



MPSV připravilo návrh nového zákoníku práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) připravilo a rozeslalo do vnějšího připomínkového řízení návrh nového zákoníku práce.

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 – počet novelizací překročil také číslo čtyřicet – k dnešnímu dni 42.

Vzhledem k tomu, že se situace v pracovněprávní oblasti neustále vyvíjí, je potřeba na tento fakt reagovat. Proto MPSV vypracovalo návrh nejen nového zákoníku práce, ale také návrhy:

- zákona, kterým se upravují další požadavky na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích,
- zákona o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti vykonávané mimo pracovněprávní vztahy,
- a zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.

Nová úprava by měla odrážet potřeby tržního hospodářství a eliminovat zažité rovnostářství mezi zaměstnanci. V žádném případě to ale neznamená porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců. Všem zaměstnancům bude ze zákona vyplývat právo na tzv. minimální sociální standard.

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.

Větší liberalizace pracovněprávních vztahů má umožnit také propojení úpravy zákoníku práce s úpravou občanského zákoníku při využití delegační zásady. To by se mělo projevit v úpravě obecných právních otázek, čímž mají být eliminovány dosavadní neodůvodněné rozdíly mezi pojetím zákoníku práce a občanského zákoníku.

Nově bude zákoník práce obsahovat zákony, které dosud „stály“ samostatně. Tedy z věcného pohledu bude úspornější. Součástí nové právní úpravy bude odměňování v podnikatelské sféře, dosud upravené zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, 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, úprava zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů, a úprava



zákona č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění zákona č. 3/1991 Sb.

Nová úprava bude, stejně jako úprava dosavadní, respektovat závazky, které České republice vyplývají z mezinárodních smluv, jimiž je vázána, jakož i předpisy Evropských společenství, které je jako člen Evropské unie povinna naplnit.

Práva zástupců zaměstnanců (odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) mají zůstat i v nové úpravě zachována.

Kateřina Beránková, tisková mluvčí MPSV



Datum: 1. 2. 2005

POROVNÁNÍ DOSAVADNÍHO ZÁKONÍKU PRÁCE A NAVRHOVANÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE

Dosavadní zákoník práce

Navrhovaný zákoník práce

Vychází ze zásady úpravy „co není dovoleno, je zakázáno“.

Má vycházet ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. To umožní liberalizovat pracovněprávní vztahy.

Je uzavřený ve vztahu k občanskému právu. Jde o relativní samostatnost zákoníku práce.

Má navazovat na dosavadní (platný) občanský zákoník s tím, že vztah nového zákoníku práce a občanského zákoníku má být řešen delegační metodou, tzn., v pracovněprávních vztazích se budou moci použít vyjmenovaná ustanovení občanského zákoníku.

Nedefinuje pojem závislé práce, a tím i toho, co se rozumí pracovněprávními vztahy.

Má obsahovat definování závislé práce a obsah pracovněprávních vztahů.

Práce v pracovním poměru je nadřazena práci vykonávané na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti).

Má obsahovat jen úpravu dohody o práci konané mimo pracovní poměr určené zejména k výkonu práce menšího rozsahu po 300 hodin v kalendářním roce. Uzavření této dohody nebude muset být jen výjimečné jako je tomu podle dosavadního zákoníku práce.

Možnost sjednávat (zakládat) odchylné 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.

Prostor pro odchylná ujednání účastníků pracovněprávních vztahů má být zvětšen při respektování závazků České republiky vyplývajících z mezinárodních smluv a z práva Evropských společenství.

Dává v podstatě jen unifikovanou možnost úpravy pracovněprávních vztahů na základě tohoto, co vyplývá ze zákona.

Účastníci pracovněprávních vztahů budou moci pro odchylná ujednání v pracovněprávních vztazích využívat nejen pracovní smlouvu, kolektivní smlouvu, ale i nepojmenovanou smlouvu podle občanského zákoníku, nebude-li její použití vyloučeno.

Možnost sjednávat odchylné 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.



Dosavadní zákoník práce

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.

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.

Pracovní poměr zaměstnanců, vykonávajících v zákoně definované vedoucí funkce, musí být založen jmenováním.

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.

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.

Navrhovaný zákoník práce

S takovou úpravou se v navrhovaném zákoníku práce neuvažuje.

S takovou úpravou se v navrhovaném zákoníku práce neuvažuje.

Jmenování zaměstnance na vedoucí místo u zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou činnost má být jen dobrovolné. Povinné má být jen u zaměstnavatelů, odměňování jejich zaměstnanců je navázáno na veřejné rozpočty a v případě vedoucích zaměstnanců ve státních podnicích.

Řešení důsledků tzv. částečné nezaměstnanosti u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, spojené s nižší výplatou náhrady mzdy zaměstnancům, by mělo být možné i u zaměstnavatelů, u kterých odborová organizace nepůsobí.

Takovou možnost má nová úprava obsahovat prostřednictvím konta pracovní doby dohodnutého v kolektivní smlouvě.



Dosavadní zákoník práce

Navrhovaný zákoník práce

Obsahuje úpravu zkrácení pracovní doby ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy.

S takovou úpravou se v novém zákoníku práce neuvažuje.

Výkon práce přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit až do 150 hodin v kalendářním roce a zaměstnanec je povinen takový příkaz uposlechnout.

Veškerá práce přesčas, kterou bude zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, má být ze strany zaměstnance dobrovolná.

Na dodatečnou dovolenou má nárok zaměstnanec, který vykonává práce v podzemí nebo při ražení tunelů a štol, jakož i zaměstnanec, který vykonává práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé a také zaměstnanec, který pracuje v oblastech tropických nebo jiných zdravotně obtížných.

Právo na dodatečnou dovolenou má ze zákona mít jen zaměstnanec, který vykonává práce v podzemí nebo při ražení tunelů a štol a zaměstnanec, který pracuje v oblastech tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech.

Prostor pro smluvní ujednání je omezen.

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 má zákoník práce vytýčit meze tzv. minima a v některých případech i maxima.

Neobsahuje úpravu základních principů pracovněprávních vztahů.

Má obsahovat úpravu základních principů pracovněprávních vztahů, které mají sloužit také jako výkladová pravidla.

Obsahuje podrobnou úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace, jakož i úpravu možnosti domáhat se nápravy.

Úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace má být obsažena v navrhovaném zákoníku práce jen v menším rozsahu, protože se předpokládá podrobná úprava v antidiskriminačním zákonu, která bude platit i pro pracovněprávní vztahy.



Dosavadní zákoník práce

Obsahuje úpravu náhrady škody na zdraví zaměstnanci při pracovním úrazu nebo při zjištění nemoci z povolání.

Obsahuje úpravu oprávnění zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

Navrhovaný zákoník práce

Úpravu zabezpečení zaměstnance při pracovním úrazu nebo při zjištění nemoci z povolání má obsahovat připravovaný zákon o úrazovém pojištění, který se současně MPSV předkládá.

Má obsahovat úpravu oprávnění zástupců zaměstnanců odborových organizací v pracovněprávních vztazích v dosavadním rozsahu.

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 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.