

# ZMĚNY ZÁKONÍKU PRÁCE OD ROKU 2014

Olga Kryštofová

29.1.2014

Zákoník práce (*Zákon č. 262/2006 Sb.*) je součástí soukromého práva a upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Skládá se ze čtrnácti částí a postupně se

(§1 až §29) věnuje vymezení pracovněprávních vztahů a zákazu diskriminace, dále

(§30 až §73a) vzniku a ukončení pracovního poměru,

(§74 až §77) dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr,

(§78 až §100) pracovní době a době odpočinku,

(§101 až §108) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,

(§109 až §150) odměňování za práci,

(§151 až §190) náhradě výdajů spojených s výkonem práce,

(§191 až §210) překážkám v práci,

(§211 až §223) dovolené,

(§224 až §247) péči o zaměstnance,

(§248 až §275) náhradám škody,

(§276 až §299) odborové organizaci a radě zaměstnanců,

(§300 až §363) společným ustanovením jako jsou mzdová a platová práva a nakonec

(§364 až §394) přechodným ustanovením.

V příloze jsou pak uvedeny charakteristiky platových tříd.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Od 1.1.2014 vstupuje v platnost Nový občanský zákoník.

## Pracovní poměr

Pracovní poměr i pracovní smlouva jsou instituty soukromého práva a práva a povinnosti založené pracovní smlouvou jsou právy a povinnostmi soukromoprávní povahy.

NOZ odkazuje ve svém ustanovení (§ 2401 odst. 1 NOZ) na úpravu pracovního poměru a práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru na zvláštní zákon (konkrétně zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Jakkoli se úprava pracovního poměru vyhrazuje zvláštnímu zákonu, půjde právě o zákon zvláštní, vůči němuž plní **občanský zákoník funkci zákona obecného**.

V soukromoprávní oblasti je typická subsidiarita obecného zákona vůči zákonu speciálnímu, což ostatně potvrdil i Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 12. března 2008 Pl.ÚS 83/06.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

## Aplikace občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy

- (i) k rozporu s obsahem a účelem základního pracovněprávního vztahu,
- (ii) ke snížení míry ochrany zaměstnance, či
- (iii) k ingerenci (*vliv, zasahování, vměšování*) třetích osob do základního pracovněprávního vztahu.

Na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení NOZ o ochraně spotřebitele (§ 2401 NOZ).

Na pracovněprávní vztahy se plně aplikuje i nová právní úprava NOZ o právních jednáních.

Tato obecná občanskoprávní úprava ovšem bude, resp. má být, doplněna o novou **právní (pracovněprávní) zásadu**, v jejímž duchu bude třeba všechna právní jednání v pracovněprávních vztazích vykládat.

stanoví, že je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, **použije se vždy výklad pro zaměstnance nejprůzračnější**

zrušení i stávající, v zákoníku práce stanovené, přednosti relativní neplatnosti pracovněprávních úkonů z hlediska jejich obsahu před jejich neplatností absolutní[5]. **Tam, kde u právních jednání vyžaduje formu přímo zákoník práce, se nelze dovolat jejich neplatnosti** v těch případech, kdy jimi vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, bylo-li již započato s plněním (např. ústní pracovní smlouva)[6]. Nedodržení písemné formy u odstoupení od pracovní smlouvy, výpovědi z pracovního poměru či zrušení pracovního poměru ve zkušební době má za následek právní bezvýznamnost takového jednání, slovy zákona se k takovému jednání nepřihlíží[7]. Na takové jednání proto zřejmě nebude možné aplikovat ani fikci ve smyslu ust. § 69 odst. a § 70 odst. 2 ZP o skončení pracovního poměru dohodou.

## Ochrana mzdy

Princip ochrany mzdy, zakotvený v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy z roku 1949 a publikovaný pod č. [411/1991](#) Sb., je **i nadále respektován**, a to nejen dále uvedeným pravidlem o zákazu započtení na mzdu ve výši přesahující její jednu polovinu, ale i výslovným zákazem postoupení práva na mzdu, zákazem použití práva na mzdu k zajištění dluhu (s výjimkou dohody o srážkách ze mzdy), jakož i zákazem zajistit zástavním právem dluh, který má zaměstnanci vůči zaměstnavateli vzniknout teprve v budoucnu[8].

Tzn. Má- li zaměstnavatel u vůči zaměstnanci pohledávky nesmí mu odebrat celou mzdu ale vždy mu musí být vyplacen tzv. existenční minimum nezbytné pro zajištění nezbytných potřeb jeho a jeho rodiny.

**Až polovina mzdy nebude chráněna před započtením vůči pohledávkám zaměstnavatele. Postihne to zejména nízkopříjmové zaměstnance, kterým může být zabaveno více než při exekuci.**



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

## Započtení proti pohledávce na mzdu

**NOZ zakazuje započtení proti pohledávce mzdy, platu, odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek a náhradě mzdy nebo platu ve výši přesahující jejich polovinu (§ 1988 NOZ).** K započtení jsou způsobilé pohledávky, které lze uplatnit před soudem. Pohledávka nejistá nebo neurčitá k započtení způsobilá není (§ 1987 NOZ). Započtením zanikají vzájemné závazky (dluhy) zaměstnance a zaměstnavatele se stejným druhem plnění v rozsahu, v jakém se kryjí jim odpovídající pohledávky, nejvýše však do jedné poloviny pohledávky mzdy, byla-li učiněna některým z účastníků pracovněprávních vztahů kompenzační námitka nebo došlo-li k jinému projevu směřujícímu k započtení. Započtení je možné, i když jedna ze vzájemných pohledávek nepochází z pracovněprávních vztahů.

## Další novinky:

**Podnikatele zavazuje i jednání jiné osoby v jeho provozovně**, pokud byla třetí osoba **v dobré víře**, že jednající osoba je k jednání oprávněna. Pokud tedy zaměstnanec v provozovně učiní nějaký právní úkon vůči zákazníkovi, **vzniknou povinnosti z tohoto jednání zaměstnavateli** v případě, že zákazník věděl nebo v dobré víře předpokládal, že zaměstnanec je oprávněn jednat za zaměstnavatele.

Nadále bude možné uzavírat pracovní smlouvy s mladistvými pouze v případě, pokud dosáhnou 15 let věku a zároveň budou mít ukončenu povinnou školní docházkou. **Novinkou** bude právo rodičů **nezletilého, který nedosáhl 16 let, rozvázat jeho pracovní poměr** pokud to bude nutné v zájmu vzdělávání nebo zdraví nezletilého.

Bude-li tedy někdo **pro zaměstnavatele vykonávat práci se znaky závislé práce** na základě obchodně – právního vztahu, bude možné toto jednání posuzovat jako **zastřený pracovněprávní vztah s důsledky v pracovně-právní oblasti**. (*smluvní vztah mezi účastníky deklarovaný smlouvou jako dodavatelsko-odběratelský podle obchodního zákoníku*)





evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Nový občanský zákoník upravuje **dohodu o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů** v ust. § 2045 a násl. **Dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka** o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů **ve výši nepřesahující polovinu mzdy nebo jiných příjmů**. **Nejde-li o srážky k uspokojení práva zaměstnavatele, je třeba k uzavření dohody předchozího souhlasu zaměstnavatele**. Proti plátcí mzdy nebo platu nabývá věřitel práva na výplatu srážek okamžikem, kdy byla plátcí dohoda předložena.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

## Rodinný závod

Podle současného zákoníku práce nemůže být základní pracovně – právní vztah mezi manžely nebo partnery.

Nový občanský zákoník **zavádí pojem rodinný závod** (viz ust. § 700 a násl.), za který se považuje závod, ve kterém společně pracují **manželé** nebo alespoň **s jedním z manželů i jejich příbuzní až do třetího stupně nebo osoby s manžely sešvagřené až do druhého stupně** a který je ve vlastnictví některé z těchto osob. Na ty z nich, kteří trvale pracují pro rodinu nebo rodinný závod, se hledí jako na členy rodiny zúčastněné na provozu rodinného závodu.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

pracovně – právním otázkám mají vztah také **ust. § 688 a 689** nového občanského zákoníku. Podle ust. § 688 NOZ **má manžel právo na to, aby mu druhý manžel sdělil údaje o svých příjmech a stavu svého jmění**, jakož i o svých stávajících i uvažovaných pracovních, studijních a podobných činnostech. Podle ust. § 689 NOZ je **manžel povinen při volbě** svých pracovních, studijních a podobných činností **brát zřetel na zájem rodiny**, druhého manžela a nezletilého dítěte, které nenabýlo plné svéprávnosti a které žije spolu s manželou v rodinné domácnosti, a popřípadě dalších členů rodiny.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

---

# Děkuji Vám za pozornost

Reg.č.projektu: CZ.1.07/2.4.00/31.0023

Název projektu: Partnerská síť centra excelentního bionanotechnologického výzkumu

