

Člověk je slovy význačného antického filosofa Aristotela *tvor společenský*, potřebuje tedy společenské vztahy k tomu, aby mohl vůbec jako lidská bytost existovat. Jedním z nejdůležitějších společenských vztahů je vztah pracovní, protože prostřednictvím práce se člověk realizuje. Oblast pracovního práva tedy považuji za jednu z nejdůležitějších právních oblastí a jak jsem již uvedl v úvodu této práce, v životě se s ní setká naprostá většina lidí, proto znalost těchto předpisů považuji za zásadní.

Vzhledem k tomu, že oblast a úprava pracovněprávních vztahů je natolik rozsáhlá, že by se jednou diplomovou prací nedala jako celek pojmout, zvolil jsem si jako téma, kterým jsem se rozhodl zabývat, problematiku pracovních povinností zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, nejčastější způsoby jejich porušování a z toho plynoucí sankce. Od 1. ledna 2007 oblast pracovněprávních vztahů pokrývá nový zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jehož součástí je i problematika je i mnou zvolené téma. Jedná se o problematiku úzce spojenou s každodenní praxí a přesto nebo právě proto se jí zákoník práce spíše dotýká, než aby je komplexně upravoval. Důvodem může být například právě fakt, že se tento specifický okruh pracovněprávních vztahů právě v praxi rapidně rozvíjí.

Nejlépe tento názor vystihuje kapitola 5, v jejímž rámci uvádím nejčastější způsoby porušování pracovních povinností ze strany zaměstnanců a nejčastěji využívané formy kontroly této činnosti ze strany zaměstnavatelů. V důsledku neustále se zrychlujícího společenského vývoje se objevuje celá řada nových forem porušování povinností, ale i doposud neznámých forem kontroly, o kterých se však zákonná úprava nezmiňuje. Na jednu stranu je to pochopitelné, neboť zákon se nemůže věnovat všem možným eventualitám, které mohou nastat. V případě, že se však taková „opomenutá“ událost objeví a je třeba, aby byla vyřešena, vyvstane zde problém. V této práci se tedy mimo jiné snažím poukázat na nedostatky současné platné právní úpravy a zároveň navrhuji možná řešení zákonem nepopisované problematiky v praxi.

Zářivým důkazem toho, že pracovní právo je právem živým a neustále se rozvíjejícím, je právě nově přijatý zákoník práce, jehož návrh byl předložen zejména proto, že stávající úprava pracovněprávních vztahů byla již nedostačující. Popisovala totiž společenské poměry, které v tehdejší praxi již dávno nenacházeli uplatnění.

zájem, a o jejichž práci má stejný zájem konkurence. Ne zřídka, pokud jsou si zaměstnanci vědomi svojí hodnoty, dokáží zaměstnavatele v podstatě různými způsoby vydírat a zajišťovat si tak pevnější postavení i v případě, že jejich práce není založena na větším pracovním výkonu, ale jen na určité výjimečné či specifické vlastnosti, kterou mohli přitom získat pouze prostřednictvím toho, konkrétního zaměstnavatele. Nemálo společností také velmi často investuje do vzdělání pracovníků stovky tisíc korun a nemají žádný nástroj, jak je následně udržet, eventuálně jak dostat tyto náklady zpět, pokud se tito zaměstnanci rozhodnou odejít. Zákoník práce se ani tímto problémem nijak nezabývá a ani neposkytuje pro tyto účely dostatek smluvní volnosti.

Já osobně se na celou problematiku musím, vzhledem ke své funkci, dívat spíše očima zaměstnavatele. Je mi zcela jasné, že v zájmu státu je zajistit co největší zaměstnanost a také, že vzhledem k faktu, že velmi značné procento zaměstnanců nedisponuje dostatečným obranným potenciálem, ať již v podobě vědomostí, tak také samozřejmě v podobě finančních prostředků, je třeba zajistit zákonnou ochranu zaměstnanců. Problémem ale je najít onu hranici, kde by ochrana zaměstnance měla končit a přecházet přirozeně do ochrany zaměstnavatele. Domnívám se, že pracovní povinnosti, jako nedílná součást pracovního vztahu, by měly být upravena ve větší míře na smluvním základě. Podle mého názoru je nutno přestat nahlížet na práci jen jako na povinnosti a začít ji také chápat jako závazek obou smluvních stran se všemi právy a povinnostmi, vyplývajícími jednak ze smluvených ujednání a doplňkově i zákonem, tedy podobně, jako je tomu u závazkových vztahů podle obchodního zákoníku. Při této úvaze vycházím hlavně ze skutečnosti, že v dnešní době již neexistuje povinnost být zaměstnán, a proto rozhodnutí pracovat je projevem vůle, a mělo by být upravováno v rámci smluvní volnosti stran. Osobně bych rád viděl velkou smluvní volnost u takových ujednání, jakými jsou různé specifické podmínky pro chování ve společnosti, zacházení s jejím majetkem (vybavením) a to včetně možnosti sjednání různých sankcí, například finančních postihů. Je třeba vidět, že zaměstnavatel (současně také většinou v soukromém sektoru majitel) v podstatě zve zaměstnance na jakousi návštěvu do svého soukromí a půjčuje jim své vlastní věci pro jejich práci. Netřeba v této souvislosti zdůrazňovat, jak se někteří zaměstnanci k takovým věcem dokáží chovat. Dále bych ponechal zaměstnavateli více volnosti při přerazování zaměstnance na jinou práci, protože vím, jak je v současné době někdy nutné improvizovat a není možné držet takové stavy zaměstnanců, kterými by

bylo možno pokrýt veškeré činnosti. Také bych byl pro zpřísnění zákona v oblasti týkající se úniku informací, protože v dnešní době, kdy technika je na tak vysoké úrovni je pro zaměstnance velmi jednoduché zcizit zaměstnavateli důležité informace nebo podobná tajemství a zneužít je pro svoji potřebu nebo potřebu třetích osob.

Na závěr bych chtěl tedy shrnout všechny návrhy pod jednu myšlenku, tedy že pracovněprávní vztah by měl být upraven tak, aby si obě strany jasně uvědomovaly, že jen ony budou rozhodovat o jeho pravidlech a zákon jim v tomto ohledu bude jakousi pomocnou příručkou. Zákon by tedy neměl sloužit k tomu, aby v něm jedna či druhá strana hledala ustanovení, na základě kterých nad svým protivníkem zvítězí.