

AUTONOMIE VŮLE STRAN PRACOVNÍHO POMERU - FIKCE NEBO REALITA.

JINDŘIŠKA FIALOVÁ

Masaryk University, Faculty of Law, the Czech Republic

Abstract in original language:

V červnu tohoto roku měla být vládě předložena koncepční novela zákoníku práce, tj. z. č. 262/2006 Sb., přičemž jedním z jejích hlavních cílů bylo rozšíření autonomie vůle stran pracovního poměru. Současná vláda se sice novelou zabývat nebude, nicméně, příspěvek se věnuje zásadní otázce, zda-li je vůbec možné autonomii vůle stran rozšířit, zejména při změně či skončení pracovního poměru bez udání důvodu.

Key words in original language:

Nerovné postavení stran; Zákonná omezení; Odstoupení od pracovní smlouvy; Skončení pracovního poměru bez udání důvodu.

Abstract:

The conceptual amendment of Labour Code should have been submitted to the Government in June of this year. Its main aim was the extension of the decision-making autonomy of the parties of employment. Current government will not decide it, however, the paper deals with the crucial question whether it is possible to extend the autonomy of will to e.g. alternation of employment relation or to termination without any reason.

Key words:

Non equal position of the parties; Legal limits; Recision of contract of employment; Termination without any reason.

(Poznámka úvodem.. V průběhu zpracovávání tohoto příspěvku se nový ministr práce a sociálních věcí JUDr. Šimerka vyjádřil, že ač je návrh koncepční novely zákoníku práce v připomínkovém řízení, vládě předložen nebude. Nicméně, neznamená to nutně, že se ním nebude zabývat v říjnu vláda nová, a proto se na obsahu příspěvku nic nemění.)

Pracovní právo je součástí odvětví práva soukromého a zásada smluvní svobody je jednou ze základních zásad soukromého práva. Avšak uplatnění této zásady v českém pracovním právu se podstatně liší od uplatnění v dalších odvětvích soukromého práva. Nutno totiž vycházet ze základního faktu, že strany pracovního poměru nemají zásadně rovné postavení. Pouze v okamžiku uzavírání pracovní smlouvy, ovšem tím rovnost stran končí. Zaměstnavatel je ten, kdo poskytuje práci a kapitál, zaměstnanec je ten, kdo tuto práci podle pokynů zaměstnavatele za odměnu vykonává. Zaměstnavatel je ekonomicky silný subjekt a zaměstnanec je na něm ve většině případů závislý. Z tohoto důvodu tu po léta existoval a existuje takový zákoník práce, který se snaží svými zásahy a ochranou zaměstnance tuto přirozenou nerovnost vyvážit a tím pádem a priori vylučuje uplatnění zásady autonomie vůle stran. Domnívám se, že je neefektivní na současném trhu práce vytvářet umělé prostředí pro zaměstnance, kterému není umožněno se samostatně rozhodovat (to činí stát prostřednictvím ochrannářského zákoníku práce za něj) a ukládat zaměstnavatelům neustále nové povinnosti, které je mnohdy jen zdržují od jejich hlavního cíle, tj. dosažení hospodářského úspěchu. Na druhou stranu by bylo vhodné, aby zákoník práce upravoval obecná minima, kterými se budou pracovněprávní

vztahy řídit, tak aby nedocházelo k obcházení zákona (především ve výkonu nucené a nedostatečně placené práce). Trh práce si uvolnění pravidel zaslouží, není možné, aby zákonná ochrana práv zaměstnance byla postavena nad vůli stran. Také proto v současné době prochází vnějším připomínkovým řízením konečná podoba koncepční novely zákoníku práce. Díky ní, by měla být ustanovení zákoníku práce flexibilní, liberalizovaná a právní úprava zjednodušená.

Jak jsem již zmínila, strany pracovního poměru nemají rovné postavení, což se snaží zákoník práce změnit zvýšenou ochranou práv zaměstnance. Stanoví pevná pravidla, zákonné limity pro autonomii vůle stran, což činí pracovní právo rigidním a málo efektivním. Například zákoník práce sice umožňuje sjednání zkušební doby, ovšem stanoví mimo jiné její maximální délku, čímž se snaží minimalizovat období nejistoty, které zaměstnanec prožívá po dobu jejího trvání s ohledem na možnost ukončit pracovní poměr bez důvodu kdykoli v tomto období. Zákonodárce se zřejmě domnívá, že zaměstnavateli nehrozí odchod zaměstnance nebo, že to pro jeho existenci neznamená totéž, co pro zaměstnance. Zákoník dále umožňuje změnu pracovního poměru pouze v případech uvedených v zákoně; taxativně stanoví, z jakých důvodů může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, přičemž zaměstnanec žádná omezení nemá; určuje minimální výši odstupného, výpovědní doby, mzdy i platu; délku dovolené; podmínky pro odpovědnost zaměstnance při náhradě škody, atd. Zákon tak de facto v současné době neumožňuje rovnocenný, pro obě strany pracovního poměru výhodný, vztah. Naopak, počítá preventivně s tím, že se někde něco „zvrtné“, nejčastěji tedy na straně zaměstnavatele. (Paradoxní pak je, že pracovní právo stojí pouze na relativní neplatnosti a je na zaměstnanci, aby se případnému porušení pracovněprávních předpisů bránil soudní cestou.)

Připravovaná koncepční novela zákoníku práce klade mnohem větší důraz na flexibilitu pracovních vztahů, což spočívá v možnosti uplatnění smluvního principu. Hlavním pilířem by se měly stát základní zásady, jakýsi „vyvážený soubor pravidel, která utvářejí podmínky konání závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele za odměnu“¹, podle kterých se následně použije konkrétnější ustanovení zákoníku práce. Tímto je jasně ponechán smluvním stranám prostor k dohodě dle individuálních potřeb; pracovní poměr tak byl založen na základních zásadách (zákaz nucené práce, zásada odměňování, odpovědnost), které jsou zakotveny v zákoně, ostatní aspekty pracovního poměru (délka pracovní doby, dovolená, ale i skončení pracovního poměru) by si strany domlouvaly dle konkrétního pracovního poměru. Novela také formuluje obecné pravidlo, vyjadřující možnost subsidiárního použití občanského zákoníku v případech, které zákoník práce výslovně neřeší. V této souvislosti se naskýtá možnost uvažovat nad institutem odstoupení od pracovní smlouvy v souladu s ustanovením § 48 občanského zákoníku. Současný zákoník práce umožňuje odstoupení od pracovní smlouvy pouze zaměstnavateli, a to v případě, že zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce (§ 36 odst. 2). Podle JUDr. Bezoušky by mohly strany pracovního poměru odstoupit od smlouvy podle občanského zákoníku, a to až do okamžiku, kdy vzniká pracovní poměr. Po vzniku pracovního poměru by strany měly tuto možnost již neměly.² Subsidiární použití

¹ Hůrka, P.: Připravovaná novelizace zákoníku práce. Právní rozhledy č. 8/2009, Praha: C.H.Beck, 2009, str. II.

² Bezouška, P.: Náměty ke koncepčním změnám v zákoníku práce. Příloha č. 1. Pracovní právo 2008. Sborník příspěvků z mezinárodní konference na téma Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu, Brno: Masarykova Univerzita, 2008.

občanského zákoníku je samozřejmě nezbytné, zejména s ohledem na nálezy Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ovšem je za potřebí si připomenout, že pracovní právo se vyvíjelo odchylně od občanského práva a ne všechny instituty, které občanský zákoník upravuje, lze použít v pracovněprávních vztazích. Právě zmiňované odstoupení od smlouvy je podle mého názoru v pracovním právu použitelné pouze v období od podpisu pracovní smlouvy do samotného vzniku pracovního poměru. Okamžikem nástupu zaměstnance do práce vzniká pracovní poměr, který je chráněn zákoníkem práce a jeho skončení je možné pouze za podmínek zde stanovených. Nyní se neobracím od smluvní volnosti stran, ale odstoupení od smlouvy podle občanského zákoníku nelze dost dobře na pracovní smlouvu použít, neboť by to mělo dalekosáhlé následky na postavení zaměstnance, nároky vyplývající z pracovního vztahu, atd.

Novela se významně dotkne i institutu změny pracovního poměru. Návrh počítá s tím, že dosavadní striktní znění §§ 40 až 47 bude nahrazeno liberálnějšími ustanoveními, která umožňují stranám pracovního poměru jejich písemnou dohodou změnit místo i druh sjednané práce. Hlavní myšlenkou nové změny pracovního poměru je možnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou práci a možnost zaměstnance požádat o změnu pracovní smlouvy. Není také důvod, proč omezovat smluvní svobodu při tzv. půjčování zaměstnanců mimo rámec podnikatelské činnosti zaměstnavatele, tj. bezplatně. „Důvodem pro takové přidělení může být např. zaškolení, stáž, výpomoc kolegovi při přechodném nedostatku práce, získání potřebných znalostí a dovedností atd.“³ Praxe, která se zde vyvinula po té, co bylo půjčování zaměstnanců svěřeno výhradně do pravomoci agentur práce, je neúnosná.

Změna, o které se hodně mluví, a která by znamenala skok ve flexibilitě pracovněprávních vztahů, je úprava skončení pracovního poměru. Viděno očima zaměstnavatelů se jedná především o možnosti zjednodušení propouštění zaměstnanců⁴, což je jedno z nejdiskutovanějších témat oborových organizací. Zástupci zaměstnavatelů již dlouhou dobu volají po uvolnění právní úpravy v oblasti výpovědí, dosud ale nebyli vyslyšeni, zejména proto, že taxativně vyjmenované důvody, pro které může být ze strany zaměstnavatele rozváznán pracovní poměr, jsou pro odbory zárukou ochrany zaměstnance před libovůlí zaměstnavatele. Přitom obě strany pracovního poměru mnohdy touží ukončit tento svůj vzájemný vztah co nejrychleji a nejjednodušeji. Návrh novely předkládal několik řešení, přičemž ta komplexní, která je založena na zobecnění výpovědních důvodů nemusí být podle JUDr. Bezoušky akceptovatelná, „zvláště v situaci, kdy zde ještě není zažito, že i pracovní právo je právem výkladovým.“⁵ Snižuje se výpovědní doba na jeden měsíc, pokud si smluvní strany nesjednají dobu delší. Naopak výše odstupného zohledňuje délku trvání pracovního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli, a to od dvojnásobku do čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku. Umožňuje se také tzv. vyplacení se z výpovědní doby. Jde o naprostý průlom do úpravy skončení pracovního poměru, jelikož do této doby neexistoval legální

³ Bezouška, P.: Náměty ke koncepčním změnám v zákoníku práce. Pracovní právo 2008. Sborník příspěvků z mezinárodní konference na téma Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu, Brno: Masarykova Univerzita, 2008.

⁴ Randlová, N.: Koncepční novela zákoníku práce. In: epravo.cz, 1.4.2009, <http://www.epravo.cz/top/clanky/koncepcni-nove-zakoniku-prace-55634.html>.

⁵ Bezouška, P.: Náměty ke koncepčním změnám v zákoníku práce. Příloha č. 12. Pracovní právo 2008. Sborník příspěvků z mezinárodní konference na téma Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu, Brno: Masarykova Univerzita, 2008.

způsob řešení situace, kdy si zaměstnanec najde novou práci a chce ukončit pracovní poměr dohodou, na kterou ale zaměstnavatel nechce přistoupit. Nyní by se mohl tento zaměstnanec z výpovědní doby vyplatit (pravděpodobně by jej v zájmu dřívějšího nástupu vyplatil nový zaměstnavatel). Peněžité vyrovnání by se poskytovalo ve výši průměrného výdělku a odpovídalo by době, o niž by se výpovědní doba zkracovala.⁶ Domnívám se, že tato změna by byla opravdu přínosná, jelikož zaměstnanců, kteří chtějí svůj pracovní poměr ukončit v co nejkratší lhůtě za účelem jiného zaměstnání je mnoho; v současné době např. riskují okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (pokud ve výpovědní době přestali docházet do zaměstnání). Výrazným posunem v oblasti liberalizace pracovněprávních vztahů je také návrh na doplnění výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele o výpověď, jestliže nelze po zaměstnavateli, vzhledem k osobě zaměstnance, dále požadovat pokračování pracovního poměru. Důvod spočívající v osobě zaměstnance znamená, že zaměstnanec má omezenou způsobilost nebo schopnost k výkonu práce nebo lze-li na základě jiných osobních poměrů očekávat budoucí podstatné ekonomické zatížení zaměstnavatele.⁷

Již v tomto okamžiku je jisté, že se v nejbližších měsících, možná i letech nedočkáme tzv. výpovědi bez udání důvodu. Přípravné práce na koncepční novele sice tuto možnost obsahovaly (výpověď bez ospravedlnitelného důvodu s odstupným dle délky odpracovaných let), ale do samotné novely se již „zlatý padák“ neprobojoval. Zaměstnavatel nemusí mít vždy nutně „ospravedlnitelný“ důvod k výpovědi, přesto by měl mít možnost rozloučit se s daným zaměstnancem za předpokladu, že mu vyplatí odpovídající odstupné. Teoreticky by se tato situace dala řešit i v souladu s platným zákoníkem práce a to formou skončení pracovního poměru dohodou spolu s nárokem na odstupné. U výpovědi bez udání důvodu ovšem jde o to, že k takovému způsobu skončení pracovního poměru není nutný souhlas zaměstnance, jen vyplacení zákonem stanovené částky. Domnívám se, že by se i v tomto případě uplatnil postup dle § 69 a násl. zákoníku práce, tzn. pokud by zaměstnanec s takovou výpovědí nesouhlasil, protože by měl za to, že se zaměstnavatel snaží obejít jiný ze zákonných výpovědních důvodů, mohl by se obrátit na soud k posouzení platnosti, respektive účelnosti takové výpovědi). Je ovšem otázkou, kam až je možné rozšířit autonomii vůle smluvních stran. Je naše společnost připravena učinit tak zásadní krok v liberalizace pracovněprávních vztahů anebo přece jenom potřebujeme nějakou záchranou síť zákoníku práce? O tomto způsobu skončení pracovního poměru jsem již hodně přemýšlela, nicméně jsem toho názoru, že na takovou změnu zatím není česká společnost připravena. Čeští zaměstnanci se dosud nenaučili, že ačkoli má zákoník práce téměř 400 ustanovení, musí se o svá práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu zajímat především sami a v případě jejich porušení se nebát „ozvat“ a požadovat nápravu. Možná proto se výpověď bez udání důvodu jeví sociálním partnerům jako možnost zaměstnavatele zneužít svého silnějšího postavení a ne jako nástroj k dosažení větší flexibility trhu práce.

To, že je připravovaná koncepční novela zákoníku práce zdařilá (ve smyslu rozšíření smluvní volnosti stran pracovního poměru), svědčí mimo jiné Stanovisko ČMKOS z dubna tohoto roku, ve kterém se uvádí, že „v jednostranném vychýlení pracovněprávní úpravy ve prospěch

⁶ Hůrka, P.: Přípravovaná novelizace zákoníku práce. Právní rozhledy č. 8/2009, Praha: C.H.Beck, 2009, str. II.

⁷ Bezouška, P.: Náměty ke koncepčním změnám v zákoníku práce. Příloha č. 12. Pracovní právo 2008. Sborník příspěvků z mezinárodní konference na téma Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu, Brno: Masarykova Univerzita, 2008.

zaměstnavatele a 'jeho' větší flexibility v oblasti pracovněprávních vztahů, která není přes četné proklamace vyvážena odpovídající pracovněprávní ochranou, se skrývá největší riziko koncepční novely zákoníku práce pro zaměstnance,..⁸ Takový přístup hovoří, podle mého názoru, za vše. Regulace pracovněprávního vztahu je nutná, na její míře se však zástupci zaměstnavatelů s odbory neshodnou.

Závěrem bych si ráda odpověděla na onu řečnickou otázku položenou v názvu tohoto příspěvku, a to, zda je autonomie vůle stran pracovního poměru pouze fikce či realita. S ohledem na výše uvedené nutno říct, že v současné době to je trochu fikce, avšak blýská se na lepší časy. Novela zákoníku práce je odvážná a nebojí se přinést změny do sešněrovaných pravidel pracovního práva. Smluvním stranám se umožňuje dohodnout se na mnoha aspektech pracovního poměru tak, aby vyhovoval oběma z nich, a přitom nejsou tlačeni zákonem do pozic, ze kterých není úniku. Přeji koncepční novele hodně zdaru a smluvní svobodě v pracovněprávních vztazích svatou trpělivost.

Literatura:

- Hůrka, P.: Připravovaná novelizace zákoníku práce. Právní rozhledy č. 8/2009, Praha: C.H.Beck, 2009.
- Bezouška, P.: Náměty ke koncepčním změnám v zákoníku práce. Příloha č. 1. Pracovní právo 2008. Sborník příspěvků z mezinárodní konference na téma Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu, Brno: Masarykova Univerzita, 2008.
- Randlová, N.: Koncepční novela zákoníku práce. In: epravo.cz, 1.4.2009, <http://www.epravo.cz/top/clanky/koncepcni-nove-zakoniku-prace-55634.html>.
- Stanovisko ČMKOS k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., a některé související zákony. In: cmkos.cz, 22. 4. 2009, http://staorg.cmkos.cz/news/220409_stanoviskoCMKOS_ZP.pdf

Reviewer:

Milan Galvas

Contact – email:

jinaf@atlas.cz

⁸ Stanovisko ČMKOS k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., a některé související zákony. In: cmkos.cz, 22. 4. 2009, http://staorg.cmkos.cz/news/220409_stanoviskoCMKOS_ZP.pdf