



adresa: Zátokova 100/2, PS 40, 160 17 Praha 6 - Břevnov
Registrace u MV ČR: VSP/1-1806/90-R
tel.: 233 017 333 fax: 233 358 467
e-mail: cstv@cstv.cz
internet: www.cstv.cz
IČ: 00469548, DIČ: CZ00469548

Regionální sdružení ČSTV Republikové sportovní svazy

Váš dopis značky/ze dne:

Naše značka: A1/256/2006

V Praze dne: 11.12.2006

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky přijala novelu zákoníku práce s účinností k 1.1.2007, publikovanou ve Sbírce zákonů ČR pod č. 262/2006 Sb. Na jednání poslanecké sněmovny dne 8.12.2006 nebylo dořešeno pozměnění účinnosti zákoníku práce, jednání bylo odročeno s tím, že sněmovna se bude tímto zákonem zabývat na dalším jednání. Novela zákoníku práce již byla uveřejněna ve Sbírce zákonů ČR, tudíž je k 1.1.2007 platnou normou, a je třeba se tomu přizpůsobit.

K využití sdruženým subjektům v ČSTV předkládáme obecný přehled nejzásadnějších změn zákoníku práce a dále porovnání původního znění a znění novely (viz příloha).

Tyto dokumenty jsou k dispozici na internetových stránkách ČSTV a pokud jde o konkrétní problémy a dotazy, bude na ně LPO reagovat prostřednictvím individuálních, e-mailových nebo telefonických konzultací (e-mail: pravo@cstv.cz, tel.: 233 351 340) a na nejfrekventovanější otázky také cestou Zpravodaje TP.

S pozdravem

Mgr. Jan Boháč
generální sekretář ČSTV

Příloha :

- Obecný přehled nejzásadnějších změn zákoníku práce
- Porovnání původního znění a znění novely zákoníku práce

**Nový zákoník práce
platný od 1.1.2007
Obecný přehled nejzásadnějších změn zákoníku práce**

Nový zákoník práce se snaží o komplexní úpravu pracovně právních předpisů. V tomto směru obsahuje i problematiku dříve upravovanou samostatnými právními předpisy (např. zákon č. 1/1992Sb. o mzdě, zákon č. 119/1992Sb., o cestovních náhradách atd.). Z tohoto důvodu je také značně rozsáhlý.

Nový zákoník práce je v určitém směru navázán na obecné občanské právo a ve stanovených případech umožňuje používání některých ustanovení občanského zákoníku. Dokonce je zákoníkem práce zcela nově upravena možnost uzavřít i tzv. nepojmenovanou smlouvu dle ustanovení §51 obč. zák., což bylo podle dosavadní právní úpravy zcela vyloučeno vzhledem k tomu, že původní zákoník práce byl ve vztahu k obecnému občanskému právu uzavřen.

Nově se zákoník práce snaží zakotvit smluvní volnost a zakládá právní úpravu pracovně právní problematiky na principu „co není zakázáno je dovoleno“. Nicméně skutečnosti, které lze upravit odchýlně od úpravy dané zákoníkem práce jsou omezeny a je zde poměrně značná část ustanovení, od kterých se naopak smluvní strany, tj. zaměstnavatel a zaměstnanec, výslovně odchýlit nesmějí.

Pokud jde o konkrétní změny provedené novým zákoníkem práce je třeba upozornit hlavně na následující :

- Výpověď daná zaměstnanci

Jsou nově formulovány důvody, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem ukončit pracovní poměr výpovědí (obsahově jsou však více méně totožné jako u předchozí úpravy). Výraznější změna spočívá v tom, že již není důvodem výpovědi (nebo okamžitého zrušení pracovního poměru) porušení pracovní kázně (hrubé porušení pracovní kázně), ale může jím být porušení jakékoli povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

V případě výpovědi z tzv. organizačních důvodů (zrušení zaměstnavatele, nadbytečnost zaměstnance) se zkrátila výpovědní doba ze tří měsíců na dva. Na druhou stranu však má zaměstnanec právo na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Dále byla zrušena povinnost zaměstnavatele nabídnout nadbytečnému zaměstnanci jiné vhodné místo a povinnost pomoci při získávání nového zaměstnání.

- Volené a jmenované funkce

Podle současné právní úpravy samotnou volbou (jmenováním) ještě není založen pracovní poměr. Volba (jmenování) je pouze předpokladem k tomu, aby mohl být pracovní poměr založen, a to uzavřením písemné pracovní smlouvy.

Pokud jde o ukončení výkonu funkce, pak dle nové právní úpravy již není přímo ze zákona upravena možnost odvolání (tj. ukončení výkonu práce v dané funkci jednostranně, bez udání důvodu) z vedoucí funkce. Možnost odvolání však může být dohodnuta v pracovní smlouvě. Nadále platí, že odvoláním pracovní poměr nekončí a pokud zaměstnavatel nemá možnost odvolaného zaměstnance zaměstnat, je tu dán důvod výpovědi pro nadbytečnost (případně lze samozřejmě ukončit pracovní poměr dohodou atd.).

- Vedlejší pracovní poměr

Vedlejší pracovní poměr již není upraven a pro všechny pracovní poměry tak platí shodná pravidla. Po 1.1.2007 se trvajícím vedlejší pracovní poměr stává normálním pracovním poměrem se všemi důsledky z toho plynoucími (vypovědět ho lze jen ze zákonných důvodů, při nadbytečnosti má zaměstnanec nárok na odstupné atd.).

- Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Po dobu prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci náhrada mzdy od zaměstnavatele, a to tak, že za první 3 dny náleží ve výši 30% průměrného výdělku a od 4 dne ve výši 69% průměrného výdělku. Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje režim dočasně práce neschopného. Při porušení tohoto režimu ze strany zaměstnance může zaměstnavatel náhradu mzdy snížit nebo vůbec neposkytnout, ale nesmí s takovým zaměstnancem z tohoto důvodu rozvázat pracovní poměr.

- Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Nově je nutné v případě, kdy hodnota svěřených věcí (nástroje, přístroje, ochranné prostředky apod.) přesahuje 50 000,-Kč, uzavřít se zaměstnancem písemnou dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Podle původní úpravy stačilo převzetí těchto věcí na základě písemného potvrzení bez ohledu na jejich hodnotu.

- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Nově již nejsou tak podrobně stanoveny podmínky, za kterých lze dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřít (podle původní úpravy bylo možné takové dohody uzavírat zejména za podmínky, že není možné zajistit práci jinak apod.). U dohody o provedení práce byl zvýšen maximální možný rozsah práce ze 100 na 150 hodin ročně. U dohody o pracovní činnosti nesmí překročit pracovní doba polovinu týdenní pracovní doby. Již není stanovena výjimka, kdy bylo možné na základě této dohody vykonávat činnost až do stanovené týdenní pracovní doby po dobu 3 měsíců např. při zvýšení potřebě práce na straně zaměstnavatele (nařízení vlády č. 108/1994Sb., které tuto výjimku upravovalo bylo novým zákoníkem práce zrušeno a prozatím nebyly žádné jiné prováděcí předpisy přijaty).

U P O Z O R N Ě N Í

další změna v nové úpravě zákoníku práce

Zákonem č. 585/2006Sb., s účinností ke dni 31.12.2006 došlo ke změně nového zákoníku práce platného od 1.1.2007 v tom směru, že byla posunuta účinnost ustanovení §192 a násl. zákoníku práce, které upravuje poskytování náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Účinnost byla posunuta v souvislosti s posunem účinnosti zákona č. 187/2006Sb., o nemocenském pojištění (zatím o jeden rok, tj. od 1.1.2008).

Úprava náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti spočívající v tom, že po dobu prvních 14 dnů náleží zaměstnanci náhrada mzdy od zaměstnavatele, **se v roce 2007 nepoužije.**

ZÁKONÍK PRÁCE

původní znění	znění platné od 1.1.2007
<p><i>obecné zásady :</i></p> <ul style="list-style-type: none">- zákaz užití občansko-právních předpisů na pracovně právní vztahy, a to bezvýjimečně (speciální úprava i pro definici právních úkonů, počítání lhůt, doručování atd.)- speciální úprava jednání zaměstnavatele-právnícké osoby v pracovně-právních vztazích- speciální úprava zastoupení pro pracovně-právní vztahy	<p><i>obecné zásady :</i></p> <ul style="list-style-type: none">- ve stanoveném rozsahu lze na pracovně-právní vztahy užít obecné úpravy v občanském zákoníku- platí obecná úprava jednání za právnickou osobu v občanském zákoníku- obecná úprava zastoupení- výslovně uveden zákaz ukládat peněžní postihy za porušení pracovní kázně (§13)- platí zásada: na jednu práci jeden pracovní poměr, tj. na práci stejného druhu nelze sjednat mezi týmiž účastníky více pracovních poměrů (souvisí s nemožností uzavřít tzv. vedlejší pracovní poměr)- vykonávat práci pro zaměstnavatele lze i na základě smlouvy podle §51 obč.zákoníku, ale na jejím základě nevzniká pracovní poměr
<p><i>kolektivní smlouva :</i></p> <ul style="list-style-type: none">- postup pro její uzavírání stanoven zvláštním předpisem- možnost uzavřít jen na dobu určitou	<p><i>kolektivní smlouva (§22 a násl.) :</i></p> <ul style="list-style-type: none">- nelze ji nahradit smlouvou podle §51 obč. zák.- lze uzavřít jak na dobu určitou tak neurčitou s výpovědí 6 měsíců- postup pro její uzavírání upraven zvláštním předpisem - zák.č. 2/1991Sb., o kolektivním vyjednávání
<p><i>pracovní poměr :</i></p> <ul style="list-style-type: none">- rozlišuje vznik pracovního poměru volbou, jmenováním a pracovní smlouvou	<p><i>pracovní poměr (§30) :</i></p> <ul style="list-style-type: none">- lze založit pouze pracovní smlouvou- jmenováním vzniká pracovní poměr jen u některých funkcí u zaměstnavatele, který je „státem“- lze sjednat více míst výkonu práce nikoli pouze jedno- pracovní smlouva musí mít vždy písemnou formu
<p><i>zkušební doba :</i></p>	<p><i>zkušební doba (§35) :</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> - do zkušební doby se započítávaly překážky v práci do výše 10 dnů <p><i>změny pracovního poměru :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - písemně musela být změna sjednána pouze tehdy, pokud měla písemnou podobu původní pracovní smlouva - převést zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu bylo možné při odvracení živelní události a při prostoji <p><i>výpovědní doba :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - rozlišení délky výpovědní doby pro zaměstnance dle výpovědních důvodů (obecně 2 měsíce, při organizačních důvodech 3 měsíce) <p><i>výpovědní důvody :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - jedním z důvodů výpovědi je porušení „pracovní kázně“ - stanoveny další podmínky pro možnost dát výpověď zaměstnanci - nabídková povinnost, pomoc při získávání nového zaměstnání (při výpovědi z důvodu organizačních změn) 	<ul style="list-style-type: none"> - do jejího trvání se překážky v práci na straně zaměstnance nezapočítávají vůbec <p><i>změny pracovního poměru :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - lze je sjednat jen písemně - při mimořádné události lze zaměstnance převést na jinou práci i bez jeho souhlasu - při prostoji nebo nepříznivých povětrnostních podmínkách lze převést zaměstnance na jinou práci jen s jeho souhlasem (§41 odst. 5) <p><i>ukončení pracovního poměru :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, je zaměstnavatel povinen oznámit úřadu práce <p><i>výpovědní doba (§51) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - lze sjednat i jinou než upravuje zákoník práce, ale musí být shodná jak pro zaměstnavatele tak pro zaměstnance a musí činit nejméně 2 měsíce - již není rozlišena délka výpovědní doby dle výpovědních důvodů <p><i>výpovědní důvody (§52) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - nově formulovány - jedním z důvodů je porušení „povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ namísto neurčitěho porušení „pracovní kázně“ - nejsou stanoveny další podmínky pro výpověď <p><i>okamžité zrušení pracovního poměru (§55) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - výslovně uvedeno, že zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem ukončit pracovní poměr z důvodu porušení režimu dočasně práce neschopného (§57; souvisí s novou úpravou zabezpečení zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti po dobu prvních 14 dnů - náleží náhrada mzdy od zaměstnavatele, zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje režim dočasně práce neschopného) - prodloužení lhůty k možnosti okamžitého
---	--

<p><i>odvolání zaměstnance z vedoucí funkce :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - možnost byla upravena přímo zákonem u vedoucích funkcí, u kterých vznikal pracovní poměr volbou nebo jmenováním <p><i>vedlejší pracovní poměr :</i></p>	<p>zrušení pracovního poměru z 1 měsíce na 2 měsíce (shodná úprava jako u výpovědi z důvodu porušování právních povinností)</p> <p><i>skončení pracovního poměru ve zkušební době (§66) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - zaměstnavatel nemůže ukončit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 14 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti <p><i>odstupné (§67) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - zvýšeno při ukončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn z dvojnásobku na trojnásobek (na druhou stranu ovšem snížena výpovědní doba ze 3 měsíců na 2) - upraveno i pro důvod ukončení pracovního poměru, kterým je nemožnost zaměstnance konat práci pro pracovní úraz - 12 ti násobek průměrného platu <p><i>odvolání zaměstnance z pracovního místa vedoucího zaměstnance (§73) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - tato možnost musí být se zaměstnancem dohodnuta v pracovní smlouvě; současně musí být naopak dohodnuta možnost, aby se zaměstnanec tohoto místa mohl vzdát - odvoláním pracovní poměr nekončí, pokud zaměstnavatel nemá možnost takového zaměstnance zaměstnat je tu dán důvod výpovědi pro nadbytečnost - z ust. §364 odst. 3 vyplývá, že pokud byl zaměstnanec jmenován do funkce před nabytím účinnosti nového ZP, pak od 1.1.2007 již jej nebude možné z funkce odvolat; v případě, že zaměstnavatel má zájem, aby takový zaměstnanec nebyl neodvolatelný, musí jej z funkce odvolat ještě před 1.1.2007 a po 1.1.2007 s ním dohodnout možnost jeho odvolání <p><i>nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - již není upravena možnost, aby soud na žádost zaměstnavatele přiměřeně snížil náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, pokud by se měla vyplácet za období delší než 6 měsíců <p><i>vedlejší pracovní poměr :</i></p>
---	---

- na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu
- zaměstnanec nepožíval takové ochrany jako při hlavním pracovním poměru (kratší výpovědní doba, nebyly stanoveny důvody pro jeho rozvázání, nebyl nárok na odstupné atd.)

pracovní pohotovost :

- bylo možné ji sjednat buď na pracovišti nebo na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě
- odměna za pracovní pohotovost upravena v zákoně č. 1/1992Sb., o mzdě tak, že byla rozlišena odměna za pracovní pohotovost na pracovišti (nejméně 20% průměrného hodinového výdělku) a na jiném místě (10% průměrného hodinového výdělku)

- již není upraven
- pro všechny pracovní poměry platí shodná pravidla; po 1.1.2007 se trvajícím vedlejší pracovní poměr stává normálním pracovním poměrem se všemi důsledky z toho plynoucími

rozvržení pracovní doby (§81) :

- již není nutné projednat s odbory, a to ani při nerovnoměrném rozvržení
- stanoveno jiné tzv. vyrovnávací období, tj. období, ve kterém nesmí pracovní doba průměrně přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu nebo v ní musí být stanovená týdenní pracovní doba naplněna; období je stanoveno na 26 týdnů s tím, že kolektivní smlouva ho může prodloužit až na 52 týdnů (§83 a násl.)

nově :

- lze zavést nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v nové formě tzv. konta pracovní doby (§86); tuto formu lze zavést pouze kolektivní smlouvou

pracovní pohotovost (§78 odst. 1 písm. h) a §95) :

- pracovní pohotovost lze sjednat jen na jiném místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele
- s tím souvisí i změna úpravy odměny za pracovní pohotovost (§140); za dobu pracovní pohotovosti náleží odměna nejméně ve výši 10% průměrného výdělku

BOZP (§101-§108) :

- v zákoníku práce mírnější úprava
- POZOR od 1.1.2007 nabývá účinnosti nový zákon č. 309/2006Sb., který upravuje další požadavky na BOZP

mzda :

<p><i>minimální mzdové tarify :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - úprava v nařízení vlády č. 333/1993Sb. <p><i>příplatky za práci v noci, ve ztíženém prostředí úprava v nařízení vlády č. 333/1993Sb. :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - příplatek za práci v noci a ve ztíženém prostředí činil 6,-Kč za hodinu <p><i>příplatek za práci přes čas :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - úprava v zákoně č. 1/1992Sb., o mzdě - 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodli na poskytnutí náhradního volna <p><i>příplatek za práci ve svátek :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - úprava v zákoně č. 1/1992Sb., o mzdě - možné ho dohodnout místo náhradního volna a to ve výši nejméně průměrného výdělku 	<ul style="list-style-type: none"> - do zákoníku práce převzata více méně úprava provedena zákonem č. 1/1992Sb. - ani odměna z dohod o práci konané mimo pracovní poměr nesmí být nižší než je stanovená minimální mzda - při nástupu do práce je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr - místo minimálních tarifů zavedena tzv. zaručená mzda (§112); k bližší úpravě je dáno zmocnění k vydání prováděcího předpisu <p><i>cestovní náhrady (§156 a násl.) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - do zákoníku práce převzata více méně úprava provedená původně zákonem č. 119/1992Sb., s tím, že cestovní náhrady jsou nadále upraveny jen pro zaměstnance <p><i>příplatky za práci v noci, ve ztíženém prostředí a při práci v sobotu a neděli - nový příplatek (§116-118) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - zvýšeny na 10% průměrného výdělku, respektive 10% základní sazby minimální mzdy u práce ve ztíženém pracovním prostředí <p><i>příplatek za práci přes čas (§114) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - do zákoníku práce převzata shodná úprava <p><i>příplatek za práci ve svátek (§115) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - do zákoníku práce převzata shodná úprava <p><i>náhrada mzdy při dočasné pracovní</i></p>
---	--

neschopnosti (§192 a násl.) :

- po dobu prvních 14 dnů náleží zaměstnanci náhrada mzdy od zaměstnavatele a to tak, že za první 3 dny náleží ve výši 30% průměrného výdělku a od 4. dne ve výši 69% průměrného výdělku
- při porušení režimu dočasně práce neschopného může zaměstnavatel náhradu snížit nebo vůbec neposkytnout, ale nesmí s takovým zaměstnancem rozvázat pracovní poměr
- zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje režim dočasně práce neschopného

poskytnutí odměn :

- nově je výslovně umožněno poskytnout zaměstnanci odměnu při dovršení 50 let věku atd., za poskytnutí pomoci např. při požáru

stravování (§236) :

- umožněno poskytnout zvýhodněné stravování pro bývalé zaměstnance a výslovně i pro zaměstnance na dovolené a zaměstnance po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti (toto lze dohodnout v kolektivní smlouvě)

pracovní podmínky zvláštních kategorií zaměstnanců (§237 a násl.) :

- rozšíření ochrany matek i na muže pečující o děti
- zákaz výpovědi se vztahuje již jen na dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené (dříve na dobu péče o dítě do tří let věku bez ohledu na to, zda v této době byla čerpána rodičovská dovolená či nikoli)
- u mladistvých zaměstnanců se již nevyžaduje vyjádření zákonného zástupce při uzavření pracovní smlouvy ani mu již nemusí být dáno na vědomí ukončení pracovního poměru
- zaměstnavatel je nově povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců (jméno, příjmení, datum narození a druh práce)

odpovědnost za škodu :

odpovědnost za ztrátu svěřených věcí :

- převzata na základě písemného potvrzení

- zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečné uložení svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do práce (nikoli již obvyklých dopravních prostředků, jak tomu bylo podle původní úpravy) - §226

odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§255) :

- nově je nutné v případě, kdy hodnota svěřených věcí přesahuje 50 000,-Kč, uzavřít písemnou dohodu o této odpovědnosti; jinak nadále postačí písemné potvrzení převzetí

odpovědnost za škodu na odložených věcech (§267 a §268) :

- zvýšena částka, do které zaměstnavatel odpovídá za věci, které se do práce obvykle nenosí, a to z původních 5 000,-Kč na 10 000,-Kč

odpovědnost za pracovní úrazy (§365 a násl.) :

- řídí se podle dosavadní úpravy, tj. zákonné pojištění zaměstnavatele za škodu, rozsah náhrady zahrnuje :

- ztrátu na výdělků
- bolest a ztížení společenského uplatnění
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením
- věcnou škodu

- s účinností od 1.1.2008 bude platit nová úprava zákon č. 266/2006Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců

vnitřní předpis zaměstnavatele (§305) :

- mohou jím být upravena veškerá práva, tj. i mzdové nároky (oproti původnímu znění)
- pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, může být kolektivní smlouvou na zaměstnavatele delegováno právo vydat vnitřní předpis (jinak mohou být práva upravena vnitřním předpisem pouze u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace)
- vnitřní předpis musí být nově uchováván po dobu nejméně 10 let

- do 15 dnů musejí být se zněním vnitřního

předpisu seznámení zaměstnanci

pracovní řád (§306) :

- nově výslovně stanoveno, že nemůže obsahovat úpravu, která přísluší vnitřnímu předpisu

potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek (§312 a násl.) :

- přesně konkretizováno, co má posudek obsahovat (dříve stanoveno jen obecně)
- na žádost zaměstnance se potvrzení o průměrném výdělku vydává na odděleném potvrzení

§ 316 :

- výslovně stanoven zákaz pro zaměstnance bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou potřebu výrobní a pracovní prostředky
- výslovně stanoveno, jaké informace zaměstnavatel nesmí požadovat např. o těhotenství, sexuální orientaci, politické příslušnosti

§317 :

- zaměstnanec nemusí vykonávat práci pro zaměstnavatele na pracovišti, ale dle dohodnutých podmínek si sám rozvrhuje pracovní dobu; pro takového zaměstnance pak neplatí některá ustanovení zákoníku práce (náhrada mzdy při překážkách v práci apod.)

odbory :

- oprávněny provádět kontrolu nad dodržováním právních předpisů, pravidel BOZP
- oprávněny zakázat další práci v případě bezprostředního ohrožení života nebo zakázat práci přes čas a práci v noci, pokud ohrožuje zdraví a bezpečnost

dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§74 a násl.) :

- již nejsou tak podrobně stanoveny podmínky,

<p><i>doručování poštou :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - pokud nebyla zásilka vyzvednuta, považovala se za doručenu až okamžikem, kdy byla zaměstnavateli vrácena jako nedoručitelná 	<p>za kterých je lze uzavřít (dříve bylo možné takové dohody uzavírat např. za podmínky, že není možné zajistit práci jinak apod.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - u dohody o provedení práce zvýšen počet hodin ze 100 na 150 ročně - u dohody o pracovní činnosti nesmí překročit pracovní doba polovinu týdenní pracovní doby; již není dána výjimka, kdy bylo možné na základě této dohody vykonávat činnost až do stanovené týdenní pracovní doby po dobu 3 měsíců (nařízení vlády č. 108/1994Sb., které tuto výjimku upravovalo bylo novým zákoníkem práce zrušeno) <p><i>právní úkony, počítání času, promlčení atd. (§329 a násl.) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - již není speciální úprava, ale řídí se obecnou úpravou v občanském zákoníku <p><i>speciální úprava :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - písemný projev vůle a návrh soudu je nutné ve stanovené lhůtě doručit, nikoli pouze předat k poštovní přepravě (§333 odst. 2) - zánik některých pracovně-právních práv jejich neuplatněním ve stanovené lhůtě (např. možnost okamžitě zrušit pracovní poměr) - doručování (§334 a násl.): <p>lze doručovat i mailem po písemném souhlasu zaměstnance (nutný elektronický podpis)</p> <p>nově : při doručování poštou se zásilka považuje za doručenu již uplynutím posledního úložního dne (10 dnů)</p>
---	---

Kogentní ustanovení nového zákoníku práce, od kterých se nemohou zaměstnavatel a zaměstnanec odchýlit ani vzájemnou dohodou:

§13 odst. 3	zaměstnanec má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby
§15	práva odborové organizace vystupovat v pracovně právních vztazích
§19-21	úprava neplatnosti právního úkonu
§24 odst. 2	pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, je povinen jednat se všemi
§26 odst. 1	kolektivní smlouva může být uzavřena buď na dobu určitou nebo neurčitou s výpovědní lhůtou 6 měsíců
§27 odst. 1	kolektivní smlouva je neplatná v těch ustanoveních, kde je v rozporu s vyšší kolektivní smlouvou
§41 odst. 2-4	oprávnění zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu
§61 odst. 4	neplatnost rozvázání pracovního poměru s funkcionářem odborové organizace
§69-§71	neplatné rozvázání pracovního poměru
§87 odst. 4	konto pracovní doby
§108 odst. 1	právo zaměstnanců účastnit se na řešení otázek souvisejících s BOZP
§113 odst. 1-3	sjednání mzdy
§138	odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
§141 odst. 3	určení výplatního termínu
§147 odst. 1	oprávnění zaměstnavatele srazit zaměstnanci ze mzdy daň, pojistné atd.
§148 odst. 1	určení přednostního pořadí srážek ze mzdy
§192 odst. 1-4 a §193	náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti
§197 odst. 1	právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou
§210	posouzení doby strávené na pracovní cestě jinak než výkonem práce jako překážky na straně zaměstnavatele s nárokem na náhradu mzdy
§213 odst. 2-3	dovolená zaměstnanců u zaměstnavatele, který je „státem“
§216 odst. 3a5	posouzení překážek v práci jako výkon práce pro účely stanovení dovolené
§218 odst. 4	zánik práva na dovolenou při jejím nevyčerpání ve stanovené době
§220	hromadné čerpání dovolené
§223 odst. 1a4	krácení dovolené
§225	odborová organizace spolurozhoduje o vytvoření FKSP

§234 odst. 1a2	kvalifikační dohoda
§281 odst.1-4 a §282-285	rada zaměstnanců pro otázky BOZP
§286 odst.1	plnění povinnosti zaměstnavatele vůči všem odborovým organizacím, které u něj působí
§305	podmínky vydání vnitřního předpisu
§307	nadřazenost vnitřního předpisu či pracovní smlouvy nad mzdovým výměrem
§310	podmínky uzavření konkurenční doložky
§320 odst. 4	práva odborových organizací jednajících za zaměstnance státu
§333 odst. 2	projev vůle je nutné ve stanovené lhůtě druhé straně nebo soudu doručit
§348	stanovení, co se posuzuje jako výkon práce
§351-362odst.2	stanovení průměrného výdělku