

Závěr

Pracovní právo obecně je vždy kompromisem mnoha různých protichůdných sil. Co se nakonec odrazí v zákonných ustanoveních, a které názory zůstanou nevyslyšeny je většinou dáno momentální společenskou situací. Pryč jsou naštěstí doby, kdy zaměstnanci byli téměř bez ochrany. Převládající zájem na průmyslovém a výrobním rozvoji nahradil zájem na ochraně zaměstnanců. Postupně bylo zaručeno právo na ochranu zdraví, zabezpečení při úrazu a ve stáří, centrem zájmu se staly pracovní podmínky, přestávky v práci a zavádění dovolené na zotavenou. Zákonodárce si uvědomoval jak slabou stranou smluvního vztahu zaměstnanci jsou a čím dál tím více reguloval chování zaměstnavatelů. České pracovní právo tak dostalo na dlouhou dobu podobu státem nadměru regulovaného odvětví, kde se smluvní strany nemohly odchýlit od zákonné úpravy.

Otázkou je, zda ve stejné míře volají po smluvní svobodě zaměstnanci i zaměstnavatelé. S uvolněním pracovního trhu, vstupem do Evropské unie a současnou hospodářskou krizí je uvolnění rigidních vztahů samozřejmě žádoucí. Nový zákoník práce sice umožňuje sjednávat pracovní podmínky daleko flexibilněji, přesto myslím, že jak zaměstnanci tak zaměstnavatelé cítí, že se mnoho nezměnilo.

Z hlediska mé práce bych se ráda pozastavila nad úpravou pracovních poměrů. Zákoník práce upravuje poměrně jasně pracovní poměr na dobu určitou, neurčitou i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (krátkodobá zaměstnání). Nijak nebrání ani částečným úvazkům nebo nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby, přesto jejich použití není moc běžné. Určitě to nebude proto, že zaměstnavatelé chtějí za každou cenu upřednostňovat pracovní poměr na dobu neurčitou na stanovenou týdenní pracovní dobu nad ostatními krátkodobějšími formami. Jistou roli hraje nedostatečná praxe, neboť flexibilní formy zaměstnávání u nás nemají velkou historii.

Ve většině evropských zemí jsou částečné úvazky běžnou formou zaměstnávání, dokonce je na ně nahlíženo mírně negativně, z hlediska jejich nestability. Je to dáno množstvím lidí, kteří by rádi pracovali na plný úvazek, ale spokojí se alespoň s částečným. Naopak u nás je mnoho těch, kteří by uvítali zkrácený úvazek, není jim to však umožněno. Například ve Španělsku jsou krátkodobé pracovní poměry prostředkem boje s nezaměstnaností. Na jednu stranu umožní více lidem získat ekonomické prostředky a na druhou stranu dává zaměstnavatelům širší možnosti uzavíráním „úspornějších typů“ smluv.

Bylo by proto dobré, aby byly zákoníkem práce upraveny i flexibilní formy práce o které by se zaměstnavatelé mohli opřít při vytváření pracovních míst. Nejvíce by u nás tyto změny uvítaly ženy s dětmi, studenti nebo lidé se zdravotními problémy. A nejen oni stojí před nelehkým úkolem skloubit pracovní dobu s osobním životem. Jen častější použití pružné pracovní doby by vyřešila spoustu problémů spojených s faktem, že většině zaměstnancům končí pracovní doba ve stejnou hodinu. Obstarání administrativních záležitostí tak musí řešit dovolenou, což se rozhodně neslučuje s jejím hlavním účelem, a to regenerací sil zaměstnance.

Práce z domova by umožnila například matkám s dětmi získat více ekonomických prostředků, zvláště když je tolik zaměstnání, která by v dnešní době informačních technologií, z domova mohla být vykonávána. Odnímalo by to určité povinnosti zaměstnavatele spojené s poskytováním místa výkonu práce, přestávek v práci či zabezpečování ochrany při práci a náklady na pracovní sílu by se tím snížily. Pro zaměstnance, kteří musí denně dojíždět by se staly domácí kancelářské práce příjemnou alternativou.

Sdílení pracovního místa (španělská úprava ho zná v souvislosti s odchodem zaměstnanců do částečného důchodu), by se určitě ujalo na pozicích, kde nelze zavést pružnou pracovní dobu (např. zaměstnanci pracující v úředních hodinách).

Velký nedostatek vidím i v nízkém počtu hodin u dohod konaných mimo pracovní poměr. Alespoň dvojnásobným zvýšením by se zamezilo již tak častému obcházení zákonem stanovených limitů a čistě nárazový charakter by se změnil v zajímavou alternativu k pracovnímu poměru na dobu určitou.

Z praktického hlediska, většina pružných forem práce je u nás možná a proveditelná, ochota zaměstnavatelů bez výslovných zákonných ustanovení a dostatečných zkušeností je však problémem daleko složitějším. Nezbyvá tedy než doufat v to, že si flexibilní formy zaměstnání najdou brzy své místo v pracovním právu a zaměstnavatelé brzy zjistí, že mohou být i pro ně přínosem.