

# PODPORUJE FLEXIBILITA PRACOVNÍHO VZTAHU KONKURENCESCHOPNOST?

DOMINIK ŽENATÝ

Masarykova univerzita, Právnická fakulta

## Abstrakt v rodném jazyce

Článek je esejistickým zamyšlením nad vztahem flexibility pracovního vztahu, potažmo flexibility pracovního práva jako takového, a faktičnosti vlivů na konkurenceschopnost podnikatelských subjektů. Vyvozuje možné vazby mezi nastavením limitů volnosti pracovního práva, v podmínkách českého právního řádu, a přímým i nepřímým dopadem do oblasti konkurenceschopnosti.

## Klíčová slova v rodném jazyce

Pracovní právo; pracovní poměr; flexibilita; konkurenceschopnost.

## Abstract

The thesis is essayistic thought on the coherence between flexibility of the employment relation, not to say labour law as whole, and the virtual influence on competitiveness of the enterprises. The thesis deduces possible relation between limitations of freedom of labour law, in the context of Czech law system, and direct and reversed impact in to the area of competitiveness.

## Key words

Labour law; employment; flexibility; competitiveness.

## 1. ZISK JAKO CÍL A KONKURENCESCHOPNOST JAKO PROSTŘEDEK

Při posuzování možnosti nového podnikatelského záměru, a jeho případné lokace, je každý podnikající subjekt nucen posuzovat možnosti, které mu přináší trh, na straně jedné, a limitace, které s sebou nese ten který právní řád.

Vypůjčíme-li si definici podnikání z obchodního zákoníku, „Podnikání se rozumí soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku,“<sup>1</sup> zjistíme, že cílem podnikání je dosažení zisku. Vycházíme tedy z faktu, že objekt našeho zkoumání, podnikatelský subjekt či budoucí podnikatelský subjekt, plánuje mít ze své činnosti zisk.

Aby bylo možno tohoto cíle dosáhnout, je nutné, aby byl podnik konkurenceschopný. Tento pojem chápeme ve zjednodušeném podání tak,

---

<sup>1</sup> zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, § 1 odst. 1

že daný subjekt je schopen vyrábět výrobek či poskytovat službu za podmínek lepších, než jeho konkurenti (ponecháme stranu témata oblíbená u mnohých ekonomů a to podmínky, kdy subjekt nemá konkurenta či klient je nucen brát výrobek i služby za jakýchkoliv podmínek).

Mezi možnosti, jak dosáhnout konkurenceschopnosti patří rozhodně nízká cena či výjimečná kvalita apod. Nebudeme se však zabývat pohledem ekonomickým, ale právním. A rozhodujícím faktorem na poli právním je flexibilita, která umožňuje subjektům pružně reagovat na podmínky a přání trhu a přizpůsobovat se mu. V dnešním rychlém a globálním světě jediné společnost, která je schopna rychle reagovat na změny prostředí může být úspěšná. A budeme-li vycházet z klasické koncepce výrobních faktorů, tedy práce, půda, kapitál, tak dospějeme k závěru, že limitace flexibility podnikání v dané oblasti je nutně spjata s možnostmi, které určují obchodní, zemědělské (tím rozumíme též oblast správní a oblast životního prostředí) a pracovněprávní předpisy. A právě posledně zmíněnými se bude zabývat tento článek.

## **2. PRACOVNÍ PRÁVO JAKO VÝZNAMNÝ FAKTOR PODNIKÁNÍ**

Pracovní právo, obecně, je velice významnou oblastí úpravy mezilidských vztahů. „Pracovní právo vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, vymezuje míru práce, odměny za práci a stanoví pravidla pro fungování trhu práce. Poskytuje rovněž zaměstnavatelům nástroje pro řízení podniku a jednotlivých zaměstnanců a jejich kolektivů. Dále vytváří podmínky i pro účast zaměstnanců a jejich organizací a orgánů na řízení podniků.“<sup>2</sup>

Lze tedy předpokládat, že flexibilita pracovněprávních vztahů má přímý dopad na konkurenceschopnost subjektů a flexibilita pracovního práva má tento dopad minimálně nepřímý (posuzujeme-li předpisy pracovního práva jako celek).

Je tedy možno dovodit, že subjekt, hledající vhodnou lokaci pro svůj podnikatelský záměr, bude posuzovat mimo jiné též možnosti, které mu dává pracovněprávní prostředí, tedy podmínky dané pro pracovněprávní vztahy právním rámcem dané země. A jelikož náklady na pracovníky (tedy na výrobní faktor práce) jsou v současné době velmi vysoké, nezřídka přesahují polovinu celkových nákladů podnikajícího subjektu), dá se předpokládat, že tento faktor bude velmi silným faktorem v situaci lokalizace nového podnikání (či v situaci, kdy je uvažováno o přemístění podnikání stávajícího).

Není tedy nic zvláštního na tom, že volání po větší flexibilizaci pracovního práva je slyšet z mnoha míst a že dlouhodobě působí zaměstnavatelé na zákonodárce, aby tuto situaci umožnili a měnili pracovní právo směrem větší volnosti vztahů.

---

<sup>2</sup> Bělina, M. a kol.,: Pracovní právo, str. 4

### 3. ODLIŠNOST PRACOVNÍHO PRÁVA ČR

V případě, že hovoříme o globálním, a nebo alespoň celoevropském, pohledu na situaci pracovního práva a voleb spojených s podnikáním ve vztahu k pracovněprávním vztahů, tak je nutné zmínit zásadní odlišnost pracovního práva České republiky (a ve větší či menší míře i ostatních zemí bývalého sovětského bloku) od pracovního práva zemí Západní Evropy a zemí těmto státům podobným (myšleno země rozvinutého světa jako USA, apod.).

Právní úprava pracovního práva byla po dlouhou dobu (až do „nového“ zákoníku práce; tj. do 1. ledna 2007) kogentní, založená na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“. Tento koncept vycházel z faktického posuzování pracovního práva jako práva veřejného a faktu, že všichni museli mít zaměstnání a většinu obyvatel zaměstnával stát. Jednalo se tedy většinou o vztah státu a jeho obyvatel / zaměstnanců. Tuto tuhost pracovněprávních vztahů ještě podporuje fakt dlouhé tradice odborových organizací a složitých kolektivních smluv.

Koncepce pracovního práva zemích rozvinutého světa ovšem vychází ze zásady opačné, tedy „co není zakázáno, je dovoleno“, a z faktu, že pracovní právo většinou postihuje vztahy mezi zaměstnavateli (většinou podnikateli, ale i stát, i když jen v menší míře) a zaměstnanci; jedná se tedy více o právo soukromé. Samozřejmě pracovní právo obsahuje řadu předpisů veřejnoprávní povahy, ale ty ponecháme stranou.<sup>3</sup>

### 4. OMEZENÍ SMLUVNÍ SVOBODY V PRACOVNÍM PRÁVU

„Omezení smluvní svobody ve prospěch slabší strany smluvního vztahu je typickým charakteristickým rysem pracovního práva nejen v Evropě, ale po celém světě. Obecně lze rovněž říci, že toto omezení smluvní svobody se ve všech zemích děje jak zákonodárství, tak kolektivními smlouvami. Nicméně intenzitou ochrany zaměstnanců, tj. mírou zásahů do smluvní svobody se samozřejmě jednotlivé státy liší. Tak např. omezování smluvní svobody ze strany zákonodárce je tradičně slabší ve Velké Británii a Švédsku a zejména pak v USA a na Novém Zélandu. Naproti tomu velmi intenzivní „ochranné zákonodárství“ je typické pro kontinentální Evropu (s výjimkou Skandinávie), ale i pro takové státy, jako jsou např. Argentina či Izrael.“<sup>4</sup> Pro komplexnost je třeba dodat, že ochrannou funkci ve Skandinávii silně zastupují kolektivní smlouvy, které pokrývají skoro 80% obyvatelstva.

Zcela jednoznačně je nutné omezovat smluvní svobodu, především z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší strany smluvního vztahu, ale musí se tak dít v míře rozumné, zachovávající dostatek prostoru pro individualizaci potřeb podnikajících subjektů s cílem zajištění jejich přizpůsobivosti trhu a tím i konkurenceschopnosti.

---

<sup>3</sup> např. právní úprava zaměstnanosti

<sup>4</sup> Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, str. 8

Nový zákoník práce (z.č. 262/2006 Sb.) přinesl „čerstvý vítr“ a umožnil mnohem větší možnost vytvářet individualizovaný prostor pracovních vztahů. „Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.“<sup>5</sup>

#### **4.1 POVAHA USTANOVENÍ**

Zajímavou formulací, kterou nemohu nezmínit a nevyzdvihnout, je formulace z výše citovaného ustanovení, a to formulace „z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit“. Toto ustanovení, tato formulace, plně naplňují požadavek flexibility pracovního práva tím, že z něj dělají právo výkladové. Není tedy popsán každý možný případ či výpis kogentních ustanovení (vyjma §363), ale naopak je ponechán širší prostor možnému výkladu.

Zcela jistě se jedná o krok směrem přirozenoprávní a také o krok velmi zásadní. Bude totiž nutit zaměstnavatele a zaměstnance, stejně tak jako při následných sporech soudce a advokáty, aby přemýšleli na individuálními případy a konkrétním výkladu práva pro danou situaci.

Z pohledu flexibility pracovního práva, či pracovního poměru, se jedná zcela jistě o krok správným směrem, který, i přes větší nároky na výkladové schopnosti stran, povede ke zlepšení vztahu pracovního práva a reality pracovněprávních poměrů.

#### **5. VZTAH KOGENTNOSTI A FLEXIBILITY**

Samotná kogentnost pracovního práva nemusí nutně znamenat jeho malou flexibilitu; i když většinou tomu tak bývá. Jedná se o prastarý spor mezi školou přirozenoprávní a pozitivněprávní. Pokud budeme věřit, že je možné popsat veškeré možné vzorce chování subjektů, pak je možno je vtělit do podoby paragrafů a ustanovení a jejich formulací zaručit téže flexibilitu práva. Čistě součtem pracovněprávních předpisů, zabývajících se pracovním právem, dané země můžeme směle mezi špičku těchto „popisovacích“ pokusů zařadit Německo.

Pokud však zastáváme názor, že není možné popsat všechny možné vzorce chování, tak nutně musíme dojít k myšlence ponechání volnosti smluvním subjektům; a skrze ni zaručit potřebnou konkurenční výhodu, tedy flexibilitu pracovněprávního vztahu.

Kritici tohoto přístupu samozřejmě zmíní, že obecnější styl práva, přirozenoprávní typ ustanovení, tak jak je tomu například v ustanoveních o

---

<sup>5</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 2 odst. 1

ochraně osobnosti, je velmi náročný na výklad a tedy je lépe uživateli právního předpisu, např. občanovi a ještě více v případě slabší strany jakou je zaměstnanec, nutno situaci zlehčovat popisováním možných situací – uživatel tak nemusí právo vyložit a „přizpůsobit“ své konkrétní situaci (přirozenoprávní styl), ale pouze svůj „případ“ vyhledá v katalogu možných situací (pozitivněprávní styl).

Dva hlavní argumenty proti pozitivizaci práva zní: pakliže katalog situací není dostatečný, tak se stejně výkladu nevyhneme a navíc uživatelé práva nebudou zvyklí na nutnost výkladu a situace tak dopadne ještě hůře, než kdyby byli rovnou k výkladu tlačeni.

V případě pracovního práva, kde je zaměstnanec zvyklý, že je slabší, a chráněnou stranou, bude ještě dlouho trvat, než se nutnost stát si sám za svými právy, být schopen právo vyložit v rozsahu, pro který jej potřebuji a podobně, stane samozřejmostí. V tomto bodě však flexibilnější, obecnější úprava přirozenoprávního stylu je dobrým řešením (a nový zákoník práce je tedy krokem správným směrem; i když bez zažití v praxi zatím pouze „teoretickým“), avšak samostatně neobstojí tlaku praxe a je nutno jej doplnit o další kroky – zvyšování právního povědomí zaměstnanců, motivováním stran k vyššímu využívání potenciálu pracovního práva (za současného navyšování sankcí při jeho porušování) a celkově přesunu role státu, zákonodárce, do role „vymezovače hřiště“, tedy pouze do role stanovování nepřekročitelných hranic; v jejímž rámci bude ovšem ponechána subjektům volnost.

## **6. ZÁVĚR**

Podporuje flexibilita pracovního vztahu konkurenceschopnost? Ano, podporuje. Zdravý pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, založený, smluvní volností, na „dohodě“ je prospěšný oběma stranám. Zaměstnavatel je konkurenceschopný, pružně reagující na změny trhu, a tedy i „vydělávající“. Zaměstnanec má příjem plynoucí z prosperity svého zaměstnavatele.

Otázkou zůstává limitace sociálních faktorů. Zabrání trh sám, aby zaměstnavatelé nevykořisťovali zaměstnance a byli „sociálně odpovědní“? Pravděpodobně ne; tedy alespoň ne nyní a ne v podmínkách České republiky. Cesta k „sociálně odpovědnému“ zaměstnavateli a zdravému vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je po padesáti letech tuhého kogentního „řízení“ zákonodárce v nedohlednu.

Není to ovšem důvodem, abychom k tomuto cíli nesměřovali a nesnažili se, nejen zákonodárci, ale i zaměstnavatelé, zaměstnanci a třeba také studenti a učitelé právnických fakult, k poznání potřeb všech subjektů pracovního práva, k posílení právního povědomí v oblasti pracovního práva a k vytváření flexibilní, reálné a funkční právní úpravy.

**Literatura:**

- Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. 83/08
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Vysokajová, M.: Zákoník práce s komentářem, Praha: ASPI, 2007
- Galvas, M., Gregorová, Z., Píchová, I., Hrabcová, D., Šimečková, E., Zachariáš, J.: Pracovní právo, Brno: MU, 2004, 671 s., ISBN 80-210-3558-7
- Bělina, M. a kol.,: Pracovní právo, Praha: C.H.Beck, 2007, 572 s., ISBN 978-80-7179-672-5

**Kontaktní údaje na autora – email:**

*zenaty@centrum.cz*