

## **MPSV odeslalo vládě návrh nového zákoníku práce**

**Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) dokončilo práce na návrhu nového zákoníku práce a 3. června 2005 jej odeslalo vládě. Pokud novou právní normu schválí kabinet, Parlament a podepíše prezident, vejde v účinnost 1. července 2006.**

Přípravu návrhu nového zákoníku práce provázela a stále provází řada diskusí, a to nejen v rámci tripartity. Během vnějšího připomínkového řízení se k němu mohlo vyjádřit asi 80 připomínkových míst. MPSV se snažilo, pokud to bylo s ohledem na schválenou koncepci úpravy možné, maximálně jejich požadavkům a návrhům vyhovět.

Nový zákoník práce ruší 56 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 několik 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 45 novelizací.

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

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

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.

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 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 i v nové úpravě zachována.

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.

**POROVNÁNÍ  
DOSAVADNÍHO ZÁKONÍKU PRÁCE A NAVRHOVANÉHO  
ZÁKONÍKU PRÁCE**

*Červen 2005*

## Dosavadní zákoník práce

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

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

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

Nejsou definovány základní pracovněprávní vztahy, ve kterých je vykonávána závislá 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.

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

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.

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 například v tom, že v případě osamělé zaměstnankyně, osamělého zaměstnance trvale pečujícího o dítě mladší

## Navrhovaný zákoník práce

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

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

Má obsahovat definování závislé práce a obsah pracovněprávních vztahů.

Jako základní pracovněprávní vztahy, ve kterých je definována závislá práce, jsou definovány pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

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

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.

S takovou úpravou navrhovaný zákoník práce nepočítá.

## Dosavadní zákoník práce

## Navrhovaný zákoník práce

než 15 let či při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů skončí pracovní poměr až po zajištění nového vhodného zaměstnání.

Při rozvázání pracovního poměru výpovědi ze strany zaměstnavatele musí zaměstnavatel plnit tzv. nabídkovou povinnost, to znamená, že podmínkou platnosti výpovědi je nabídka nového vhodného zaměstnání pro propouštěného zaměstnance.

S rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů není ze zákona spojeno právo na výplatu odstupného.

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.

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

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

S takovou úpravou navrhovaný zákoník práce nepočítá.

Je vytvořen nový výpovědní důvod rozvázání pracovní poměru ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů, s nímž je ze zákona spojeno právo na výplatu odstupného.

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.

S takovou úpravou navrhovaný zákoník práce nepočítá.

Práce přesčas, kterou bude zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, má být ze strany zaměstnance povinná v rozsahu 50 hodin v kalendářním roce.

## Dosavadní zákoník práce

## Navrhovaný zákoník práce

Prostor pro smluvní ujednání je omezen.	Zvýšená práva zaměstnance v pracovněprávních vztazích mají příslušet na základě práva, které je založeno v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo i v jiné (nepojmenované) smlouvě a ve stanovených případech i na základě vnitřního předpisu vydaného zaměstnavatelem. Pro tato práva má zákoník práce vytyčit 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.
Obsahuje úpravu náhrady škody na zdraví zaměstnanci při pracovním úrazu nebo při zjištění nemoci z povolání.	Úpravu zabezpečení zaměstnance při pracovním úrazu nebo při zjištění nemoci z povolání má obsahovat připravovaný zákon o úrazovém pojištění, který je předložen.
Obsahuje úpravu oprávnění zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.	Má obsahovat úpravu oprávnění zástupců zaměstnanců, jimiž jsou odborové organizace, v pracovněprávních vztazích v dosavadním rozsahu.
Neobsahuje podmínky úpravy poskytování náhrady mzdy nebo platu za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti zaměstnance ze strany zaměstnavatele.	Obsahuje, v návaznosti na vládou schválený návrh zákona o nemocenském pojištění, povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti.
Právní úprava odměňování zaměstnanců v podnikatelské a nepodnikatelské sféře a úprava cestovních náhrad je obsažena ve zvláštních zákonech mimo zákoník práce.	Právní úprava odměňování zaměstnanců v podnikatelské a nepodnikatelské sféře a úprava cestovních náhrad je obsažena v návrhu zákoníku práce.

## Dosavadní zákoník práce

Dosavadní zákoník práce, 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 vykonávána v pracovněprávních vztazích.

Na úseku úpravy náhrady škody ze strany zaměstnance obsahuje úpravy dohody o hmotné odpovědnosti s předpokládaným zaviněním zaměstnance, nedojde-li k vyvinění zaměstnance, jež musí zaměstnanec sám prokázat.

Obsahuje tradiční úpravu doručování důležitých písemností v pracovněprávních vztazích tzv. přímo nebo držitelem poštovní licence. Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli upraveno není.

Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, přecházejí v případě její smrti práva a povinnosti zaměstnanců z pracovněprávních vztahů na dědice této osoby.

## Navrhovaný zákoník práce

Obsahuje základní úpravu práv a povinností zaměstnavatele a 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 se navrhuje upravit v návrhu zákona, 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 se současně předkládá.

Úprava dohody o hmotné odpovědnosti není v novém zákoníku práce obsažena.

Obsahuje novou úpravu doručování důležitých písemností v pracovněprávních vztazích, kde se vedle tradiční úpravy navrhuje i možnost doručovat prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Upraveno je i doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli.

Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, dochází při její smrti k zániku pracovněprávního vztahu.