

AUTONOMIE VŮLE A OCHRANA ZAMĚSTNANCE V PRACOVNÍM PRÁVU V ÉŘE NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

PETR HŮRKA

V době, kdy nová soukromoprávní kodifikace nabyla účinnosti, vyvstává z pohledu pracovního práva otázka, jak se tato dotkne vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zda dojde k posunu ve směřování pracovního práva. Třebaže na tuto otázku nejlépe odpoví čas, ve chvíli, kdy budeme mít za sebou několik let praktického působení nových předpisů v soukromém potažmo v pracovním právu, pokusme se již v tuto chvíli zamyslet nad možnými dopady nového občanského zákoníku, jeho zásad a filosofie, do pracovněprávních vztahů.

Alfou a omegou pracovněprávních vztahů vždy je a bude nelebení rovnováhy mezi soukromoprávní smluvní volností a ochranou zaměstnance, jakožto organizačně podřízené a povětšinou i slabší strany vzájemného vztahu. Již od přijetí nového zákoníku práce v roce 2006 je proklamováno směřování pracovního práva do rodiny práva soukromého. Tuto cestu posvětil rovněž Ústavní soud svým nálezením,¹ v němž zavedením principu subsidiarity ještě více přimknul pracovní právo do práva soukromého. Na druhou stranu stále existují instituty, které pracovní právo zakotvují rovněž v rovině veřejnoprávní s aspekty do sociální, resp. zabezpečovací oblasti. Uvést lze například úpravu zaměstnanosti, ale i nově zavedený systém poskytování náhrady mzdy při pracovní neschopnosti.

Podíváme-li se na v tomto směru rozhodné zásady, na nichž je pracovní právo postaveno, bude se jednat z pohledu práva soukromého o zásadu smluvní volnosti. Z pohledu práva veřejného se naopak bude jednat o zásadu zvláštní ochrany postavení zaměstnance, která bývala vydávána za hlavní zásadu pracovního práva. Zásada ochrany postavení zaměstnance bývá stavěna do protikladu smluvní volnosti a stává se tak de facto brzdou smluvní volnosti. Příkladem může být např. zákonná ochrana zaměstnance před výkonem práce, která pro něho není z důvodu zdravotního stavu vhodná. Ustanovení § 41 zákoníku práce stanoví zaměstnavateli povinnost převést zaměstnance na jinou práci, a to i bez jeho souhlasu. Smyslem je zcela jistě ochrana zdravotního stavu zaměstnance při zachování zaměstnání. Na druhou stranu zaměstnavatel jako jedna ze smluvních stran závazkového vztahu jednostranně změní jeho předmět a uloží tím povinnost straně druhé konat práci, k níž se tato nezavázala. Situace se blíží atributům nedobrovolné, ba

¹ Nález Ústavního soudu ČR, Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008), účinný od 14. 4. 2008.

nucené práce. Předmětem ochrany zde není individuální člověk (zaměstnanec), nýbrž spíše trvání pracovněprávního vztahu, bez ohledu na jeho obsah. Opatření zamýšlené k ochraně zaměstnance je tak v rozporu s jeho autonomií vůle.

1. ZÁKLADNÍ ZÁSADY

U obou právních odvětví bychom mohli smysl a účel hledat v základních idejích, na nichž byly vybudovány a jimiž se po celou dobu řídí, tedy v základních zásadách, které slouží jako významná interpretační pravidla těchto právních předpisů, ale i regulátor chování smluvních stran těchto vztahů.

Z pohledu vztahu zaměstnavatele a zaměstnance by mohli být klíčové níže uvedené zásady:

Občanský zákoník	Zákoník práce
autonomie vůle / smluvní volnost	zákaz nucené práce
rovnost stran / ochrana slabší strany	zvláštní ochrana právního postavení zaměstnance
pacta sunt servanda	uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky
neminem laedere, zákaz zneužití práva	spravedlivé odměňování
bona fides	rovné zacházení a zákaz diskriminace
ignorantia legis non excusat	řádný výkon práce v souladu se zájmy zaměstnavatele

Nový občanský zákoník klade primární důraz na autonomii vůle člověka. Jeho představy a cíle jsou pro právní předpis zásadní a tento napomáhá jejich realizaci, resp. vytváří podmínky pro to, aby je člověk svým chováním sám naplňoval, a v tomto směru jej podporuje.² Na druhou stranu není opomíjena ani ochrana slabší strany v právním vztahu. Občanský zákoník poskytuje slabší straně ve vztahu relativně vysokou míru právní ochrany, ať už prostřednictvím základních zásad³ nebo v rámci úpravy smluv uzavíraných adhezním způsobem. Primárně tak lze nabýt dojmu, že smysl a účel obou předpisů měl jít shodnou cestou.

Občanský zákoník v klíčových výše uvedených zásadách vychází z chování člověka, které považuje za klíčové a rovněž určující a zavazující. Zákoník práce toto neopomíjí, ale je patrná vyšší míra regulace, představa předpisu o úpravě základních otázek pracovního poměru, bez ohledu na vůli stran. Přesněji vyjádřeno garance minimálního standardu podmínek, za nichž má být závislá práce vykonávána. Pracovněprávní vztah je na rozdíl od jiných soukromoprávních vztahů více řízen právním předpisem, nikoliv

² Dle ustanovení § 3 odst. 1 občanské právo chrání přirozené právo každého brát se o své štěstí.

³ Ustanovení § 3 odst. 2 písm. a) a c) OZ chrání život, zdraví, čest a důstojnost člověka a dále i osoby, které se nacházejí v závislém postavení.

právními jednáními stran. Tato skutečnost je dána nejspíše hvězdčovitým charakterem pracovněprávních vztahů, kde od jednoho zaměstnavatele existují pracovněprávní vztahy k velkému množství jeho zaměstnanců. Oproti klasickému vztahu zaměstnavatel a zaměstnanec, je možné na horizontální úrovni posuzovat postavení jednotlivých srovnatelných zaměstnanců téhož zaměstnavatele. Právní předpis tak s ohledem na zásadu rovného zacházení se zaměstnanci přebírá iniciativu a stanoví rámcový obsah vzájemného vztahu. Zaměříme se tedy na specifika pracovněprávních vztahů s ohledem na jejich kompatibilitu s filozofií soukromého práva.

2. SPECIFIKA PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

Výše uvedené základní zásady se jeví na první pohled velmi kompatibilně, je však třeba brát v úvahu specifické postavení pracovněprávního vztahu v rámci vztahů soukromoprávních. Jedná se o dlouhodobý osobní vztah dvou subjektů, v němž je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli. Vztah se realizuje neustálým konáním z obou stran. Z vnějšího pohledu je to vztah masově ve společnosti realizovaný, kdy jeho ochromení by ve větším měřítku přineslo negativa zaměstnavateli (utlumení činnosti), zaměstnanci (ztráta příjmu) i samotné společnosti (makroekonomické, fiskální i sociální dopady).

Z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance musí existovat autonomie vůle, smluvní volnost i rovnost stran, kdy strany se budou moci svobodně rozhodovat a vlastním právním jednáním nabývat práv a povinností. Na druhou stranu nelze opomenout veřejný zájem na fungování ekonomiky, životní standard obyvatel i sociální rovnováhu ve společnosti. Naplnit tyto cíle není jednoduché. Zjednodušeně lze tvrdit, že pracovní právo má pouze dva hlavní subjekty, nicméně jejich zájmy jsou nestejně, přičemž však tyto zájmy nemohou realizovat jeden na úkor druhého, bez vzájemné shody.

Z pohledu řízení a organizace práce však není možné o rovnosti hovořit. Z definice závislé práce a smyslu pracovněprávního vztahu vůbec vyplývá organizační podřízenost zaměstnance zaměstnavateli, který zaměstnanci práci zadává, řídí jej, kontroluje a odměňuje za ni.⁴ Jsem toho názoru, že ukončení jednoho pracovního poměru má negativní ekonomické dopady spíše na dotčeného zaměstnance než na zaměstnavatele. Na tuto organizační nerovnost právní řád reaguje jakousi nerovností právní, kdy ex lege ukládá zaměstnavateli povinnosti a zároveň garantuje práva přímo zaměstnanci. Smyslem této reakce ze strany práva je vyvážit organizační nerovnost nerovností právní a dosáhnout celkové rovnováhy ve vztahu.

Pojetí rovnosti je v pracovněprávním vztahu složitější. Můžeme rozlišovat jednak rovnost v rovině vertikální, mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která vychází obecně z autonomie vůle stran v soukromoprávním vztahu, a to se specifiky pracovního práva uvedenými výše. A dále rovnost v rovině horizontální, tj. mezi srovnatelnými zaměstnanci. V pracovním právu od jednoho zaměstnavatele hvězdčovitě vycházejí pracovněprávní vztahy, kdy se na jednu úroveň dostávají zaměstnanci, konající stejnou

⁴ Definice závislé práce v ustanovení § 2 zákoníku práce.

práci. Právní předpisy na úrovni národní⁵ i mezinárodní⁶ přitom, jak je již výše uvedeno, výrazně upravují atributy takového rovného zacházení na horizontální úrovni. Právě horizontální rovnost mezi zaměstnanci přitom může vést k jistému omezení smluvní volnosti při jednání zaměstnavatele a zaměstnance o individuálních podmínkách jejich vzájemného vztahu.

Podíváme-li se na význam pracovního poměru z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance, pak u zaměstnavatele lze zmínit zájem realizovat svoji činnost za využití pracovní síly zaměstnance. Snahou je získání nejlepších zaměstnanců, nastolení a udržení vysoké efektivity práce, tj. motivovat zaměstnance k velkému výkonu při udržení kvality práce. Cílem jsou nízké náklady a vysoké zhodnocení práce zaměstnance. Na straně zaměstnance je snahou získat finanční prostředky pro uspokojování svých potřeb za práci, která zaměstnance uspokojuje. Můžeme zmínit rovněž vlastní seberealizaci, kariérní růst a možná i naplnění lidského bytí. Konečně je to i zájem na stabilitě zaměstnání, trvalosti a výši příjmu.

3. PROJEVY AUTONOMIE VŮLE

Za autonomii vůle lze považovat možnost utváření vlastního právního postavení jednotlivce z jeho iniciativy a v důsledku jeho chtění.⁷ Smluvní strany mají prostor utvářet vlastním způsobem své právní poměry ve vztahu, pokud je právní norma neomezuje.⁸ Dochází k realizaci autonomie vůle subjektu, kdy každý může činit vše, co mu zákon nezakazuje. Vzhledem ke skutečnosti, že v pracovněprávním vztahu jsou subjekty dva a jejich práva a povinnosti v něm mají synallagmatickou povahu, může každá ze smluvních stran činit pouze to, co neomezí stejné právo druhé strany.

Autonomie vůle, resp. smluvní volnost by se v pracovním právu měla uplatňovat nejen při vzniku a skončení pracovněprávního vztahu, ale i při utváření jeho obsahu. Zejména pokud se týká obsahu, tj. podmínek, za nichž je vykonávána práce, existuje zde silná ingerence kogentních právních norem. Podíváme-li se na způsob, jakým se naplňují práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, resp. jakými prameny se subjekty řídí při výkonu práce, jedná se o **právní předpis, jednostranné právní jednání, kolektivní a individuální dohodu**.

Pomineme-li právní předpis, coby prostředek právní ochrany, potom se smluvní volnost projevuje jednostranným a dvoustranným právním jednáním smluvních stran právního vztahu. Pokud se týká individuálního jednání, existuje prostor zejména při rozvázání pracovněprávního vztahu, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance. Žádná smluvní strany by neměla být nucena proti své vůli ve vztahu setrvávat a měla by mít možnost svobodně jej ukončit a to i bez existence zákonného důvodu. V případě za-

⁵ Např. zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

⁶ Směrnice EU, zejména Směrnice 76/207/EHS o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení a pracovní podmínky.

⁷ K tomu blíže JUNKER, A.: Individualwille, Kollektivgewalt und Staatsintervention im Arbeitsrecht. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1997, Bd. 14, Heft 24, s. 1305–1319.

⁸ K tomu podrobněji HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání*. Praha: Auditorium, 2009, s. 33.

městnavatele by s ohledem na ekonomické zajištění zaměstnance měla být tato možnost svázána s adekvátní finanční kompenzací. Jednostranná jednání by dále měla existovat tam, kde se projevuje zaměstnavatelovo řízení (přidělování práce, oblast pracovní doby, dovolené atd.).

Největší prostor pro zakládání práv a povinností existuje prostřednictvím právního jednání dvoustranného, a to jak kolektivního, tak individuálního. V případě kolektivního jednání nevidím problém svěřit zástupcům zaměstnanců větší prostor pro úpravu a realizaci hromadných pracovních podmínek zaměstnanců (pracovní doba, překážky v práci, odměňování, pracovní řád atd.). Musí však být naplněny soukromoprávní atributy zastupování, tj. zejména individuální svobodný projev vůle zastoupeného, kterým pověří svého zástupce k zastupování. V případě zástupců tak musí existovat reprezentativnost, naplňování vůle zaměstnanců, kteří je k tomu pověřili. Ať už se jedná o práva či povinnosti, resp. o změnu zákonem daného postavení zaměstnance, nelze je kolektivním jednáním činit bez souhlasného projevu vůle zastupovaného zaměstnance. Pokud by však jednal zástupce zaměstnanců s jejich pověřením, bylo by možné jeho jednání poskytnout větší kompetenci při úpravě pracovních podmínek zastupovaných zaměstnanců.

Individuální dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nacházejí uplatnění zejména při úpravě podmínek individuálního pracovního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (pracovní podmínky, odměňování, pracovní doba atd.). Při uplatnění principu „co není zakázáno, je dovoleno“ není nutné výslovného zákonného oprávnění, nýbrž postačí absence omezení. Za větší omezení uplatnění souhlasné vůle stran považují zachování rovného zacházení zaměstnavatele se zaměstnanci.

4. PROJEVY OCHRANY ZAMĚSTNANCE

Ochrana, v pracovním právu ochrana zaměstnance jakožto povětšinou slabší a zcela jistě podřízené smluvní strany, působí na rozdíl od smluvní volnosti absolutně, bez ohledu na vůli chráněného. Pokud se týká některých případů zákoníku práce, tak tato ochrana působí i proti vůli zaměstnance. Jako příklad lze uvést zmiňované převádění zaměstnanců na jinou práci⁹ nebo úprava tzv. částečné nezaměstnanosti (§ 209 ZP). V případech, kdy vlivem globální ekonomické a fiskální situace dochází k poklesu poptávky po službách zaměstnavatele nebo k omezení odbytu jeho výrobků, je možné snížit výši náhrady mzdy, kterou musí zaměstnavatel za tuto překážku v práci na své straně zaměstnanci poskytovat. Právní předpis řeší, jak zajistit podmínky pro objektivní posouzení této částečné nezaměstnanosti, resp. jak chránit zaměstnance před snižováním náhrady jeho mzdy. Odpovídající je cesta kolektivní dohody s odborovou organizací, v případě její neexistence u zaměstnavatele však nastává problém, kdy právní předpis hledá autoritu, která by o snížení mohla rozhodnout při zachování ochrany zaměstnance.

Podíváme-li se na projevy ochranné funkce v pracovním právu obecně, lze ji shledávat v **zákonném zákazu, příkazu, součinnosti zástupců zaměstnance, souhlasu zaměstnance nebo v rozhodnutí státního orgánu.**

⁹ § 41 odst. 1 ZP.

Ochrana daná právním předpisem formou zákazů a příkazů, se promítá použitím kogentních norem, které znemožňují zaměstnavateli jeho převážně jednostranné chování nebo příkazují určitý postup, jímž oběma stranám znemožňují realizovat smluvní volnost k ujednání odchylnému. Tento projev ochrany je v českém pracovním právu již tradičně nejširší (zejména oblast skončení pracovního poměru, překážek v práci, pracovní doby atd.). Používán by však měl být daleko uvážlivěji a to zejména v případech, kdy zde existuje zájem obecný, přesahující zájem smluvních stran vztahu. Zájemem by mělo být především zdraví, důstojné pracovní podmínky a životní úroveň zaměstnanců. Uplatnění by tedy kogentní normy měly najít především v institutu BOZP, péče o zaměstnance, pracovní době a v základních standardech výkonu práce.

Součinnost zástupců zaměstnanců byla ve formě kolektivních dvoustranných jednání uváděna jako projev smluvní volnosti, je však i optimálním soukromoprávním nástrojem ochrany zaměstnance při výkonu práce. Prostřednictvím zástupce mají zaměstnanci možnost sami dohodnout se zaměstnavatelem podmínky, za nichž se bude realizovat pracovněprávní vztah. Uplatnění lze najít zejména v úpravě hromadných pracovních podmínek jako je pracovní doba, dovolená a odměňování. Projevovat se přitom může v rovině informování, projednávání i spolurozhodování. Problém z hlediska souladu s autonomií vůle lze shledávat v otázce reprezentativnosti zástupců zaměstnanců, kdy k zastupování není vyžadován individuální mandát zastupovaného zaměstnance.¹⁰ Prostor pro tento typ ochrany zaměstnance by mohl být při zachování autonomie vůle zaměstnance i větší. Jsem názoru, že současná absence zmocnění vede k situaci, kdy sama právní úprava se zdráhá poskytnout větší prostor pro kolektivní vyjednávání a rovněž mnozí zaměstnavatelé se mu snaží bránit s argumentem odchylné vůle jednotlivých zaměstnanců. Zavedení reprezentativnosti by tak mohlo být důvodem k většímu rozvoji tohoto nástroje.

Souhlas zaměstnance, resp. konsensus smluvních stran pracovněprávního vztahu je pro soukromé právo nejnepřítivějším projevem jak autonomie vůle, tak ochrany zaměstnance. Výhodou této ochrany je skutečnost, že ochranu realizuje sám chráněný, kdy on sám se bere o své věci, uplatňuje svá práva a kontroluje své právní postavení. Problémem jeho většího uplatnění v pracovním právu je poukaz na závislé postavení zaměstnance. Zejména jakási sociální závislost zaměstnance, jeho odkázanost na stabilitu zaměstnání a zejména příjmu z něho může vést k situacím, kdy zaměstnanec svoji ochranu neuplatní v obavě z ukončení pracovněprávního vztahu. Za příklad lze uvést dřívější úpravu sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, kdy právní předpis neumožňoval takové sjednávání např. se zaměstnanci – absolventy škol. Tato zákonná ochrana vedla k omezení přístupu k zaměstnání této kategorie zaměstnanců, kdy se zaměstnavatelé obávali nepružnosti ujednání na dobu neurčitou, a proto raději pracovní poměry vůbec neuzavírali. Právní předpis proto umožnil, aby zaměstnanec sám projevil svoji vůli být zaměstnán na dobu určitou a písemně o toto zaměstnavatele požádal. V praxi to vedlo k masivním žádostem absolventů o dobu určitou, převážně

¹⁰ Dle právní úpravy je odborová organizace považována de facto za spolek, k jehož vzniku je třeba alespoň tří zaměstnanců. Vůle alespoň tří libovolných zaměstnanců postačuje k založení odborové organizace, přičemž dle právní úpravy pak odborová organizace zastupuje všechny zaměstnance, kteří jsou v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele.

z důvodu získání zaměstnání. Právní předpis tak mnohde nedůvěřuje zaměstnanci, že svoji skutečnou vůli projeví. Na druhou stranu nezbyde jiná možnost, než tento způsob v podstatněji míře využívat. Zájem subjektu nelze předjímat právním předpisem, tento musí být projevem přímo subjektem, v jehož prospěch má ochrana sloužit.

Kromě výše uvedené ochrany přímé, která usměřuje existenci pracovního vztahu a působí již v okamžiku jeho vzniku nebo změny, můžeme ochranu zaměstnance spatřovat i v činnosti vnější, která působí sekundárně až ve chvíli, když primární pravidla ochrany jsou porušena. V sekundární rovině bychom ochrannou funkci mohli spatřovat ještě v **kontrolní činnosti státu a v soudním rozhodování**.

Kontrolní činnost státu se standardně realizuje zejména v oblasti zaměstnanosti, která má veřejnoprávní povahu a kde stát ingeruje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Samotnou ochranu v pracovněprávních vztazích zajišťují inspektoráty práce dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění. Předmětem kontroly je dodržování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele. Ze strany státní moci je tak kontrolována realizace ochrany zaměstnance vyplývající z právních předpisů, tedy pouze naplňování zákonných zákazů a příkazů zaměstnavatelem. Jakkoliv nelze znevažovat přínos tohoto institutu z hlediska kontroly dodržování ochranných opatření ve prospěch zaměstnance, není v soukromém právu standardní, aby veřejná moc vykonávala svrchovanou kontrolu a následně sankcionovala jednu ze stran soukromoprávního vztahu. Předmětem kontroly by měly být pouze právní předpisy veřejnoprávní povahy mající veřejný zájem přesahující zájem smluvních stran. Určitě lze akceptovat v pracovním právu kontrolu zaměstnanosti, BOZP, minimální mzdy, a přípustné by to mohlo být dále i v pracovní době. Naopak u ustanovení upravujících pracovní poměr je to již těžko představitelné. Vyloučena je přitom kontrola v oblasti naplňování smluvních ujednání individuální a kolektivní povahy.

Za ochranu postavení zaměstnance při výkonu práce lze považovat i soudní rozhodování. Toto slouží k vykonatelnosti práva obecně, bez ohledu na sílu postavení smluvní strany, avšak právě z pohledu zaměstnance je to jediný prostředek, kterým se může domoci svých práv založených smluvně, ale i vyplývajících z právních předpisů. Ve skutečnosti je v České republice velmi nízký počet soudních sporů v oblasti práva pracovního. Pracovní poměr je velmi dynamický, dlouhodobý právní vztah, který je neustále realizován konáním. Realizace probíhá v každodenní komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, na jedné straně ve vztahu organizační podřízenosti, ale na straně druhé ve vztahu spolupráce a důvěry. Dlouhotrvající soudní spor, který probíhá při výkonu práce je fakticky nemožný. K soudnímu sporu tak v praxi dochází většinou až ve chvíli, kdy vlivem protiprávního jednání je pracovní poměr narušen nebo je znemožněno jeho další pokračování. Pracovněprávní spory se ve většině případů týkají neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a náhrady mzdy a dále uplatnění práva na náhradu škody, zejména z důvodu pracovního úrazu a nemoci z povolání. Soudní spor tak nastává v případě, kdy je realizace pracovního poměru nemožná z důvodu protiprávního jednání (neplatné rozvázání pracovního poměru) nebo právní události (pracovní úraz nebo nemoc z povolání).

Za účelem většího uplatnění vykonatelnosti práva prostřednictvím soudního rozhodování by bylo účelné zvážit zavedení zvláštního typu pracovněprávního soudnictví,

kteří by jaksí předinstančně a zejména velmi rychle rozhodlo ve sporné věci s případnou další možností domáhat se svého nároku v klasickém soudním řízení. Alternativou řešení sporů by mohla být rovněž mediace.

5. POSTAVENÍ AUTONOMIE VŮLE A OCHRANY ZAMĚSTNANCE DE LEGE FERENDA

Na základě výše uvedeného bych ve vztahu autonomie vůle stran pracovněprávního vztahu a ochrany zaměstnance plédoval jednoznačně pro vzájemný soulad obojího. Zájmy zaměstnance a zaměstnavatele nemohou být stavěny do rozporu. Právní vztah, jímž se realizuje výkon závislé práce, je vztahem vzájemné důvěry a odkázanosti jeden na druhého.

Zaměstnavatel potřebuje zaměstnance k zajištění realizace své činnosti a je na něho odkázán z hlediska výkonu práce. Naopak zaměstnanec pracuje dle pokynů zaměstnavatele, v průběhu práce důvěřuje bezpečným pracovním podmínkám a očekává poskytnutí adekvátní odměny za výkon práce. Vztah je do té míry synallagmatický, že de facto není možné, aby se jednomu dařilo bez druhého. Je to vztah natolik osobní, že při jeho narušení není možné zajistit jeho nápravu pouhým zákonem bez vůle stran. Pokud jedna ze stran nechce ve vztahu pokračovat, ať už z jakéhokoliv důvodu, není možné ze strany zákona trvat na jeho další existenci. Je však účelné zajistit adekvátní kompenzaci dotčené strany, zejména zaměstnance. V tomto směru je de facto i delší výpovědní doba jen pouhým neefektivním a pro strany nepřijemným prodlužováním vztahu, který se jedna ze stran rozhodla ukončit.

Z pohledu působení práva by měly být sledovány zejména tyto dva cíle. Právní předpis by měl chránit pracovní poměr především z vnějšíhku, tedy dbát na jeho pokud možno nerušenou realizaci. Měly by být eliminovány vnější vlivy, které na něho působí, a vedou k jeho suspenzi mnohdy i k zániku. V tomto směru by bylo dobré de lege ferenda prověřit především stávající právní úpravu překážek v práci. Pokud se týká vnitřní ochrany, měl by být zachováván pracovní poměr tak, jak si jej při využití smluvní vůle strany sjednaly, nikoliv jeho existence za každou cenu v zákonem modifikované podobě.

Hlavním regulátorem pracovněprávního vztahu by neměl být právní předpis, jak je tomu dosud, ale autonomie vůle smluvních stran, které právním jednáním budou práva a povinnosti v tomto vztahu zakládat, měnit a rušit. Právní předpis by upravoval zejména věci, na nichž existuje veřejný zájem společnosti, zejména na ochraně zaměstnance, a dále by působil subsidiárně tam, kde nedojde ke smluvní úpravě. Ochrana zaměstnance by měla reflektovat vůli zaměstnance, nikoliv působit plošně a rigidně bez ohledu na ni nebo dokonce proti ní.

ZÁVĚR

Na základě výše uvedených specifík a dilemat pracovněprávního vztahu, zejména harmonického a vyváženého působení smluvní volnosti a ochrany zaměstnan-

ce při výkonu práce, lze dospět k přesvědčení, že nová soukromoprávní kodifikace se vydala cestou, která má cit pro vůli jednotlivce, dovede podpořit jeho záměr, ale i poskytnout mu ochranu, pokud ji potřebuje. Tento směr je nanejvýše vhodný i pro pracovní právní vztahy. Je však třeba respektovat specifické postavení pracovního práva, které umožní působení autonomie vůle a smluvních volnosti při výkonu práce, ale bude vždy stanovovat minimální standard pracovních podmínek, jakožto nepodkročitelnou hranici a ve větší míře bude stranám vztahu vytyčovat cestu utváření vzájemného vztahu, než tak činí obecně závazkové právo.

AUTONOMY OF WILL AND PROTECTION OF EMPLOYEES IN THE ERA OF THE NEW CIVIL CODE

Summary

This article deals with fundamental Labour Law principles in the era of the New Civil Code in the Czech Republic. It successively touches on the basic principles of Labour Law and Civil Law; analyses freedom of contract on the one hand and the protection of the employee on the other hand and searches for a way to reflect both in the legal order and defines the specifics of actual employment relations. It attempts to attain the heading of Labour Law *de lege ferenda*.

Key words: labour law, employment relations, autonomy of will, protection of employees, new civil code, fundamental principles of law

Klíčová slova: pracovní právo, pracovní právní vztahy, svobodná vůle, ochrana zaměstnanců, nový občanský zákoník, základní právní principy