické vyučování nebo praktickou přípravu uskutečňovanou na pracovišti právnické nebo fyzické osoby, vyžádá si ředitel školy pro účely žádosti od těchto osob údaje o druhu a režimu práce, kterou bude žák nebo student vykonávat, a o zdravotních a bezpečnostních rizicích této práce a míře rizik vyjádřené kategorií práce.

Pracovnělékařské prohlídky

Pracovnělékařskými prohlídkami jsou

- **vstupní** prohlídka, prohlídka **periodická** a prohlídka **mimořádná**, které se provádějí za účelem posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci,
- **výstupní** lékařská prohlídka,
- lékařská prohlídka po skončení rizikové práce (dále jen „**následná** prohlídka“).

Při provádění pracovnělékařských prohlídek jsou také zaměstnancům poskytovány vzdělávací a konzultační zdravotní služby.

Vyhlaška ještě upravuje problematiku vstupní prohlídky následujícím způsobem. **Vstupní prohlídka** se provádí za účelem zajištění, aby k výkonu práce v podmínkách s předpokládanou zdravotní náročností nebyla zařazena osoba ucházející se o zaměstnání, jejíž zdravotní způsobilost neodpovídá zařazení k předpokládané práci.

Vstupní prohlídka se provádí kromě případů stanovených zákonem též před převedením zaměstnance na jinou práci, pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance. Odlišnými podmínkami se rozumí navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden, a to bez ohledu na to, zda změna takových podmínek vede ke změně výsledné kategorie práce.

Periodická prohlídka a časové intervaly jejího provedení od 3. 4. 2013

Periodická prohlídka se provádí za účelem zjištění včasné změny zdravotního stavu vzniklé v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce nebo stárnutím organismu, kdy další výkon práce by mohl vést k poškození zdraví posuzovaného zaměstnance nebo k poškození zdraví jiných osob.

Periodická prohlídka u zaměstnanců vykonávajících práci zařazenou podle zákona o ochraně veřejného zdraví:

v **kategorii první** se provádí:

- jednou za **6 let**,
- jednou za **4 roky**, jde-li o zaměstnance, který dovršil **50 let věku** (poprvé se provede v návaznosti na předchozí periodickou prohlídku,

v **kategorii druhé** se provádí:

- jednou za **5 let**,
- jednou za **3 roky**, jde-li o zaměstnance, který dovršil **50 let věku** (poprvé se provede v návaznosti na předchozí periodickou prohlídku),

v **kategorii druhé rizikové** a **kategorii třetí** se provádí:

- jednou za **2 roky**,

v **kategorii čtvrté** se provádí

- jednou za **1 rok**.

Periodická prohlídka u zaměstnanců vykonávajících práci nebo činnost, **jejichž součástí je riziko ohrožení zdraví**, se provádí:

- jednou za 4 roky,
- jednou za 2 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil **50 let věku**

Výše uvedené lhůty se nepoužijí, pokud orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví určí kratší termín pro provedení periodické prohlídky, než je uveden v zákoně, nebo pokud je jiným právním předpisem stanoveno jinak.

Jde-li o práce vykonávané na základě **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, periodické prohlídky se neprovádějí**. To neplatí v případě, kdy je práce na základě těchto dohod u zaměstnavatele prováděna opakovaně a **doba, na kterou je práce opakovaně sjednávána, je delší než lhůta pro provedení periodické prohlídky** a současně zaměstnavatel provádění těchto prohlídek vyžaduje.

Mimořádná prohlídka

Mimořádná prohlídka se provádí za účelem zjištění zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance v případě důvodného předpokladu, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k práci nebo pokud dojde ke zvýšení míry rizika již dříve zohledněného rizikového faktoru pracovních podmínek.

Mimořádná prohlídka se provádí, pokud:

- ji nařídil orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo tak stanoví zákon upravující využívání jaderné energie a ionizujícího záření,
- to v daném období vyžaduje zdravotní náročnost konkrétních pracovních podmínek,
- došlo ke zhoršení pracovních podmínek ve smyslu zvýšení míry rizika u rizikového faktoru, k němuž již byla posuzována zdravotní způsobilost zaměstnance,
- bylo opakovaně zjištěno překročení limitní hodnoty ukazatelů biologického expozičního testu, popřípadě na základě závěrů jiných vyšetření prováděných za účelem sledování zátěže organismu působením rizikových faktorů pracovních podmínek,
- byla při pracovnělékařské prohlídce zjištěna taková změna zdravotního stavu zaměstnance, která předpokládá změnu zdravotní způsobilosti k práci v době kratší, než je interval periodické prohlídky,
- byl výkon práce přerušen:
 - z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů, s výjimkou výkonu práce v kategorii první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a nejde-li o práci nebo činnost, jejíž součástí je riziko ohrožení zdraví nebo nestanoví-li jiný právní předpis jinak,
 - v důsledku úrazu s těžkými následky, nemoci spojené s bezvědomím nebo jiné těžké újmy na zdraví,
 - z jiných důvodů na dobu delší než 6 měsíců.

Mimořádná prohlídka se dále provádí na základě:

- žádosti předložené zaměstnavatelem z vlastního podnětu nebo podnětu zaměstnance,
- informace sdělené ošetřujícím lékařem o důvodném podezření, že změnou zdravotního stavu zaměstnance došlo ke změně zdravotní způsobilosti.

S výjimkou mimořádné prohlídky, kdy byla při pracovnělékařské prohlídce zjištěna taková změna zdravotního stavu

zaměstnanec, která předpokládá změnu zdravotní způsobilosti k práci v době kratší, než je interval periodické prohlídky, nebo v případě že byl výkon práce přerušen z jiných důvodů na dobu delší než 6 měsíců, nedochází provedením mimořádné prohlídky **ke změně lhůty provedení periodické prohlídky**, pokud z lékařského posudku nevyplývá jinak.

Výstupní prohlídka

Výstupní prohlídka se provádí **na základě žádosti zaměstnance**, nebo pokud tak stanoví jiný zákon, za účelem zjištění zdravotního stavu zaměstnance v době ukončení výkonu práce, a to s důrazem na zjištění takových změn zdravotního stavu, u kterých lze předpokládat souvislost se zdravotní náročností vykonávané práce. **Zaměstnavatel proto od 3. 4. 2013 již nemůže realizovat výstupní lékařské prohlídky.** Pokud tohoto titulu využíval, může aplikovat žádost o provedení mimořádné lékařské prohlídky například v posledních dnech trvání ukončovaného pracovního poměru zaměstnance.

Výstupní prohlídka se provádí při:

- ukončení pracovněprávního nebo obdobného vztahu,
- převedení na práci se sníženou zdravotní náročností ve smyslu snížení míry rizika nebo na práci konanou za příznivějších pracovních podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance.

Na základě provedení výstupní prohlídky se nevydává lékařský posudek.

Výstupní lékařská prohlídka se neprovádí, jde-li o:

- práce zařazené **do kategorie první** podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jiným právním předpisem, a pokud u zaměstnance nebyla zjištěna v době výkonu práce u zaměstnavatele nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo pracovní úraz,
- výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jestliže nebylo podle zákona vyžádáno provedení vstupní lékařské prohlídky a není-li podezření na změnu zdravotního stavu v souvislosti s výkonem práce.

Následná prohlídka

Následná prohlídka se provádí za účelem včasného zjištění změn zdravotního stavu vzniklých v souvislosti s prací za takových pracovních podmínek, jejichž důsledky se mohou projevit i po ukončení práce, a to za účelem včasného zajištění potřebné zdravotní péče, popřípadě odškodnění. Na základě provedení následné prohlídky se nevydává lékařský posudek.

Následná prohlídka se provádí podle přílohy č. 2 zmíněné vyhlášky č. 79/2013 Sb., pokud tak stanoví:

- příslušný orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví, nebo
- jiný právní předpis.

Nehledě na nedokonalost právní úpravy je přesto zaměstnavatel povinen:

- mít smluvně zajištěn výkon pracovnělékařských služeb,
- vysílat zaměstnance na výše definované lékařské prohlídky minimálně v určených intervalech.

Od smluvního vykonavatele pracovnělékařských služeb se očekává dobrá znalost pracovního prostředí zaměstnavatele a zároveň dobrá znalost charakteru náplně práce zaměstnanců.

Na základě těchto skutečností je zmíněné smluvní zařízení schopno:

- provádět definované lékařské prohlídky,
- poskytovat zaměstnavateli odbornou poradní činnost v otázkách ochrany, podpory zdraví a sociální pohody zaměstnanců,
- provádět kontrolní činnost na jednotlivých pracovištích zaměstnavatele,
- zjišťovat vlivy práce a stanovených podmínek pro práci na zaměstnance,
- zabezpečovat poskytnutí první pomoci zaměstnancům,
- podílet se na výchově v oblasti podpory a ochrany zdraví.

V souladu s ustanovením § 102 ZP odst. 6 napomáhá vykonavatel pracovnělékařských služeb zaměstnavateli zajistit výškolení a doporučit vybavení zaměstnanců v rozsahu, který odpovídá zjištěným rizikům vyskytujícím se na pracovišti.

Zajištění pracovnělékařských služeb kontrolují orgány ochrany veřejného zdraví a také příslušná pracoviště inspekce práce. Nedodržení stanovených podmínek či případné porušení povinností zaměstnavatele v rámci této problematiky je předmětem sankcí ze strany těchto kontrolních orgánů.

Zaměstnanci jsou povinni na základě pokynu zaměstnavatele účastnit se těchto lékařských prohlídek, očkovaní a vyšetření. Zaměstnanec, který se nepodrobí požadované lékařské prohlídce je zdravotně nezpůsobilý konat práci a zaměstnavatel mu tuto práci nesmí přidělit.

Povinnosti zaměstnavatele

V rámci problematiky lékařských prohlídek při jejich provádění je zaměstnavatel povinen:

- mít uzavřen smluvní vztah na poskytování pracovnělékařských služeb,
- sdělovat zaměstnancům, které zdravotnické zařízení smluvně poskytují tuto pracovně lékařskou péči zaměstnavatele,
- sdělovat zaměstnanci, které lékařské prohlídky ve vztahu k výkonu jeho práce musí absolvovat a jak často,
- sdělovat zaměstnanci, jakým druhům očkovaní se ve vztahu k vykonávané profesi a pracovišti musí podrobit,
- umožnit zaměstnancům absolvovat tyto prohlídky,
- poskytnout zaměstnancům za dobu překážek v práci v důsledku těchto prohlídek náhradu mzdy,
- sledovat četnost lhůt pro provedení prohlídek zaměstnanců,
- vyžádat si prohlídku lékaře a zavčas na ni zaměstnance vyslat,
- nepřipustit práci zaměstnancem, jehož zdravotní stav a schopnosti neodpovídají povaze práce a rizikům z ní plynoucím,

V žádném případě provedením periodické prohlídky nenahrazujeme péči běžných všeobecných lékařů, ke kterým jsou zaměstnanci i nadále registrováni dle své svobodné vůle. Lékařskou prohlídkou splňuje zaměstnavatel své zákonné povinnosti, má k dispozici prokazatelný protokol o průčesnosti svých zaměstnanců a o zjištění existence či neexistence případných rizikových faktorů v náplni práce zaměstnanců⁴).

⁴ Nešćáková Libuše, Zákoník práce 2014 v praxi – komplexní průvodce, Grada Publishing, 2013, ISBN 978-80-247-5124-5

Další předpisy pracovněprávní legislativy pro rok 2014

Účinnost od 23. 12. 2013:

Nařízení vlády č. 439/2013 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých (úprava náhrady).

V souladu s ustanovením § 390 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce senáhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (dále jen náhrada za ztrátu na výdělků) a náhrada nákladů na výživu pozůstalých příslušející zaměstnancům nebo pozůstalým podle zákoníku práce, popřípadě podle dřívějších právních předpisů, upravuje tak, že **průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků, popřípadě zvýšený podle pracovněprávních předpisů, a pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých, popřípadě zvýšený podle pracovněprávních předpisů, se zvyšuje o 0,4 %.**

Vznikl-li nárok na náhradu za ztrátu na výdělků a na náhradu nákladů na výživu pozůstalých **po 31. prosinci 2013**, průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků a náhrady nákladů na výživu pozůstalých se podle § 1 nařízení vlády č. 439/2013 Sb. **nezvyšuje**.

Úprava podle § 1 nařízení vlády č. 439/2013 Sb. se provede bez žádosti zaměstnance nebo pozůstalých; na žádost zaměstnance se provede v případech, kdy mu náhrada za ztrátu na výdělků nepřislouhala pouze v důsledku zvýšení invalidního důchodu podle právních předpisů o sociálním zabezpečení, nebo o důchodovém pojištění.

Úprava podle § 1 nařízení vlády č. 439/2013 Sb. se provede na žádost zaměstnance i v případech, kdy mu náhrada za ztrátu na výdělků nepřislouhala, protože to neumožňovalo ustanovení § 195 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, účinné před 1. červnem 1994.

ČÁST DRUHÁ

Dále se náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě (dále jen náhrada) a náhrada nákladů na výživu pozůstalých upravuje tak, že průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady, popřípadě zvýšený podle dřívějších právních předpisů, a pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých, popřípadě zvýšený podle občanskoprávních předpisů, **se zvyšuje o 0,4 %**. Úprava náhrady podle věty první se neprovede, vznikl-li nárok na náhradu a na náhradu nákladů na výživu pozůstalých po 31. prosinci 2013.

Pro náhradu za ztrátu na výdělků i po její úpravě provedené podle § 1 a pro náhradu i po její úpravě provedené podle § 3 nařízení vlády č. 439/2013 Sb. platí čl. V zákona č. 160/1993 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon České národní rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění zákona České národní rady č. 10/1993 Sb. a některé další zákony.

Náhrada za ztrátu na výdělků a náhrada nákladů na výživu pozůstalých, upravené podle tohoto nařízení, přísluší **od 1. ledna 2014**.

SDĚLENÍ Ministerstva práce a sociálních věcí č. 437/2013 Sb., ze dne 16. prosince 2013 o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2013 pro účely zákona o zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí podle § 57 odst. 2, § 77 odst. 2, § 82 odst. 1, § 113 odst. 7, § 114 odst. 2 a § 122 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, sděluje, že průměrná mzda v národním hospodářství **za 1. až 3. čtvrtletí 2013 činí 24 622 Kč**.

Účinnost od 1. 1. 2014:

Nařízení vlády č. 328/2013 Sb., o stanovení rozsahu a způsobu poskytování údajů do Informačního systému o platech

Toto nařízení stanoví rozsah údajů o prostředcích na platy a na odměny za pracovní pohotovost, o průměrných výdělcích a o osobních údajích zaměstnanců ovlivňujících výši platu a způsoby jejich poskytování zaměstnavatelem do Informačního systému o platech.

Zaměstnavatel, s výjimkou zaměstnavatele, který poskytuje údaje, které podléhají utajení podle jiného právního předpisu, v rozsahu a členění uvedeném v příloze č. 3 k tomuto nařízení, poskytuje do Informačního systému o platech údaje o zaměstnanci v rozsahu a členění uvedeném v příloze č. 1 k tomuto nařízení a další údaje za zaměstnavatele v rozsahu a členění uvedeném v příloze č. 2 k tomuto nařízení.

O zaměstnanci ve zpravodajských službách poskytuje zaměstnavatel údaje, které podléhají utajení podle jiného právního předpisu, v rozsahu a členění uvedeném v příloze č. 3 k tomuto nařízení.

Údaje poskytuje zaměstnavatel v elektronické podobě zabezpečeným způsobem s využitím internetové aplikace, která je součástí Informačního systému o platech.

Zaměstnavatel, s výjimkou územního samosprávného celku, příspěvkové organizace zřízené územním samosprávným celkem, organizační složky územního samosprávného celku a státního fondu, poskytne za první kalendářní pololetí a za celý kalendářní rok (dále jen „sledované období“) vždy **do posledního dne kalendářního měsíce následujícího po skončení sledovaného období** údaje podle:

- § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 328/2013 Sb. správci kapitoly státního rozpočtu (dále jen „správce kapitoly“),
- § 2 odst. 2 nařízení vlády č. 328/2013 Sb. Ministerstvu financí v režimu odpovídajícím příslušnému stupni utajení stanoveném jiným právním předpisem.

Zaměstnavatel, kterým je příspěvková organizace zřízená územním samosprávným celkem a organizační složka územního samosprávného celku, poskytne údaje podle § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 328/2013 Sb. za sledované období zřizovatelé vždy **do posledního dne kalendářního měsíce následujícího po skončení sledovaného období**.

Zaměstnavatel, který je státním fondem, poskytne údaje podle § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 328/2013 Sb. za sledované období Ministerstvu financí vždy **do posledního dne kalendářního měsíce následujícího po skončení sledovaného období**.

Správce kapitoly a územní samosprávný celek poskytne údaje podle § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 328/2013 Sb. za sledované období za všechny zaměstnavatele a zaměstnance ve své působnosti Ministerstvu financí vždy **do pátého dne druhého kalendářního měsíce následujícího po skončení sledovaného období**.

Zaměstnavatel, který poskytne chybné údaje, poskytne opravené údaje Ministerstvu financí **do 2 pracovních dnů** ode dne, kdy zjistil chybu nebo byl na ni upozorněn.

Ministerstvo financí vede údaje poskytnuté podle § 3 odst. 2 písm. b) nařízení vlády č. 328/2013 Sb. v režimu odpovídajícím příslušnému stupni utajení.

Součástí Informačního systému o platech jsou také údaje poskytnuté zaměstnavateli podle nařízení vlády č. 289/2002 Sb.,

ve znění nařízení vlády č. 514/2004 Sb. Údaje za rok 2013 poskytnou zaměstnavatelé podle nařízení vlády č. 289/2002 Sb., ve znění nařízení vlády č. 514/2004 Sb.

Účinnost od 1. 1. 2014:

Vyhláška č. 354/2013Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2014

Ministerstvo financí v souladu s ustanovením § 189 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění stanovilo i pro rok 2014 základní sazby stravného v cizí měně.

Základní sazby tohoto zahraničního stravného v cizí měně pro rok 2014 jsou pravidelně každoročně aktualizovány a jsou stanoveny v příloze k této vyhlášce. Pro jejich rozsah je konkrétně neuvádíme v této publikaci, pouze v odkazu na tuto přílohu.

Předchozí vyhláška č. 392/2012 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2013, se zrušuje.

Účinnost od 1. 1. 2014:

Vyhláška č. 435/2013Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad

Ministerstvo práce a sociálních věcí v souladu s ustanovením § 189 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění stanovilo ke konci roku 2013 pro rok 2014 sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel

S účinností **od 1. 1. 2014** tak sazba **základní náhrady za 1 km** jízdy podle § 157 odst. 4 zákoníku práce v platném znění činí nejméně u:

- a) **jednostopých vozidel a tříkolek 1,00 Kč,**
- b) **osobních silničních motorových vozidel 3,70 Kč.**

Dále touto vyhláškou stanovilo Ministerstvo práce a sociálních věcí v souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění výši stravného pro rok 2014 pro oba typy zaměstnavatelů následovně:

1. Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 163 odst. 1 zákoníku práce nejméně ve výši
 - a) **67 Kč**, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
 - b) **102 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
 - c) **160 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.
2. Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 176 odst. 1 zákoníku práce ve výši
 - a) **67 Kč až 80 Kč**, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
 - b) **102 Kč až 123 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
 - c) **160 Kč až 191 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Také touto vyhláškou stanovilo Ministerstvo práce a sociálních věcí výši **průměrné ceny pohonných hmot** (pro účely cestovních náhrad). Výše průměrné ceny za 1 litr pohonné hmoty podle § 158 odst. 3 věty třetí zákoníku práce činí pro rok 2014:

- a) **35,70 Kč** u benzínu automobilového 95 oktanů,
- b) **37,90 Kč** u benzínu automobilového 98 oktanů,
- c) **36,00 Kč** u motorové nafty.

Předchozí vyhláška č. 472/2012 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného

a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad, se zrušuje.

Účinnost do 31. 12. 2013, tedy od 1. 1. 2014 návrat k původnímu ujednání:

Zákon č. 364/2011 Sb., o nemocenském pojištění

Dne 31. 12. 2013 přestává platit **výjimka** stanovená zákonem č. 364/2011 Sb., o nemocenském pojištění, na základě které byl novelizován také zákoník práce, o **době poskytování náhrady mzdy zaměstnanci zaměstnavatelem za dobu jeho dočasně pracovní neschopnosti**, kterou zákoník práce také uváděl v několika ustanoveních.

Počínaje 1. 1. 2014 se navracíme k prvotnímu znění a vymezení této doby, ve smyslu běhu doby:

„... v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasně pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance“....

Návrat do původního vymezení **14 kalendářních dnů** se týká nejen náhrady mzdy zaměstnance, ale např. i zákazu skončení pracovního poměru ve zkušební době, kontroly práce neschopného a další.

Účinnost do 31. 12. 2013, tedy od 1. 1. 2014 návrat k původnímu ujednání:

Zákon č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcí práce, ve znění pozdějších předpisů
„ Článek II. Přechodné ustanovení

Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví podle čl. I bodu 1 (*pozn. autora – ustanovení § 93a zákoníku práce – Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví*) může být vykonávána pouze v období ode dne účinnosti tohoto zákona do 31. prosince 2013.“

1.2. Nový občanský zákoník ve vazbě na zákoník práce

Zákoník práce nabyt účinnosti dnem 1. ledna 2007. Byl koncipován v návaznosti na zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (tzv. starý občanský zákoník), který vycházel z oborového rozdělení právního řádu a vyznačoval se v zásadě relativní nezávislostí na tomto občanském zákoníku⁵. S účinností od 1. ledna 2007 delegoval použití vyjmenovaných ustanovení občanského zákoníku.

Obsáhlá změna zákoníku práce provedená s účinností od 1. ledna 2012 zákonem č. 365/2011 Sb. v návaznosti na východiska vyplývající z nálezů Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., stanovila v ustanovení § 4, že pracovní právní vztahy se řídí zákoníkem práce; nelze-li použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovní právní vztahů. Základní zásady pracovní právní vztahů demonstrativním způsobem vymezuje ustanovení § 1a zákoníku práce.

Nový občanský zákoník, na rozdíl od občanského zákoníku z roku 1964, opouští oborové dělení práva. Z jeho ustanovení § 1 odst. 1 – mimo jiné – vyplývá, že ustanovení právního řádu **upravující vzájemná práva a povinnosti osob** vytvářejí ve svém souhrnu **soukromé právo**.

Právní úprava pracovní právní vztahů, kterou především obsahuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, **patří do soukromého práva**.

⁵ Sněmovní tisk č. 930 – Vládní návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

Skutečnost, že právní úprava pracovněprávních vztahů obsažená v zákoníku práce je součástí soukromého práva, vyplývá rovněž z ustanovení § 2401 odst. 1 nového občanského zákoníku. Podle tohoto ustanovení platí, že **pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon; tímto zákonem je míněn zákoník práce.**

Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, tzn. **výkon závislé práce.**

Nový občanský zákoník v ustanovení § 9 odst. 2 věty první předpokládá, že soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí tímto zákonem v **tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy;** to platí i pro úpravu pracovněprávních vztahů, obsaženou zejména v zákoníku práce. V návaznosti na nový občanský zákoník se proto navrhuje provést v zákoníku práce nezbytné změny. Tyto změny realizuje **zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.**

Jak uvádí důvodová zpráva k výše uvedenému potřebné novelizaci zákoníku práce, dne 22. března 2012 byl ve Sbírce zákonů uveřejněn zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (dále jen „zákon o obchodních korporacích“) a zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém. **Všechny tyto tři normy tvoří první fázi rekodifikace soukromého práva hmotného v České republice.**

Nový občanský zákoník (dále jen „NOZ“) upravuje souhrnně veškeré obecné instituty soukromého práva, obecnou úpravu právnických osob (absorbují totiž část dosavadního obchodního zákoníku), rodinné právo a absolutní a relativní majetková práva.

Zákon o obchodních korporacích navazuje na občanský zákoník úpravou týkající se uspořádání vztahů v obchodních společnostech a družstvech a konečně zákon o mezinárodním právu soukromém stanoví kolizní a procesní normy pro řešení soukromých vztahů s mezinárodním prvkem.

Příprava rekodifikace civilního práva hmotného probíhala v České republice více jak 10 let. Na přípravě základního kodexu soukromého práva se podílela celá řada odborníků právní teorie i praxe. K jeho přípravě byla ustavena rekodifikační komise, jejíž členy byli jmenováni přední čeští experti zabývající se právní naukou civilního práva⁶.

Hlavní tendencí tvorby NOZ byl záměr diskontinuity s tzv. „socialistickým právem“ a s jeho dosavadní judikaturou. Proto se NOZ vrací k obecnému zákoníku soukromému, tedy k osnově československého zákoníku z roku 1937. I z těchto důvodů NOZ používá a znovu zavádí do právní praxe staronové termíny (např. pacht, zápůjčka, závďavek, výprosa apod.), nutno poznamenat pro dnešní zvyklostní slovník poněkud zastaralého znění. Odríznutí ve smyslu zmíněného záměru diskontinuity od dosavadní judikatury ale znamená, že právní praxe bude hledat jiné možné prameny, kterých při posuzování svých práv bude chtít využít. Jedním z těchto směrů pro využitelnost jsou paradoxně prvorepublikové prameny ve smyslu rozsáhlé publikace *Rouček, F., Sedláček, J. a kol.: Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Díl první až šestý, V. Linhart, Praha, 1937*, a také publikace

Sedláček, J.: Obligační právo, Československý akademický spolek Právnik, 2. vydání, Brno 1933.

Rekodifikace soukromého práva byla dvakrát podrobena meziresortnímu připomínkovému řízení. Poprvé tomu bylo v roce 2008. Tehdy byla lhůta pro zaslání připomínek u všech tří předpisů delší než je standardní u jiných zákonů. U NOZ byla lhůta pro zaslání připomínek dokonce 3 měsíce (standardní lhůta je podle Legislativních pravidel vlády 20 dní). I při projednávání NOZ na vládě byla této tématice věnována nadměrná pozornost. Návrh NOZ byl rozdělen do částí, ke kterým byly zřízeny ad hoc komise Legislativní rady vlády, které celý návrh důsledně projednaly. Plénum Legislativní rady vlády pak návrh NOZ, včetně dvou dalších předpisů rekodifikace, projednalo na třídenním výjezdním zasedání.

Připomínkové řízení se v obdobném duchu opakovalo na počátku roku 2011. Vzhledem k tomu, že návrhy rekodifikace již jednou byly v připomínkovém řízení projednávány, byla zde zvolena standardní délka pro zaslání připomínek. Všechny tři návrhy též na jaře roku 2011 znovu projednala Legislativní rada vlády.

Nadměrná pozornost byla rekodifikaci věnována taktéž při jejím projednávání v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR. Ještě před tím, než návrhy zákonů projednal ústavně právní výbor Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, probíhala k jednotlivým částem NOZ neformální expertní jednání, jejichž závěry se následně promítly ve stanovisku ústavně právního výboru Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. Stejný postup byl zvolen i u zákona o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

NOZ je systematicky rozvržen **do pěti částí.** Podle legislativních zvyklostí se jednotlivé části zákonů dělí na hlavy, díly a oddíly. Pro lepší přehlednost kodexu je v zásadě dodržováno pravidlo, že **jeden paragraf** má obsahovat až na výjimky **nanejvýš dva odstavce.** Příbuzné nebo tematicky spjaté instituty jsou řazeny **od jednodušších ke složitějším a od obecných ke zvláštním.**

Kodex začíná **obecnou částí,** kde jsou především vymezeny jednotlivé pojmy, se kterými následně text občanského zákoníku pracuje. Osu celé úpravy občanského zákoníku představuje člověk a jeho zájmy. Právní postavení člověka jako jednotlivce, včetně úpravy práv vylučně a přirozeně spjatých s jeho osobou, je klíčové téma první části zákoníku.

Část druhá občanského zákoníku se věnuje rodinnému právu – upravuje práva a povinnosti osob, které v různých rolích vystupují v rodině. Ustanovení se zabývají institutem manželství, právy a povinnostmi manželů, rodičů a dětí, stejně jako dalšími formami přibuzenství, dále je upraveno osvojení a práva a povinnosti mezi dětmi a dalšími osobami, které jim nahrazují rodiče či jejich funkci nějak doplňují.

Část třetí občanského zákoníku upravuje absolutní majetková práva. Návrh NOZ se vrací ke klasické a přehledné systematické úpravě věcných práv. Navrhovaná struktura vymezuje postupně držbu, vlastnictví, spoluvlastnictví, věcná práva k cizím věcem (právo stavby, věcná břemena, zástavní právo a zadržovací právo) a správu cizího majetku, dědické právo.

Čtvrtá část zákona zabývající se jednotlivými majetkovými právy řeší vznik závazků a jejich obsah, zajištění a zánik. Dále obsahuje závazky z jednotlivých právních jednání i závazky z deliktů. Ustanovení NOZ věnující se jednotlivým smluvním typům z hlediska počtu paragrafů tvoří nejobsáhlejší část návrhu.

Poslední část NOZ upravuje ustanovení společná, předchodná a závěrečná. Tato ustanovení upravují zejména pra-

⁶ Sněmovní tisk č. 930 – Vládní návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

vidla přechodu ze současně platné právní úpravy na nový právní pořádek.

Mezi nejzásadnější věcné změny, které s sebou NOZ přináší i mimo oblast pracovního práva, patří:

- NOZ je pojat jako obecný kodex civilního práva hmotného.
- Jako hlavní zásadu soukromého práva kodex vyzdvihuje autonomii vůle.
- NOZ se snaží o terminologickou jednotnost a užívá tedy co možná pro stejné pojmy stejná slova a pro různé pojmy slova různá.
- Mezi zásadní změny též patří odklon od stávajícího pojetí neplatnosti právního jednání. Primárně se dává přednost relativní před absolutní neplatností.
- Opouští se od úplného zbavení způsobilosti k právním úkonům. NOZ více chrání osoby omezené ve svéprávnosti a nabízí další možnosti osobám, u nichž je předpoklad, že budou ve svéprávnosti omezeny.
- Do občanského zákoníku jsou zařazeny i ty smlouvy, které dříve stály mimo občanský i obchodní zákoník (např. pojistná smlouva).
- Zavádí se široké pojetí věci a zavádí se nové pojetí zvířete, které již není považováno za věc, ale za předmět právních vztahů sui generis.
- Sjednocuje se princip ochrany dobré víry nabyvatele (zákazníka) při nabytí vlastnictví od nevlastníka, který byl dosud platný pouze v obchodním právu, čímž se klade důraz na právní jistotu osob jednajících v dobré víře.
- Do českého civilního práva se vrací princip, že stavba je součástí pozemku (superficies solo cedit).
- Dochází k zásadním změnám v oblasti dědického práva, zejména se posiluje vůle zůstavitele.
- Dochází ke změně koncepce v oblasti náhrady škody, upřednostňuje se náhrada škody uvedením do předešlého stavu oproti náhradě v penězích a posiluje se právní postavení osoby, které byla věc poškozena.

Rekodifikace civilního práva hmotného však přináší i změny v oblasti práva obchodních společností a družstev. Nový zákon o obchodních korporacích navazuje na NOZ a stanoví určité odlišnosti typické pro podnikatelský svět. Zákon o obchodních korporacích nahrazuje dosavadní obchodní zákoník, avšak značná část, zejména právo závazkové, právo nekalé soutěže a obecné instituty obchodního práva jsou přesunuty do NOZ.

Stejně tak je ze zákona o obchodních korporacích vyjmuta pasáž upravující obchodní rejstřík. Tato pasáž bude předmětem úpravy samostatného zákona. V zákoně o obchodních korporacích tak zůstává pouze úprava obchodních společností a družstev.

Zákon o obchodních korporacích však dosavadní úpravu obchodních společností a družstev nemění nikterak drasticky. Návrh však na některých místech reaguje na vývoj v právních

řádech evropských zemí tak, aby i česká úprava obchodních společností byla ve srovnání se zahraniční úpravou konkurenceschopnou.

Mezi základní změny, které sebou nový zákon o obchodních korporacích přináší, patří následující:

- Dochází k částečné liberalizaci pravidel obchodních korporací. Jedná se tak o reakci na vývoj světa obchodu. Liberalizace se neděje samoúčelně a v žádném případě se neděje na úkor ochrany jiných zájmů. Cílem není bezbřehá volnost, ale systém, který na jedné straně neomezuje podnikání, na druhé straně chrání ty, kteří nemají dostatečný vliv nebo dostatečné informace (menšinová společníci, věřitelé).
- Zavádí se přesnější a ucelená regulace správy obchodních korporací.
- Mění se pojetí koncernového práva.
- Dochází k opuštění chiméry základního kapitálu v s.r.o.
- Opouští se od povinnosti tvorby základního kapitálu ve výši 200 000 Kč. Zákon připouští, aby jeden společník vlastnil i více obchodních podílů.
- Dochází k částečnému rozvolnění akciové společnosti. Navrhuje se změna v úpravě vnitřní struktury akciové společnosti. Dává se možnost volby mezi dualistickou a monistickou strukturou řízení společnosti.

Z pohledu provázanosti k pracovnímu právu se zákon o obchodních korporacích a NOZ dotkne problematiky tzv. paralelních smluvních vztahů, tedy např. dříve používané smlouvy na výkon funkce jednatele a současně uzavřené pracovní smlouvy na pozici ředitele společnosti u tytéž fyzické osoby – představitel obou funkcí.

Posledním předpisem tvořícím páteř rekodifikace civilního práva hmotného je nový zákon o mezinárodním právu soukromém. Zákon o mezinárodním právu soukromém je tak normou, která reagovala na věcné změny NOZ. Nový zákon o mezinárodním právu soukromém vychází z pojetí, že **součástí mezinárodního práva soukromého je i mezinárodní právo procesní**, tedy soubor právních norem upravujících postup soudů a jiných orgánů a účastníků a poměry mezi nimi vznikající v **řízení o soukromoprávních věcech, v němž je obsažen mezinárodní prvek**. Stěžejní část nového zákona při respektu přednosti norem práva Evropské unie a norem vyplývajících z mezinárodního práva zavádí kolizní úpravu pro řešení případů s mezinárodním prvkem. Zákon též reflektuje moderní přístupy mezinárodního práva soukromého a navazuje na nejnovější úpravu přijatou na úrovni Evropské unie. Zákon o mezinárodním právu soukromém v obecné části též upravuje instituty, které dnes řeší pouze teorie mezinárodního práva soukromého⁷⁾.

Konkrétním změnám jednotlivých ustanovení zákoníku práce v souladu s přijetím NOZ, jehož účinnost nabývá dne 1. 1. 2014, je věnována celá kapitola B, kde uvádíme novelizovaná znění včetně dostupných komentářů k nim.

⁷⁾ Sněmovní tisk č. 930 – Vládní návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

B. Komentář k vybraným ustanovením z pracovněprávní praxe ve znění od 1. 1. 2014 v návaznosti na rektifikaci podle nového občanského zákoníku

1. Výčet změn konkrétních ustanovení zákoníku práce – účinnost od 1. 1. 2014

Předkládaná novela zákoníku práce přináší celkem 45 změn v jednotlivých ustanoveních zákona a 6 změn s ohledem na přechodná ustanovení. V následujícím textu jsou jednotlivé změny uvedeny (některé souhrnně) včetně připojeného komentáře k návrhu zákona.

1.1. § 1a a § 4a zní:

„§ 1a

(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

(2) Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.“

„§ 4a

(1) Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

(3) Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

(4) Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.“

K bodu 1.1. (změna § 1a a § 4a):

Nový § 1a upřesňuje zásady pracovního práva s ohledem na rektifikaci dle NOZ. Zavádí do pracovního práva také vymezení pojmu veřejný pořádek, a to právě vybranými základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Dosavadní ustanovení § 4a, které obsahovalo výčet právních úprav zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, které se na pracovněprávní vztahy nepoužijí, se nahrazuje novou úpravou. Podobnou právní úpravu, která by měla limitovat použití občanskoprávních institutů, se nahrazuje stávající úprava také v nových ustanoveních, zařazených jako § 346d a 346e zákoníku práce.

Východiskem této nové úpravy uvedené v § 4a je dosavadní ustanovení § 4b. Na rozdíl od dosavadní úpravy § 4b zákoníku práce, která obsahovala výkladová pravidla, se bude nově vycházet z § 555 a násl. NOZ, které upravují výklad právních jednání.

Smluvní strany se mohou od ustanovení § 363 zákoníku práce odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance (viz § 4a odst. 3). V ustanovení § 363 zákoníku práce jsou soustředěna ta ustanovení zákoníku práce, ve kterých jsou zapracovány předpisy práva Evropské unie.

Základ právní úpravy odstavce 2 vychází z dosavadního § 4b odst. 3 zákoníku práce. I napříště bude zákoník práce vycházet z tzv. minimálního sociálního standardu. Tzv. minimální sociální standard může být podkročen jen v případě vyjmenovaných ustanovení zákoníku práce. Navrhuje se však vypustit pro nadbytečnost odkazy na ustanovení § 116, § 118 odst. 1 a § 122 odst. 2 zákoníku práce. Po věcné stránce není právní úprava obsažená v § 116 (mzda za noční práci), § 118 odst. 1 (mzda za práci v sobotu a v neděli) a § 122 odst. 2 zákoníku práce (smluvní plat) dotčena. Tzn., že v těchto případech může být tzv. minimální sociální standard snížen.

Novou úpravou odstavce 3 se navrhuje nahradit dosavadní úpravu, již obsahuje § 19 písm. f) zákoníku práce, podle které je neplatný právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.

Obdobně jako NOZ se navrhuje nejen v tomto ustanovení, ale v dalších ustanoveních zákoníku práce, která se navrhuje změnit, stanovit, pokud by se zaměstnanec vzdal práva, které mu zaručuje zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, šlo by o právní jednání, které **nebude způsobilé vyvolat právní účinky, protože bude neúčinné**. To je vyjádřeno novým obratem, že **k takovému jednání se nepřihlíží**. Bude se jednat jak o jednostranná právní jednání (prohlášení zaměstnance), tak i dvoustranná právní jednání (smlouvy). Tento přístup má plně opodstatnění v ustanovení § 1a zákoníku práce (zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance).

Napříště nebude zákoník práce obsahovat zvláštní úpravu, která stanoví, jakými způsoby se mohou smluvní strany od právní úpravy zákoníku práce odchýlit. V soukromém právu jde především o smlouvu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo kolektivní smlouvu, jakož i o vnitřní předpis (§ 305 zákoníku práce), který představuje specifický instrument v pracovněprávních vztazích.

1.2. § 4b se zrušuje.

K bodu 1.2 (zrušení § 4b):

Jde o legislativně technickou úpravu. Ustanovení se v návaznosti na novou úpravu § 4a ruší.

1.3. V § 5 se odstavec 3 včetně poznámky pod čarou č. 3 zrušuje.

K bodu 1.3 (změna § 5 odst. 3):

Změna zákoníku práce vyplývá z § 579 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). V družstevních vztazích se od 1. ledna 2014 počítá jen s pracovním poměrem člena družstva, který bude pro družstvo vykonávat závislou práci. Rovněž se navrhuje koncipovat odkaz na uvedené ustanovení zákona o obchodních korporacích normativním způsobem.

1.4. § 6 zní:

„§ 6

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

K bodu 1.4 (změna § 6):

Z ustanovení § 9 odst. 1 NOZ vyplývá, že tento zákoník upravuje osobní stav osob (statusové záležitosti).

Z tohoto imperativu vyplývá, že v zákoníku práce nemůže obstat právní úprava podle dosavadního § 6. Tuto právní úpravu nově nahrazuje ustanovení § 35 NOZ.

Ustanovení nově deklaratorně vymezuje zaměstnance jakožto prvek základního pracovněprávního vztahu, který má v těchto vztazích práva a povinnosti a osobním výkonem závislé práce naplňuje předmět tohoto vztahu. Rovněž s ohledem na skutečnost, že zákoník práce používá pojem zaměstnanec v mnoha ustanoveních, jeví se pro pracovněprávní vztahy účelné, aby bylo v zákoníku práce obsaženo alespoň deklaratorní právní vymezení, ze kterého bude patrné, v jakém kontextu zaměstnanec v základních pracovněprávních vztazích vystupuje. Jde přitom o závazek, který vznikl mezi smluvními stranami po právu, tzn., že se nemůže jednat jen o faktický výkon práce.

1.5. § 7 zní:

„§ 7

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

K bodu 1.5 (změna § 7):

NOZ upravuje osobní stav osob. Proto totéž, co o zaměstnanci, platí i pro právní úpravu zaměstnavatele.

Stejně jako v předcházejícím bodu (změna § 6) se deklaratorně vymezuje osoba zaměstnavatele, pro něhož zaměstnanec koná závislou práci. Rovněž pojem zaměstnavatel je v zákoníku práce hojně používán, a tak jeho deklaratorní vymezení je přirozené a účelné. Jde přitom o závazek, který vznikl mezi smluvními stranami po právu, tzn., že se nemůže jednat jen o faktický výkon práce.

1.6. § 10 se zrušuje.

K bodu 1.6 (zrušení § 10):

NOZ upravuje osobní stav osob. Z tohoto důvodu je nutné zrušit právní úpravu, která obsahovala právní způsobilost fyzické osoby jako zaměstnavatele. V NOZ příslušnou právní úpravu obsahuje ustanovení § 33.

1.7. V části první nadpis hlavy V zní:

„NĚKTERÁ USTANOVENÍ O PRÁVNÍM JEDNÁNÍ“.

K bodu 1.7 (změna nadpisu hlavy V části první):

Změna nadpisu představuje legislativně technickou úpravu v návaznosti na NOZ.

1.8. § 18 zní:

„§ 18

Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.“

K bodu 1.8 (změna § 18):

Neplatnost právního jednání upravuje NOZ (§ 574 a následující). Není proto možné, aby tuto záležitost upravoval zákoník práce odlišným způsobem. Pro pracovněprávní vztahy bude významné zejména ustanovení § 580 NOZ. Z něj vyplývá, že neplatné je právní jednání, které se přiči dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Toto výkladové pravidlo konvenuje se základními zásadami pracovněprávních vztahů (§ 1a zákoníku práce).

Dosavadní úprava § 18 zákoníku práce, která v pracovněprávních vztazích vyjadřuje přednost relativní neplatnosti právních úkonů z hlediska jejich obsahu před jejich neplatností absolutní, nemůže v zákoníku práce napříště obstat.

V návaznosti na základní zásadu pracovněprávních vztahů podle § 1a písm. a) zákoníku práce se však navrhuje stanovit, že v pochybnostech při výkladu právního jednání se musí použít výklad, který je pro zaměstnance nejpříznivější.

1.9. § 19 zní:

„§ 19

(1) Soud přihledne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon nebo zvláštní zákon.

(2) Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.

(3) Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.“

K bodu 1.9 (změna § 19):

Z dosavadní právní úpravy neplatnosti právního jednání se navrhuje zachovat úpravu, která je obsažena v § 19 písm. g) zákoníku práce. V navrhované úpravě je dosavadní právní úprava promítnuta v odstavcích 1 a 2.

Dále se navrhuje zachovat dosavadní tradiční úpravu pracovněprávních vztahů, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám (odstavec 3).

Obě výše uvedené právní úpravy navazují na základní zásadu pracovněprávních vztahů [§ 1a písm. a) zákoníku práce].

1.10. § 20 zní:

„§ 20

„Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“

K bodu 1.10 (změna § 20):

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým byl zákoník práce s účinností od 1. ledna 2012 změněn, vychází z přednosti písemné formy právního jednání před formou ústní. Stalo se tak i z důvodů odhalování nelegálního zaměstnávání.

Právní úpravu následků neplatnosti právního jednání pro nedodržení formy obsahuje ustanovení § 582 NOZ. Z této právní úpravy musí nutně vycházet rovněž zákoník práce, který je soukromoprávním právním předpisem.

NOZ stanoví, že „Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí. Zahrnuje-li projev vůle současně více právních jednání, nepůsobí nedostatek formy vyžadované pro některé z nich sám o sobě neplatnost ostatních.“ Dále je v NOZ stanoveno, že „Není-li dodržena forma právního jednání ujednaná stranami, lze neplatnost namítnout, jen nebylo-li již plněno. To platí i tehdy, vyžadují-li formu určitého právního jednání ustanovení části čtvrté tohoto zákona.“

V pracovněprávních vztazích se bude vycházet, pokud půjde o neplatnost právního jednání pro nedodržení formy, z ustanovení § 582 odst. 1 NOZ. Tzn., že smluvní strany budou moci dodatečně tento nedostatek odstranit s právními účinky od počátku (ex tunc).

Protože v NOZ se možnost namítnout neplatnost právního jednání pro nedodržení jeho formy vztahuje na právní jednání dohodnuté smluvními stranami a na právní jednání podle jeho části čtvrté, je pro pracovněprávní vztahy na místě navrhnout odchýlnou úpravu. U právních jednání, jejichž formu vyžaduje zákoník práce, není možné se dovolat jejich neplatnosti v případě těch právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění