

6. Závěr

Pracovní právo vzniklo v procesu vývoje společnosti z práva občanského. Zejména individuální pracovní právo, jehož základem jsou dvoustranné smluvní (pracovněprávní) vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, si zachovalo soukromoprávní povahu.

Pracovní právo se trvale vyvíjí. Jeho vývoj v tržních podmínkách směřuje k liberalizaci, pro kterou je charakteristická cesta k postupnému uvolňování vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tento trend se po roce 1990 začal - i když velmi pozvolna a nepřiliš výrazně - projevovat i v českém pracovním právu, a to nejen v přijatých novelách zákoníku práce, ale i v rozhodovací činnosti soudů. Národním příkladem působení zmíněného trendu je např. Nález Ústavního soudu České republiky ÚS II. 192/95, podle něhož *„Ustanovení článku 2 odst. 3 Listiny základních práv svobod a článku 2 odst. 4 Ústavy České republiky, znějící „Každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“, musí platit i pro oblast pracovněprávních vztahů, a to i při vědomí jejich specifík, neboť jde o ustanovení, mající v každé demokratické společnosti zásadní význam, a to potud, že je pojistkou svobody a současně i pojistkou proti totalitarizaci společnosti, již je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života.“*

Snaha přizpůsobit úpravu pracovněprávních vztahů novým společenským potřebám a naznačenému trendu přijetím dostatečně liberální právní úpravy, která na jedné straně bude odpovídat potřebám praxe, na druhé straně bude současně dostatečně chránit zaměstnance jako slabšího účastníka pracovněprávních vztahů, se však - bohužel - do značné míry minula účinkem. Dokladem toho je nynější zákoník práce, ve kterém na místo očekávaného rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů převažují i nadále ustanovení kogentní povahy.

Zákonná úprava pracovněprávních vztahů by měla v budoucnu řešit pouze základní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Na volném trhu práce, který je jedním ze znaků moderní společnosti,

se musí i v pracovněprávních vztazích prosadit zásada, že co není zakázáno, je dovoleno, pokud to není v rozporu s dobrými mravy. Je jen otázkou času, kdy se tyto principy stanou základem pracovního práva i v České republice.