



V Praze dne 11. listopadu 2003

Věcný záměr nového zákoníku práce

Tisková zpráva

Dosavadní samostatnost zákoníku práce přináší mnohé výhody při aplikaci právních norem, na druhé straně však úplné odtržení od občanského práva vede, při nařizující povaze zákoníku práce, k negativním dopadům z hlediska samotné ochrany zaměstnance. **V současných společenskoekonomických podmínkách tak dochází k obcházení pracovněprávní úpravy a k využívání nástrojů občanského práva, které respektuje smluvní volnost účastníků, potřebnou a požadovanou liberalizovanými společenskými vztahy.** Převažující nařizující povaha zákoníku práce, která přetrvává i navzdory jeho novelizacím v posledních letech (*po roce 1990 bylo provedeno 27 změn zákoníku práce, z toho však 4 zásadnější povahy*), je závažnou překážkou dalšího rozvoje pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec a zaměstnavatel mohou svými právními úkony zakládat práva a povinnosti pouze v mezích ustanovení zákoníku práce a nemohou si vzájemně projevenou vůlí odchýlně upravit otázky, které zákoník práce výslovně nedovoluje. V případech kdy souhlasná vůle zaměstnance a zaměstnavatele má za následek zlepšení pracovních podmínek zaměstnance, se tak současné nařizující pojetí dostává do rozporu se základní funkcí pracovního práva, s ochranou právního postavení zaměstnance při výkonu práce.

Základním cílem pracovněprávních norem je plnit ochrannou funkci ve vztahu k zaměstnanci. Zvýšená ochrana zaměstnance však na druhé straně popírá do určité míry možnost smluvní volnosti, kdy subjekty se nemohou vlastní vůlí odchýlit od nařizujících ustanovení zákoníku práce.

Dosavadní zákoník práce nedostatečně vymezuje předmět své působnosti, chybí vymezení charakteru tzv. závislé práce, která by byla výlučně řešena pracovněprávními předpisy. V praxi tak často dochází k obcházení zákoníku práce a k uzavírání právních vztahů, jejichž předmětem je výkon závislé práce, podle norem občanského zákoníku, popřípadě podle obchodního zákoníku. Subjekt, pro něhož je práce konána je v občanskoprávním vztahu zbaven mnoha povinností, které stanoví nařizující pracovněprávní normy a na druhé straně je fyzická osoba vykonávající práci zbavena ochrany a postavena do rovného postavení se subjektem, pro něhož práci koná.

Nové pojetí zákoníku práce by mělo vycházet z úrovně společenských a ekonomických vztahů a odpovídat mezinárodním trendům vývoje pracovního práva. Je potřebné dále liberalizovat pracovněprávní vztahy a vymezit jejich vztah k připravovanému občanskému zákoníku tak, aby při zachování specifik pracovněprávní úpravy byl patrný společný soukromoprávní charakter úpravy.

V novém zákoníku práce se navrhuje řešit zejména tyto otázky:

- **koncipovat jej podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“** (čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky), která bude vyjádřena v občanském zákoníku,
- **vymezit použití norem občanského zákoníku** pro pracovněprávní vztahy,
- **definovat předmět (objekt) pracovněprávních vztahů, jímž bude výkon závislé (podřízené) práce,**
- **posilovat princip liberalizace** rozšířením smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů při respektování principu rovného zacházení, nařizujícími normami garantovat zaměstnancům základní práva a pracovní podmínky, v dalších otázkách vytvořit prostor pro smluvní ujednání,
- **jako základní pracovněprávní vztah** upravit pracovní poměr,
- **nově v pracovněprávních vztazích upravit rovněž výkon závislé (podřízené) práce mimo pracovní poměr,**
- **v pracovním poměru jako základním pracovněprávním vztahu pro výkon závislé (podřízené) práce, jakož i ve smlouvě o práci konané mimo pracovní poměr, poskytovat zaměstnanci ochranu a záruku odpovídajícího pracovního postavení,**
- **vymezit vzájemný vztah zákona, kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, popřípadě smlouvy o práci konané mimo pracovní poměr** tak, že zákonná úprava vymezí (upraví) základní otázky (standards) a vytvoří prostor pro smluvní ujednání subjektů soukromých pracovněprávních vztahů, v rámci tohoto prostoru je možné sjednat pro zaměstnance výhodnější úpravu v kolektivní smlouvě, přičemž pracovní smlouvou, popřípadě smlouvou o práci konané mimo pracovní poměr bude dále možné tuto výhodnost vzhledem k zákonné úpravě a úpravě v kolektivní smlouvě ještě rozšířit; zároveň bude třeba vymezit vztahy mezi jednotlivými právními úkony, vymezit vztahy mezi orgány jednajícími za zaměstnavatele a zaměstnavateli z hlediska rozsahu jejich oprávnění
- **vymezit zákonná oprávnění odborových organizací** působících u zaměstnavatelů,
- **vyřešit problémy týkající se rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně,**
- **smluvní závazky překračující trvání zaměstnaneckého vztahu,** to je závazky omezující další výkon výdělečné činnosti po jeho skončení.

Vladimír Hrubý
vedoucí tiskového oddělení
Tel.: 221 922 503
vladimir.hruby@mpsv.cz