

## POŽADAVKY KLADENÉ NA NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE

PETR HŮRKA

V současné době, kdy probíhají práce na kodifikaci soukromého práva, jejíž součástí bude i nový zákoník práce, vyvstává otázka, jak by měla být koncipována právní úprava pracovněprávních vztahů. Přestože je podoba nové pracovněprávní úpravy předmětem jednání i odborných statí předních odborníků pracovního práva na různých úrovních<sup>1)</sup> již více než deset let, pokusil jsem se rovněž přispět do diskuse stručným nastíněním vlastních představ. Stávající zákoník práce je právním předpisem, který vznikl již v 60. letech minulého století a i přesto, že byl již více než třicetkrát novelizován, vychází z odlišných společenských podmínek při výkonu práce. Je třeba pokusit se vytvořit moderní soukromoprávní kodex, který bude vhodným právním rámcem pro výkon práce.

### 1. PŘEDMĚT PRÁVNÍ ÚPRAVY

Zákoník práce by měl upravovat právní vztahy, jež vznikají mezi subjekty při výkonu tzv. závislé práce<sup>2)</sup>. Pracovněprávní vztah lze vymezit jako vztah mezi fyzickou osobou, která poskytuje pracovní sílu a fyzickou nebo právnickou osobou, která využívá pracovní síly. Předmětem je podřízená práce, a ta by měla být do budoucna náležitě definována. I když je velmi obtížné přesně vymezit charakteristické znaky takovéto činnosti, měla by naplňovat asi následující předpoklady. Zaměstnanec je při výkonu práce v organizační podřízenosti vůči zaměstnavateli. Zaměstnavatel určuje zaměstnanci, jakou práci a jakým způsobem ji bude konat, dává mu k tomu pracovní pokyny, usměrňuje a kontroluje její výkon. Práce je dále vykonávána zpravidla v prostorách zaměstnavatele, na jeho náklady a jeho jménem. Zaměstnavatel tak zajišťuje vhodné pracovní prostředí, pracovní prostředky, pomůcky a pracovní suroviny. Za škodu, která vznikne při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, zaměstnanec nebo třetí osobám odpovídá primárně zaměstnavatel. Dalo by se říci, že zaměstnanec tuto práci koná v pravidelných časových úsecích (tzv. pracovní době), které stanoví zaměstnavatel. Velmi důležitým znakem je rovněž skutečnost, že

<sup>1)</sup> Např.: Kalenská M.: Zachováme zákoník práce, Právník, č. 12/97, Bělina M., Brádlarová L., Zachariáš J.: Pracovní právo na rozcestí, Právník č. 12/97, Bělina M.: Problémy pracovního práva na přelomu tisíciletí, Právník č. 7/01.

<sup>2)</sup> Obdobně též Bělina M.: Pracovní právo, C. H. Beck Praha 2001, str. 10 a násl.

vlastníkem výsledku práce se stává okamžikem jeho vzniku zaměstnavatel. Zaměstnanec má nárok na předem sjednanou odměnu za práci, která může být koncipována s přihlédnutím k výsledku. Bude-li mít práce fyzické osoby pro jinou osobu charakter takto definované závislé práce, měla by být vykonávána na základě pracovněprávního vztahu, jenž bude výlučně upraven v zákoníku práce.

## 2. ZÁKLADNÍ PRINCIPY PRÁVNÍ ÚPRAVY

Nový zákoník práce byl měl být koncipován na jistých zásadách, principech, které odpovídají danému právnímu odvětví demokratického právního řádu. V oblasti pracovního práva by mělo být umožněno realizovat hospodářský záměr společnosti (zaměstnavatele) při využití práce fyzických osob. Těmto osobám by měla být při práci poskytována určitá míra ochrany, vzhledem k existenci pracovního vztahu a adekvátním pracovním podmínkám.

Stěžejním právním principem, podle kterého by již měla být koncipována úprava pracovněprávních vztahů, je zásada, že co není zakázáno, je dovoleno. Tato typická soukromoprávní zásada je zakotvena v čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod. Půjde tak o zcela opačnou konstrukci právního předpisu, neboť podle stávajícího zákoníku práce mohly subjekty konat pouze to, co stanovil zákoník práce<sup>3)</sup>. Odchýlit se od znění této právní normy a sjednat jiná práva a povinnosti bylo možné pouze v případě, že to určitá norma zákoníku práce výslovně dovolovala. Toto pojetí omezovalo smluvní volnost subjektů, neboť obsah pracovněprávního vztahu byl dán právní úpravou a nebylo možné se od ní odchýlit, i když to byla vůle zaměstnance a zaměstnavatele. Na druhé straně kogentní povaha zákoníku práce do jisté míry plní ochrannou funkci ve vztahu k zaměstnanci, kdy nedovoluje určitá jednání i v případě, že by s tím obě smluvní strany souhlasily, vycházejíc z předpokladu, že zaměstnancova svobodná vůle může být v některých případech ekonomicky a sociálně determinována. V praxi to však může vést k případům, kdy není možné sjednat ani takové závazky, které vylepšují postavení zaměstnance při výkonu práce. Kogentnost zákoníku práce je v takových případech v rozporu s jeho základní ochrannou funkcí. Zakotvení zásady co není zakázáno, je dovoleno, naopak umožní sjednávat vše, co nebude výslovně v zákoníku práce zakázáno. Vznikne tak v podstatě neuzavřený prostor pro smluvní ujednání v právních úkonech (kolektivní smlouva, pracovní smlouva atd.). Tento trend však bude klást vysoké nároky na kvalitu právní úpravy, neboť bude třeba výslovně omezovat všechna jednání, která by omezovala práva zaměstnanců, na nichž je třeba trvat.

Ve spojitosti s touto zásadou je třeba uvést princip smluvní volnosti. Subjektům pracovněprávních vztahů by mělo být umožněno sjednat vše, co není právní normou výslovně zakázáno. Tento princip je však třeba uplatňovat v souladu s principem rovnosti zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a zákazem diskriminace. Sjednávat odchylný obsah pracovního závazku s určitým zaměstnancem, na rozdíl od ostatních zaměstnanců, lze sjednávat pouze z důvodů spočívajících v odlišné povaze práce tohoto zaměstnance.

<sup>3)</sup> Srovnej: Tomandlová L.: Zákoník práce a rekodifikace soukromého práva, Justiční praxe č. 9/2002, str. 532 a násl.

Princip smluvní volnosti bude jistě omezen vzhledem k povaze pracovněprávních vztahů principem ochrany fyzické osoby vykonávající závislou práci. Právní normy by měly zejména garantovat stabilitu existence pracovního závazku a přiměřené pracovní podmínky. Závazky jednostranně omezující práva zaměstnance je třeba zakázat, bez možnosti odchýlit se souhlasnou vůlí. Na druhé straně by mělo být respektováno, že se jedná o soukromoprávní závazkový vztah, jehož obsah by měl být zakládán především shodnou vůlí zaměstnance a zaměstnavatele.

I nadále je nezbytné rozvíjet právo zaměstnance na informace a právo na kolektivní vyjednávání. Ohledně dalších principů je třeba poznamenat, že bude záležet na vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku. Zákoník práce by tak zcela jistě přejímal zásadu rovnosti účastníků v právních vztazích, zásadu dobrých mravů nebo by na ně odkazoval atd.

### 3. VĚCNÁ PŮSOBNOST ZÁKONÍKU PRÁCE

V rámci působnosti nového zákoníku práce je v prvé řadě třeba určit, jaké otázky bude výlučně upravovat a které otázky budou řešeny jinými pracovněprávními předpisy, přičemž tyto budou v určitém vztahu k zákoníku práce. Za pracovněprávní bývá považována i právní úprava některých institutů, které souvisejí s výkonem práce, resp. jej umožňují a zajišťují. Jedná se například o otázku bezpečnosti a inspekce práce, zaměstnanosti, kolektivního práva, odměňování atd. Při přípravě nového kodexu je třeba zvážit, které z těchto institutů budou jím přímo regulovány. Zákoníku (kodexu) by přitom z teoretického hlediska odpovídala co nejkompexnější úprava, jež by systematicky upravovala de facto celou problematiku pracovního práva<sup>4)</sup>. Tato tendence by však zřejmě nebyla v případě tohoto právního odvětví nejsprávnější, neboť pracovní právo obsahuje právní úpravu celé řady velice rozdílných právních vztahů, které se kromě obsahové příbuznosti v mnoha znacích liší. Jako sociální právo stojí pracovní právo spíše na pomezí mezi právem soukromým a právem veřejným (použijeme-li tohoto členění). Některé vztahy přitom inklinují spíše k právu soukromému a naopak. Má-li být nový zákoník práce předpisem vycházejícím ze soukromoprávního pojetí, měl by upravovat pouze právní vztahy, které mají spíše soukromoprávní charakter. Bude se jednat zejména o vztahy tzv. individuálního pracovního práva, tj. vztahy vznikající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při realizaci pracovního závazku. Právní úprava zaměstnanosti a inspekce práce, kde jako účastník vztahu vystupuje veřejnoprávní subjekt, by měly být řešeny ve zvláštních zákonech, které budou v určitém vztahu k zákoníku práce. Obdobná je i otázka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kde by v zákoníku práce měly být upraveny pouze základní práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, zejména v oblasti prevence, přičemž stěžejní úprava by měla být ve zvláštním zákoně. Právní úprava kolektivního práva, která má smluvní charakter, zejména její hmotněprávní část, by mohla být součástí zákoníku práce, naopak procesněprávní vztahy, které budou tvořeny zejména kogentními

<sup>4)</sup> Kodex je v právní teorii definován jako druh zákona (zákoník) systematicky upravující problematiku jednoho právního odvětví. (viz Hendrych, D. a kol: Právní slovník, C. H. Beck Praha 2001, I. vydání, str. 262).

normami, by měly být součástí zvláštního zákona. V této souvislosti bude třeba vyřešit i otázku právní regulace stávky. Současná právní úprava se jeví jako nedostačující, neboť neřeší úpravu stávky komplexně, nýbrž pouze právo na stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy<sup>5)</sup>. K zamyšlení zůstává i koncepce právní úpravy odměňování, dětské práce a rozhodování pracovních sporů.

Druhou otázkou, která by měla být řešena, je postavení zákoníku práce ve vztahu k soukromoprávním předpisům, zejména k novému občanskému zákoníku<sup>6)</sup>. Vzhledem k cílům v současné době připravované kodifikace soukromého práva, podle nichž se má nový občanský zákoník stát základním předpisem soukromého práva, z něhož by vycházely specifické právní úpravy, bude třeba vymezit vzájemný vztah těchto předpisů. Není možné dále vycházet z úplné samostatnosti zákoníku práce vůči občanskému zákoníku, která vedla k odtržení pracovněprávních vztahů od soukromoprávních institutů. Zaměstnavatel ani zaměstnanec v takové situaci nemůže využívat občanskoprávních mechanismů k realizaci svých práv. Přitom podstatnou část pracovního práva (vyjma právní úpravy zaměstnanosti, jež má blíže spíše k právu správnímu nebo právu sociálního zabezpečení a právní úpravy bezpečnosti a inspekce práce) tvoří shodně jako v občanském právu závazkový právní vztah (pracovní poměr), kde oprávnění jednoho subjektu odpovídá povinnost subjektu druhého. Spojitost s normami občanského práva povede k liberalizaci pracovněprávní úpravy a k rozšíření smluvní volnosti. Na druhou stranu je třeba při koncepci vzájemného vztahu obou kodexů respektovat specifiku pracovněprávních vztahů, v nichž fyzická osoba převážnou část dne osobně vykonává podřízenou práci pro zaměstnavatele dle jeho pokynů, kdy na její existenci je zaměstnanec ekonomicky a mnohdy i sociálně závislý při uspokojování životních potřeb. Cílem nové právní úpravy by mělo být zajistit persistenci pracovního závazku, odpovídající pracovní podmínky, bezpečné pracovní prostředí a odměnu jako ekvivalent vykonané práce. Vzhledem k takto požadované ochraně by měl být umožněn výkon závislé práce pouze v pracovněprávním vztahu upraveném v zákoníku práce, popřípadě subsidiárně ve zvláštním předpise. Rozsah použití norem občanského práva na tento vztah by měl být stanoven zákoníkem práce.

#### 4. ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Předmětem úpravy nového zákoníku práce by měly být právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Závislou práci by mělo být umožněno vykonávat pouze v pracovněprávním vztahu na základě pracovněprávních předpisů, přičemž by nebylo možné na základě smluvní vůle subjektů zvolit jinou právní úpravu, např. dle občanského zákoníku. Základním pracovněprávním vztahem, v němž bude závislá práce vykonávána, zůstane pracovní poměr. Diskutabilní otázkou je ponechání právní úpravy práce konané mimo pracovní poměr – tzv. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Současná právní úprava formálně poskytuje dostatečný prostor k uzavření pracovněprávního vztahu, který odpovídá jeho předmětu. V praxi se však stírají

<sup>5)</sup> §16 a násl. zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>6)</sup> Srovnej: Bělina M.: Problémy pracovního práva na přelomu tisíciletí, Právník č. 7/2001, str. 680 a násl.

rozdíly mezi předpoklady pro uzavření pracovního poměru nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, při uzavírání pracovněprávního vztahu smluvní strany více méně volí, zda uzavřou pracovní poměr na kratší pracovní dobu, nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, bez ohledu na obsah právního vztahu. V návrhu řešení bych se rozhodně přikláněl k ponechání možnosti vykonávat práci mimo pracovní poměr, neboť je-li předmětem výkonu práce, která má charakter závislé práce, měla by být vykonávána v pracovněprávním vztahu, který tak bude regulován normami zákoníku práce. V současné době mnoho zaměstnanců vykonává současně více zaměstnání a dohoda o práci konané mimo pracovní poměr vytváří předpoklady pro výkon takovéto práce. V případě zrušení institutu dohod by tyto práce byly konány na základě právních vztahů dle občanského zákona (např. smlouva o dílo nebo nepojmenované smlouvy). Pokud by se jednalo o závislou práci, nebylo by v takovémto vztahu respektováno adekvátní postavení zaměstnance a mohlo by to vést k nedostatečné ochraně subjektu vykonávajícího práci pro jiného. V navrženém řešení<sup>7)</sup> bych doporučoval umožnit výkon práce mimo pracovní poměr v případě, že by se jednalo o specifické práce, které jsou časově omezené a které nemohou být z důvodu hospodárnosti a účelnosti vykonávány v pracovním poměru. Domnívám se, že by stačilo ponechat pouze jeden smluvní typ, a to spíše dohodu o provedení práce, jež by na rozdíl od pracovního poměru byla určena na realizaci pracovního úkolu, který je individuální povahy a je dán výsledkem. Dohoda o pracovní činnosti by vzhledem ke své příbuznosti s pracovním poměrem byla zrušena a druhou určená opakující se práce by byla konána pouze v pracovním poměru. Maximální časový rozsah dohody o provedení práce by přitom měl být rozšířen.

Vedle zákonné právní úpravy je pracovněprávní vztah utvářen rovněž individuální pracovní smlouvou a kolektivní smlouvou. Bude přitom třeba stanovit jejich vzájemný vztah. Z hlediska právní síly je nepochybné, že právní předpis, jako normativní právní akt, stanoví primárně základní práva a povinnosti pro pracovněprávní vztahy. Podle charakteru norem, které budou použity právním předpisem, se vytvoří prostor pro smluvní úpravu v právních úkonech. Tam, kde budou použity kogentní normy, nebude možné se smluvně odchýlit, oproti tomu v případě norem dispozitivních bude právní úprava závazná, pokud se smluvní strany v právním úkonu neodchýlí od jejího znění.

Problematickým však může být vymezení vzájemného vztahu kolektivní smlouvy a pracovní smlouvy. V obou případech se jedná o individuální právní akty, právní úkony, které jsou zakládány, měněny nebo rušeny shodnou vůlí subjektů, které je uzavírají. Jejich obsahem jsou práva a povinnosti účastníků v pracovněprávních vztazích. Kolektivní smlouvě je přitom přisuzována určitá normativní povaha, neboť se vztahuje na všechny subjekty určitého druhu. Rozdíl je tak zejména v okruhu subjektů, jejichž právní vztahy kolektivní smlouva upravuje. Oproti tomu pracovní smlouva má užší vztah k výkonu práce, neboť zavazuje pouze subjekty, které ji uzavřely a měla by tak více odpovídat jejich představám. Vzhledem ke skutečnosti, že se jedná v obou případech o právní úkony, kde jedním z předpokladů je jejich vzájemná nezávislost, mělo

<sup>7)</sup> K tomu blíže Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2001, str. 351, autor kapitoly Hůrka P.

by být právní úpravou umožněno upravovat v kolektivních i pracovních smlouvách v podstatě stejné záležitosti. V rámci prostoru, vytvořeného dispozitivními právními normami, bude možné sjednat v kolektivní smlouvě další práva a povinnosti subjektů. V pracovních smlouvách by mělo být umožněno sjednat výhodnější podmínky pro zaměstnance, než stanoví právní předpis nebo kolektivní smlouva. Nemělo by přitom být umožněno, aby některé otázky individuálního pracovněprávního vztahu mohly být upravovány pouze v kolektivní smlouvě. Bude-li zde existovat vůle zaměstnance a zaměstnavatele sjednat některé podmínky výkonu práce výhodněji pro zaměstnance, než stanoví právní předpis nebo kolektivní smlouva, není důvod projevené vůli jakkoli bránit. Při sjednávání odchýlných podmínek v pracovní smlouvě je však třeba dodržovat zásadu rovného postavení zaměstnanců u zaměstnavatele a zásadu zákazu diskriminace<sup>8)</sup>. Důvod odchýlného ujednání tak musí spočívat v povaze práce zaměstnance. Určitým problémem rovněž bude upravit, jakým způsobem se bude posuzovat výhodnost odchýlné úpravy v pracovní smlouvě pro zaměstnance, aby nemohlo docházet k ujednáním v pracovní smlouvě, která zhorší postavení zaměstnance. Domnívám se, že výhodnost odchýlného ujednání pro zaměstnance může posoudit nejlépe pouze sám zaměstnanec.

## 5. ZASTUPOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Otázka zastupování zaměstnanců nabývá v současném vývoji pracovního práva na významu. Zejména v zemích Evropských společenství je kolektivnímu vyjednávání přisuzována velká role nejen při realizaci pracovněprávních vztahů, ale i při stanovení práv a povinností v těchto vztazích. Jako zastupitelské orgány zaměstnanců lze rozlišovat odborové orgány a rady zaměstnanců. Současná právní úprava v zákoníku práce však upravuje otázky zastupování nedostatečným způsobem. Princip zastupování upravený v zákoníku práce podle mého názoru nevyhovuje soukromoprávnímu institutu zastupování, neboť odborový orgán jedná jménem všech zaměstnanců a právními úkony jim zakládá práva a povinnosti (kolektivní smlouvou) bez souhlasu zaměstnanců, kteří nemohou tento proces nijak ovlivnit, zastoupení se vzdát ani odchýlně upravit některá svá práva a povinnosti v právním úkonu (např. pracovní smlouvě).

Nedostatečně je řešena i otázka postavení rad zaměstnanců, jako orgánu složeného ze zaměstnanců, který byl všemi zaměstnanci zvolen a přímo odráží jejich zájmy. Současná právní úprava jim přisuzuje pouze podřadné postavení a neumožňuje jejich fungování vedle odborové organizace<sup>9)</sup>. Rada zaměstnanců plní pouze roli jakéhosi zprostředkovatele mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při realizaci práva na informace. Rady zaměstnanců by měly v připravované právní úpravě chránit postavení zaměstnance při výkonu práce a dohlížet nad dodržováním pracovněprávních předpisů a smluvních závazků.

<sup>8)</sup> § 1 odst. 3 a odst. 4 zákoníku práce, v platném znění.

<sup>9)</sup> Rada zaměstnanců nemůže vzniknout u zaměstnavatele, kde působí odborová organizace (§ 24 odst. 1 zákoníku práce). Rada zaměstnanců zaniká dnem, kdy odborová organizace prokáže, že vznikla a že působí u zaměstnavatele (§ 25 odst. 6 zákoníku práce).

## 6. NÁVRH NĚKTERÝCH DÍLČÍCH ZMĚN

I když se to v této fázi může jevit předčasným, nastínil bych některé požadavky na řešení věcných otázek pracovního práva. Jednou ze stěžejních částí zůstane i nadále otázka vzniku a skončení pracovního poměru. Ke vzniku pracovního poměru může docházet pouze na základě právního úkonu. Právní úkony (zejména dvoustranné) by měly při liberalizaci právní úpravy a posílení principu smluvní volnosti být hlavními skutečnostmi, které budou zakládat práva a povinnosti subjektů pracovně-právního vztahu. Právní úkony, jimiž se budou zakládat základní práva a povinnosti, by měly být zákonem upravené (pojmenované) a měly by splňovat i zákonné předpoklady, např. pracovní smlouva, dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď atd. Bude-li zavedena dispozitivní povaha zákoníku práce, budou moci být uzavírány i smlouvy nepojmenované, pokud jejich sjednání nebude zákon zakazovat. V případě právních skutečností, na základě nichž dochází ke vzniku a skončení pracovního poměru, bych se přikláněl k názoru, aby byl stejně jako v současné době stanoven kategorický výčet způsobů vzniku a skončení pracovního poměru a aby se v případě právních úkonů, jimiž pracovní poměr vzniká, resp. zaniká, jednalo o právní úkony pojmenované. Za zvážení stojí ponechání možnosti vzniku pracovního poměru jmenováním. Specifikum postavení vedoucích zaměstnanců by spíše hovořilo pro ponechání tohoto institutu. V takovém případě bude nezbytné vyřešit právní postavení vedoucích zaměstnanců, jimž skončil výkon jmenované funkce<sup>10</sup>.

V oblasti pracovní doby a podmínek výkonu práce vůbec by mohlo dojít k většímu uvolnění právní úpravy, kdy by tato problematika byla řešena převážně dispozitivními normami. Kogentní normy by stanovily pouze základní meze za účelem zajištění bezpečné práce a zajištění adekvátních pracovních podmínek. Ještě více by měl být rozšířen prostor pro odchýlné sjednání pracovní doby (tzv. pružná pracovní doba). Právní úprava by měla reflektovat i na požadavek praxe na rozšiřující se trend výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (tzv. teleworking – domácí práce). Rovněž v otázce doby odpočinku, zejména institutu dovolené na zotavenou je třeba upravit právní úpravu tak, aby určování délky dovolené více odpovídalo odpracované době, aby nedocházelo ke znevýhodňování zaměstnanců<sup>11</sup>. Velmi ožehavá je i otázka, zda může být dovolená v delší výměře poskytována zaměstnanci zaměstnavatelem jako odměna za výkon práce. Např. poskytnutí dalších dnů dovolené nad základní výměru zaměstnancům, kteří zastávají klíčové pozice, podávají špičkové výsledky nebo kteří např. pracují u zaměstnavatele již delší dobu.

Komplikovaná může být i zpracování nové právní úpravy odpovědnosti za škodu. V závislosti na míře sepětí nového zákoníku práce s novým občanským zákoníkem bude třeba rozhodnout, nakolik zůstane právní úprava pouze v zákoníku práce. Zejména v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu zde existuje velká blízkost

<sup>10</sup>) § 65 odst. 3 zákoníku práce, v platném znění, neřeší odpovídajícím způsobem situaci, kdy vedoucí zaměstnanec, jemuž skončil výkon jmenované funkce, odmítl pracovní zařazení, které mu nabídl zaměstnavatel.

<sup>11</sup>) Např. stávající právní úprava neumožňuje zaměstnavateli prodloužit výměru dovolené o dobu kratší než jeden týden (§102 odst. 2 zákoníku práce). Poměrná část dovolené za kalendářní rok se poskytuje zaměstnanci za každý celý kalendářní měsíc a nikoliv za skutečnou dobu trvání pracovního poměru (§101 odst. 2 zákoníku práce).

s pojetím některé odpovědnosti v občanském zákoníku. Oproti tomu odpovědnost zaměstnance za škodu by měla být, vzhledem k jejímu subjektivnímu charakteru a limitaci výše náhrady škody<sup>12)</sup>, ponechána v zákoníku práce. Zcela specifickou otázkou je odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání. Při srovnání stávající právní úpravy odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání s právní úpravou v ostatních zemích docházíme k určitým rozdílům. Projevuje se zde dichotomie tohoto institutu. Při porušení práv a povinností vzniká odpovědnostní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale náhrada škody je hrazena ze zákonného pojištění. Organizačně a funkčně jednoduší by bylo vytvořit systém úrazového pojištění a zařadit ho jako subsystém sociálního zabezpečení. Do tohoto systému by přispívali zaměstnavatelé podle míry rizikovosti jejich činnosti a pokud možno i podle předchozích zkušeností s mírou výskytu pracovních úrazů a nemocí z povolání u zaměstnavatele. V omezené míře by se dalo rovněž uvažovat o participaci ze strany zaměstnanců. Pracovní úraz a nemoc z povolání by byly definovány jako sociální události, při jejichž výskytu vzniká nárok na pojistné plnění.

Závěrem snad nezbyvá než vyslovit přání, aby se skutečně podařilo vytvořit moderní právní předpis, který především posílí liberalizaci pracovního práva a bude znamenat jakýsi symbolický návrat tohoto právního odvětví do práva soukromého. Věřím, že nový zákoník práce bude natolik spjat s novým občanským zákoníkem, aby mohl využívat základních soukromoprávních principů, při utváření vzájemné vůle smluvních stran a na druhé straně si uchoval jistou nezávislost potřebnou pro ochranu postavení fyzické osoby při práci.

## DEMANDS MADE ON THE NEW LABOUR CODE

### Summary

The article aims to contribute to the ongoing discussion about the new Labour Code. The subject-matter of the Labour Code's legislation – dependent work – is defined in the introduction. In addition to the basic principles of Labour Law, the article deals with relation of the Civil Code to the Labour Code and with representation of employees. Main part of the article addresses employment relationship. Some proposals of factual changes, e.g. in the sphere of working hours and compensation for damages are indicated in conclusion.

<sup>12)</sup> Pro vznik odpovědnosti za škodu na straně zaměstnance se vyžaduje existence zavinění. Výše náhrady škody je, vyjma zvláštních odpovědnostních typů, limitována vzhledem k průměrnému výdělku zaměstnance.