

## Poslanci schválili v opakovaném hlasování návrh zákoníku práce

Poslanecká sněmovna schválila v opakovaném hlasování návrh nového zákoníku práce, který jí s pozměňovacími návrhy vrátil Senát. V účinnost má nová právní norma vejít od 1. 1. 2007. Předtím ji ale ještě musí podepsat prezident republiky.

Nový zákoník práce ruší 58 právních předpisů a nahrazuje několik zákonů. Je tedy výrazně úspornější. **Spolu s novým zákonem o nemocenském pojištění, zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců a změnami v oblasti sociálních dávek přinese největší změnu celého systému od roku 1990.**

Návrh nového zákoníku práce navazuje na současný občanský zákoník. Důvodem je skutečnost, že nová podoba občanského zákoníku je teprve ve fázi příprav a znamenala by oddálení účinnosti nového zákoníku práce až o několik let.

Současný zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., patří k nejdéle platným právním předpisům – byl schválen v roce 1965 a nabyt účinnosti k 1. lednu 1966, tedy před čtyřiceti lety. Tato právní úprava byla už mnohokrát, zejména v posledních patnácti letech, novelizována – k dnešnímu dni bylo přijato 51 novelizací.

Nová úprava odráží potřeby tržního hospodářství a vytváří podmínky pro omezení zažitého rovnostářství mezi zaměstnanci. **Nebude-li porušen princip rovného zacházení, mohou se pracovněprávní vztahy zaměstnanců téhož zaměstnavatele odlišovat.** Zákaz diskriminace zaměstnanců zůstává zachován. **Všichni zaměstnanci budou mít ze zákona právo na tzv. minimální sociální standard** (například právo na základní výměru dovolené nebo na odstupné při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele).

Zatímco současná právní úprava je postavena na principu „**co není dovoleno, je zakázáno**“, hlavním principem nové úpravy pracovněprávních vztahů, především nového zákoníku práce, má být zakotvení nové zásady „**co není zakázáno, je dovoleno**“. To umožní větší liberalizaci v pracovněprávních vztazích a výrazně posílí princip smluvní volnosti účastníků těchto vztahů.

**Nový zákoník práce upravuje jako základní pracovněprávní vztah pracovní poměr.** Poskytuje zaměstnanci ochranu a záruku odpovídajícího pracovního postavení v pracovním poměru a v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vymezuje vzájemný vztah zákona, kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, popřípadě vnitřního předpisu a vytváří prostor pro smluvní ujednání. Vymezuje zákonná oprávnění odborových organizací působících u zaměstnavatelů.

**Nová právní úprava umožní mimo jiné sjednat pro zaměstnance výhodnější úpravu v kolektivní smlouvě, přičemž pracovní smlouvou, nepojmenovanou smlouvou, popřípadě dohodami o pracích konaných mimo**



pracovní poměr bude možné tuto výhodnost vzhledem k zákonné úpravě a úpravě v kolektivní smlouvě ještě rozšířit.

**Návrh zákoníku práce zavádí nový institut konta pracovní doby** a umožňuje tak zaměstnavatelům pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce. Zaměstnavatelé tak budou moci upravit stanovenou týdenní pracovní dobu svých zaměstnanců a zároveň jim vyplácet stálou mzdu. Budou také muset zároveň vést přesnou evidenci na účtu pracovní doby a také na účtu mzdy. Případné mzdové rozdíly, které vzniknou po skončení vyrovnávacího období nebo při skončení pracovního poměru, bude zaměstnavatel povinen vyrovnat.

**Nový zákoník práce zachovává počet přesčasových hodin**, které bude moci zaměstnavatel zaměstnanci nařídit – 150 hodin v kalendářním roce.

**Kolektivní smlouvy budou moci i nadále uzavírat odborové organizace za všechny zaměstnance**, tedy i za ty, kteří nejsou jejich členy.

Nová právní norma obsahuje jen základní právní úpravu práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Technické aspekty pak upravuje zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, který poslanci také schválili.

Zákoník práce nově upravuje i oblasti, které dosud upravovaly samostatné zákony. Jeho součástí je odměňování v podnikatelské sféře, dosud upravené zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů, úprava odměňování zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří jsou napojeni na veřejné rozpočty, dosud upravená zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, a úprava zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů.

Nový zákoník práce respektuje stejně jako dosavadní úprava závazky a předpisy Evropských společenství, které musí Česká republika plnit na základě mezinárodních smluv a členství v Evropské unii. Práva zástupců zaměstnanců (odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) zůstávají zachována.

Zákoník práce by měl mít přibližně stejný přímý dopad na podnikatelské prostředí v ČR a na státní rozpočet jako dosavadní právní úprava. Neměl by mít žádné negativní sociální dopady.

**POROVNÁNÍ  
DOSAVADNÍHO ZÁKONÍKU PRÁCE A  
NOVÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE**

*duben 2006*

<b>Dosavadní zákoník práce</b>	<b>Nový zákoník práce</b>
Vychází ze zásady úpravy „co není dovoleno, je zakázáno“.	Vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, což umožní liberalizovat pracovněprávní vztahy.
Je uzavřený ve vztahu k občanskému právu.	Navazuje na platný občanský zákoník s tím, že vztah nového zákoníku práce a občanského zákoníku má být řešen delegačním principem; v pracovněprávních vztazích se budou moci jen použít vyjmenovaná ustanovení občanského zákoníku.
Nedefinuje pojem závislé práce, a tím i toho, co se rozumí pracovněprávními vztahy.	Definuje závislou práci a obsah pracovněprávních vztahů.
Nedefinuje základní pracovněprávní vztahy, ve kterých je vykonávána závislá práce.	Jako základní pracovněprávní vztahy, ve kterých je vykonávána závislá práce, jsou definovány pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

<p>Možnost sjednávat (zakládat) odchýlné úpravy pracovněprávních vztahů od úpravy vyplývající ze zákona je malá a v zásadě jen vůči zaměstnavatelům, kteří provozují podnikatelskou činnost, zejména pokud jde o odměňování zaměstnanců.</p>	<p>Prostor pro odchýlná ujednání účastníků pracovněprávních vztahů má být zvětšen při respektování závazků České republiky vyplývajících z mezinárodních smluv a z práva Evropských společenství.</p>
<p>Dává v podstatě jen unifikovanou možnost úpravy pracovněprávních vztahů na základě toho, co vyplývá ze zákona.</p> <p>Možnost sjednávat odchýlné úpravy pracovněprávních vztahů je orientována v podstatě jen na kolektivní smlouvu a jen v malém rozsahu na pracovní smlouvu nebo jinou, např. tzv. manažerskou smlouvu, pokud jde o odměňování v podnikatelské sféře.</p>	<p>Účastníci pracovněprávních vztahů budou moci pro odchýlná ujednání v pracovněprávních vztazích využívat nejen pracovní smlouvu, kolektivní smlouvu, ale i nepojmenovanou smlouvu podle občanského zákoníku, nebude-li její použití vyloučeno.</p>

<p>Obsahuje rezidua nástrojů k zabezpečování plné zaměstnanosti ve společnosti formou překážek při rozvázání pracovního poměru zaměstnance ze strany zaměstnavatele spočívajících v účinném pomáhání k získání nového zaměstnání nebo např. v případě osamělé zaměstnankyně, osamělého zaměstnance trvale pečujícího o dítě mladší než 15 let, při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů skončí pracovní poměr až po zajištění nového vhodného zaměstnání.</p>	<p>Tuto úpravu nový zákoník práce neobsahuje.</p>
<p>Při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele musí zaměstnavatel plnit tzv. nabídkovou povinnost, tzn., že podmínkou platnosti výpovědi je nabídka nového vhodného zaměstnání pro propouštěného zaměstnance.</p>	<p>Tuto úpravu nový zákoník práce neobsahuje.</p>
<p>S rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů není ze zákona</p>	<p>Je stanoven nový výpovědní důvod rozvázání pracovní poměru ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů a tímž</p>

spojeno právo na výplatu odstupného.	zdravotních důvodů, s nímž je spojeno ze zákona právo na výplatu odstupného.
Řešení důsledků tzv. částečné nezaměstnanosti u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, spojené s nižší výplatou náhrady mzdy zaměstnancům, je možné jen tehdy, jestliže u zaměstnavatele působí odborová organizace.	Řešení důsledků tzv. částečné nezaměstnanosti u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, spojené s nižší výplatou náhrady mzdy zaměstnancům, bude možné i u zaměstnavatelů, u kterých odborová organizace nepůsobí.

Neobsahuje právní úpravu takového rozvržení pracovní doby, která by u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, umožňovala reagovat na měnící se potřebu práce v návaznosti na odbyt jejich produkce.	Nový zákoník práce obsahuje úpravu konta pracovní doby.
Obsahuje úpravu zkrácení pracovní doby ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy.	Tuto úpravu nový zákoník práce neobsahuje.

<p>Prostor pro smluvní ujednání je omezen.</p>	<p>Zvýšená práva zaměstnance v pracovněprávních vztazích mají příslušet na základě práva založeného v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě, ale i v jiné (nepojmenované) smlouvě a ve stanovených případech i vnitřního předpisu vydaného zaměstnavatelem. Pro tato práva vytyčuje nový zákoník práce meze tzv. minima a v některých případech i maxima.</p>
<p>Neobsahuje úpravu základních zásad pracovněprávních vztahů.</p>	<p>Obsahuje úpravu základních zásad pracovněprávních vztahů, které mají sloužit také jako výkladová pravidla.</p>
<p>Obsahuje podrobnou úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace, jakož i úpravu možnosti domáhat se nápravy.</p>	<p>Úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace je obsažena v navrhovaném zákoníku práce jen v menším rozsahu, protože se předpokládá podrobná úprava v antidiskriminačním zákonu, která bude platit i pro pracovněprávní vztahy.</p>



<p>Obsahuje úpravu náhrady škody na zdraví zaměstnanci při pracovním úrazu nebo při zjištění nemoci z povolání.</p>	<p>Úpravu zabezpečení zaměstnance při pracovním úrazu nebo při zjištění nemoci z povolání obsahuje připravovaný zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců.</p>
<p>Obsahuje úpravu oprávnění zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích včetně oprávnění odborových organizací.</p>	<p>Obsahuje úpravu oprávnění zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích včetně oprávnění odborových organizací v dosavadním rozsahu.</p>
<p>Neobsahuje podmínky úpravy poskytování náhrady mzdy nebo platu za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti zaměstnance ze strany zaměstnavatele.</p>	<p>Obsahuje, v návaznosti na schválený zákon o nemocenském pojištění, povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti.</p>
<p>Právní úprava odměňování zaměstnanců v podnikatelské a nepodnikatelské sféře a úprava cestovních náhrad je obsažena ve zvláštních zákonech mimo zákoník práce.</p>	<p>Je zahrnuta právní úprava odměňování zaměstnanců v podnikatelské a nepodnikatelské sféře a úprava cestovních náhrad.</p>

<p>Protože neobsahuje definování závislé práce, obsahuje celou úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně jejích technických a zdravotnických aspektů, které vyplývají z práva Evropských společenství, jakož i úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti, která není vykonána v pracovněprávních vztazích.</p>	<p>Obsahuje základní úpravu práv a povinností zaměstnavatele zaměstnance na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích. Ostatní otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, jakož i mimo pracovněprávní vztahy včetně základní úpravy koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništích, jsou upraveny v zákoně, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy</p>
--	--

<p>Obsahuje tradiční úpravu doručování důležitých písemností v pracovněprávních vztazích tzv. přímo nebo držitelem poštovní licence. Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli upraveno není.</p>	<p>Obsahuje novou úpravu doručování důležitých písemností v pracovněprávních vztazích, kde je vedle tradiční úpravy stanovena možnost doručovat prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Upraveno je i doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli.</p>
<p>Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, přecházejí v případě její smrti práva a povinnosti zaměstnanců z pracovněprávních vztahů na dědice této osoby.</p>	<p>Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, dochází při její smrti k zániku pracovněprávního vztahu.</p>



**Ministerstvo práce a sociálních věcí, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2**

**Kateřina Beránková**, tisková mluvčí MPSV, tel.: 221 922 359, e-mail: [katerina.berankova@mpsv.cz](mailto:katerina.berankova@mpsv.cz)  
[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), [www.noviny-mpsv.cz](http://www.noviny-mpsv.cz)

Ministerstvo práce a sociálních věcí vzniklo v roce 1990. Do jeho kompetence spadá sociální politika (problematika zdravotně postižených, sociální služby, sociální dávky, rodinná politika apod.), sociální pojištění (důchody, nemocenské, apod.), oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost apod.), pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovnost žen a mužů, migrace a integrace cizinců, oblast čerpání finanční pomoci z ESF, atd. K 1. lednu 2005 činil počet systemizovaných pracovních míst v celém resortu práce a sociálních věcí 18 194. Mezi organizace, které MPSV metodicky řídí, patří úřady práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce, inspektoráty práce, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. MPSV přímo spravuje pět ústavů sociální péče - DÚSP Tloskov, ÚSP Zbůch, ÚSP Brno-Chrlice, ÚSP Brno-Královo Pole a ÚSP Hrabyně. Mezi příspěvkové organizace v resortu patří Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Institut výchovy bezpečnosti práce a Výzkumný ústav bezpečnosti práce.