

Senát zamítl návrh nového zákoníku práce

Senátoři zamítlí návrh nového zákoníku práce. Novou právní normu tak znovu projedná Poslanecká sněmovna. Pokud ji poslanci schválí a prezident podepíše, vejde v účinnost od **1. 1. 2007**.

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 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 48 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.

V poslední době vystoupily některé odborové svazy s kritikou paragrafu 24. Jedná se o pozměňovací poslanecký návrh, který během projednávání nové právní normy Poslanecká sněmovna přijala. Na základě této úpravy by byl zaměstnavatel oprávněn, v případě, že se jednotlivé odborové organizace nedohodnou, uzavřít kolektivní smlouvu s tou odborovou organizací (více



odborovými organizacemi), která má největší počet členů. Toto opatření považují zástupci některých odborových svazů za protiústavní. Současná právní úprava předpokládá dohodu mezi všemi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem. Stejnou úpravu obsahoval i vládní návrh zákoníku práce. „*Pokud chtějí odborové svazy určitou změnu, měly by sjednotit své názory a měly by se dohodnout, co vlastně chtějí,*“ říká místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach a dodává: „*MPSV je i nadále připraveno k diskusi.*“

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.

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.

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

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. 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 Tlakov, 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.