

## Závěr

Když 1. ledna 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce (z. č. 262/2006 Sb.), jenž nahradil úpravu pracovněprávních vztahů platnou na našem území celou řadu let, pracovněprávní úprava se v řadě směrů podstatně změnila. Tento posun byl značným krokem vpřed, jelikož zákoník práce z šedesátých let minulého století (z. č. 65/1965 Sb.), byť více než čtyřicetkrát novelizován, byl již přežitkem doby a vymykal se tak současným společensko-ekonomickým podmínkám.

„Co není zakázáno, je dovoleno“. Zakotvením tak důležité zásady soukromoprávních vztahů demokratických právních států, se otevřela brána možnosti větší liberalizace v pracovněprávních vztazích a posílil se též princip smluvní volnosti jejich účastníků.

Snaha zákonodárce postavit úpravu pracovněprávních vztahů na principu subsidiarity občanského práva a vyřešit tak dlouho diskutovaný sport mezi těmito soukromoprávními odvětvími, se dočkala též své realizace. Proč stavět přílišné bariéry mezi dva právní celky, které jsou si tak blízké! Jistě nelze specifičnost pracovněprávních vztahů mezi ostatními soukromoprávními vztahy pomíjet či vyvracet. Otázkou je, kolik užitku jejich právní izolace přinese.

V těchto, ale i v řadě dalších směrů bylo přijetí nové právní úpravy nejen obrovsky významné, nýbrž, a to zejména, nevyhnutelně třeba. Vždyť přeci Česká republika jakožto svrchovaný, demokratický právní stát, založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana, zavazující se nejen na úrovni mezinárodní, ale především ve vztahu k vlastním občanům, kteří koneckonců sami tvoří podstatu státu jako takového, je povinna chránit prvky demokracie, právního státu a v neposlední řadě lidská práva a základní svobody. „Každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“ (čl. 2 odst. 3 LZPS)

Nakolik však vyjádříme potlesk nad novými vlnami vpuštěnými do pracovněprávní úpravy, jejichž realizace byla koneckonců alarmující, samotný obsah nového zákoníku práce již takový aplaus nesklidil. Během tříleté existence byl již více

než desetkrát novelizován, což ani zdaleka není konečnou fází. Jedna ze stěžejních novel (tzv. koncepční novela) byla vzhledem k politické situaci, ve které se ČR momentálně nachází dočasně odložena. Příliš optimistické vyhlídky v tomto směru nepřináší ani světová ekonomická nestabilita. Je proto zřejmé, že cesta novely zákoníku práce bude ještě dlouhá a poměrně složitá.

Je nutno zvážit a uvědomit si důležitost pracovněprávní regule. Vztahy závislé práce provází životy převážné části populace. Není-li jedinec schopen získávat peněžní prostředky na svoji obživu samostatnou výdělečnou činností, musí si je opatřit jinou cestou a pomineme-li tu ilegální nebo sociálních pojistek státu, která je mimochodem též jen problémem vžitých vzorců, s nimiž je velice snadné se ztotožnit, potřebuje pro to funkční a stabilní podklad.

Mezi základní body koncepčních změn nového zákoníku práce byla navrhována zejména větší pružnost pracovního poměru. Právní úprava má být nadále střídmější, větší důraz se má klást na smluvní utváření pracovních podmínek, aby lépe vyhovovaly měnícím se hospodářským a technickým požadavkům a více se má respektovat obecný princip autonomie vůle subjektů pracovního práva při současném zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance jako fakticky slabšího subjektu. Důraz se klade na větší liberalizaci pracovněprávní úpravy. Je důležité chránit zaměstnance, který beze sporu nemá ve vztahu k zaměstnavateli tak široké pravomoci, přehnané ochranářství však příliš užítku též nepřinese. To je třeba mít na mysli. Pomocnou ruku je nutno podat těm ustanovením, která se v praxi ukázala jako výkladově problematická nebo nadbytečná. (mpsv, 2008)

Opačnou stranou mince je pak názor odborových svazů. Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) zdůrazňuje, že česká pracovněprávní úprava vykazuje v mezinárodním srovnání vysokou míru flexibility, a to jak pokud jde o přijímání zaměstnanců do pracovního poměru, o úpravu zkušební doby, uzavírání pracovních smluv na dobu určitou (i opakované), možnosti změn pracovní smlouvy a též skončení pracovního poměru z důvodů obvyklých v současném evropském pracovním právu.

Přestože navrhovaná úprava má podle MPSV „zpružnit“ jak uzavírání, tak ukončování pracovněprávních vztahů při respektování potřeb zaměstnavatelů, potřeby zaměstnanců s ohledem na jejich náležitou ochranu a jistotu jejich postavení v oblasti pracovních vztahů (tj. vyvážení flexibility jejich adekvátní ochranou), dle názoru ČMKOS, zcela opomíjí. V jednostranném vychýlení pracovněprávní úpravy ve prospěch zaměstnavatele a „jeho“ větší flexibility v oblasti pracovněprávních vztahů, která není přes četné proklamace vyvážena odpovídající pracovněprávní ochranou, se podle ČMKOS skrývá největší riziko koncepční novely zákoníku práce pro zaměstnance, jehož důsledkem bude v případě přijetí novely zákoníku práce v navrhované podobě ztráta či podstatné snížení jistot zaměstnance týkajících se zejména formy a charakteru pracovního poměru, pracovní doby a s tím související bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, výše pracovního příjmu i prostředků k účinné ochraně jeho zájmů.

„Koncepční novela zákoníku práce svým konceptem flexibility snižuje ve výrazném rozsahu jistotu zaměstnance a setrvává tak na falešném a nepravdivém mýtu, který je v České republice často rozšiřován částí podnikatelů a v médiích, že česká pracovní síla a český trh práce jsou málo flexibilní, že právní jistoty a podpory v nezaměstnanosti jsou příliš vysoké, a že česká pracovněprávní úprava je příliš rigidní a neumožňuje zaměstnavatelům reagovat na jejich potřeby.“ (ČMKOS, 2009)

Nakolik je současná úprava zákoníku práce flexibilní, zda je tato míra flexibility dostačující či nikoliv, zda vyžaduje doplnění liberálních prvků či snad je dostatečně liberální a vzhledem k hospodářské krizi, již stranou nezůstala ani Česká republika, je vhodné či bezpečné o tyto prvky pracovněprávní úpravu obohatit, je názorem s odlišně přijatelnými stanovisky.

Ochrana zaměstnance je beze sporu nutná. To, že zaměstnanec vystupuje jako slabší složka pracovněprávního vztahu, je též nepopíratelné. Jestli však přílišně rigidní právní norma přinese zaměstnanci kýženou ochranu v tom nejširším slova smyslu, tak jednoznačné není. Zaměstnavatelé se totiž mohou přílišnou rigiditou právní regulace cítit být nadměrně omezováni, což může vyvolat až demotivační účinky ohledně vytváření a obsazování nových pracovních míst.

Ano, chránit zaměstnance, ale současně najít určitou míru, kdy ochrana naplní svůj cíl a nebude působit kontraproduktivně.

Pokud pomíneme takové nedostatky našeho zákoníku práce, jako je jednotná dvouměsíční výpovědní doba pro všechny zaměstnance bez ohledu na délku jejich zaměstnání u zaměstnavatele, povinnost zaměstnavatele platit zaměstnanci odstupné ve výši minimálně trojnásobku průměrného výdělku i služebně mladým zaměstnancům nemajícím vzhledem ke krátkému období jejich zaměstnání takové zkušenosti a znalosti jako zaměstnanec činný pro zaměstnavatele již řadu let ad., které jsou přežitkem a nepřispívají ani k zachování stávajících míst, natož vytváření nových (Pichrt, 2009 str. 588), je více než zřejmé, že přehnaná rigidita zákoníku práce ani v době hospodářské krize zaměstnanci příliš pozitiv nepřinese.

Co se týče právní úpravy odpovědnosti v pracovněprávních vztazích, zejména vzhledem k odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli se zatím s velkými zásahy nepočítá.

Švýcarská úprava individuálních pracovněprávních vztahů je založena na poměrně odlišných koncepcích než ta česká. Její kořeny nutno spatřovat v samotném státoprávním vývoji, konfедераčním uspořádání státu s velkým důrazem na soudní judikaturu a prvky přímé demokracie. Pracovní smlouva je jako jeden ze zvláštních smluvních druhů zahrnuta do obligačního práva, subsidiárně se tedy na ni použijí obecná ustanovení a prvky plané pro ostatní smluvní druhy obecně. Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli při výkonu závislé práce je upravena též v právu obligačním jako součást ustanovení věnovaných pracovní smlouvě.

Ve srovnání s českou pracovněprávní úpravou se ta švýcarská jeví být mnohem liberálnější. Hlavní důraz je kladen na smluvní charakter daného vztahu a s tím neodmyslitelně spojenou zásadu smluvní volnosti. Též co se týče odpovědnosti zaměstnance za škodu v pracovněprávních vztazích, není právní úprava tolik striktní jako ta česká. Smluvní volnost je samozřejmě určitým způsobem limitována. Mantinely vlastního uvážení smluvních stran stanoví kogentní normy, od nichž se není možné odchýlit.

Co se týče odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, švýcarská právní úprava nestanoví v jednom právním předpise určité zvláštní druhy odpovědnosti. Jejich případná aplikace přichází v úvahu až vzhledem ke specifčnosti konkrétních pracovněprávních vztahů, kterým je věnována samostatná zákonná úprava. Písemná forma pro převzetí odpovědnosti za schodek na hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat nebo na předmětech svěřených zaměstnanci k výkonu práce se též nevyžaduje. Švýcarská právní regule vychází z právní domněnky, že zaměstnanec škodu, jež zaměstnavateli vznikla při výkonu závislé činnosti, zavinil. Zaměstnanec pak tíží důkazní břemeno, aby prokázal, že takovou odpovědnost mu není možné přičítat, protože se na ní svojí vinou zcela nebo zčásti nepodílel.

Právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu tedy není ve švýcarském právu tolik striktní. Odpůrci koncepčních změn nového zákoníku práce ČR by se s tímto jistě neztotožnili a hledali by všemožná rizika, jaká mohou zaměstnance v důsledku toho potkat. Nutno však podotknout, že ochrana zaměstnance dle švýcarského práva není v žádném případě opomíjena. I zde je zaměstnanec slabší stranou vztahu nemající tak velké pravomoci jako jeho smluvní protistrana. Ochranu mu poskytují kogentní ustanovení zákona, která váží ustanovení zákona a ochranu zakotvují v těch nejdůležitějších rysech, čímž zaměstnance v žádném případě neochuzují.

Ze značné části vychází švýcarská úprava též ze soudní judikatury a právních zvyklostí. Objevují se polemiky nad tím, zda právní kultura Švýcarska není spíše určitým hybridem na pomezí kontinentální a angloamerické právní kultury. (Drobnig, a další, 2008 stránky 782 - 784)

Snahou tohoto příspěvku není polemizovat nad tím, která úprava individuálních pracovněprávních vztahů je lepší či horší. Těžko vedle sebe bez dalšího postavit dvě země naprosto odlišného charakteru. Snažit se je srovnávat či hodnotit by nebylo ani vzhledem k historickému vývoji, kterým si ta či ona prošla dost dobře možné či spravedlivé. Nutno však podotknout, že určité prvky liberalizace za současného zachování standardu ochrany slabších článků naší společnosti, mohou být velice inspirativní. Strach z přílišné flexibility pracovněprávních vztahů nutno ponechat stranou. Pokud budou zachovány a chráněny hodnoty, které si to v demokratickém právním státě skutečně vyžadují, není třeba se čeho obávat. Přijetí nového zákoníku

práce bylo značným, zároveň nevyhnutelným krokem vpřed. Bylo by velice přínosné jistě i pro samotné zaměstnance, aby naši zákonodárci v tomhle duchu pokračovali a rozvíjeli ho v pozitivním slova smyslu.