

10. 10. 2007

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

První zásadní novela nového zákoníku práce

Na program 21. schůze Poslanecké sněmovny bylo zařazeno prvé čtení vládního návrhu zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Novela předpokládá celkem 120 změn současné právní úpravy.



Obecně lze shrnout, že primárním účelem této novely je **náprava řady právních nepřesností a legislativně technických pochybení**, které jsou novému zákoníku práce vytykány ode dne jeho schválení. Předkládaná novela má rovněž zajistit soulad a provázanost zákoníku práce s řadou dalších právních předpisů, které do problematiky upravené zákoníkem práce různým způsobem zasahují a které byly přijaty až po schválení nového zákoníku práce, resp. se do jeho úpravy nepromítly. Novela zákoníku práce reaguje rovněž na nový návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), jehož projednávání je rovněž zařazeno na aktuálním programu Poslanecké sněmovny.

Předmětná novela nadto přináší i několik podstatnějších **věcných změn**; v krátkosti je vhodné zmínit alespoň následující:

- Vymezují se případy, kdy nebude zaměstnanci příslušet při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů **zvýšené odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku**. Jedná se konkrétně o situace, kdy se zaměstnavatel svojí odpovědnosti za pracovní úraz či nemoc z povolání dotčeného zaměstnance zcela zproští.
- V souvislosti s poskytováním odstupného novela rovněž staví najisto, že v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, náleží dotčenému zaměstnanci **odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku** (současná úprava s ohledem na nepřesnou referenci uvedenou v § 56 odst. 2 připouští výklad, že zaměstnanec je v takové situaci oprávněn požadovat odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku). Nově potom odstupné v uvedené výši náleží zaměstnanci nejen v případě okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu prodloužení zaměstnavatele s výplatou mzdy či jiného zákonem specifikovaného plnění, ale i z důvodu zdravotních.
- Novela rovněž zmírňuje současnou limitaci **zaměstnávání mladistvých zaměstnanců** - prodlužuje celkovou maximální týdenní pracovní dobu zaměstnanců mladších než 18 let na 40 hodin (namísto současných 30 hodin) při délce směny nejvýše 8 hodin (namísto současných 6 hodin).
- Praktický dopad mohou mít i **změny právní úpravy konta pracovní doby**, neboť významně usnadňují implementaci tohoto zvláštního druhu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby: nově se totiž umožňují změny rozvržení pracovní doby v průběhu konta pracovní doby a vypouští se požadavek předchozího souhlasu jednotlivých zaměstnanců k zavedení konta pracovní doby.
- Novela dále znovuzavádí možnost smluvního ujednání směřujícího ke zjednodušení mzdové kompenzace práce přesčas tím, že **mzda bude sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas**, nicméně pouze v případě vedoucích zaměstnanců a nejvýše v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Důsledkem takového ujednání tedy bude vyloučení nároků dotčeného zaměstnance na nároky plynoucí z přesčasové práce ve smyslu § 114 zákoníku práce (dosažená mzda, příplatek za práci

přesčas, popř. náhradní volno).

Novela zákoníku práce se ovšem obecně zaměřuje skutečně jen na zjevné chyby a **zdaleka neřeší všechny problematické body současné právní úpravy** - v této souvislosti je možné poukázat např. na § 364 odst. 3 (přechodné ustanovení týkající se pracovních poměrů založených podle předcházející právní úpravy jmenováním), jehož nejednoznačné znění působí v praxi nemalé potíže.

Tereza Kadlecová
[WEINHOLD LEGAL](#)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [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](#)