

**ZÁKON Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE****ČÁST PRVNÍ  
VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ****HLAVA I  
PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ  
PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ**

- § 1 *Předmět úpravy*
- § 1a *Základní zásady pracovněprávních vztahů*
- § 2 *Závislá práce*
- § 3 *Základní pracovněprávní vztahy*
- § 4 *Použití občanského zákoníku*
- § 4a *Odchylná úprava práv v pracovněprávních vztazích (zrušen zák. č. 303/2013 Sb. k 1. 1. 2014)*
- § 4b *(zrušen zák. č. 303/2013 Sb. k 1. 1. 2014)*
- § 5 *Specifické pracovněprávní vztahy*

**HLAVA II  
SMLUVNÍ STRANY ZÁKLADNÍCH  
PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ****Díl 1  
Zaměstnanec**

- § 6 *Zaměstnanec*

**Díl 2  
Zaměstnavatel**

- § 7 *Zaměstnavatel*
- § 8 *(zrušen zákonem č. 365/2011 Sb., s účinností od 1. 1. 2012)*
- § 9 *Stát jako účastník pracovněprávních vztahů*
- § 10 *(zrušen zák. č. 303/2013 Sb. k 1. 1. 2014)*
- § 11 *Právní úkony zaměstnavatele*

**Díl 3  
Zastoupení**

- § 12 *(zrušen zákonem č. 365/2011 Sb., s účinností od 1. 1. 2012)*

**HLAVA III  
ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNĚPRÁVNÍCH  
VZTAHŮ**

- § 13–15 *(zrušeny zákonem č. 365/2011 Sb., s účinností od 1. 1. 2012)*

**HLAVA IV  
ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ  
DISKRIMINACE**

- § 16 *Rovné zacházení a zákaz diskriminace*
- § 17 *Právní prostředky ochrany před diskriminací*

**HLAVA V  
NĚKTERÁ USTANOVENÍ O PRÁVNÍM  
JEDNÁNÍ**

- § 18 *Výklad právního jednání*
- § 19 *Neplatnost právního jednání*
- § 20 *Neplatnost právního jednání pro nedostatek formy*
- § 21 *Elektronické uzavření pracovněprávních vztahů*

**Kolektivní smlouva**

- § 22 *Právo uzavírat kolektivní smlouvy za zaměstnance*
- § 23 *Obsah, smluvní strany a typy kolektivních smluv*
- § 24 *Oprávnění odborových organizací jednat a jejich pluralita*
- § 25 *Závaznost kolektivní smlouvy a právo zaměstnanců podávat podněty ke kolektivnímu vyjednávání*
- § 26 *Účinnost kolektivních smluv*
- § 27 *Neplatnost kolektivní smlouvy nebo její části*
- § 28 *Relativní neúčinnost kolektivní smlouvy, odstoupení od ní*
- § 29 *Seznámení zaměstnanců s kolektivní smlouvou*

**ČÁST DRUHÁ  
PRACOVNÍ POMĚR****HLAVA I  
POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO  
POMĚRU**

- § 30 *Výběr uchazečů a povolené údaje o nich*
- § 31 *Seznámení s právy a povinnostmi, pracovními podmínkami a odměňováním*
- § 32 *Vstupní lékařská prohlídka*

**HLAVA II  
PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA  
A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU**

- § 33 *Založení pracovního poměru pracovní smlouvou, volbou a jmenováním*
- § 34 *Náležitosti pracovní smlouvy*
- § 34a *Pravidelné pracoviště*
- § 34b *Přidělování práce v rozsahu stanovené pracovní doby a omezení při dalších pracovněprávních vztazích u téhož zaměstnavatele*
- § 35 *Zkušební doba*
- § 36 *Vznik pracovního poměru*
- § 37 *Informování o obsahu pracovního poměru*

## Změny v zákoníku práce k 1. 1. 2025

Zákoník práce byl k 1. 1. 2025 novelizován čtyřmi zákony:

- zákonem č. 363/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve znění účinném k 31. 12. 2024,
- zákonem č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,
- zákonem č. 263/2024 Sb., o veřejných kulturních institucích a o změně souvisejících zákonů (zákon o veřejných kulturních institucích),
- zákonem č. 417/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

### Zákon č. 230/2024 Sb. – tzv. letní novela zákoníku práce

*JUDr. Petr Bukovjan*

Dne 31. 7. 2024 byl ve Sbírce zákonů pod číslem 230/2024 publikován zákon, kterým se mění především zákoník práce, ale též některé další právní předpisy, např. zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, nebo zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZIP“). Většina změn nabyla účinnosti už k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení novely ve Sbírce zákonů, tj. k 1. 8. 2024 (proto tzv. letní novela ZP). Účinnost některých změn byla pak odložena k 1. 1. 2025. Tyto aktuální změny připomínám níže.

### **Tzv. samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem (§ 87a, 199 odst. 2 a § 317 ZP)**

(dále § 15 a 28 ZIP)

Součástí zákoníku práce se stalo nové ustanovení § 87a nazvané „Rozvržení pracovní doby zaměstnancem“. Na základě něho může zaměstnavatel jak se zaměstnancem na dohodu o provedení práce (DPP) nebo dohodu o pracovní činnosti (DPČ), tak se zaměstnancem v pracovním poměru **uzavřít písemnou dohodu, podle níž si zaměstnanec za sjednaných podmínek bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn**. Tato možnost se přitom vztahuje nejen **na práci na dálku** (bylo zrušeno ustanovení § 317 odst. 4 ZP, které doposud umožňovalo tzv. samorozvrhování pracovní doby pro výkon práce na jiném místě, než jsou pracoviště zaměstnavatele, upravovalo – k tomu viz ještě dále), **ale i na práci na pracovišti zaměstnavatele**. Je proto na smluvních stranách pracovního vztahu, aby co do druhu práce a okolností jejího výkonu zvážili, zdali je tato možnost životná a vhodná.

Písemná dohoda o tzv. samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem může být uzavřena samostatně, stejně jako ji mohou smluvní strany učinit součástí pracovní smlouvy, DPP nebo DPČ, a pokud bude spojeno s výkonem práce na dálku, tak třeba i písemné dohody ve smyslu ustanovení § 317 ZP. Žádné povinné obsahové náležitosti zmíněné dohody právní úprava nestanoví. Předpokládá ale, že zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem **podmínky, za kterých si bude zaměstnanec sám rozvrhovat pracovní dobu do směn**. Je totiž v zájmu obou stran pracovního vztahu, aby byly smluvně vymezeny jasné mantinely, ve kterých se bude zaměstnanec při realizaci svého práva pohybovat, a byla dodržena základní pravidla týkající se pracovní doby a doby odpočinku. Samotný fakt, že si může zaměstnanec rozvrhovat pracovní dobu sám, totiž ničeho nemění na tom, že např. délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin nebo že je třeba respektovat minimální délku nepřetržitých odpočinků. **Dá se očekávat, že písemná dohoda bude obsahovat např.**

- **zákaz**, aby si zaměstnanec rozvrhoval pracovní dobu na noční dobu, sobotu a neděli a svátky dle zvláštního právního předpisu,

(3) Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, rodičovská dovolená přísluší až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

### § 198

#### Společná ustanovení o mateřské, otcovské a rodičovské dovolené

(1) Mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.

(2) Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče ~~kojeneckého nebo jiného~~ léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část přísluší ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

(3) Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, ~~jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů,~~ nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.

(4) Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, přísluší mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.

#### Jiné důležité osobní překážky v práci

### § 199

(1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v § 191, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 2. Náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši průměrného výdělku.

(2) Vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří **si rozvrhují pracovní dobu do směn sami (§ 87a)** ~~nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317).~~

(3) Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta<sup>69</sup>) orgánu nebo do instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. O poskytnutí pracovního volna zaměstnavatel vydá zaměstnanci písemné potvrzení, v němž uvede údaj o délce trvání pracovního volna. Délka takto poskytnutého pracovního volna nesmí přesáhnout dobu 4 let.

### Díl 2

#### Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

### § 200

Zaměstnanci od zaměstnavatele přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele v těchto případech nepřísluší, není-li dále v tomto zákoně stanoveno jinak, nebo není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak. Zvláštní právní předpisy upravující překážky v práci z důvodu obecného zájmu tím nejsou dotčeny.

### § 201

#### Výkon veřejné funkce

(1) Výkonem veřejné funkce se pro účely tohoto zákona rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je

- a) vymezena funkčním nebo časovým obdobím a
- b) obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů.

(2) Výkonem veřejné funkce je například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího.

## Doprovodné předpisy k zákoníku práce

Číslo právního předpisu	Název právního předpisu	Odkaz do zákoníku práce
589/2006 Sb.	Nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě	§ 100 odst. 1 § 213 odst. 6
590/2006 Sb.	Nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci	§ 199 odst. 2
600/2006 Sb.	Vyhláška o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené	§ 215 odst. 3
182/2007 Sb.	Nařízení vlády o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku	§ 100 odst. 2
263/2007 Sb.	Vyhláška, kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí	§ 306 odst. 1 § 306 odst. 5
361/2007 Sb.	Nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci	
201/2010 Sb.	Nařízení vlády o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu	§ 105
222/2010 Sb.	Nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě	§ 123 odst. 6 písm. b)
227/2010 Sb.	Nařízení vlády o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí	§ 346
222/2011 Sb.	Nařízení vlády o zavedení letního času v letech 2012 až 2016	
328/2013 Sb.	Nařízení vlády o stanovení rozsahu a způsobu poskytování údajů do Informačního systému o platech	§ 137 odst. 3
304/2014 Sb.	Nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců	§ 128 odst. 2 § 129 odst. 2
180/2015 Sb.	Vyhláška o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)	§ 238 odst. 1 § 246 odst. 2