

Závěr

Ve své práci jsem se snažila zprostředkovat postupný vývoj pracovního práva u nás, upozornit na okolnosti, které měly význam pro další rozvoj pracovního práva. Dále jsem se snažila srovnat právní úpravu starého zákoníku práce s novým, především v otázkách zabývajících se skončením pracovního poměru. Zaměstnavatel nově nemusí zaměstnanci povinně nabízet nové zaměstnání v daných případech, jak tomu bylo v minulém zákoníku. S přijetím nového zákoníku se očekávalo mnohé, ve skutečnosti však k výrazným změnám nedošlo, pomínu – li základní myšlenku nového ZP, a to zásadu „co není zakázáno, je dovoleno,“ která se v něm nově objevuje. Při bližším prozkoumání jednotlivých ustanovení zjistíme, že tato zásada je velmi omezena nejen kogentními normami, přejatým právem EU, ale také povahou ustanovení, atd., jak jsem již výše zmínila. K novému zákoníku byla přijata již celá řada novel, které přinesly jisté zlepšení a odstranění některých nedostatků zákoníku. Myslím si ale, že je ještě hodně prostoru pro změny, především v otázce liberalizace a flexibility v pracovněprávních vztazích. Důležitý cíl vidím také v posílení postavení zaměstnavatelů, tím pádem i v jistém oslabení postavení zaměstnanců, především v otázkách skončení pracovního poměru.

Současná právní úprava pracovního práva převzala mnoho ze starého ZP, mnoho problémů nevyřešila, ale přesto mi současná úprava připadá lepší, jako největší plus nového zákoníku bych hodnotila již výše zmíněnou soukromoprávní zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“ a nálezem ÚS nastolenou vazbu na občanský zákoník. Přestože se i nyní najde řada nejen maličností, které by bylo pro zlepšení využití pracovního práva v praxi ještě třeba dopracovat nebo pozměnit. Tento úkol si vzalo za své ministerstvo práce a sociálních věcí. Zveřejnilo přehled námětů ke koncepčním v ZP. Mezi sledované cíle patří čtyři základní, a to: flexibilita pracovního poměru, liberalizace právní úpravy pracovního práva, zpřesnění právní úpravy a vyčištění textu zákona. Úprava vychází i z tzv. Zelené knihy EU, která stanovuje cíle jako je např. zlepšení flexibility na trhu práce, aby bylo snadnější získat nového zaměstnance, když je to potřeba, ale také aby bylo snadnější se „zbavit“ přebytečného zaměstnance např. nyní, v době krize. Na druhou stranu ale musí být zachován určitý standart sociální jistoty. Středem mezi dvěma póly se nazývá tzv. „princip flexicurita“. Znamená to dohromady jak flexibilitu, tak také sociální jistotu. Zaměstnanci by se nebáli měnit častěji zaměstnání a naopak zaměstnavatelé by neměli obavy přijímat nové zaměstnance, protože by věděli, že není problém je propustit. Možností, jak toho dosáhnout je např. prodloužit zkušební dobu, omezit závaznost kolektivních smluv, určité právní uvolnění úpravy pracovního poměru na dobu určitou, možnost propuštění, i když by zde nebyl zákonný důvod výpovědi s tím, že by

zaměstnanec dostal tučné odstupné, zavést nové omezení stávek, vytvořit delšího vyrovnávací období pro kalkulaci přesčasů za účelem umožnění zaměstnavateli rozšíření pracovní doby bez placení přesčasů, aj.¹

Mezi jednotlivé oblasti, které by se měly do určité míry měnit, patří např. úprava pojetí neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích, postavení vedoucích zaměstnanců, úprava zkušební doby, dále pracovního poměru na dobu určitou, konkurenční doložky, přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, změny druhu a místa výkonu práce, otázka reprezentativnosti odborů a kolektivních smluv, oprávnění odborů, dočasného přidělení zaměstnance, změny v zastupování zaměstnance, další dílčí změny a především změny zabývající se skončením pracovního poměru.²

Jedním z hlavních cílů, které jsem si kladla za své, bylo věnovat se právnímu institutu výpovědi, jak v právu českém, tak v právu německém. Pokusila jsem se srovnat tyto instituty v jednotlivých otázkách a upozornit na to, v čem se tyto dvě právní úpravy liší a která mi v konkrétním případě připadá lepší.

Blíže bych se nyní zaměřila na návrhy změn problematiky skončení pracovního poměru. Navrhuje se zobecnit výpovědní důvody, aby nebyly příliš kazuistické, na druhou stranu musí být jejich výčet taxativní, jelikož demonstrativní výčet je v otázce jednostranného ukončení pracovního poměru pro zaměstnance nepřipustný. Také se zde nabízí otázka, zda by tato změna neměla negativní vliv na sociální jistotu zaměstnanců. Mně osobně se líbí právní úprava, která je v Německu. Zaměstnavatelé mají relativně široké možnosti, jak se „zbavit“ přebytečného zaměstnance, neboť nemají přesně vytyčené jednotlivé výpovědní důvody, ale jejich základním principem je, aby byla výpověď sociálně ospravedlněná. Důvody mohou být v zásadě týkající se osoby zaměstnance, jeho chování nebo důvody spočívající v provozu. V zásadě lze zaměstnanci dát výpověď, pokud se u něho nevyskytuje nějaký případ, kdy se na něho vztahuje ochrana před výpovědí podle zákona KSchG, případně podle jiných zvláštních zákonů.

Zaměstnavatelé mohou např. dát po dobu prvních šesti měsíců výpověď z jakéhokoli důvodu. Také mají delší zkušební dobu – šestiměsíční. Na druhou stranu mají u této zkušební doby také dvou týdenní výpovědní dobu, která třeba u nás není u skončení pracovního poměru ve zkušební době. U nás máme jen jakousi tří denní pořádkovou dobu.

¹ Srov. Bělina, M. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce. Právní zpravodaj. 9. ročník. č. 11, 2008

² Srov. Bezouška, P.; Hůrka, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. Právní rozhledy. 17. ročník. č. 10, 2009

V německém právu rozlišují celkem tři typy výpovědi. Jeden odpovídá naší výpovědi, druhý spíše okamžitému zrušení pracovního poměru a ten třetí u nás není vůbec upraven. Jedná se o právní úpravu výpovědi, která v podstatě v sobě obsahuje jednak výpověď z dosavadního pracovního poměru, a na druhé straně obsahuje nabídku práce za stanovení nových podmínek. Právě tento typ výpovědi, resp. způsob skončení pracovního poměru, který naše právo nezná, si myslím, je dobrý kompromis mezi nechtím zaměstnavatelů přijímat nové zaměstnance z obavy, jak by je pak mohli propustit v případě, že nebudou mít pro ně dostatek práce, a skončením pracovního poměru výpovědí pro organizační důvody, především pro nadbytečnost, která s sebou nese negativní důsledky pro zaměstnance v podobě ztráty zaměstnání. V tomto případě by bylo např. možné, zrušit dosavadní pracovní poměr a uzavřít nový za změněných podmínek, které by odpovídaly aktuálním potřebám zaměstnance.

V německém právu je také rozdílně upravena délka výpovědní doby, která se řídí jednak věkem zaměstnance, ale také délkou pracovního poměru u toho konkrétního zaměstnavatele. Podle mého názoru je to sociálně spravedlivější, jelikož starší lidé si zpravidla hůře shánějí nové zaměstnání, tím pádem mají na to více času, v tomto ohledu jsou také zvýhodněni dlouhodobí zaměstnanci.

Další otázkou, kterou se návrhy ke koncepční novele ZP zabývaly, se týkají možnosti volby zaměstnance, co je pro něj výhodnější, zda dostat výpověď a tučné odstupné nebo se soudit o trvání pracovního poměru. Časté problémy v praktickém životě u nás působí rozlišování výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky a výpovědi pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Proto se návrh také zabývá možností výpovědi bez spravedlivého důvodu při současném vysokém odstupném, předešlo by se tím možná mnoha pracovněprávním sporům o neplatnost výpovědi, jelikož stejně v praxi když se soudí zaměstnanec o neplatnost výpovědi, tak si většinou mezitím, než se skončí spor, najde jinou práci, nebo i když vyhraje, většinou se už do původního zaměstnání nevrátí vzhledem k panující vzájemně špatné atmosféře a raději se spokojí s finanční náhradou.³

Z tohoto důvodu si myslím, že by nebylo špatné umožnit zaměstnavatelům a zaměstnancům volbu, zda raději rozváží pracovní poměr, a tím vyřeší momentální situaci zaměstnavatele např. s nedostatkem práce, než aby ve špatné vzájemné atmosféře dále vztah trval. Umožňovalo by to také jednodušší cestu k „zbavení se“ nepohodlného zaměstnance, se

³ Srov. Bělina, M. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce. Právní zpravodaj. 9. ročník. č. 11, 2008

kterým by nebyl zaměstnavatel spokojen nebo měl jiný, ale ne zákonný důvod pro skončení pracovního poměru. Myslím si, že by to ocenili i zaměstnanci.

Otázkou je, zda je naše pracovní prostředí na tyto možnosti ochotno přistoupit. U nás je problém, že lidé jsou ještě stále hodně konzervativní, co se změny zaměstnání týče. Je mezi námi pořád ještě hodně lidí, kteří vyzkouší za svůj život jedno, dvě zaměstnání a je pro ně nepředstavitelné flexibilně ho měnit, natož se za zaměstnáním přestěhovat.

Situace se pomalu začíná měnit spolu s pohledem dnešních mladých generací, které se nebojí např. vycestovat do zahraničí a následně nově nabyté zkušenosti uplatnit u nás. V zahraničí, hlavně v západní Evropě a severní Americe, je obvyklé, že nečiní problém se přestěhovat s celou rodinou za lepším zaměstnáním, a to i několikrát během pracovního života. Tento trend se u nás uplatňuje hlavně u absolventů vysokých škol, kteří často zůstávají ve městě, kde studovali, příp. zamíří se uplatnit do hlavního města, kde je přeci jenom nejvíc pracovních příležitostí. Jde také o to, že je velmi pohodlné zůstat na stejném pracovním místě, nemuset se nic nového učit, dnešní doba ale čím dál častěji vyžaduje neustále sebevzdělávání a jsou čím dál větší nároky kladeny na zaměstnance, především na vedoucích pozicích.

Dalším, čím se německá úprava liší od naší, je určování výše odstupného u zaměstnanců. U nás je to závislé na důvodu výpovědi ze strany zaměstnavatele, bez ohledu na to, jak dlouho trval pracovní poměr zaměstnance. V Německu je to právě upraveno tak, že výše odstupného se rovnoměrně zvyšuje s počtem odpracovaných let u daného zaměstnavatele a to vždy o půlku měsíční mzdy za jeden odpracovaný rok. Tato úprava mi přijde spravedlivější, jelikož výši odstupného si „musí každý zaměstnanec odpracovat“. Mohl by to být další návrh na změnu v našem pracovním právu.

Stejně tak, jak u nás, tak i v Německu, si zákonodárci kladou za cíl, aby se v pracovním právu více projevil princip flexibility a liberalizace v pracovněprávních vztazích. Přijde mi, že Němci jsou v těchto záležitostech dál než my. Velký vliv na pracovní právo má také Evropská unie, jejíž orgány vydáváním jednotlivých směrnic a nařízení působí na náš zákonodárský proces, jelikož musíme dané předpisy do našeho práva přijmout, případně implementovat. Proto do jisté míry záleží vývoj našeho pracovního zákonodárství na vývoji, který se uskuteční na půdě Evropské unie.

Kam se bude ubírat pracovní právo jako celek, záleží nejen na našich, případně evropských zákonodárcích, ale především na nás, na zaměstnancích a zaměstnavatelích, dále na odborových organizacích a dalších subjektech. To právě my budeme ovlivňovat, jak to všechno bude fungovat, a právě tato praxe bude teprve naplněním pracovního zákonodárství.