

20. 12. 2007

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Novela zákoníku práce

Senát ČR dne 6.12. 2007 schválil další - v pořadí už čtvrtou - novelu zákoníku práce ("Novela"), známou pod pojmem „technická“. V případě, že tento vyjde do konce roku ve Sbírce zákonů, budeme se jím řídit již od ledna 2008. Od Novely nelze očekávat převratné koncepční změny, přesto jsou to ale změny, na které mnozí z nás čekají, a které nám v některých ohledech usnadní práci. Privátní praxe bude asi za nejdůležitější považovat následující změny:



## Zkušební doba

Důležitá změna se týká začátku běhu zkušební doby. Novela totiž odstraní nesmyslnou úpravu, podle které zkušební doba začala běžet až dnem následujícím po vzniku pracovního poměru. První den, kdy zaměstnanec konal práci, do zkušební doby tedy ještě nepatřil. Toto samozřejmě přinášelo celou řadu praktických problémů, a proto se zákonodárci vrátili k předchozí úpravě, kdy zkušební doba začne běžet již od prvního dne.

## Výplata odstupného

Od 1.1. 2007 mají zaměstnavatelé povinnost vyplatit odstupné ve výši 12ti násobku průměrného měsíčního výdělku v případě rozvázání pracovního poměru pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a to bez ohledu na skutečnost, zda-li si pracovní úraz přivodil sám zaměstnanec či nikoliv. Podle Novely **nebude toto odstupné náležet** zaměstnancům, kteří si sami pracovní úraz (např. v opilosti) přivodí a zaměstnavatel se tak své odpovědnosti zproští.

## Práce přesčas

Zaměstnavatelé jistě uvítají možnost opět si sjednat **mzdu s přihlédnutím k práci přesčas**. Takovouto dohodu nebude možno plošně uzavřít s každým zaměstnancem, ale pouze se zaměstnancem, který je podle zákoníku práce považován za zaměstnance **vedoucího**. Maximální rozsah práce přesčas, kterou do mzdy bude možné takto zahrnout, je 150 hodin v kalendářním roce. U ostatních zaměstnanců bude zachován současný princip, že za každou přesčasovou hodinu přísluší příplatek ve výši minimálně 25 % průměrného výdělku.

Novela rovněž nově umožní si se zaměstnanci pečujícími o dítě mladší 1 roku **dohodnou** (nikoliv však nařídit) práci přesčas. Současné znění zákoníku práce **práci přesčas** těmto osobám zakazuje. Jelikož se jedná o absolutní zákaz, od kterého se zaměstnavatel nemůže odchýlit, a to ani po dohodě se zaměstnancem, představuje v praxi nemalé problémy, a to zejména pro zaměstnané muže.

## Příplatky ke mzdě v kolektivní smlouvě

Rozšiřuje se možnost v kolektivní smlouvě upravit odlišně nejenom minimální příplatky za práci v noci, ale i minimální příplatky za práci v sobotu a v neděli.

Pokud tedy zákoník práce stanoví minimální výši příplatku za práci v sobotu a v neděli ve výši 10% průměrného výdělku, podle nové úpravy bude možné v kolektivní smlouvě příplatek stanovit i pod tuto minimální výši.

Novela tuto možnost přiznává pouze kolektivním smlouvám, nikoliv tedy vnitřním předpisům nebo individuální

dohodě. Z druhé strany se ruší možnost si takto v kolektivní smlouvě snížit minimální odměnu za pracovní pohotovost.

### **Doplatek mzdy při převedení na jinou práci**

Významně se snižuje a upravuje okruh případů, kdy je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci **doplatek ke mzdě** do výše průměrného výdělku v důsledku převedení zaměstnance na jinou práci. Podle platného znění zákoníku práce přísluší zaměstnancům tento doplatek v případech podle §41 odst. 1 písm. a)-d) (např. v případě převedení těhotných zaměstnankyň, kterým však přísluší příspěvek jako dávka sociálního zabezpečení a doplatek od zaměstnavatele je tak zdvojeným plněním). Podle Novely však příplatky budou příslušet pouze v případě převedení z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, infekčního onemocnění, mimořádné nebo živelné události a prostoje nebo přerušování práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů.

Dále se zruší povinnost nového zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci doplatek, pokud pracovní poměr zaměstnance skončil u předchozího zaměstnavatele pro nemoc z povolání nebo pracovní úraz a předchozí zaměstnavatel pro zaměstnance neměl jinou vhodnou práci (§139 odst. 2 ZP). Toto ustanovení je v současné době třeba považovat za přežitek a je logické, že bude vypuštěno.

### **Pracovní doba**

Vedle změn týkajících se práce přesčas přináší Novela v oblasti pracovní doby několik dalších pozitivních změn. Bude změněno omezení délky pracovní doby zaměstnanců mladších 18 let. Délka směny těchto zaměstnanců v jednom dni nebude moci překročit 8 hodin a ve svém souhrnu pak 40 hodin týdně. Naproti tomu za současného stavu nesmí délka směny těchto zaměstnanců přesáhnout 6 hodin/denně a 30 hodin/týdně.

Ke změně dochází také v případě rozdělení přestávky v práci, která může být v současnosti rozdělena pouze na minimálně 15 minutové úseky. Nově bude muset být minimální časový úsek v délce 15 minut pouze jeden, další část přestávky bude moci být rozdělena bez omezení.

Odstraněna bude rovněž podmínka o naplnění týdenní pracovní doby při pružné pracovní době v rámci rovnoměrného rozvržení pracovní doby. Toto ustanovení je značně omezující a neumožňuje zaměstnavatelům a zaměstnancům náležitě využít institutu pružné pracovní doby. Novela sjednocuje podmínky pro rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a stanoví v obou případech maximální čtyřtýdenní vyrovnávací období pro naplnění průměrné týdenní pracovní doby.

Novela určitě neodstraňuje všechny problematické aspekty současného zákoníku práce, ale je jistě prvním krokem ke slibované liberalizované formě tohoto kodexu.

JUDr. Nataša Randlová, advokátka [Procházka Randl Kubr](#), člen aliance [ius laboris](#)

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)

- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)