

**Změny v zákoníku práce č. 262/2006 Sb.,  
které lze očekávat po schválení  
tzv. legislativně technické novely zákoníku práce  
Senátem Parlamentu ČR.**

Vznik zákoníku práce č. 262/2006 Sb., provázelo velké napětí jak na politické scéně tak na právně teoretické frontě. Vyplývalo to z odlišných představ o charakteru tohoto zákoníku jaký měly na jedné straně odbory a na druhé straně zaměstnavatelé. Snaha maximálně urychlit práce na zákoně způsobila, že formulace některých paragrafů je nepřesná a umožňuje i dvojitý výklad. Zákon č. 262/2006 Sb., rovněž odkazuje na jiné zákony, které však dosud nebyly schváleny. Z těchto důvodů je nutné, aby legislativně technická novela tyto nedostatky odstranila.

Vedle legislativních úprav zapracovalo MPSV do novely zákoníku práce i věcné návrhy změn. Jednalo se však pouze o změny, na kterých se dohodl ČMKOS se zaměstnavatelskými svazy.

Výsledkem těchto úprav byl vládní návrh novely zákoníku práce, který byl předložen poslanecké sněmovně parlamentu. Po projednání je předložen ke schválení senátu parlamentu.

Vládní návrh novely byl předložen k projednání Parlamentu ČR v 120 pozměňovacích bodech. dotýká se však ještě většího množství paragrafů.

Není účelné seznamovat členskou základnu se všemi formálními, terminologickými a gramatickými úpravami, případně směrnicemi Rady EU, na které se technická novela ZP odvolává. Stejně tak není nutné zabývat se problematikou zaměstnanců odměňovaných platem, pracovní dobou zemědělských zaměstnanců nebo řešit problémy kolem kont pracovní doby. Soustředím se proto jen na změny, které mají praktický význam pro zaměstnance výrobní sféry respektive na změny, z kterých by mohly být patrné záměry zákonodárců při další liberalizaci zákoníku práce.

Za důležité změny v návrhu novely zákonu práce proto lze pokládat:

Oblast zákazu diskriminace

V § 13 odst. 2 písm. b) se slova "jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání," zrušují.

**Zdůvodnění:**

*Právní ochrana těchto osob před diskriminací je zajištěna v Zákoně o zaměstnanosti*

V § 16 odstavec 3 zní:

"Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu"

**Zdůvodnění:**

*Návrh textu souvisí s přijímaným antidiskriminačním zákonem. Navrhuje se, aby zákoník práce vymezoval jen nezbytná specifika, která mají vazbu na výkon závislé práce.*

Oblast pracovního poměru

V § 35 odst. 1 se věta první nahrazuje textem:

"Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36 odst. 1).

**Zdůvodnění:**

*Nahrazují se slova "po dni" slovy "ode dne". Tím je z právní úpravy jasné, že zkušební doba začíná již ode dne vzniku pracovního poměru, nikoli až od druhého dne trvání pracovní poměru jak z textu zákona dosud vyplývá. Zároveň se navrhuje z dosavadní právní úpravy vypustit slova "před vznikem pracovního poměru", která působí v praxi aplikační problémy.*

V § 41 odst. 4 se za slova "mimořádné události" vkládají slova "živelní události".

**Zdůvodnění:**

*Ustanovení se navrhuje upravit tak, aby napříště bylo možné převést zaměstnance na nezbytně nutnou dobu na jinou práci bez jeho souhlasu nejen v případě mimořádné události nebo jiné hrozící nehody, ale i v případě živelní události.*

V § 56 se odstavec 2 zrušuje:

V § 67 odst. 1 věta první se za slova "z týchž důvodů," vkládají slova "a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56,".

**Zdůvodnění:**

*Jedná se o legislativně technické zpřesnění vztahu obou paragrafů, jehož cílem je jednoznačně stanovit, jaká výše odstupného náleží zaměstnanci, který se zaměstnavatelem okamžitě zrušil pracovní poměr. Úpravou dikce paragrafů je jednoznačně stanoveno, že odstupné ve výši 3měsíčního průměrného výdělku náleží i zaměstnanci, kterého nepřevedl zaměstnavatel na jinou práci, ač to měl udělat do 15 dní po předložení lékařského posudku, z kterého vyplývá, že nemůže vykonávat práci bez ohrožení na zdraví*

V § 67 se na konci odstavce 1 doplňuje věta: "Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřisluší."

**Zdůvodnění:**

*Zvýšené odstupné ve výši nejméně 12násobku průměrného výdělku přísluší zaměstnanci v případě pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Dosud byl zaměstnavatel povinen vyplatit v těchto případech minimálně 12násobné odstupné i tehdy, když za pracovní úraz nebo za nemoc z povolání neodpovídal.*

Navrhuje se, aby v případě, že se zaměstnavatel své odpovědnosti zcela zprostil, zaměstnanci odstupné nepříslušelo. Změna je nutně vykládat v souvislosti s § 367 odst. 1, který předpokládá, že zaměstnanec porušil svým jednáním právní předpisy, opil se anebo zneužil návykové látky a zaměstnavatel nemohl škodu zabránit a tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

V § 68 odst. 1 se slova "v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé u dosavadního zaměstnavatele" nahrazují slovy "u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti".

**Zdůvodnění:**

Podle dosavadní právní úpravy odstupné, které je zaměstnanci vyplaceno v případě, že jeho pracovní poměr byl rozváznán z důvodu organizačních změn, musí zaměstnanec vrátit, a to buď plně nebo za stanovených podmínek jeho část, jestliže pro zaměstnavatele začne znovu pracovat.

Podle návrhu se odstupné nebude vracet v případě, bude-li zaměstnanec pro dosavadního zaměstnavatele po skončení pracovního poměru a vyplacení odstupného následně pracovat na základě dohody o provedení práce. V praxi se jedná o případy, kdy zaměstnavatel i zaměstnanec mají zájem na tom, aby byly po určitou dobu prováděny práce, které souvisejí např. s převedením nebo rušením agendy bývalými zaměstnanci na základě dohody o provedení práce.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

V § 77 odst. 2 se věta první nahrazuje větou "Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté."

**Zdůvodnění:**

Jedná se o zpřesnění, které umožňuje, aby zaměstnanec, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, měl právo na dovolenou nebo na jiné důležité osobní překážky v práci, i na základě kolektivní smlouvy, tedy nejen na základě dohody o pracovní činnosti nebo vnitřního předpisu.

Oblast pracovní doby a doby odpočinku

V § 79 odst. 2 se na konci písmene c) čárka nahrazuje tečkou a písmeno d) se zrušuje.

Za § 79 se vkládá nový § 79a, který zní:

"U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovněprávních vztazích podle § 3 věty druhé nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně."

**Zdůvodnění:**

Dosavadní ustanovení § 79 odst. 2 písm. d) omezuje rozsah stanovené týdenní pracovní doby zaměstnanců mladších 18 let na 30 hodin a délku směny na 6 hodin. Tato úprava pracovní doby se ukázala jako nevhodná především u letních brigád středoškoláků. Zaměstnavatelé kvůli tomuto omezení najímali na práci raději starší zaměstnance, kteří toto omezení neměli. Tím došlo ke zbytečnému znevýhodnění pracovního uplatnění mladých lidí do 18 let. Z těchto důvodů se navrhuje výše uvedené limity zrušit. Limit 40 hodin práce týdně a 8 hod denně se však bude vztahovat pro všechny pracovněprávní vztahy uzavřené zaměstnancem mladším 18 let.

V § 82 je vypuštěna věta za středníkem - proto § 82 zní:

„Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin.“

**Zdůvodnění:**

Vypuštěním věty za středníkem se v § 82 ponechává maximální délka směny, kterou může při rovnoměrném rozvržení pracovní doby zaměstnavatel stanovit.

Za § 84 se vkládá nový § 84a, který zní:

„Byla-li sjednána jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.“

**Zdůvodnění:**

Navržená úprava směřuje k odstranění možných výkladových problémů, neboť je patrné, že jakoukoli jinou úpravou pracovní doby lze dohodnout u rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a to s jediným omezením, že délka směny nepřesáhne 12 hodin.

V § 85 se odstavce 1 až 3 zrušují. Dosavadní odstavce 4, 5 a 6 se označují jako odstavce 1, 2 a 4 a vkládá se nový odstavec 3, který zní:

"Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období."

**Zdůvodnění:**

Novela navrhuje zrušení rozlišování rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby při pružné pracovní době protože je nelogické. Tím tedy nemusí být při rovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doba naplněna v každém týdnu. Vypuštění dosavadních odstavců 1 až 3 a návrh nového odstavce 3 úpravu zjednodušuje a umožňuje zaměstnancům naplnit průměrnou týdenní pracovní dobu v jednotném čtyřtýdenním období.

§ 88 odst. 2 zní:

"Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut."

**Zdůvodnění:**

Návrh zákona již nebude trvat na tom, aby každá část přestávky trvala nejméně 15 minut. Stávající dílce neumožňuje rozdělit přestávku např. na 10 a 20 minut., což ve výrobní sféře působí potíže.

Oblast odměňování za práci

V § 114 se doplňuje odstavec 3, který zní:

"U vedoucích zaměstnanců může být mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li současně v rámci limitu práce přesčas stanoveného v § 93 odst. 2 sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo přihlédnuto. V takovém případě dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřisluší."

**Zdůvodnění:**

Záměrem je, umožnit u vedoucích zaměstnanců ujednáním (v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě) sjednat mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas, nejvýše však do rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Vychází se přitom z předpokladu, že skupina vedoucích zaměstnanců, která je jednoznačně vymezena v § 11 odst. 4 zákoníku práce, může aktivně ovlivňovat rozsah vlastní práce přes-

čas a u mnohých těchto zaměstnanců, zejména s vyššími příjmy, je tato forma kompenzace práce přesčas tradičně používána a všeobecně akceptována. Sjednání, stanovení nebo určení mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas u ostatních zaměstnanců (nikoliv vedoucích) zůstává nedotčeno.

V § 116, který se týká práce v noci, se slova "není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak" zrušují a na konci se doplňuje věta "Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v kolektivní smlouvě."

V § 118, který se týká práce v sobotu a v neděli, se na konci odstavce 1 doplňuje věta "Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v kolektivní smlouvě."

#### **Zdůvodnění:**

Návrh představuje změnu tím, že stanoví prioritu ujednání o výši příplatku za práci v noci (§ 116) a za práci v sobotu a neděli (§ 118) v kolektivní smlouvě před právní úpravou stanovenou v zákoníku práce. Minimální výše uvedených příplatků stanovená zákoníkem práce ve formě podílu minimálně 10 % z průměrného výdělku se uplatní pouze tehdy, nebude-li kolektivní smlouva obsahovat příslušné ujednání o jiné výši (popřípadě i jiné formě) mzdové kompenzace. Navržená úprava umožní, aby v kolektivní smlouvě byla sjednána výše příplatku za noční práci a za práci v sobotu a v neděli pevnou částkou shodnou pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich průměrný výdělek. Nevýhodou je, že dle tohoto znění by mohl zaměstnavatel sjednat v KS výši příplatku pod úroveň stanovenou zákoníkem práce.

V § 139 odstavec 1 zní:

„Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat,

- z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu) [§ 41 odst. 1 písm. b)],

- podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním [§ 41 odst. 1 písm. d)],

- k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (§ 41 odst. 4) nebo

- pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 41 odst. 5), přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením."

#### **Zdůvodnění:**

V současném platném znění vyplývajícího z § 139 odst. 1 je zaměstnavatel povinen v případech uvedených v § 41 odst. 1 a – c ) t.j: (text zkrácen)

- při ztrátě pracovní způsobilosti z obecných zdravotních důvodů

- při ztrátě pracovní způsobilosti v souvislosti s pracovním úrazem a

- u těhotných a kojících žen

převést výše uvedené zaměstnance na jinou práci a dopláct jim mzdu do výše průměrného výdělku

Navržené nové znění § 139 odst. 1 odstraní technický nedostatek, jehož důsledky se však projevují v právní rovině.

- Poskytování doplatku do průměrného výdělku při převedení na jinou práci zaměstnance, který pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost ke konání prací, zvýhodňuje tohoto zaměstnance proti ostatním zaměst-

nancům, kteří ze stejného důvodu nemohli být na tuto práci přijati. Navíc příčiny ztráty zdravotní způsobilosti zpravidla nemají žádnou souvislost s vykonávanou prací, a proto ani není důvod, aby vedly k výdajům k tíži zaměstnavatele.

- Obdobně se navrhuje vypustit z výčtu důvodů pro doplácení v § 139 zákoníku práce převedení na jinou práci pro pracovní úraz a onemocnění nemocí z povolání. Vyrovnání výdělku zaměstnanců převedených na jinou práci z uvedených dvou důvodů je zabezpečováno mechanismy náhrad za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a do budoucna systémem úrazového pojištění (úrazová renta). Proto duplicitní systém doplatků ke mzdě nemá opodstatnění.

- Stejně tak protože zákoník práce v § 239 odst. 3 nadále počítá s vyrovnávacím příspěvkem v těhotenství a mateřství (§ 42 až 44 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění), v případě převedení těhotné nebo kojící zaměstnankyně na jinou práci, není nutné, aby toto vyrovnávání zajišťoval zaměstnavatel.

- Naopak se navrhuje rozšířit výčet důvodů převedení zaměstnance na jinou práci pro účely poskytování doplatku ke mzdě o prostoj a o přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a v důsledku živelní události.

V § 139 se odstavec 2 zrušuje.

#### **Zdůvodnění:**

Dle dosavadního znění § 139 odst. 2 zákoníku práce v případech nemůže-li zaměstnanec konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání a z obdobných důvodů je zaměstnavatel povinen převést jej na jinou práci. Jestliže zaměstnavatel tuto možnost nemá, a zaměstnanec přechází k jinému zaměstnavateli není z právního hlediska zcela jasné který ze zaměstnavatelů povinnost doplatku ke mzdě má.

Nejasnost výkladu je vyřešena tím, že se problematický odstavec navrhuje zrušit.

Doplatek při převedení na jinou práci z výše uvedených důvodů se navrhuje zachovat pouze v rámci jednoho zaměstnavatele. Přechod k jinému zaměstnavateli, tj. sjednání nového pracovního poměru mezi zaměstnancem a novým zaměstnavatelem, je skutečností, která se netýká zaměstnavatele předchozího. Ztráta zaměstnání u původního zaměstnavatele je zaměstnancům kompenzována (bez ohledu na to, zda následně vznikne nebo nevznikne nový pracovněprávní vztah k jinému zaměstnavateli) odstupným ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku (§ 67 odst. 1 zákoníku práce).

#### Oblast dovolené

V § 216 odstavec 5 zní:

"Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené."

#### **Zdůvodnění:**

Návrh stanoví obecný postup pro zaokrouhlování všech druhů dovolené, nově tedy i dovolené dodatkové.

#### Oblast péče o zaměstnance

V § 241 odstavec 3 zní:

"Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas."

#### **Zdůvodnění:**

V případě zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 1 rok se bude moci zaměstnavatel

o výkonu práce přesčas s nimi dohodnout. Dosud tito zaměstnanci nesměli být zaměstnáváni prací přesčas

Nadále však bude zaměstnavateli zakázáno zaměstnávat prací přesčas těhotné zaměstnankyně.

#### Oblast náhrady škody

V § 268 se za odstavec 2 vládá nový odstavec 3, který zní:

"Právo na náhradu škody podle odstavce 2 zanikne, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl."

#### **Zdůvodnění:**

Zpřesněním právní úpravy se sleduje doplnění platnosti propadné (prekluzivní) lhůty nejen pro případy upravené v ustanovení § 267 odst. 2 (odpovědnost za škodu na věcech které zaměstnanec obvykle do práce nosí) ale i pokud jde o náhradu škody na zaměstnancem odložených věcech, které se obvykle do práce nenosí a za kterou odpovídá zaměstnavatel.

Ve všech těchto případech, když zaměstnanec náhradu škody neuplatní do 15 dnů ode dne, kdy se o ní dozvěděl, nárok na náhradu zaniká.

#### Oblast výkladu pojmů

V § 347 se doplňuje odstavec 3 a 4 (odst. 3 není citován, protože se týká pouze radiační ochrany)

Odst. 4 zní:

"Pro účely tohoto zákona se karanténou rozumějí též mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku podle zákona o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, jde-li o zákaz nebo omezení styku skupin fyzických osob podezřelých z nákazy s ostatními fyzickými osobami a o zákaz nebo nařízení další určité činnosti k likvidaci epidemie nebo nebezpečí jejího vzniku, brání-li tyto zákazy, omezení nebo nařízení zaměstnanci ve výkonu práce."

#### **Zdůvodnění:**

Zařazením výkladu pojmu "karanténa" se zajišťuje soulad s předpisy o nemocenském pojištění. Pro účely zákoníku práce tak karanténa zahrnuje též taková mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku, kdy zaměstnanec nemůže konat práci a kdy mu náleží dávky nemocenského pojištění.

#### Oblast odpovědnosti za škodu

V § 366 odst. 2 se za slovo "zaměstnanec" vkládá slovo "naposledy".

#### **Zdůvodnění:**

Ustanovení se týká odpovědnosti zaměstnavatele za škodu zaměstnance vzniklou nemocí z povolání. Návrh doplněním paragrafu sleduje, aby bylo jednoznačně patrné, že je odpovědný ten ze zaměstnavatelů, u kterého zaměstnanec pracoval naposledy za podmínek za niž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.

V § 378 se na konci odstavce 1 doplňuje věta "Jednorázové odškodnění ve výši 240 000 Kč přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič."

#### **Zdůvodnění:**

Úprava výplat jednorázového odškodnění vyjmenovaných pozůstalých, jestliže zaměstnanec v důsledku škody na zdraví zemřel, se zásadně nemění. Jde pouze o zpřesnění spočívající v tom, že bude výslovně

potvrzeno, že jednorázové odškodnění ve výši 240 000 Kč bude příslušet i v případě, když se zaměstnancem žil v domácnosti jen jeden rodič. Dosud bylo otazné, zda jeden rodič nemá nárok pouze na polovinu této částky.

V § 380 odst. 1 se za slovo "zdraví" vkládají slova "nebo smrt" a slova "k němuž došlo" se nahrazují slovy "došlo-li k nim".

V § 380 se na konci textu odstavce 1 doplňují slova "při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním".

#### **Zdůvodnění:**

Navrhuje se provést zpřesnění definice pracovního úrazu a dále zpřesnění ve vztahu k § 366 odst. 1 zákoníku práce tak, aby nedocházelo k pochybnostem o příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plněním pracovních úkolů nebo přímou souvislostí s plněním pracovních úkolů.

V § 382 se dosavadní text označuje jako odstavec 2 a vkládá se odstavec 1, který zní:

"Při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější."

#### **Zdůvodnění:**

Navrhuje se, aby se ode dne navržené účinnosti předkládaného návrhu zákona do dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců (zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců) při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody na zdraví zaměstnance vycházelo z rozhodného období předchozího kalendářního roku, bude-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.

Upozornění na výše uvedené paragrafy návrhu technické novely zákoníku práce jsou pouze informativní. Je nutné stále mít na paměti, že se jedná pouze o návrh zákona, jehož znění může po projednání v Senátu Parlamentu ČR ještě doznat změny. Cílem tohoto materiálu je proto pouze upozornit na připravované změny zákoníku práce a pokusit se objasnit, z jakého důvodu k nim dochází.

Ve vládním návrhu také není stanoveno přesné datum počátku účinnosti této novely. Navrhuje se totiž, aby to byl první den druhého kalendářního měsíce následujícího po dni vyhlášení navrhovaného zákona ve Sbírce zákonů.

JUDr. Pavel Sirůček  
svazový právník







