

# Zákoník práce

s výkladem



- › zahrnuje všechny důležité novely
- › přehledný výklad ustanovení zákona a návod k jejich aplikaci v praxi
- › řešení problémů a nejasností vyplývajících z právní úpravy





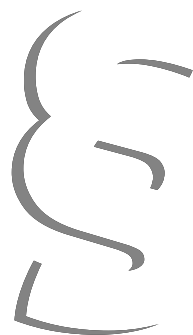
Jakub Tomšej

# Zákoník práce

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 s výkladem včetně novel pro roky 2023 a 2024

Publikace Zákoník práce s výkladem předkládá čtenáři úplné znění zákona č. 262/2006 Sb., v platném znění včetně stručného komentáře novelizací, kterými prošel v roce 2023, a také vybraných ustanovení, která jsou v běžné pracovněprávní praxi hojně užívána a diskutována. V neposlední řadě komentář zahrnuje i problematiku vázící pracovněprávní předpisy na rekodifikaci nového občanského zákoníku. Celá publikace tak respektuje stav legislativy k 1. 10. 2023, včetně změn, které nabývají účinnosti k 1. 1. 2024

Jak je již dobrým zvykem u publikací úplných znění, změny, jejichž účinnost nastává v různých letech, jsou odlišeny různým typem písma.

**Tučný text** – změny s účinností v **průběhu roku 2023** (netýká se nadpisů).

**Tučný text kurzíva** – nově přijaté změny s účinností v **průběhu roku 2022** (netýká se nadpisů).

Podtržený (škrtnutý) text – změny přijaté s účinností **od 1. ledna 2024**.

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 s výkladem včetně novel pro roky 2023 a 2024

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Vydala GRADA Publishing, a.s.  
U Průhonu 22, Praha 7  
tel.: 234 264 401, fax: 234 264 400  
www.grada.cz  
jako svou 8 660. publikaci

Realizace obálky Vojtěch Kočí

Sazba Jan Šístek

Odpovědná redaktorka Ing. Kateřina Patková

Počet stran 112

Devatenácté vydání, Praha 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2020, 2021, 2022, 2023

Vytiskla TISKÁRNA V RÁJI, s.r.o., Pardubice

© GRADA Publishing, a.s., 2023

ISBN 978-80-271-7016-6 (ePub)

ISBN 978-80-271-7017-3 (pdf)

ISBN 978-80-271-3984-2 (print)

## Obsah

Úvod . . . . .	7
O autorovi . . . . .	8
1. Stav pracovněprávní legislativy po novele pro roky 2023 a 2024 . . . . .	9
2. Vybrané výkladové problémy zákoníku práce . . . . .	11
3. Přehled členění zákoníku práce . . . . .	33
4. Úplné znění zákoníku práce č. 262/2006 Sb. . . . .	37



## Úvod

Předkládaná publikace obsahuje aktuální znění zákoníku práce k 1. říjnu 2023, včetně naznačení změn, které nabývají účinnosti k 1. lednu 2024. Na prvních stránkách knihy čtenář nalezne stručný výklad příslušných ustanovení, který by mu měl přiblížit jednak aktuální stav legislativy a její nejnovější změny, a jednak by ho měl provést po jednotlivých pasážích zákoníku práce, přiblížit mu základní pravidla jejich aplikace a nabídnout odpovědi na nejčastější výkladové problémy.

Publikace je psána především pro praxi, a proto jsem se při jejím psaní snažil balancovat mezi terminologickou přesností a čtivostí. Pokud jsem na některých místech napomohl plynulosti textu zkrácením zákonné terminologie nebo jejím nahrazením všeobecně známým termínem, případně jsem nedodržel citační normu pro judikaturu, věřím, že ke mně čtenáři s právním vzděláním budou shovívaví.

Publikace zohledňuje významnou novelu zákoníku práce, která nabývá účinnosti zčásti k 1. 10. 2023 a zčásti k 1. 1. 2024. Čtenář v ní tedy najde i informace týkající se práce na dálku, DPP a DPČ, informačních povinností zaměstnavatele a dalších oblastí, které byly tímto nejnovějším legislativním počinem změněny. Do textu zákoníku práce jsou zapracovány změny vyplývající ze zákonů, jejichž účinnost je stanovena v průběhu roku 2023. **Odlíšným typem písma jsou zdůrazněny novelizace** přijaté a publikované ve Sbírce zákonů, jejichž účinnost je stanovena **v průběhu roku 2023, změna je vyznačena tučným písmem. Podtrženým (škrtnutým) písmem** jsou naznačeny změny s účinností od 1. 1. 2024. Nechceme čtenáře zatěžovat maximem textu, jehož účinnost je časově ještě více vzdálená a kdy se ukazuje, že není vyloučeno, že se některá ustanovení mohou do doby účinnosti ještě změnit. **Proto nejsou novelizace účinné v pozdějších letech zapracované. U novelizací účinných během předešlého roku (tj. 2022) je zvýraznění také tučné, ale kurzívou.**

Věřím, že stručný výklad poskytnutý v této publikaci bude pro čtenáře atraktivní, a i přes omezený prostor jim pomůže porozumět zákonným ustanovením a vyřešit některé aplikační problémy. Příznivce podrobnějších výkladů bych odkázal na svoji publikaci „Zákoník práce v praxi“, případně na komentáře k zákoník práce.

Autor

## O autorovi

**JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.** je odborníkem na pracovní právo. Vystudoval Právnickou fakultu Univerzity Karlovy, kde nyní vyučuje pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a působí jako vědecký pracovník. Praktické zkušenosti s pracovním právem získával a získává jako advokát, podnikový právník nebo poradce neziskové organizace. V nakladatelství Grada vydává každoročně publikaci Zákoník práce s výkladem a dále je autorem monografií Zdraví a nemoc zaměstnance a Diskriminace na pracovišti. K jeho dalším významným publikacím patří knihy Pracovnělékařské služby a Zaměstnávání cizinců v České republice. Pravidelně publikuje články v odborném tisku a vystupuje na konferencích, seminářích a školeních. Zastupuje Českou republiku v European network of legal experts in gender equality and non-discrimination a v několika akademických fórech. Kromě komerční právníkové činnosti se pravidelně věnuje i poskytování bezplatných právních služeb.

Kontakt na autora: [tomsej@prf.cuni.cz](mailto:tomsej@prf.cuni.cz)

# 1. Stav pracovněprávní legislativy po novele pro roky 2023 a 2024

## 1.1 Zákoník práce – obecné informace

Základním zdrojem pracovněprávní úpravy je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Jde o základní předpis, v němž lze nalézt odpovědi na většinu základních otázek pracovního práva, a měl by ho tak mít po ruce každý personalista a mzdový účetní, ale i zaměstnanec, který se zajímá o právní úpravu svých práv a povinností.

Zákoník práce byl přijat v roce 2006 levicovou vládou díky poměrně těsné většině v parlamentu. Již od svého přijetí představuje určité jablko sváru mezi pravici a levici. Hned po svém přijetí byl skupinou zákonodárců napaden u Ústavního soudu, který skutečně některá jeho ustanovení zrušil. První významná novela proběhla s účinností k 1. 1. 2012 pod taktovkou pravicové vlády. V poslední době na sebe upoutala pozornost nejdříve novela, která byla přijata v roce 2020 a nabyla účinnosti zčásti k 30. 7. 2020 a zčásti k 1. 1. 2021. Nejnovější novela z roku 2023 zapracovává do českého právního řádu směrnici o sladování pracovního a rodinného života a směrnici o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a je podrobně charakterizována v následující kapitole.

Jednou z prvních kritických otázek, kterou bylo nutno vyřešit po přijetí zákona, byla otázka vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem. Občanský zákoník je obecný předpis soukromého práva, který řeší řadu témat, která jsou relevantní pro pracovní právo (např. kdy je právní jednání platné a kdy neplatné, jak se uzavírají smlouvy, jak se počítají doby a lhůty apod.). Naskytá se tak otázka, do jaké míry je možné v pracovním právu aplikovat i občanskoprávní pravidla. Zatímco před přijetím současného zákoníku práce platila zásada úplné oddělenosti občanského a pracovního práva, v roce 2008 Ústavní soud nastolil vztah subsidiarity. To znamená, že pro pracovní právo sice primárně platí zákoník práce, pokud však v nějaké otázce zákoník práce žádná pravidla neobsahuje, může se použít i občanský zákoník, vždy však v souladu se základními zásadami pracovního práva.

Zákoník práce je třeba vykládat v souladu s právními předpisy vyšší síly – ústavním a evropským právem. Zatímco v ústavním právu nalezneme spíše obecné zásady, které nejsou nijak kontroverzní (např. že každý má právo na svobodnou volbu povolání), evropské právo obsahuje řadu detailních požadavků na obsah národní pracovněprávní legislativy. U některých se stále vedou diskuse o tom, zda byly do českého právního řádu správně transponovány. Nelze tak mít perfektní znalost pracovního práva bez znalosti příslušných evropských předpisů.

Právní systém ČR není založen na precedencích a existující soudní rozhodnutí nejsou oficiálním pramenem práva. Rozhodnutí soudů přesto významným způsobem formují naše očekávání o tom, jak soudy rozhodnou v podobných případech v budoucnu. Každý soudce má totiž povinnost znát existující judikaturu, rozhodovat v jejich intencích a případně odchytky velmi přesvědčivě zdůvodnit. Zejména judikatura Nejvyššího soudu tak má velký vliv na to, jak jsou ustanovení zákoníku práce vykládána v praxi. V poslední době přitom přibývá případů, kdy Nejvyšší soud určitá ustanovení zákoníku práce vyožlil jinak, než jak by napovídalo jejich doslovné znění. Tyto konkrétní případy mohou být vnímány jako příklon ke spravedlnosti, narušují však právní jistotu a svědčí o tom, jak důležité je znát i judikaturu.

## 1.2 Zákoník práce – novelizace v roce 2023

V létě 2023 byla schválena novela zákoníku práce, která byla hlavním podnětem k vydání tohoto nového vydání publikace. Jedná se o reakci zákonodárce na přijetí dvou evropských směrnic, které bylo nutno transponovat do našeho právního řádu – směrnice o sladování pracovního a rodinného života a směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách. Vedle toho pozornost zákonodárce upoutaly především dvě další oblasti – práce na dálku a digitální komunikace.

Právě o práci na dálku probíhaly nejbouřlivější diskuse. Hlavním cílem zákonodárce bylo nově upravit podmínky, za kterých je možno práci na dálku vykonávat, včetně případných finančních kompenzací. Novela setrvává na požadavku, že práce na dálku by měla být vykonávána na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Ta musí mít nově písemnou podobu a může být sjednána jako po dobu trvání pracovního poměru nezrušitelná, odpovídá-li to zámeru stran. Není-li tomu tak, platí patnáctidenní výpovědní doba nebo jiná, mezi stranami sjednaná délka výpovědní doby.

Práci na dálku může zaměstnavatel nařídít jen ve výjimečných případech na základě opatření orgánu veřejné moci, jako by tomu mohlo být např. v době pandemie koronaviru. Rodinné důvody na straně zaměstnance mohou být důvodem, proč si zaměstnanec o výkon práce na dálku požádá, zákon však po zaměstnavateli požaduje pouze, aby zaměstnanci odpovídal. Zaměstnanec tedy na umožnění práce na dálku nemá nárok, i kdyby např. tvrdil, že zaměstnavateli neucíní žádné problémy a jemu se tím vyřeší obtížná pečovatelská situace.

Zaměstnavatel může vydat vnitřní předpis, kterým upraví výši paušální náhrady nákladů při výkonu práce na dálku. Ta může být i prostředkem daňové optimalizace mzdových výdajů. Rozhodne-li se zaměstnavatel paušál poskytnout, musí se řídit minimální částkou stanovenou ve vyhláše Ministerstva práce a sociálních věcí. Zatímco v mzdovém sektoru je možno se od dané částky přiměřeně odchýlit směrem nahoru, v platovém sektoru jde zároveň i o částku maximální. Pokud zaměstnavatel žádné náklady hradit nechce, musí se na tom se zaměstnancem výslovně dohodnout.

Změny se týkají i oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnanci vykonávající práci na základě těchto dohod mají od 1. 1. 2014 nárok na dovolenou. Stačí, když v jednom kalendářním roce na základě dohody konali práci po dobu alespoň čtyř týdnů a odpracovali aspoň 80 hodin. I u DPP a DPČ se uplatňují pravidla pro pracovní dobu a doby odpočinku, včetně nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu. Poslední uvedené instituty zákoníku práce novela také mírně mění.

Zaměstnavatel musí nově zaměstnanci na DPP/DPČ předem rozvrhnout pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby. Zaměstnanec musí být s tímto rozvrhem nebo jeho změnami seznámen alespoň 3 dny předem, je však možné dohodnout si i kratší lhůtu. Může tak jít i nadále o práci na zavalanou, kde není dopředu jasné, kolik hodin zaměstnanec odpracoval. Zaměstnanci však nově mají právo vědět o této práci víc dopředu.

Zákoník práce rozšířil rozsah informačních povinností zaměstnavatele. Stanoví nový výčet informací, které musí být zaměstnanci písemně poskytnuty do sedmi dnů od vzniku pracovního poměru, nejsou-li uvedeny v pracovní smlouvě. Povinnost dopadá pouze na zaměstnance, jejichž pracovní

poměr vznikne po účinnosti novely. Zaměstnanci, kteří již v pracovním poměru jsou, si mohou o rozšířené informace požádat, jinak zaměstnavatel ve vztahu k nim žádné kroky činit nemusí.

Směrnice o sladění pracovního a rodinného života velké změny zákoníku práce nevyvolala. Legislativně se šalamounsky vyhnul transpozici ustanovení směrnice směřujících k tomu, že stát by měl zakotvením nepřenositelné části nároku motivovat otce, aby matku na rodičovské dovolené na několik měsíců vystřídal. Jinak se změny – vedle upřesnění žádosti o rodičovskou dovolenou – týkají především žádosti o zkrácený úvazek nebo jiné úpravy pracovní doby. Zákoník práce již zakotvoval právo těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti a závislé osoby tyto úpravy požadovat s tím, že zaměstnavatel jim musí vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. K tomu nově přistoupí povinnost zaměstnavatele písemně odůvodnit negativní stanovisko k takové žádosti a písemně odpovědět, požádá-li zaměstnanec po čase o obnovení (nebo částečné obnovení) původního režimu. Kromě toho byla v reakci na přijetí směrnice již v prosinci 2022 provedena jedna další změna zákoníku práce, spočívající v zavedení zvláštní otcovské dovolené pro zaměstnance čerpající dávku otcovské poporodní péče.

Změny v pravidlech doručování umožní zaměstnavateli snáze zaměstnanci doručovat písemnosti prostřednictvím datové schránky nebo e-mailu. V případě e-mailu musí jít o soukromou e-mailovou adresu, s jejímž využitím k tomuto účelu dal zaměstnanec výslovný souhlas. Nepotvrdí-li zaměstnanec přijetí e-mailu, považuje se za doručení k patnáctému dni po jeho odeslání.

Nad rámec vládního návrhu byly v Poslanecké sněmovně prosazeny i některé další dílčí změny zákoníku. Vedle již zmíněného nepetržitého odpočinku v týdnu jde zejména o zavedení další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví.

Zatímco se praxe připravuje na výše uvedené změny, Ministerstvo práce a sociálních věcí i poslanci a senátoři již pracují na dalších novelách. V době vydání této publikace probíhá legislativní proces u dalšího vládního návrhu, který se primárně týká zákona o zaměstnanosti, chce však změnit i některá pravidla zákoníku práce pro agenturní zaměstnávání. Ochrana agenturních zaměstnanců by měla být posílena v tom, že bude stanoven nejvyšší limit pro dobu dočasného přidělení k jednomu uživateli (tři roky v období pěti po sobě jdoucích let) a bude zakázáno, aby pracovní smlouva byla uzavřena

na dobu určitou odpovídající době dočasného přidělení. Zda bude tento návrh přijat, však zatím není jisté. Další novely, které lze v nadcházejícím období očekávat, by se měly týkat mimo jiné transparentnosti odměňování a rodičovské dovolené.

### Další právní předpisy

Tato publikace se zabývá obsahem zákoníku práce. Odborníci o něm často hovoří jako o pracovním kodexu, který by měl shrnovat všechna základní pravidla platná v pracovních vztazích. Přesto je nutné odkázat i na další právní předpisy, které se pracovníprávní oblasti dotýkají. Jde zejména o následující předpisy:

- V zákoně č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jsou blíže rozvedeny veřejnoprávní požadavky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- V zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, najdeme nejdůležitější přehled sankcí, které zaměstnavatelům hrozí v případě porušení pracovních předpisů;
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, upravuje postup při kolektivním vyjednávání, včetně stávky;
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, upravuje zejména činnost úřadů práce při zprostředkování zaměstnání a v souvislosti s aktivní politikou zaměstnanosti. Najdeme v něm také mj. pravidla pro zaměstnávání cizinců a osob mladších 15 let;
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, upravuje pracovnílékařské služby, posudky a prohlídky;
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, upravuje právo zaměstnanců na kompenzaci části mzdových nároků státem, pokud je zaměstnavatel nemůže uspokojit pro svoji platební neschopnost;
- 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, představuje klíčový předpis pro oblast odměňování;
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, zakotvuje pravidla pro placené a neplacené volno zaměstnanců v případech neřešených zákoníkem práce.

Výše uvedený výčet není a z povahy věci nemůže být úplný.

## 2. Vybrané výkladové problémy zákoníku práce

### 2.1 Základní zásady zákoníku práce (k § 1a)

Základní zásady zákonů jsou obecná východiska, která by měla být používána při výkladu jejich ustanovení. Jde tak o obecný způsob shrnutí smyslu a účelu zákona. Některé z těchto zásad platných pro pracovní právo (ne však nutně všechny – srov. slovo „zejména“ v odkazovaném paragrafu) jsou uvedeny v § 1a zák. práce.

Z pohledu aplikační praxe by bylo možno jejich uvedení v zákoníku práce považovat za nadbytečné nebo samoúčelné. Důležité pravidlo se však skrývá v § 1a odst. 2 zák. práce.

K jeho pochopení je třeba připomenout, že občanský zákoník rozlišuje mezi dvěma druhy neplatnosti: absolutní, kterou soud vysloví kdykoli i bez návrhu, a relativní, k níž soud přihlédne, jen je-li namítnuta stranou, na jejíž ochranu bylo pravidlo neplatnosti zakotveno, a to ještě pouze před uplynutím promlčecí lhůty. Občanský zákoník upřednostňuje použití relativní neplatnosti, která odpovídá představě, že každý by se měl aktivně zasazovat o svá práva a že soudy by měly vůli stran omezovat co nejmeně. V pracovním právu, kde je kladen větší důraz na ochranu zaměstnance, však takové rozvržení nepůsobí spravedlivě.

Proto zákonodárce zakotvil, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Jde o zjevný odkaz na ustanovení § 588 občanského zákoníku, který stanoví, že absolutně neplatným je takové jednání, které odporuje zákonu a současně zjevně narušuje veřejný pořádek.

Efekt ustanovení tak je zřejmý: pokud by smluvní strany například do pracovní smlouvy uvedly ustanovení, které by bylo v rozporu s požadavky zákoníku práce, bude možno dovést jeho absolutní neplatnost, bude-li v rozporu s některou z výše uvedených zásad. Nabízí se zejména argumentace zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance: vzhledem k jinému je většina ustanovení zákoníku práce než vyjádření této zásady.

Důsledkem citovaného ustanovení je tak skutečnost, že k neplatnosti právního jednání, které odporuje zákonu, soudy ve většině případů budou přihlížet automaticky, aniž by bylo nutné zkoumat, zda zaměstnanec tuto neplatnost řádně a včas namítnul.

### 2.2 Pojem závislé práce (k § 2–3)

Klíčovým pojmem zákoníku práce je pojem závislé práce.

Slovy zákona se jedná o práci, která musí splňovat následující znaky:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- výkon práce jménem zaměstnavatele,
- výkon práce podle pokynů zaměstnavatele a
- osobní výkon práce zaměstnancem.

Nad rámec výše uvedené definice zákon stanoví následující požadavky:

- výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- výkon práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- výkon práce ve stanovené pracovní době,
- výkon práce na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

V praxi mohou nastat i situace, kdy nebudou splněny všechny znaky. Zaměstnavatel například může zaměstnancům dát určitou svobodu ohledně pracovní doby nebo tolerovat, že část práce bude vykonávána mimo pracoviště, aniž by zaměstnavatel požadoval vědět, kde se zaměstnanec zdržuje. Klíčovým znakem však je vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, který se následně promítá v některých dalších znacích (pokyny zaměstnavatele, náklady a odpovědnost zaměstnavatele apod.).

Činnost, která splňuje znaky závislé práce, je možno vykonávat jenom v pracovním poměru nebo na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Z této zásady vyplývají dva důležité důsledky:

1. Pokud určitá činnost splňuje znaky závislé práce, není možné, aby ji někdo vykonával jako osoba samostatně výdělečně činná. Půjde o nelegální práci, za kterou dle zákona o zaměstnanosti hrozí zaměstnavateli pokuta až 10 000 000 Kč a zaměstnanci až 100 000 Kč. Kromě toho mohou úřady přistoupit k dovměření nezaplacených odvodů.
2. Základní pracovněprávní vztahy by měly být sjednávány na výkon závislé práce. Pracovněprávní úprava neplatí automaticky a bez výjimky v případech, kdy je předmětem takového pracovněprávního vztahu odlišná činnost. To se týká zejména členů statutárního orgánu, pro něž soudy dovodily, že si na výkon své činnosti nemohou se společností, v níž působí, platně sjednat pracovní smlouvu.

### 2.3 Odchylky od zákona (k § 4a)

Z komentovaného ustanovení vyplývá, že jakákoli odchylka od zákona může být jen ve prospěch zaměstnance. K takové odchylce může dojít na základě smlouvy (pracovní nebo kolektivní) nebo i vnitřním předpisem. Zda jde o výhodu pro zaměstnance, je třeba posuzovat u každé jednotlivé odchylky odděleně. Pokud by se strany odchýlily od zákona v neprospěch zaměstnance, šlo by o absolutně neplatné právní jednání.

V praxi není neobvyklé ustanovení smlouvy, v němž se zaměstnanec něčeho vzdává. Nemusi jít vždy o záležitost zaměstnavatele: lze si představit například dohodu o rozvázání pracovního poměru, v němž zaměstnavatel zaměstnanci nabídne vyšší odstupné výměnou za to, že se vzdá ostatních nároků. Zákoník práce však takové ujednání nepovoluje. Myslitelné je tak maximálně prohlášení zaměstnance o tom, že žádné další nároky vůči zaměstnavateli nemá. Pokud by však nějaký zapomenutý nárok existoval, je pravděpodobné, že se ho zaměstnanec – i přes podobné ustanovení v dohodě o rozvázání pracovního poměru – domůže.

### 2.4 Osoba zaměstnance (k § 6)

Komentované ustanovení je třeba číst v souvislosti s § 35 občanského zákoníku, který stanoví, že zavázat se k výkonu závislé práce (např. sjednat pracovní smlouvu) je možno až od 15 let. Den nástupu do práce může navíc být sjednán až po skončení povinné školní docházky nebo dosažení zletilosti (podle toho, co nastane dříve).

Zaměstnanci, kteří ještě nedosáhli zletilosti, jsou v zákoně označováni jako mladiství. Pro jejich zaměstnávání zákon stanoví některá omezení. Zejména jde o následující pravidla:

- Maximální délka směny v jednotlivých dnech nesmí překročit 8 hodin (§ 79a ZP);