



Nový zákoník práce zajistí větší liberalizaci pracovněprávních vztahů

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) připravilo návrh nového zákoníku práce. Pokud novou právní normu schválí vláda, Parlament a podepíše prezident, vejde v účinnost nejdříve 1. 7. 2006.

Vzhledem k tomu, že se zákoník práce týká všech zaměstnanců a firem, nabídko MPSV spolupráci při jeho tvorbě zástupcům odborů i zaměstnavatelů. Nabídku využili pouze odbory. Zástupci zaměstnavatelů od samého počátku novou právní normu odmítali s tím, že s ní jako s celkem nesouhlasí. Své konkrétní připomínky vyjádřili až během vnějšího připomínkového řízení, v jehož rámci se mohlo vyslovit přes 90 připomínkových míst. Stejně jako ostatní resorty musí i MPSV respektovat rozhodnutí vlády a její legislativní plán prací. Kabinet rozhodl, že MPSV musí návrh nového zákoníku práce odeslat vládě do 31. 5. 2005, což MPSV učinilo. V tuto chvíli tedy další osud nové právní normy leží v rukou vlády.

Nový zákoník práce ruší 58 právních předpisů a nahrazuje několik zákonů. Je tedy výrazně úspornější. **V případě, že projde celým schvalovacím procesem spolu s novým zákonem o nemocenském pojištění, který vláda už schválila, zákonem o úrazovém pojištění a změnami v oblasti sociálních dávek, na kterých MPSV ještě pracuje, bude to znamenat 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 pokud by se čekalo na jeho konečnou podobu, mohlo by to znamenat oddálení účinnosti nového zákoníku práce až o řadu let.

Současný zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., patří k našim nejdéle platným právním předpisům – byl schválen v roce 1965 a nabyl 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 46 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 opačné 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 širší prostor pro smluvní ujednání. Vymezuje také zákonná oprávnění odborových organizací působících u zaměstnavatelů

Nová právní úprava umožní mimo jiné sjednat pro zaměstnance výhodnější úpravu v kolektivní smlouvě, přičemž pracovní smlouvou, popřípadě dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr bude dále možné tuto výhodnost vzhledem k zákonné úpravě a úpravě v kolektivní smlouvě ještě rozšířit.

Na základě požadavku zaměstnavatelů zapracovalo MPSV do návrhu zákoníku práce nový **instit ut konta pracovní doby** a umožňuje tak firmám 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. Firmy budou 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.

Návrh nové právní normy **posiluje úlohu kolektivních smluv**. I nadále je budou moci uzavírat se zaměstnavatelem odborové organizace, které v tomto případě zastupují zaměstnance, kteří nejsou jejich členy.

Nový zákoník práce obsahuje jen základní právní úpravu práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Technické aspekty pak upravuje návrh zákona o dalších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

Zákoník práce nově upravuje i oblasti, které dosud upravovaly samostatné zákony. Součástí nové právní úpravy 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.

Nová úprava respektuje stejně jako úprava dosavadní předpisy Evropských společenství a závazky, 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 i v nové úpravě zachována.

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

Jde o novou právní úpravu, která by měla více odpovídat požadavkům dnešní doby. Kritická vystoupení představitelů některých zaměstnavatelských svazů v posledních dnech zřejmě svědčí o neznalosti navrženého znění nového zákoníku práce, které navíc může doznat na základě dnešního jednání vlády určitých změn.

Kateřina Beránková, tisková mluvčí MPSV

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

Vladimír Hrubý, vedoucí tiskového oddělení, tel.: 221 922 503, e-mail: vladimir.hruby@mpsv.cz

www.mpsv.cz, 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. V resortu pracuje přibližně 15 000 zaměstnanců. Mezi organizace, které MPSV metodicky řídí, patří úřady práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Český úřad bezpečnosti práce, inspektoráty bezpečnosti práce, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. MPSV přímo spravuje pět ústavů sociální péče - DÚSP Tlaskov, 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.