

POSTAVENÍ ČESKÉHO PRACOVNÍHO PRÁVA V RÁMCI SYSTÉMU EVROPSKÉHO A ČESKÉHO PRÁVA

MIROSLAV BĚLINA

1. ÚVODEM

Pracovní právo má historicky dané významné místo jak v systému práva České republiky, tak i v systému práva evropských zemí vůbec a v zemích Evropských společenství zvláště. Postavení pracovního práva v systému se dlouhodobě vyvíjelo na území dnešní České republiky od 19. století do současnosti. Proti téměř dvousetletému vývoji pracovního práva v systému práva (a to samozřejmě máme na mysli vývoj pracovního práva v moderním slova smyslu a ne jeho tisícileté počátky např. v římském právu) se pro historickou krátkodobost dá stěží psát o vývoji českého pracovního práva v rámci práva evropských společenství. Nicméně účelem této studie je zamyslet se nad některými aspekty postavení českého pracovního práva v systému práva vůbec, stejně jako v evropském kontextu, resp. v kontextu práva Evropských společenství.

Nejedná se o komplexní rozbor celé této problematiky, který by navíc vyžadoval i multidisciplinární přístup, a to nejen z pohledu práva, ale i s ohledem na zejména ekonomické a sociologické aspekty. Chtěl bych se pouze zamyslet nad některými otázkami, které se v této problematice nabízejí. Pokud se jedná o evropský kontext, ani zde se danou problematikou nebudu zabývat komplexně, ale zaměřím se na některé problémy ve vazbě na právo Evropských společenství.

2. POSTAVENÍ ČESKÉHO PRÁVA V RÁMCI PRÁVA EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

2.1 Je nepochybné, že pracovní právo České republiky je zejména od konce 90. let výrazně ovlivňováno právem Evropských společenství. K nejvýznamnější změně českého pracovního práva ve vazbě na Evropskou unii došlo před vstupem České republiky harmonizační novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb., která harmonizovala české pracovní právo s desítkami směrnic EU a dotkla se mnoha desítek ustanovení stávajícího zákoníku práce. Mezníkem byl samozřejmě 1. 5. 2004 den vstupu České republiky do EU. Před vstupem pokračoval harmonizační proces a po vstupu

kontinuálně probíhá implementační proces, který přináší další zásahy do českého pracovního práva s ohledem na právo Evropských společenství. Ovlivňování a změny českého pracovního práva se v tomto směru nedotýkají celého pracovněprávního systému rovnoměrně. Jsou instituty, které v důsledku vstupu do EU doznaly dalekosáhlých změn, jako je např. oblast rovného zacházení a zákaz diskriminace, pracovní doby, doby odpočinku, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Naproti tomu jsou oblasti českého pracovního práva jako je např. odpovědnost za škodu, u nichž k výraznějším změnám s ohledem na právo Evropských společenství nedošlo.

Cílem této studie však není zabývat se jednotlivými oblastmi a instituty pracovního práva, ale půjde spíše o komplexnější pohled.

2.2 Klíčovým slovem pro pracovní právo nejen v Českém a evropském kontextu, ale celosvětově se stává liberalizace a zejména pak „flexibilita“. Ne náhodně bylo proto na posledním XVIII. Světovém kongresu pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, který proběhl v září 2006 v Paříži, zvoleno jako první téma do diskuse „Liberalizace obchodu a pracovního práva“. Pracovněprávní úprava totiž chtít nechtět musí respektovat i globalizaci a liberalizaci světové ekonomiky, která s sebou přináší další požadavky na flexibilitu právní úpravy. Větší flexibilita je totiž nejen základním požadavkem z hlediska přeměny české rigidní, kogentní pracovněprávní úpravy na moderní evropskou pracovněprávní úpravu, ale je klíčovým slovem pro celosvětový trend v pracovním právu.¹ Globální světová konkurence vede obecně ke snaze redukovat pracovněprávní ochranu zaměstnanců. Přes dílčí a národní výkyvy vítězí neoliberalní trend flexibility. Obecná snaha vytvořit pro investory „přátelský rámec“ a „přátelské“ podnikatelské klima vede z pracovněprávního pohledu k následujícím trendům:

- eliminovat (z hlediska naší právní terminologie) rozšiřování závaznosti kolektivních smluv;
- omezovat národní kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání tlačit na podnikovou úroveň;
- umožnit podnikovým kolektivním smlouvám, jít pod úroveň dosaženou (z hlediska naší terminologie) vyšších kolektivních smluv;
- umožnit jednání a dohody jdoucí pod úroveň minimálních zákonných standardů (alespoň v takových otázkách jako je pracovní doba a přesčasová práce);
- zavést nové omezení stávek;
- upravit zvláštní výjimky pro pracovní podmínky v malých a středních firmách;
- prodloužit výrazně zkušební dobu;
- připustit nové, zvláštní individuální pracovní smlouvy s menší sociální ochranou (tzv. překerní zaměstnání) – příkladem může být větší liberalizace pracovních poměrů na dobu určitou;
- vytvořit delší vyrovnávací období pro kalkulaci přesčasů za účelem umožnit zaměstnavateli rozšíření pracovní doby bez placení přesčasů;

¹ Srov. Vystoupení generálního zpravodaje Lance Compa k prvnímu tématu „Liberalizace obchodu a pracovního právo“ Světového kongresu pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v září 2006 v Paříži, in World Congress of Labour Law and Social Security Law, General Reports, Paris 5 au 8 Septembre 2006.

- omezit platby, které nejsou vázány na výkon práce, včetně dovolené, svátků, pracovních neschopností apod.²

Za další celosvětový trend je dále považováno posilování regulace prostřednictvím tzv. soft law, tj. především kolektivních smluv proti zákonné regulaci.

Je samozřejmé, že shora uvedené jsou trendy, které se neprosazují přímočaře a vždy jednoznačně.

2.3 Celosvětový trend směřující k nutnosti určité liberalizace v důsledku změn potřeb a obecných zájmů si uvědomila i Evropská unie, jak vyplývá i ze „Zelené knihy Rady EU z 23. 11. 2006: Modernizace pracovního práva, jejíž cílem je řešit výzvy 21. století“³ dle které by mělo docházet k větší flexibilitě v pracovním právu při zachování základní ochrany zaměstnaneckých práv. Zelená kniha vychází z toho, že před evropskými trhy práce stojí úkol dosáhnout větší pružnosti a současně maximalizovat jistotu zaměstnání pro všechny. Vyzdvihuje se tak potřeba upravit pracovníprávní předpisy směrem k podpoře flexibility v kombinaci s jistotou zaměstnání. Zelená kniha se především zabývá otázkou, jakou roli by mohlo pracovní právo hrát při prosazování „flexicurity“ (kombinace flexibility a jistoty). Zelená kniha je dalším krokem v nastoleném trendu a je potvrzením toho, že Evropská unie si uvědomila potřebu zvýšení své konkurenceschopnosti vůči ostatním zemím světa. V minulosti byla v oblasti pracovníprávní a zaměstnanosti spíše zdůrazňována sociální stránka a jistota zaměstnanců. Důkazem toho je jednoznačně převažující legislativa evropských společenství v této oblasti.

Svým způsobem ovšem pojem „flexicurita“ je vnitřně rozporný. Úkol, který si EU vytyčila, tj. dosáhnout „flexicurity“, je úkolem pro „chytrou Horákyň“. Flexibilita totiž s sebou nutně přináší menší míru právní regulace, či spíše dokonce potřebu deregulace. Flexibilita znamená možnost smluvních stran pracovníprávních vztahů upravovat si vzájemná práva a povinnosti co možno nejsvobodněji, pokud možno s minimálním omezením ze strany zákonodárce, a to ať již evropského či národního. Sociální jistota naopak znamená ochranu pracovního trhu, ochranu pracovních podmínek, tj. zásahy zákonodárce, a to opět buď evropského či národního. Pojem flexibilita a jistota tak jdou svým způsobem proti sobě, a to v neposlední řadě též pokud se jedná o míru či intenzitu právní regulace.

Zelená kniha vychází ze skutečnosti, že vlivem rychlého technického pokroku, zesílené konkurence vyplývající z globalizace, mění se poptávky spotřebitelů a významného růstu odvětví služeb se ukazuje potřebnost větší flexibility v oblasti pracovního práva. Smluvní podmínky, které zaměstnance nadměrně chrání, mohou navíc odrazovat zaměstnavatele od najímání pracovní síly v dobách hospodářského vzestupu.

2.4 Snaha najít míru mezi „flexibilitou“ pracovního práva a jeho ochrannou funkcí (jejíž součástí je i určitá míra jistoty pro zaměstnance) není samozřejmě nová. Pracovní právo se s ní více či méně potýká prakticky od svého vzniku. Je také známo, že

² Srov. tamtéž.

³ Zelená kniha je dostupná např. na: <http://ec.europa.eu/employmentsocial/labourlaw/greenpaperen.htm>.

pracovní právo evropských zemí v celosvětovém srovnání je nepochybně „nejsociálnějším“, poskytující nejvyšší jistoty zaměstnancům.

Problémem nově vstoupivších zemí EU z bývalého tzv. východního socialistického bloku (Česká republika je v tomto nepochybně typickým příkladem) navíc je skutečnost, že původní „socialistické“ pracovní zákoníky těchto zemí byly svou povahou samozřejmě antiliberální a kogentní. Evropská unie ve svých směrnících upravujících pracovní právo, které jsou implementovány do naší pracovněprávní úpravy, rovněž svou úpravou omezuje smluvní volnost stran pracovněprávního vztahu. Navíc tato úprava inklinuje ke značné kasuistice. Zde si je však třeba uvědomit zásadní rozdíl mezi „starými“ členskými státy EU a např. Českou republikou. Ve „starých členských státech“ EU platila liberální úprava pracovního trhu, do níž Evropská unie začala postupně zasahovat svými směrnici. Tzn. že celková liberálnost pracovněprávní úpravy byla pouze modifikována transpozicí směrnic. Naopak v České republice byla antiliberální úprava ještě transpozicí směrnic zesílena. Jinými slovy náš starý kogentní, místy též kasuistický a antiliberální zákoník práce byl doplňován o mezinárodní závazky, jimiž je Česká republika vázána. Uvědomíme-li si v současné době rozsah Směrnic Evropské unie v pracovněprávní oblasti je evidentní, že harmonizace naší pracovněprávní úpravy s právem EU nepřispěla k flexibilitě našeho pracovního práva, ale působila přesně opačně.

Zelená kniha uvádí, že od začátku 90. let se reformy vnitrostátních pracovních předpisů v jednotlivých zemích EU na ochranu zaměstnanosti zaměřují na zmírnění stávající regulace s cílem umožnit větší rozmanitost smluvních vztahů. Reformy měly tendence zvyšování flexibility „na okrajích“, tj. zavádět flexibilnější typy zaměstnání s menší ochranou před propuštěním s cílem podpořit vstup nových pracovníků a znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na trh práce a dát větší možnost volby ohledně zaměstnání těm, kdo si to přejí. Naproti tomu, pokud sledujeme vývoj pracovního práva v České republice, je situace podstatně odlišná.

Kromě částečné liberalizace, k níž došlo na samém počátku 90. let, a kterou si nezbytně vyžadoval přechod od direktivně řízené ekonomiky k tržnímu hospodářství, již o dalším vývoji pracovního práva v České republice rozhodně nelze hovořit jako „o zmírňování stávající regulace, které by měly umožnit větší rozmanitost smluvních vztahů“. Opak je pravdou. Zejména konec minulého a začátek tohoto století zaznamenává v České republice přesně opačný intenzivní trend k větší a přísnější regulaci, a to právě v důsledku harmonizace naší pracovněprávní úpravy s právem EU.

2.5 Nepochybným přínosem zelené knihy je vyprovokování diskuse v rámci EU na téma flexibilita a jistoty v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních podmínek. EU nemůže pochopitelně zavírat oči před světovou globalizací a jejími důsledky. Ochrannářský (míněno v pracovněprávním slova smyslu, tj. vůči zaměstnancům) a sociální systém pracovního práva, a to jak v úpravě EU, tak jednotlivých členských zemích, rozhodně nepřispívá konkurenceschopnosti EU ve světovém měřítku.

Na druhou stranu je třeba si uvědomit, že pracovní zákonodárství jednotlivých členských zemí je značně nesourodé. Reglamentace, kterou provádí EU může v jedné zemi působit pozitivně, v jiné zemi neutrálně a v jiné naopak způsobit vážné problémy.

Domnívám se, že další pracovněprávní regulace ze strany EU by, pokud chceme hovořit o flexibilitě nebo alespoň o flexicuritě, neměla být na pořadu dne. Flexibilitě či flexicuritě by rozhodně nepomohla další smršť evropských Směrnic. Jistě je třeba ze strany EU podporovat diskusi, komparativní studie i postupné dobrovolné sblížení národních pracovněprávních systémů. Přivítat lze i snahy pro vytvoření akademického modelu „Evropského kodexu pracovního práva“. Vše by, ale dle mého názoru mělo probíhat na bázi diskusí, výměny názoru, tj. nikoli direktivní regulace. Obecně se domnívám, že EU by měla k další regulaci v oblasti pracovněprávních vztahů přistupovat velmi rezervovaně a uvážlivě, vždy po delší diskusi a větším zmapováním nejen právní úpravy jednotlivých členských zemí, ale i průmyslové praxe.

Zásadní otázkou s ohledem na flexibilitu v této chvíli není otázka další regulace, ale spíše deregulace v rámci evropského pracovního práva. Ovšem i k otázce případné deregulace či revize některých dosavadních Směrnic je dle mého názoru přistupovat velmi uvážlivě.

2.6 Pokud EU v Zelené knize píše o větší flexibilitě, o zavádění flexibilnějších forem zaměstnání s menší ochranou před propouštěním, pak se jistě nabízí srovnání tohoto trendu s naším novým zákoníkem práce.

Podle mého názoru měly tyto trendy být alespoň brány v úvahu při přípravě nového pracovněprávního kodexu.

Pokud se podíváme na českou realitu, tj. na nový zákoník práce, tak vidíme, že v naprosté své většině nová pracovněprávní úprava jde právě tvrdě a jednoznačně proti těmto trendům, takže se zdá, že „plaveme proti proudu“.

Přihlédneme-li k rozsahu mezinárodních závazků České republiky a zejména přihlédneme-li ke značnému obsahovému rozsahu Směrnic EU, pak je zřejmé, že nový zákoník práce neměl jít cestou více méně přepisu starých ustanovení, jako se tomu stalo, ale měl vycházet z inventarizace mezinárodních závazků České republiky v pracovním právu a ty měl pochopitelně respektovat. U ostatních kogentních a regulatorních ustanovení mělo být pečlivě zvažováno, zda je vhodné s ohledem na historické, ekonomické, sociální či další skutečnosti, je nad rámec mezinárodních závazků České republiky do právní úpravy zapracovávat.

To se však bohužel nestalo a celkový dojem tak oproti deklarovanému záměru nevyznívá ani nově, tím méně liberálně či flexibilně. Navíc paradoxně tato koncepce vede ke snižování významu kolektivního vyjednávání. Neboť právě kolektivním vyjednáváním by se mělo dosahovat nadstandardů oproti zákonné právní úpravě. Neliberální a kasuistický nový zákoník práce však bohužel přílišný prostor pro kolektivní vyjednávání neponechává.

Jasným příkladem této skutečnosti může být např. zrušení institutu vedlejšího pracovního poměru novým zákoníkem práce. Tím nechci tvrdit, že tato instituce byla ideální a optimálně upravena. Nicméně pokud se ve světě i v EU hovoří o zavádění flexibilnějších forem zaměstnání s menší ochranou před propouštěním, pak my jsme naopak v našem novém zákoníku práce jednu z takovýchto forem bez jakékoli náhrady zrušili.

3. POSTAVENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA V RÁMCI SYSTÉMU ČESKÉHO PRÁVA

3.1 Vzhledem ke své převažující ochranné funkci bývá pracovní právo někdy považováno za součást sociálního práva. Sociální právo je zpravidla chápáno jako souhrn právních norem zahrnovaných do pracovního práva a právních norem zahrnovaných do práva sociálního zabezpečení.

Pojem sociální právo je však spíše integrujícím pojmem pro oblast pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, než aby bylo považováno za právní odvětví. Pracovní právo je nejen v ČR, ale i v naprosté většině ostatních zemí považováno za samostatné právní odvětví. Jeho samostatnost je však relativní v tom směru, že všechny právní odvětví jsou navzájem propojena řadou vazeb a vztahů, takže tvoří subsystémy jednoho systému, který ve svém souhrnu vytvářejí, a to právního řádu.

Pokud však budeme vycházet z historického třídění práva, musíme rozlišovat především individuální a kolektivní pracovní právo na jedné straně a právní úpravu zaměstnanosti na straně druhé. Právní úprava zaměstnanosti je upravována veřejnoprávními (administrativně-právními) metodami a zásadně se tak liší jak od individuálního, tak i od kolektivního pracovního práva. Oblast zaměstnanosti tak má velmi blízko ke správnímu právu, a to nejen z hlediska převažující metody právní úpravy, ale i z hlediska subjektů, jejichž vztahy upravuje. Na jedné straně totiž stojí moc veřejná, stát, resp. státní orgány (MPSV, inspekce práce a úřady práce), a na druhé straně stojí soukromoprávní subjekty, tj. občan a zaměstnavatel. Z hlediska procesní úpravy se jedná o správní řízení.

Pokud se jedná především o individuální (a z části i kolektivní) pracovní právo, jehož základ tvoří smluvní uspořádání, jde o soukromoprávní oblast. Individuální pracovní právo vzniklo z lůna práva občanského a má také k tomuto právnímu odvětví nepochybně nejbližší. Za úzkou můžeme rovněž považovat vazbu mezi pracovním (máme na mysli individuální) právem a obchodním právem.

3.2 Vzhledem k tomu, že pro pracovní právo je jeho vztah k občanskému právu nepochybně nejdůležitější, budu se touto tematikou v dalším zabývat blíže, a to nejen z pohledu ČR, ale též v určitém historickém kontextu a i z obecnějšího pohledu.

Emancipace pracovního práva od občanského práva probíhala ve dvou rovinách, a to zhruba v 2. polovině 19. století. První spočívala v tzv. ochranném či sociálním zákonodárství, kdy stát začal svými legislativními akty omezovat smluvní svobodu nejen při uzavírání pracovní smlouvy, ale především v průběhu pracovního poměru. Smluvní svoboda byla omezována ve prospěch jedné smluvní strany, a to zaměstnance. Do oblasti pracovního poměru, která byla do té doby výlučnou doménou soukromoprávní úpravy, začínají stále výrazněji zasahovat veřejnoprávní prvky.

Druhou oblastí, v níž probíhala emancipace pracovního práva, je oblast kolektivního vyjednávání a vznik kolektivního pracovního práva. Do dříve ryze individuální sféry, která je právě typickou pro oblast občanskoprávní, tak výrazně vtrhly kolektivistické prvky a v kolektivních smlouvách vzniká dokonce v kontinentálním právním systému nový pramen práva. V systému common law Velké Británie kolektivní smlou-

vy jdou vůbec mimo oblast práva a nejsou považovány za smlouvy právem regulované a právně závazné. Oblast pracovněprávní se tak ve Velké Británii nejen emancipuje od občanského práva, ale kolektivní smlouvy se dokonce v tomto právním systému emancipují od práva vůbec.

Jestliže tedy část pracovního práva, a to individuální pracovní právo, má kořeny v občanském, resp. již v římském právu, pak kolektivní pracovní právo takovou historickou vazbu nemá. Třetí část pracovního práva, a to oblast zaměstnanosti, jak již shora uvedeno, je pak i historicky úpravou veřejnoprávní.

I když vznik pracovního práva v moderním slova smyslu můžeme, jak již bylo shora uvedeno, zhruba datovat do druhé poloviny 19. století (zda spíše do počátku či středu této druhé poloviny tohoto století je odlišné od jednotlivých států) a pracovnímu právu je již téměř dvě stě let, přesto diskuse o jeho vztahu k občanskému právu neutichají.

Je třeba připustit, že pokud je stále v evropském i světovém měřítku diskutována emancipace a specifičnost pracovního práva od občanského práva, nesvědčí to o „síle“ pracovního práva, resp. o jednoznačně a stabilně vymezeném pohledu na toto právní odvětví. Pracovní právo svým ochranným zákonodárstvím a omezením smluvní svobody ve prospěch zaměstnance zaměstnavatelům občas „překáží“. Opakovaně se na různých stupních historického vývoje a v různých zemích objevují snahy pracovní právo obejít nebo alespoň zčásti omezit jeho ochrannou funkci. Hledají se pracovněprávní vztahy, které by nebyly pod takovou ochranou jako je běžný pracovní poměr, a tyto vztahy se označují jako „prekérní zaměstnání“. Tento problém se znovu a znovu nastoluje v dobách hospodářských stagnací či dokonce recesí a objevují se diskuse o krizi pracovního práva.

V České republice je problém vztahu občanského a pracovního práva ještě citlivější vzhledem k historickému vývoji po roce 1948. Direktivně řízená ekonomika nepřípouštěla smluvní volnost ani nedávala prostor kolektivnímu vyjednávání. Navíc tehdejší ideologická koncepce vycházela z toho, že práce není zbožím a tudíž pracovní činnost nemůže být upravována občanským právem. Důsledkem toho byly kodifikace ze šedesátých let a v rámci nich zákoník práce přijatý v roce 1965, který sice znamenal kodifikaci pracovněprávní úpravy, ale na druhou stranu přinesl naprosté odtržení pracovního práva od občanského práva. Tento krajní extrém odtržení pracovního práva od občanského práva přitom nebyl proveden zdaleka ve všech bývalých východoevropských a středoevropských zemích. Kodifikace pracovního práva v té podobě, jak byla provedena v bývalém Československu, znamenala úpravu všech obecných institutů (jak již bylo shora uvedeno) v zákoníku práce (v celé řadě případů se jedná o parafrazování občanského zákoníku) a bylo vyloučeno i subsidiární použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Tímto způsobem byl uměle deformován vztah občanského a pracovního práva a navíc byl zákoník práce koncepčně postaven jako kogentní norma, která téměř vyloučila smluvní (a to jak individuální, tak kolektivní) vyjednávání a nepřipustila smluvní svobodu.

O skutečnosti, že problém pracovního práva a občanského práva a jejich vzájemného vztahu je stále velmi aktuální i v evropském i celosvětovém měřítku, svědčí i témata evropských i světových kongresů pořádaných Mezinárodní společností pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v posledních letech. Jako příklad může-

me uvést téma kulatého stolu Evropského kongresu pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, který byl uspořádán v září 1996 v holandském Leidenu pod názvem „Emancipace pracovního práva od občanského práva“. Stejně tak jako druhé ze tří hlavních témat Světového kongresu pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, který proběhl v září 2000 v Jeruzalémě, „Podobnosti a odlišnosti mezi pracovními smlouvami a občanskými a obchodními smlouvami“.

A právě problematika odlišnosti pracovního práva zejména od občanského práva je alfa a omegou nejen pro pochopení podstaty pracovního práva, ale i pro jeho legislativní vymezení. Aktuálnost tohoto problému v současné ČR je nanejvýš zřejmá v období, kdy se připravuje nová soukromoprávní kodifikace. Pokud se zabýváme podobností a odlišností pracovního práva a občanského práva, pak máme na mysli především oblast individuálního pracovního práva.

V dalším se proto zaměříme pouze na individuální pracovní právo a o kolektivním pracovním právem se budeme zmiňovat pouze ve vazbě, jakou se dotýká individuálního pracovního práva.

Zásadní rozdíl mezi pracovním a občanským (a případně i obchodním právem) spočívá ve veřejnoprávních zásadách do smluvních vztahů, jimiž dochází k výraznému omezení smluvní volnosti. Toto byl princip ochranného zákonodárství 19. století, kdy stát poskytuje ochranu ekonomicky slabšímu partnerovi smluvního vztahu, tj. zaměstnanci, a tento základní princip zůstal charakteristický pro pracovní právo i ve století jednadvacátém. Veřejnoprávní zásahy tak výrazně omezují smluvní svobodu mezi smluvními stranami, tj. mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Samozřejmě lze namítnout, že s omezením smluvní svobody se setkáváme i v občanském právu, přitom v některých smluvních typech (typicky nájemní smlouva k bytu) dokonce velmi výrazně. Rozsah omezení smluvní svobody v pracovním právu je ovšem nesrovnatelný s jakoukoliv jinou smluvní oblastí soukromého práva a je takové intenzity, že tvoří jeden ze základních principů, na nichž je pracovní právo postaveno. Toto omezení se totiž prolíná prakticky celou úpravou pracovního poměru. Především se jedná o kogentní úpravu minimálních pracovních podmínek, které musí druhá smluvní strana, tj. zaměstnavatel, dodržet, a u nichž si nelze sjednat pro zaměstnance nevýhodnější úpravu než stanoví zákon. Příkladem můžeme uvést rozvržení pracovní doby a její maximální rozsah (včetně maximálního rozsahu práce přesčas), minimální doby odpočinku (a to jak v rámci směny, tak minimálního odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu, stejně jako minimální rozsah dovolené na zotavenou) a ochranu mzdy a její minimální výše. Dále rozsáhlá ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci upravují podmínky, za nichž vůbec může zaměstnavatel zaměstnance zaměstnávat. Zvláštní kategorií je pak úprava skončení zaměstnaneckého vztahu, která chrání „slabší smluvní stranu“, tj. zaměstnance, před rozvázáním pracovního vztahu.

Smluvní svoboda v pracovním právu však není omezena pouze veřejnoprávní, především zákonnou, regulací. Individuální smluvní svoboda je totiž v pracovním právu omezena též kolektivní vůlí, tj. kolektivními smlouvami. To je další zásadní rozdíl od jakékoliv jiné soukromoprávní úpravy. Rovněž toto omezení, resp. podřízení se individuální smluvní volnosti jiné (tj. kolektivní) smlouvě je typickým, charakteristickým a odlišujícím znakem pracovněprávní úpravy od občanského práva. I vznik tohoto cha-

rakteristického prvku pracovního práva můžeme datovat do 19. století a na své síle či výraznosti neztratil nic ani na počátku století jedenadvacátého. Kolektivní smlouvy jsou navíc ve většině zemí pramenem práva a v některých z nich, jako např. ve Skandinávii, bývají považovány za nejdůležitější pramen pracovního práva vůbec.⁴ Obecně zpravidla platí, že v individuální pracovní smlouvě nelze sjednat pro zaměstnance méně výhodné mzdové a pracovní podmínky, než které stanoví kolektivní smlouva. Jedná se tak o výrazné omezení smluvní svobody při sjednávání individuální pracovní smlouvy, a to opět ve prospěch „slabší strany“, tj. zaměstnance.

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 zákonodárstvím, 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 např. Argentina či Izrael. Na druhou stranu, pokud provádíme srovnání jednotlivých úprav, musíme postupovat komplexně. Při komplexním pohledu pak např. zjistíme, že sice v USA je relativně velmi slabá regulace pracovních smluv, na druhou stranu jsou USA pravděpodobně zemí s nejkomplexnějším antidiskriminačním zákonodárstvím, které výrazně limituje smluvní svobodu stran při uzavírání pracovní smlouvy. Naproti tomu ve Švédsku, kde je rovněž relativně menší regulace pracovních smluv, jsou kolektivní smlouvy tak dominantní povahy, že individuální pracovní smlouvy mají více méně teoretický význam. Přitom v této zemi pokrývají kolektivní smlouvy přinejmenším 80 % soukromého sektoru.⁵ Omezení individuální smluvní svobody je v důsledku toho i v této zemi relativně intenzivní.

Lze říci, že ve všech zemích je značně omezena individuální smluvní svoboda při uzavírání pracovních smluv. Jednotlivé země se mezi sebou liší jednak intenzitou tohoto omezení a tím, zda omezujícím prvkem je více zákonodárce („ochranné zákonodárství“) nebo kolektivní vyjednávání (kolektivní smlouvy).

Pokud jsme shora vymezili základní rozdíly pracovněprávní úpravy od ostatní soukromoprávní, zejména občanskoprávní úpravy, pokusme se dále blíže specifikovat odlišnosti pracovních smluv od smluv občanskoprávních, příp. obchodních. Než tak učiníme, je však třeba učinit, s ohledem na současnou úpravu v České republice, jednu zcela zásadní poznámku. Pracovní smlouvy jsou smlouvy, které se ve všech zemích, až na nepatrné výjimky, řídí obecně smluvním právem, které rovněž pokrývá občanské a obchodní smlouvy. Obecnou a výchozí úpravou i pro pracovní smlouvu je tak např. v zemích kontinentální Evropy občanský zákoník a v anglosaských zemích common law.

⁴ Srov. Summers, C.W. Similarities and differences between labour contracts and civil and commercial contracts. The XVI. World congress of Labour law and social security, general reports, Jeruzalem, 2000, s. 51.

⁵ Podrobněji k tomu tamtéž, s. 52.

Základním vymežujícím znakem pracovních smluv, na rozdíl od ostatních soukromoprávních smluv, je podle našeho názoru skutečnost, že upravují závislou práci. Pracovní smlouva vytváří vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami. Zaměstnavatel je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto pokyny respektovat. Právní rámec pracovních smluv pak vytváří vymezení dominantního postavení zaměstnavatele.

Druhým podstatným rysem je skutečnost, že pracovní právo spíše než pouze vlastní pracovní smlouvy upravuje vztah na základě nich vzniklý. Občanské či obchodní právo upravuje spíše jednotlivé typy smluv. Pracovní právo pak reguluje především vztah vzniklý z pracovní smlouvy, tj. pracovní poměr. Tento pracovní poměr bývá zpravidla na dobu neurčitou a musí se přizpůsobovat měnícím se skutečnostem v průběhu doby svého trvání. Navíc je zvláštním způsobem upraveno skončení právního vztahu, neboť zaměstnanec je výrazně chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Třetím momentem odlišujícím pracovní smlouvy od občanskoprávních či obchodněprávních smluv je skutečnost, že vytvářejí zvláštní osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zvláštními právy a povinnostmi na obou stranách. Zaměstnanec je především povinen vykonávat práci osobně a nemůže se zásadně nechat při výkonu práce zastupovat, plnit povinnosti ze smlouvy nemůže za zaměstnance třetí subjekt.

Čtvrtou specifickou skutečností je fakt, že v řadě směrů má zaměstnavatel oprávnění jednostranně (i když v některých případech po projednání se zástupci zaměstnanců) určovat pracovní podmínky, a to prakticky bez ujednávání mezi smluvními stranami. Jedná se např. o stanovení a rozvržení pracovní doby a čerpání dob odpočinku, včetně dovolené na zotavenou.⁶

Kromě shora uvedeného se můžeme zmínit i o dalších dvou specifických pracovních smluv, které však úzce souvisejí se základní skutečností typickou pro pracovní právo, o níž jsme se již shora zmiňovali, tj. s omezením smluvní svobody. Jak bylo dříve uvedeno, pracovní smlouva je smlouva mezi partnery, kteří se vyznačují nestejnou vyjednávací silou. Tuto skutečnost můžeme rovněž považovat za charakteristický a zvláštní rys pracovních smluv, neboť pro další oblast soukromého práva by mělo zásadně platit i faktické rovné postavení smluvních stran při sjednávání závazkového vztahu. Nestejná vyjednávací síla mezi smluvními stranami pak v pracovním právu vede k intervenci zákonodárce směrem k ochraně zaměstnance před nepříznivými sociálními dopady, který by na ně mohla mít ničím neomezená síla trhu (fakticky se stále více méně jedná o to, co v 19. století neslo název „ochranné zákonodárství“).

Konečně je třeba zmínit skutečnost, že individuální pracovní smlouvy jsou právě podřízeny jiným, tj. kolektivním smlouvám. Přitom je třeba zdůraznit, že tyto kolektivní smlouvy nebyly či nemusely vůbec být odsouhlaseny stranami individuální smlouvy. Toto platí obecně o zaměstnancích, ale v případě vyšších kolektivních smluv do značné míry i o zaměstnavatelích. K tomu je třeba navíc zdůraznit, že kolektivní smlouvy dopadají nejen v České republice, ale i v řadě dalších zemí i na ty zaměstnance, kteří vůbec nejsou členy odborů.

⁶ Obdobně srov. tamtéž, s. 49.

Jsem si samozřejmě vědom, že některé z rysů, které jsou shora uvedeny jako typické a charakteristické pro pracovní smlouvy, lze nalézt v určité míře i u některých občanskoprávních či obchodních smluv. Jedná se zejména o ty smlouvy, které rovněž zakládají dlouhodobý smluvní vztah. Bude tomu tak např. u nájemní smlouvy, frančisingové smlouvy, u smlouvy o sdružení či u příkazní smlouvy. Jistě je pravdou, že smlouva o sdružení rovněž zakládá osobní vztah mezi smluvními stranami, či že frančisingová smlouva je sjednávána zpravidla mezi stranami o nerovné vyjednávací síle. Takových příkladů bychom mohli uvést u jednotlivých občanských a obchodních smluv celou řadu. I když některé z občanských a obchodních smluv mohou mít jeden či více ze shora uvedených znaků, které jsou považovány za typické a odlišující pracovní smlouvy od ostatních soukromoprávních kontraktů, nenalezneme žádnou smlouvu v oblasti občanského či obchodního práva, která by splňovala všechny shora uvedené znaky, kterými se vyznačují pracovní smlouvy.

Ze shora uvedeného vyplývá, že existují a budou i do budoucna existovat smluvní vztahy, které jsou zčásti na pomezí pracovního a občanského nebo pracovního a obchodního práva, tj. určité hybridní vztahy. Dochází tak nejen k vzájemnému prolínání, ale i k určitému ovlivňování smluvních typů v rámci celého soukromého práva. Nicméně základní rozlišení a specifika závislé činnosti by měla být i nadále vyhrazena pracovníprávní úpravě.

3.3 Na předchozích stránkách jsem se zabýval odlišnostmi pracovního práva od občanského. Rozhodně to nebylo z důvodu, aby byl popřen historický i současný nenahraditelný vztah mezi pracovním právem a občanským právem. Chtěl bych na tomto místě zdůraznit, že nicméně přes vznik a existenci nových relativně samostatných právních odvětví, jako je pracovní právo, zásadně nebývá zpochybněna zcela nezastupitelná „vůdčí“ úloha občanského práva jako obecného východiska a základu pro celé soukromé právo. Nová právní odvětví, jako je třeba pracovní právo, řeší zásadně pouze specifické instituty a problémy jim vlastní a v obecné úpravě vycházejí z občanského práva. Výjimkou v tomto směru byly bohužel některé bývalé země „socialistického tábora“, mezi nimi i bývalé Československo.

Vývoj vztahu občanského a pracovního práva byl tak v naší zemi uměle přerušen a deformován. Provedli jsme sice formální harmonizaci naší právní úpravy se směrnici Evropské unie, ale koncepce a duch našeho pracovního práva zůstaly stále na hony vzdálené úpravě běžné v zemích s tržní ekonomickou a zemích Evropské unie.

Tím, čím se liší naše právní úprava od pracovního práva od ostatních zemí Evropské unie, je v neposlední řadě (troufám si dokonce tvrdit především) vztah pracovního práva k občanskému právu a z toho vyplývající výrazné omezení smluvního principu a smluvní svobody ve vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel.

Ze shora uvedeného je zřejmé, že vztah (resp. „nevztah“ – neboť pracovní právo bylo občanského práva zcela odtrženo) občanského a pracovního práva, který byl nastolen kodifikacemi provedenými v 60. letech, je v současných společenských a ekonomických podmínkách, zcela neakceptovatelný a neudržitelný.

Vedle diskuze o nové podobě pracovníprávních vztahů se od počátku 90. let rovněž v odborných kruzích diskutuje koncepce nové úpravy občanskoprávních vztahů,

neboť i stávající občanský zákoník je nepochybně normou neodpovídající současným potřebám a společenskoekonomickému vývoji. Stejně tak byl předmětem někdy i bouřlivých diskusí budoucí vztah občanského a pracovního práva. Za blýskání na lepší časy jsem považoval skutečnost, že se po dlouhých diskusích podařilo zpracovat věcný záměr nového občanského zákoníku.⁷ Domnívám se, že shora uvedený věcný záměr nového občanského zákoníku schválený vládou vytvořil rozumný a koncepčně správný základ budoucího vztahu občanskoprávní a pracovněprávní úpravy. Mimořádným přínosem nového občanského zákoníku by mělo být nejen vytvoření nové moderní občanskoprávní úpravy, ale v nemenší míře též integrující obecné úpravy platné pro celé soukromé právo. V tomto směru by nová úprava měla narovnat nešťastný stav, který nastal v důsledku kodifikací provedených v první polovině šedesátých let. Pracovní právo je sice odvětvím na pomezí práva soukromého a veřejného, nicméně úplné oddělení občanského práva a pracovního práva, provedené zmiňovanými kodifikacemi, negativně zasáhlo do našeho právního řádu. Z těchto důvodů lze jen přivítat zpracování integrující úpravy občanského zákoníku.

Shodně s autory koncepce nové soukromoprávní kodifikace se domnívám, že občanský zákoník by do budoucna měl hrát úlohu *lex generalis* i pro oblast pracovněprávních vztahů.

Vazba na občanské právo byla také jednou z nejzásadnějších otázek diskutovaných při přípravě nové pracovněprávní kodifikace. Bohužel výsledkem je zákoník práce, který řeší vztah občanského zákoníku a zákoníku práce nikoliv na principu subsidiarity, ale delegace. V této souvislosti je třeba uvést, že s výjimkou právní úpravy některých bývalých socialistických zemí, jak historicky, tak i současné úpravy v Evropských zemích vycházejí ve vztahu občanského zákoníku a pracovněprávní úpravy z principu subsidiarity. Tato koncepce je tradiční, v praxi prověřená dnes ne již desetiletími, ale staletími, a nevzbuzuje jakékoli pochybnosti. Nový zákoník práce vychází z koncepčně nové (a tedy zkušenostmi a praxí neprověřené) vazby mezi občanským právem a pracovním právem a již tento samotný fakt vzbuzuje pochybnosti o její realizaci v budoucí aplikační praxi. Princip delegace nesporně vystavuje nový zákoník práce větší nestabilitě z hlediska budoucí (nové) soukromoprávní úpravy, než by byl princip subsidiarity.

Koncepce delegace, ale především přináší značné aplikační problémy v důsledku neseznatelnosti, nejasnosti a neprovázanosti jednotlivých ustanovení. Daná úprava směřuje k tomu, že pokud by soudy měly rozhodovat, nebudou se smět „nechat mýlit“ zněním příslušných ustanovení zákoníku práce a nepřihlížet k nim.

Nový zákoník práce je, pokud se jedná o vazbu na občanské právo, postaven na koncepčně zcela nesprávných základech. Bohužel se nepodařilo vrátit právní úpravu „do původního stavu“, a na místo tradiční vazby subsidiarity byla zvolena nešťastně koncepce delegace.

3.4 Z hlediska vazby pracovního práva na ústavní právo je pak velmi důležitá otázka principu dispozitivnosti. Starý zákoník práce od samého počátku jeho vzniku měl kogentní povahu a byl postaven na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“. Takováto

⁷ Usnesení vlády č. 345/2001 k Návrhu věcného záměru občanského zákoníku (kodifikace soukromého práva).

povaha úpravy pracovněprávních vztahů vycházela z období svého vzniku a z odlišných ekonomických a společenských podmínek předlistopadového období. Změna jak ekonomických, tak i společenských podmínek vyvolala potřebu změny i této samotné povahy zákoníku práce ve smyslu liberalizace pracovněprávních vztahů a úpravy opačné zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ (namísto „co není dovoleno, je zakázáno“), jak je tato formulována v samotném čl. 2 odst. 4 Ústavy a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod. Společnost tak zcela legitimně očekávala v podstatě zavedení smluvní volnosti do oblasti pracovněprávních vztahů, kde by nadále měla mít právní úprava kogentní charakter pouze tam, kde existuje veřejný zájem a kde je skutečně nezbytná ochrana zaměstnanců, a v ostatním by byla umožněna dohoda smluvních stran s tím, že bude nadále rovněž umožněno uzavírání i jiných než zákoníkem práce upravených smluv.⁸ Ačkoliv nový zákoník práce se na první pohled tváří, že jeho úprava doznala v tomto směru změnu, není tomu tak, když právní úprava této zásady obsažená v ustanovení § 2 odst. 1 nového zákoníku práce je nejasná a ve svém důsledku neaplikovatelná, rozhodně však nezakládající deklarovanou smluvní volnost.

Ustanovení § 2 odst. 1 věty první nového zákoníku práce konstatuje, že „práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení vyplývá, že se od něj není možné odchýlit“. Určitou míru právní nejistoty, již vyvolává určení kogentnosti právní normy tak, že toto má být dovozováno „z povahy ustanovení“, aniž by toto bylo případně výslovně za kogentní v novém zákoníku práce určeno nebo to přímo vyplývalo z jeho dikce, která obsahuje jednoznačný příkaz či zákaz. Pokud je kogentnost určité normy specifikována přes „z povahy ustanovení vyplývá“, je nutno kogentnost či dispozitivnost zjišťovat vždy až výkladem s přihlédnutím k souvisejícím ustanovením vykládaného právního ustanovení či předpisu.

Předpoklad seznatelnosti právního stavu a právní jistoty narušuje nový zákoník práce následnou kombinací dalších, navzájem ne zcela korespondujících vymezení kogentnosti/dispozitivnosti právních norem a charakteru nového zákoníku práce, jakož i jejich neurčitým vymezením. Nový zákoník práce totiž způsobem uvedeným výše (§ 2 odst. 1 věta první) ve vymezení kogentních norem nekončí a dále v § 2 odst. 1 věta poslední nového zákoníku práce výslovně stanoví, že „práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchylně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2, tedy stanoví, že není možné odchýlení od zde výslovně specifikovaných ustanovení (obdoba úpravy obchodního zákoníku). Již v tomto momentě využívá nový zákoník práce ve vymezení kogentnosti dvou zcela samostatných a odlišných způsobů vymezení kogentnosti některých ustanovení.

Nový zákoník práce ve vymezení kogentnosti však i tak nekončí a dále ve svém § 2 odst. 1 větě třetí a čtvrté stanoví, že „Odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. 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“. Tato ustanovení rozšiřují dále řady kogentních ustanovení.

⁸ V. Svitáková, M. Bělina, Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy 2/2007.

vení nového zákoníku práce. Velmi problematické a v rozporu se zásadou právní jistoty je pak vymezení „to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance“. Skutečnost, zda půjde o „odchýlení ve prospěch zaměstnance“ je těžko rozpoznatelná, když vždy záleží „na úhlu pohledu“ a vždy se na tuto věc budou různit pohledy ze strany zaměstnavatelů a odborových organizací, a to i za situace, kdy zaměstnanec se tak se zaměstnavatelem na předmětném „odchýlení“ dohodl a souhlasí s ním. Může být totiž reálně argumentováno, že dané ustanovení nového zákoníku práce, od kterého se zaměstnavatel se zaměstnancem odchýlili, bylo zavedeno ve prospěch zaměstnance, a tudíž je kogentní. Pokud by pak navíc nějakým novým zákoníkem práce upravená povinnost neměla být ve prospěch (příp. na ochranu) zaměstnance, pak je zcela nesmyslné ji tímto předpisem upravovat a stanovit, když zákoník práce by měl stanovovat pouze povinnosti ve veřejném zájmu nutné pro ochranu (tedy ve prospěch) zaměstnance, a navíc by zůstalo otázkou, proč takové ustanovení nový zákoník práce vůbec obsahuje.

Celá tato úprava obsažená v § 2 odst. 1 nového zákoníku práce, která měla zakotvit princip dispozitivnosti nového zákoníku práce, pak byla „zavržena“ dalším vymezením kogentnosti ustanovení nového zákoníku práce a zcela novátorskou a netradiční koncepcí delegace pro vazbu občanského a pracovního práva. Ustanovení § 2 odst. 1 věta druhá nového zákoníku práce určuje, že „odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody“. Z ustanovení § 4 nového zákoníku práce pak vyplývá, že občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví. Zmíněná kogentní úprava nového zákoníku práce ve vazbě na delegaci občanského zákoníku způsobuje další výkladové problémy, neboť kogentní ustanovení nového zákoníku práce odkazují, bez možnosti se odchýlit, na dispozitivní ustanovení občanského zákoníku. Nový zákoník práce pak specifikuje ustanovení občanského zákoníku, které se na pracovněprávní vztahy použijí zejména v § 326 nového zákoníku práce a v § 18 nového zákoníku práce.

Využití koncepce delegace ve spojení s několika způsoby vymezení dispozitivnosti a kogentnosti ustanovení nového zákoníku práce vyvrcholilo v právní úpravu nového zákoníku práce nejen věcně nesprávnou, ale i nesrozumitelnou a v přijatém znění a úpravě zdá se zakládající neaplikovatelnost řady ustanovení nového zákoníku práce. Předně je nutno zdůraznit, že z daného ustanovení vyplývá, že nelze využít jakékoliv úpravy, jakéhokoliv právního institutu či smluvního typu obsažených v občanském zákoníku, pokud na ně výslovně nový zákoník práce neodkáže. Za takovéto situace zcela pozbývá obsahu a významu ustanovení § 2 odst. 1 nového zákoníku práce snažící se zavést v novém zákoníku práce dispozitivní povahu tohoto předpisu, neboť dovoleno, resp. možno dohodnout odchylně, není v podstatě nic jiného než je obsaženo v novém zákoníku práce nebo úpravě, na kterou výslovně nový zákoník práce odkazuje. Koncepce delegace upravená novým zákoníkem práce představuje zákaz úpravy či použití všech právních ustanovení, která nejsou obsažena v novém zákoníku práce či v ustanovení, na která je novým zákoníkem práce odkázáno, a nedává tedy prostor pro smluvní svobodu účastníků pracovněprávních vztahů. Nelze totiž dohodnout nic,

co je obsaženo v občanském zákoníku, pokud na to nový zákoník práce neodkáže. Ve spojení s ostatními zákazy odchýlit se od určité úpravy nového zákoníku práce pak navíc koncepce delegace zakotvená v § 4 a navazujících ustanoveních nového zákoníku práce ve svém důsledku vede k naprosté kogentnosti celého nového zákoníku práce, což neodpovídá ani jednotlivým ustanovením (samostatně), ani proklamovanému záměru „tvůrců“ nového zákoníku práce a tak i legitimním očekáváním společnosti, a ani veřejnému zájmu a společenským potřebám.

Novým zákoníkem práce upravená koncepce delegace občanského zákoníku zakládá právní nejistotu a nestabilitu též v tom smyslu, že v okamžiku přijetí připravovaného nového občanského zákoníku nastává potřeba zásadní novelizace nového zákoníku práce, pokud vůbec nebude nezbytné přijmout novou pracovněprávní úpravu.

STATUS OF THE CZECH LABOUR LAW WITHIN THE SYSTEM OF THE EUROPEAN AND CZECH LAWS

Summary

The labour law of the Czech Republic is significantly influenced by the EC law, especially since the late nineties of the last century. The key word for labour law not only in Czech and European context, but also worldwide is becoming liberalization and especially flexibility. The labour law regulation must respect globalisation and liberalization of the world economy, which necessarily brings about requirements for flexibility of the legal regulation. The global trend towards the necessity of certain liberalization is what the European Union has realised, too, as it results, by the way, from the “Green Book of the EU Council of 23 November 2006: Modernisation of labour law, the aims of which is to solve the challenges of the 21st century”, according to which more flexibility in labour law is required, while the basic protection of employee rights should be kept. Unfortunately, such global and European trends are not followed by the new Labour Code adopted in the Czech Republic in 2006. Moreover, the new Labour Code is based on a conceptually new (and therefore unproven by experience and practice) link between the civil and labour law on the principle of delegation instead of the standard principle of subsidiarity. Application of the delegation conception in connection with several ways of specification of directory and mandatory nature of the provisions of the new Labour Code (making it a very rigid and mandatory norm) resulted in the new Labour Code not only in a conceptually incorrect legal regulation, but also in a legal regulation that is quite difficult to understand, evoking application doubts and in several cases making some provisions inapplicable.

Key words: liberalization, flexibility, labour law, labour code, flexicurity, EC law.