

Nový zákoník práce

Irena Píchová*

Schválení nového zákoníku práce Poslaneckou sněmovnou dne 23. května 2006 je politiky, odborníky i laickou veřejností přijímáno velmi rozdílně, převažuje však jednoznačně kritický přístup, rozpaky, nesouhlas. V následující stati se chci v obecné rovině zabývat základními problémy a nedostatky nové právní úpravy, naznačit jejich příčiny a možnosti řešení.

Zákoník práce byl ve Sbírce zákonů byl uveřejněn pod číslem 262/2006 Sb., účinnosti má nabýt dne 1. 1. 2007.

Koncepce nového zákoníku práce vychází ze všeobecně akceptovaného stanoviska, že pracovní právo by mělo upravovat výlučně závislou práci zaměstnance pro zaměstnavatele. Definice závislé práce je nově uvedena v ustanovení § 2 odst. 4 zákoníku práce. Především je to práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Na rozdíl od občanskoprávních vztahů je zde prolomen princip rovnosti a omezena smluvní volnost, proto je třeba poskytovat ochranu zaměstnanci z důvodu jeho ekonomického i právního postavení v pracovněprávních vztazích, a to vytvořením určitých právních garancí.

V důvodové zprávě se uvádí, že nové pojetí zákoníku práce vychází z dosažené úrovně společenských a ekonomických vztahů a odpovídá mezinárodním trendům vývoje pracovního práva. Respektuje potřebu dále liberalizovat pracovněprávní vztahy a vymezit jejich vztah k platnému občanskému zákoníku tak, aby při zachování specifík pracovněprávní úpravy byl zvýrazněn společný soukromoprávní charakter úpravy, koncipovaný podle zásady „co není zakázáno je dovoleno“. Tato zásada je, jak známo, zakotvena v naší Ústavě i v Listině základních práv a svobod. Na základě toho byly vytyčeny hlavní úkoly nové právní úpravy následovně:

- vymezit nově vztah občanského zákoníku a zákoníku práce
- definovat předmět pracovněprávních vztahů
- posilovat princip liberalizace pracovněprávních vztahů rozšířením smluvní volnosti účastníků
- jako základní vztah upravit pracovní poměr a vedle toho ponechat i výkon závislé práce mimo pracovní poměr na základě dohod
- zaručit zaměstnanci ochranu v pracovněprávních vztazích
- vymezit vzájemné vztahy kolektivní smlouvy,

zákona, pracovní smlouvy, dohod a vnitřního předpisu

- vymezit oprávnění odborových organizací
- respektovat zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích

DVA ZÁKLADNÍ PŘÍSTUPY

Dva z uvedených úkolů hrály od počátku při přípravě zákoníku práce určující, klíčovou roli: liberalizace pracovněprávních vztahů a vztah zákoníku práce a občanského zákoníku. Od řešení těchto zásadních otázek se pak odvíjel přístup k řešení většiny ostatních vytyčených úkolů, zejména míry ochrany zaměstnance. A právě způsob řešení těchto dvou základních otázek je, především u odborné veřejnosti, podrobován značné kritice.

Potřeba liberalizace pracovněprávní úpravy byla zcela oprávněně požadována hned po roce 1989 v souvislosti se zásadními ekonomickými změnami. Liberalizace pracovního práva velmi stručně řečeno znamená uplatnění základní soukromoprávní zásady „co není zakázáno je dovoleno“, umožnění větší smluvní volnosti a větší uplatnění dispozitivních ustanovení v pracovněprávní úpravě. Na rozdíl od socialistické právní úpravy, kde byla smluvní svoboda silně omezena v zájmu kontroly pracovněprávních vztahů státem, státního paternalismu a silné ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích a zákoník práce byl založen na zásadě „co není dovoleno je zakázáno“ se tedy jedná o uplatnění požadavku větší svobody, samostatnosti a nezávislosti účastníků pracovněprávních vztahů tak, aby to odpovídalo ústavnímu přístupu, který respektuje základní soukromoprávní princip.

Není nutno zdůrazňovat, že smluvní svoboda v pracovněprávních vztazích musí být omezena více než v ostatních soukromoprávních odvětvích v zájmu ochrany zaměstnance jako slabší strany. Jde však o to, aby míra smluvní svobody účastníků a míra ochrany zaměstnance byly pokud možno co nejvíce vyváženy, aby nebyl podceňován ani přeceňován význam žádný z nich. S tím výrazně souvisí stále silnější požadavek současné doby na flexibilitu pracovní síly, tedy možnost snadno se přizpůsobovat měnícím se podmínkám výkonu práce a tudíž i požadavek na flexibilitu pracovního práva. Toto je základní problém pracovněprávních úprav ve všech vyspělých zemích, polistopadové

* JUDr. Irena Píchová, Dr., Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity, Brno

novely zákoníku práce se s tímto problémem silně potýkaly a zvláště výrazně pak vystoupil do popředí při tvorbě nového zákoníku práce.

Zbývá tedy posoudit, nakolik úspěšně byl požadavek liberalizace uplatněn v novém zákoníku práce. Podle převládajících názorů ne zcela uspokojivě. Velmi pozitivně je většinou hodnocena skutečnost, že na rozdíl od dosavadní úpravy je nový zákoník práce vybudován na zásadě „co není zakázáno je dovoleno“ a je tak v souladu s ustanovením Ústavy i Listiny, jak již bylo uvedeno výše. Přesto však je dle mého mínění oprávněně kritizováno, že konkrétní ustanovení nové úpravy obsahují stále ještě celou řadu zákazů a příkazů na úkor dispozitivních ustanovení, což je dáno i tím, že mnoho ustanovení nového zákoníku bylo beze změny převzato ze stávajícího zákoníku práce. Stručně řečeno – místy větší liberálnost, místy větší rigidita. Tak například na jedné straně zákoník práce umožňuje účastníkům uzavírat nepojmenované smlouvy podle § 51 občanského zákoníku, na druhé straně zaměstnavateli zakazuje, aby mohl po dohodě se zaměstnancem a za podmínek s ním dohodnutých zapůjčit ho na dohodnutou dobu k jinému zaměstnavateli v případě, že pro něj po přechodnou dobu nemá práci. Tuto možnost měl zaměstnavatel až do novely zákoníku práce v roce 2004, kdy mu byla odňata s odkazem na nově zavedenou úpravu agenturního zaměstnávání. Lze souhlasit s názorem, že zařazení některých liberálních ustanovení do zákoníku práce ještě neučiní tento zákon celkově liberálním. K tomu je nutný komplexní liberální přístup, který však v zákoníku práce nenajdeme.¹

Zde bych ráda poukázala na nejčastěji uplatňovanou námitku v této oblasti, a to na zvolený způsob určení kogentních ustanovení v zákoníku práce. V ustanovení § 2 odst. 1 jsou vymezeny případy, kdy se od zákona nelze odchýlit. Nejproblematictější je ustanovení, podle něhož se od ustanovení zákoníku práce lze odchýlit, jestliže z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj odchýlit nelze. Tato formulace bude v praxi činit velké potíže, neboť to vlastně znamená, že se nelze odchýlit od ustanovení, která to svou povahou nepřipouštějí (kogentních). Je nepochybné, že posuzování povahy zákonných ustanovení (zda jsou kogentní či dispozitivní) může být rozdílné, a to i ze strany právních odborníků. Zde je třeba zdůraznit, že zákoník práce je svou povahou a obsahem určen široké veřejnosti – zaměstnavatelům, zaměstnancům, odborářům a dalším osobám, které nemají právnícké vzdělání, a pro něž by pravidla pro použití jednotlivých ustanovení zákoníku práce měla být přehledná a jednoduchá. Zdá se, že na tento důležitý aspekt se při tvorbě zákoníku práce jaksi pozapomnělo, což lze jednoznačně hodnotit jako velmi nešťastné řešení.

Druhým základním problémem nového zákoníku práce je jeho vztah k občanskému zákoníku. Jak známo, v období socialismu byl zákoník práce postaven

na principu naprosté nezávislosti na občanském zákoníku. Ve všech vyspělých zemích však je vztah mezi právem občanským a právem pracovním budován na vztahu *lex generalis – lex specialis*, tedy pracovní právní normy upravují pouze specifické odlišnosti v pracovních vztazích, zatímco v obecných otázkách se i pracovní právní vztahy řídí občanským zákoníkem. S tím souvisí i převažující řešení vztahu občanského zákoníku a pracovní právní úpravy na principu subsidiarity. I přes tyto osvědčené zahraniční zkušenosti se při přípravě nového zákoníku práce řešilo dlouhodobě uspořádání vztahu mezi oběma kodexy, docházelo k ostrým názorovým střetům, až nakonec zvítězilo zcela netradiční řešení vazby mezi oběma zákoníky, a to na principu delegace. Použijí se tedy výhradně ta ustanovení občanského zákoníku, na která zákoník práce výslovně odkazuje. I když odhlédneme od ostatních námitek, jeden závažný argument ničím vyvrátit nelze, a to že v době intenzivních příprav zcela nového občanského zákoníku bude mít po jeho schválení přijatý princip delegace nutně za následek nezbytnou zásadní novelizaci zákoníku práce (ne-li jeho zrušení) a zpracování nové úpravy ve vazbě na novou úpravu občanského zákoníku. Osobně se domnívám, že princip delegace byl zvolen nejspíše „z opatrnosti“, z obav z přílišné expanze občanskoprávních norem do pracovní právní úpravy, což by vždy nemuselo znamenat potřebnou ochranu zaměstnance. Nemyslím, že zvolený princip delegace je nutno jednoznačně odsoudit, je ovšem nesporné, že přinese značné problémy, hlavně do budoucna. V každém případě bude nelehké přizpůsobení zákoníku práce novému občanskému zákoníku po jeho přijetí.

DŮLEŽITÉ ZMĚNY

Důvodová zpráva k zákoníku práce uvádí základní přístupová hlediska k nové pracovní právní úpravě. Vedle těch, která již byla uvedena výše, je uvedeno i soustředění obsahu několika dosavadních samostatných zákonů do jednoho základního kodexu – zákoníku práce. Považuji toto řešení za významný přínos nové právní úpravy, neboť to přináší její zpřehlednění a usnadnění orientace pro uživatelskou veřejnost. Jedná se o následující dnes platné zákony a jejich prováděcí předpisy (uvedené ve zkráceném označení): zákon č. 1/1992 Sb. o mzdě, zákon č. 143/1992 Sb. o platu, zákon č. 119/1992 Sb. o cestovních náhradách, zákon č. 120/1990 Sb. o pluralitě odborů, dále nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a vyhláška č. 18/1991 Sb. o jiných úkonech v obecném zájmu.

K významné koncepční změně zákoníku práce došlo v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podle nové úpravy zákoník práce obsahuje pou-

¹ BĚLINA M., PICHRT J., Nad návrhem nového zákoníku práce, Právní rozhledy č. 11/2005 str. 384.

ze základní právní úpravu práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců na tomto úseku, zatímco další, zejména tzv. technické aspekty bezpečnosti práce, jsou upraveny v novém, samostatném zákoně č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, což zcela koresponduje s dokumenty Evropských společenství v této oblasti. I tento krok lze hodnotit jako pozitivní.

S problematikou bezpečnosti práce velmi úzce souvisí i pracovní úrazy a nemoci z povolání a pojištění z odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Tato problematika je nově řešena rovněž v samostatném zákoně č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců. Avšak vzhledem k tomu, že tento zákon má nabýt účinnosti až od 1. 1. 2008, tedy o rok později než zákoník práce, uvádí se v ustanovení § 394 zákoníku práce přehled právních předpisů, účinných v době účinnosti stávajícího zákoníku práce, podle kterých se bude postupovat do doby účinnosti nového zákona o úrazovém pojištění.

HLAVNÍ NEDOSTATKY

Za závažný nedostatek nového zákoníku práce je často považován odborníky z teorie i praxe nesoulad některých jeho ustanovení s Ústavou ČR. Jedná se zejména o dva okruhy otázek: postavení a pravomoci odborové organizace a výslovný zákaz použití institutů zajištění závazků, které upravuje občanský zákoník, v pracovněprávních vztazích.

Není posláním této stati posuzovat ústavnost jednotlivých ustanovení zákoníku práce. Závěr o tom, zda některé ustanovení zákona je či není ústavně konformní může vyslovit pouze Ústavní soud. Pro úplnost však alespoň stručně zmíním oblasti, ve kterých je nejčastěji tento nesoulad spatřován.

V oblasti postavení a pravomocí odborové organizace se jedná o ustanovení § 24 zákoníku práce, podle něhož odbory uzavírají kolektivní smlouvy také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni a ustanovení § 286 odst. 2, podle něhož pokud není zaměstnanec odborově organizován, jedná za něj v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, pokud zaměstnanec neurčí jinak. Je to nerespektování svobody zaměstnance rozhodnout, zda si přeje, aby za něj někdo uzavíral kolektivní smlouvu či jednal v pracovněprávních vztazích. Zde bývá namítán rozpor s ustanovením čl. 1 odst. 1 Ústavy ČR. Dalším problémem je ustanovení § 322 zákoníku práce, který stanoví právo kontroly odborů nad stavem bezpečnosti práce u zaměstnavatele a mimo jiné stanoví i oprávnění odborů v případě bezprostředního ohrožení života a zdraví zaměstnanců zakázat jim další práci, popřípadě zakázat práci v noci a práci přesčas ze stejného důvodu. V tomto případě je spatřován rozpor s čl. 2 odst. 3 Ústavy ČR. Dále podle ustanovení § 24 odst. 2 nedohodně-li se více odborových or-

ganizací, které působí u jednoho zaměstnavatele, pak je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů. A konečně v ustanovení § 281 je vysloven zákaz souběžného působení odborů a rady zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele, což prakticky nemá obdoby v žádném evropském státě. Poslední dvě ustanovení zjevně nejsou v souladu s čl. 27 Listiny základních práv a svobod, který zakotvuje právo na svobodné sdružování každého na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.

K výše uvedeným ustanovením zákoníku práce, převážně považovaným za protiústavní (i když ani zde nepanuje názorová jednotka), lze poznamenat, že tato ustanovení, resp. oprávnění odborů, jsou zakotvena ve stávajícím zákoníku práce a v zákoně č. 120/1990 Sb., a to po celou řadu let. Bylo tedy nesporně na místě změnit novou úpravu zákoníku práce tak, aby z ní tato protiústavní ustanovení byla vypuštěna. Pokud nový zákoník práce nabude dne 1. 1. 2007 účinnosti, lze tak předpokládat podání ústavní stížnosti k Ústavnímu soudu.

Další kontroverzní ustanovení, které je rovněž zcela oprávněně považováno za protiústavní, je ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce, podle něhož zaměstnavatel nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu. To ve svých důsledcích znamená, že nová úprava ještě zhoršila dosavadní právní stav v oblasti zajištění závazků zaměstnavatele a zaměstnance. Současná právní úprava zná tři druhy zajištění závazků, a to pouze zaměstnavatele vůči zaměstnanci – srážky ze mzdy, ručení a zástavní právo k nemovitostem. Nová právní úprava kromě srážek ze mzdy a konkurenční doložky nepřipouští žádný jiný druh zajištění závazků ani zaměstnavatele vůči zaměstnanci, ani zaměstnanec vůči zaměstnavateli. Znamená to zcela nemyšlené a ničím neodůvodněné (důvodová zpráva k zákoníku práce k tomu mlčí) omezení, či spíše odnětí možnosti preventivní ochrany ekonomických zájmů jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Základní pracovněprávní vztahy jsou vztahy závazkové, a proto ke zvýšení právní jistoty účastníků by měly být i v pracovněprávních vztazích poskytnuty jejich účastníkům právní nástroje k usnadnění uspokojení věřitele ze závazku, jako je tomu ve vztazích občanskoprávních. I zde lze tedy spatřovat rozpor přinejmenším s čl. 1 odst. 1 Ústavy ČR. Namísto aby nová úprava v souladu s proklamovanou liberalizací rozšířila možnost zajištění závazků i na osobu zaměstnance, přiznává ji opět pouze zaměstnavateli, a to v nepatrném rozsahu.

Nový zákoník práce dále počítal i s přijetím dvou významných zákonů, a to s dlouho postrádaným zákonem o zdravotní péči, který by nahradil staříčkový zákon o péči o zdraví lidu z roku 1966 a se zcela novým zákonem o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (tzv. antidiskriminační zá-

kon), který měl v obecné rovině poskytovat v souladu s čl. 3 Listiny základních práv a svobod ochranu před diskriminačním jednáním a zakotvit princip rovného zacházení, jak to požadují dokumenty MOP i ES. Proto zákoník práce upravuje jen určitá specifika v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace, neobsahuje, jak to je v dosavadní právní úpravě, definice základních pojmů i další důležitá ustanovení, což znamená, že právní úprava je zde neúplná. Ještě větší problém však může způsobit nepřijetí zákona o zdravotní péči, který mimo jiné používá pojem „lékařský posudek vydaný zařízením pracovnělékařské péče“. Vzhledem k neexistenci zákona takový posudek nelze vydat, tudíž dovedeno do důsledku od 1. 1. 2007 pokud zaměstnanec takový posudek zaměstnavateli nepředloží, nebude jej moci zaměstnavatel například ani převést na jinou práci, ani mu nebude moci dát výpověď z důvodu zdravotní nezpůsobilosti apod. Návrh obou uvedených zákonů nebyl Poslaneckou sněmovnou schválen a zatím není zřejmé, kdy a zda vůbec tyto návrhy schváleny budou.

S nepřijetím těchto dvou důležitých zákonů, na něž právní úprava zákoníku práce navazuje, vyvstal závažný, tzv. „technický“ problém nového zákoníku práce, který bude třeba přednostně řešit. Z výše uvedeného vyplývá nutnost novelizace nového zákoníku práce tak, aby jej po nabytí účinnosti bylo vůbec možno v praxi realizovat, tedy o tzv. technickou novelu, která by vrátila část stávající právní úpravy do nové úpravy zpět tak, aby bylo možno podle příslušných ustanovení zákoníku práce v praxi postupovat. Tato technická novela by měla být přijata v co nejkratší době, pokud možno ještě do účinnosti nového zákoníku práce, aby se tak zabránilo aplikačním problémům.

Vedle již uvedených nedostatků zákoníku práce v oblasti ústavněprávní a legislativně technické je zákoníku práce vytýkána celá řada dalších závažných právních vad, které bude rovněž nezbytné napravit jeho novelizací. Na rozdíl od nápravy zmíněných technických nedostatků si tato novelizace vyžádá dobu mnohem delší – bývá odhadována legislativci přibližně na dva roky. Vzhledem k obecnému zaměření této stati upozorním pouze na některé z nich.

Nový zákoník práce na rozdíl od stávajícího se v § 13 a 14 pokouší vymezit základní zásady pracovněprávních vztahů, které předchází úprava neměla. Dovozovaly se z textu právních norem, z účelu a poslání pracovního práva, z mezinárodních dokumentů i z Listiny základních práv a svobod. Je třeba konstatovat, že tento „pokus“ se zákonodárci nezdařil. V citovaných ustanoveních jsou všeobecně uznávané zásady pracovního práva promíchány s povinnostmi, které jsou ukládány zaměstnavatelům a které jsou rozvedeny podrobněji v jiných ustanoveních, např. povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, možnost přidělit zaměstnanec k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě

(agenturní zaměstnávání) a další. Takto pojaté zásady pracovního práva jsou v rozporu s obecně přijímaným pojetím zásad právního odvětví jako určitých vůdčích myšlenek, které mají povahu nejobecnějších právních pravidel a které prostupují právní úpravu celého právního odvětví. Toto pojetí základních zásad zákoníkem práce je zcela matoucí a nemá význam ani pro běžné uživatele zákoníku práce, ani pro účely studijní a pedagogické, ani pro pracovní právní teorii.

Závažným a velmi často a zcela oprávněně kritizovaným nedostatkem je právní úprava vnitřních předpisů zaměstnavatele. Zákonodárci se nezdařilo splnit jeden z vytyčených úkolů nové úpravy, a to uspokojivě vyřešit vztah pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu. Zatímco stávající právní úprava vnitřní předpisy ani podmínky pro jejich vydání blíže neupravovala, což bývalo občas předmětem kritiky, nový zákoník práce vydávání vnitřních předpisů zaměstnavatele upravuje katastrofálním způsobem, neboť omezuje možnost zaměstnavatele vydávat vnitřní předpisy. Znamená to, že zaměstnavatel může vydat vnitřní mzdové nebo platové předpisy, vnitřní předpisy o cestovních náhradách, popřípadě jiné vnitřní předpisy, kterými se stanoví práva zaměstnance v pracovněprávních vztazích podle § 305 zákoníku práce pouze v případě, že u něho nepůsobí odborová organizace. V případě, že u zaměstnavatele odbory působí, takovýto vnitřní předpis zaměstnavatel vydat nemůže, s výjimkou případů, kdy mu to výslovně kolektivní smlouva umožní. Zákon tak neřeší situaci, kdy např. nedojde k dohodě o uzavření kolektivní smlouvy a zaměstnavatel, který zaměstnává několik stovek zaměstnanců, nebude mít možnost upravit jejich odměňování vydáním vnitřního mzdového předpisu, předpisu o úpravě cestovních náhrad, ale ani např. vydat předpis o bezpečnosti práce, pokud bude obsahovat vymahatelná práva zaměstnanců apod.

K tomu je však pro úplnost třeba dodat, že pojem vnitřní předpis je pojmem širším, než je dán ustanovením § 305 zákoníku práce. Zaměstnavatelé svými vnitřními předpisy řeší řadu otázek vnitřní struktury a organizace práce, vydávají vnitřní předpisy na základě předpisů např. daňových, o účetnictví apod. Na vydávání takovýchto vnitřních předpisů se uvedená pravidla podle ustanovení § 305 zákoníku práce nevztahují. Jde o vnitřní předpisy např. organizační, účetní, skartační, úpravu pracovní doby atd.

V takovémto (i řadě jiných) ustanovení zákoníku práce nelze rozhodně spatřovat liberalizaci pracovněprávních vztahů. Zde je třeba zcela souhlasit s názorem, že zaměstnavatelé vnitřní předpisy vždy vydávali, vydávají a vydávat budou, neboť tím realizují své právo i povinnost organizovat celý pracovní proces, řídit své zaměstnance a upravovat jejich nároky pracovněprávní, mzdové, na cestovní náhrady, na bezpečnost práce aj. Diferencování možnosti zaměstnavatele při vydávání vnitřních předpisů podle toho, zda u něho

působí odbory nebo ne, znamená nepochybně zároveň porušení ústavní zásady rovnosti v právech.²

Za další nedostatek je považováno to, že nový zákoník práce nepřipouští možnost výpovědi z pracovního poměru bez udání důvodu. Je třeba poznamenat, že o tomto panovala při přípravě zákoníku práce shoda mezi odborníky z teorie i praxe včetně zástupců justice. Počítalo se ovšem s tím, že tato možnost výpovědi se značně tíživými důsledky pro propouštěného zaměstnance by byla kompenzována jeho dostatečným finančním odškodněním, resp. odstupným. Tuto možnost obsahují pracovníprávní úpravy výpovědi téměř ve všech zemích. Takováto úprava by byla v souladu s liberalizací zákoníku práce a nijak výrazně by nesnížila ochranu zaměstnance v pracovníprávních vztazích zejména vzhledem k tomu, že v důsledku neexistence této možnosti zaměstnavatelé vymýšlejí různé důvody nadbytečnosti zaměstnance, aby mu mohli dát výpověď z organizačních důvodů. Jinými slovy pokud se chce zaměstnavatel zaměstnance zbavit, zinscenuje některý ze zákonných výpovědních důvodů a zaměstnanec stejně propustí.

ZÁVĚREM

Z výše uvedených nedostatků nového zákoníku práce vyplývá, že existuje celá řada důvodů pro jeho nezbytnou novelizaci. Příčinou tohoto neutěšeného stavu je nepochybně zejména skutečnost, že návrh paragrafovaného znění zákoníku práce byl zpracován, aniž by byly vypořádány připomínky k věcnému záměru zákoníku a aniž by tento věcný záměr byl schválen

vládou ČR. Zpracování návrhu tak důležitého a širokou veřejností používaného zákona ani nepředcházela široká odborná věcná diskuse zástupců zaměstnavatelů, zaměstnanců, akademických pracovníků, justice apod. Základního konsensu zástupců z oblasti politické, odborné i uživatelské tak dosaženo nebylo, proto se zrodil zákoník práce v takové podobě, jakou máme před sebou. Přitom vzhledem k jeho významu by se mělo jednat o normu značně nadčasovou, alespoň částečně anticipující budoucí vývoj, normu co nejméně ovlivněnou ideologickými a politickými názory, normu, která bude mít stabilitu a nebude podléhat měnícím se politickým vlivům.

Závěrem si dovoluji konstatovat, že přijetí nového pracovníprávního kodexu znamená i přes řadu jeho nedostatků krok vpřed. Konečně byl nahrazen zákon starý 40 let, který vznikl v naprosto odlišných podmínkách zákonem, který alespoň v základních principech odpovídá současné společenskoekonomické situaci v našem státě. Přes uvedené problémy má nesporně i svá pozitiva. Byl posílen jeho soukromoprávní charakter, je založen na zásadě co není zakázáno je dovoleno, je lex specialis k občanskému zákoníku, řadu starých, nevyhovujících ustanovení a problémů právní úpravy odstranil (i když některé zcela nové vytvořil), soustředil problematiku několika různých zákonů do jednoho kodexu. I když jeho existence vzbuzuje zatím oprávněně značnou nejistotu, a to zejména z důvodu nezbytnosti jeho novelizace a rozsahu této novelizace, nezbyvá než věřit, že tyto nedostatky budou postupně odstraněny a nový zákoník práce bude uspokojivě plnit své poslání.

² KAHLE B., Nad novým zákoníkem práce, Právo a zaměstnání č. 4/2005, str. 4–5.