

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo mezinárodní srovnání institutu skončení pracovního poměru ve vybraných zemích EU. O srovnávání jednotlivých úprav jsem se pokoušel v textu průběžně a stejně tak jsem se snažil v jednotlivých částech vždy o formulaci z toho plynoucích závěrů a o vyzdvihnutí rozdílů. Do jaké míry se mi to podařilo, ať posoudí čtenář sám. V Závěru bych se chtěl ještě zamyslet nad institutem skončení pracovního poměru z perspektivy ekonomické krize a nad přínosem mezinárodního srovnávání pro její řešení.

Institut skončení pracovního poměru nabývá na významu právě v souvislosti se současnou ekonomickou krizí, kdy je řada zaměstnavatelů nucena hromadně propouštět z organizačních důvodů. Z téhle perspektivy si myslím, že poznatky této diplomové práce mohou být přínosné a to vzhledem k možnosti porovnání rigidity úpravy skončení pracovního poměru v jednotlivých evropských zemích. Jak již bylo uvedeno výše, je přístup českého zákonodárce, který stanoví důvody pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v zákoně taxativně, v EU relativně unikátní. Stejně tak je poměrně „vzácná“ jednotná výpovědní doba. Je otázkou, zda taková úprava umožňuje zaměstnavatelům čelit výzvám ekonomické krize a zda nevede k obcházení zákona při propouštění zaměstnanců. Principálně ovšem souhlasím s tím, aby výpověď ze strany zaměstnavatele musela být odůvodněná. Německá či rakouská úprava, podle níž zaměstnavatel nemusí důvod ve výpovědi uvádět, ale musí ho později prokázat v případném soudním sporu, je na jednu stranu sice pružnější a výhodnější pro zaměstnavatele, na druhou stranu však vede k většímu počtu soudních procesů, v čemž tkví také její slabina. Inspirací by proto mohl být francouzský institut předběžného jednání, který může předejít celé řadě sporů mezi stranami pracovněprávních vztahů, jež by jinak vedly ke skončení pracovního poměru. Je v praxi použitelný ovšem pravděpodobně jen u výpovědí tkvících v osobních vlastnostech zaměstnance a těžko jím lze řešit hromadné propouštění z ekonomických důvodů. Je ale skončení pracovního poměru jediným možným řešením ekonomických potíží zaměstnavatele? Určitě nikoliv.

Obecně platí (a ze závěrů učiněných v mé práci plyne, že to stanoví i většina právních předpisů zkoumaných zemí), že skončení pracovního poměru resp. výpověď má subsidiární povahu. Mělo by tedy na něj dojít až, pokud nelze situaci vyřešit jinak. Stejně tak i Dr. Hůrka ve svém článku „Nástroje pracovního práva jako reakce na současnou

ekonomickou situaci“ uvádí skončení pracovního poměru až jako poslední možnost řešení.¹ Jako jiné možnosti uvádí např. pružné rozvržení pracovní doby, zkušební dobu či flexibilní formy výkonu práce.² Nesouhlasím ovšem plně s Dr. Hůrkou, že k řešení ekonomických problémů by měl být používán i nástroj pracovního poměru na dobu určitou. Osobně nejsem příznivcem časově omezených pracovních poměrů a myslím, že by zaměstnavatelé měli s nimi „šetřit,“ protože oslabují právní jistotu a stabilitu zaměstnání. Snadno může také dojít ke zneužití tohoto institutu a to opakovaným sjednáváním (prodlužováním) pracovního poměru na dobu určitou. Ve většině zemí, jejichž úprava byla v této práci rozebrána, je rozvázání pracovního poměru na dobu určitou výpovědí zásadně znemožněno nebo velmi ztíženo. Hlavní problém ale v perspektivě mezinárodního srovnání především se sousedními zeměmi tkví podle mého názoru jednak v nepřilíš rozšířeném používání flexibilních způsobů výkonu práce (konto pracovní doby, agenturní zaměstnávání aj.) českými zaměstnavateli a také v relativně „tuhé“ úpravě výpovědi v našem ZP.

Ač se tedy může zdát, že ochrana zaměstnanců při skončení pracovního poměru je v ČR velmi vysoká a tím je zajištěna i vysoká stabilita pracovního poměru, pak nutno poznamenat, že v celé řadě zemí existují instituty jako „reklasifikace“ či „rehiring.“ Z mnou zkoumaných zemí se vyskytuje „reklasifikace“ např. v Německu a „rehiring“ ve Švédsku či Francii. Především druhý institut je nástrojem zajištění větší stability pracovního poměru, ale zároveň nějak neomezuje zaměstnavatele při propouštění nepotřebných zaměstnanců. Mohl by proto být inspirací i pro českého zákonodárce. Byť jsou tedy v legislativě většiny studovaných zemí (v podstatě s výjimkou Slovenska) důvody pro výpověď vymezeny jen obecně, pak např. právě ve Švédsku je pomocí nich zajištěna ještě větší stabilita pracovního poměru než v zemích jako je SR nebo ČR, kde jsou důvody výpovědi vymezeny taxativně. Jak již jsem ale několikrát uvedl, v pracovním právu nejde jen o zajištění stability zaměstnání, ale také o zajištění pružnosti pracovního trhu. Příliš rigidní úprava skončení pracovního poměru může vést k tomu, že zaměstnavatelé budou pouze omezeně nabírat nové zaměstnance a budou tak vytvářet méně pracovních míst, což povede v širších důsledcích k brždění ekonomického růstu. Ostatně souhlasím s názorem Dr. Bezoušky vysloveném v jeho článku Pracovní právo ve společnosti 21. století. „Jednostranné pojetí spočívající v ochraně zaměstnance již dnes není udržitelné. Naopak, je kontraproduktivní...“³

¹ Hůrka, P. Nástroje pracovního práva jako reakce na současnou ekonomickou krizi. Právní fórum, 5/2009, str. 199.

² Více tamtéž.

³ Bezouška, P. Pracovní právo ve spol. 21. století. Právní rozhledy, 1/2008, str. 21

České pracovní právo tak podle mého názoru není zcela připraveno čelit měnícím se podmínkám na trhu práce v 21.století a byť bylo v uplynulých letech „rekodifikováno,“ tak nový zákoník vyžaduje i z mezinárodní perspektivy novelizaci a to zejména v úpravě výpovědní doby či výpovědních důvodů. Nicméně přesto si myslím, že české právo odpovídá mezinárodním standardům, tak jak jsem se o nich zmínil v druhé části. Konečně jak je vidět z hlediska srovnání s ostatními zeměmi, úprava způsobů skončení pracovního poměru se jako celek v jednotlivých zemích příliš zásadně neliší. Nejbližší je nám samozřejmě úprava slovenská, nejbližší zřejmě švédská, což je ale i pochopitelné vzhledem k historickému vývoji a geografické pozici.

Shrnu bych tedy, že u některých zahraničních institutů by mohl český zákonodárce najít inspiraci a naopak si myslím, že např. německý zákonodárce by se mohl inspirovat úpravou skončení pracovního poměru ve zkušební době, která je v SRN nedostatečná. České právo tak v mezinárodním srovnání celkově obstojí, ale znovu musím zdůraznit, že vyžaduje zásadní novelizace. Osobně v něm postrádám zejména zohlednění délky trvání pracovního poměru projevujícím se v celé řadě evropských zemí u institutu výpovědní doby či při rozhodování zaměstnavatele, kteří zaměstnanci budou propuštěni při hromadném propouštění.⁴ Snaha o přílišné rovnostářství není tedy vždy ku prospěchu věci. V tomto by se mohl český zákonodárce inspirovat třeba rakouským pracovním právem, které relativně striktně rozlišuje různé kategorie zaměstnanců („bílé límečky“ a „modré límečky“) a umožňuje tak zohlednit jejich rozdílné potřeby. Zejména je ale důležité změnit v ČR ještě stále rozšířené nahlížení zaměstnanců na zaměstnavatele jako na jakéhosi „poháněče, který nutí lidi do práce... a je orientovaný jedině na vlastní zisk“⁵ a překonat tak relikty minulého režimu.

⁴ princip seniority resp. „first in – last out“

⁵ Bezouška, P. Pracovní právo ve spol. 21. století. Právní rozhledy, 1/2008, str. 19