

OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ

DOMINIK ŽENATÝ

Masarykova univerzita, Právnická fakulta, Česká republika

Abstract in original language

Český právní řád považuje za slabší stranu v pracovním právu zaměstnance. Z tohoto pohledu je samozřejmé, že ochranná ustanovení se týkají toliko zaměstnanců. Zároveň se presumuje, že zaměstnavatele ochrání jeho ekonomická síla a převis poptávky po práci nad nabídkou. Tento příspěvek se zabývá především dopady těchto nerovnováh do praxe.

Key words in original language

Ochrana, zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní právo.

Abstract

The Czech legal system presumes the employee to be the weaker party in labour law. This leads to protective statutes for employees. The employer is only protected by his economical power and the fact, that demand for work is higher than offer. This contribution is considering impact of this imbalance to day-to-day usage.

Key words

Protection, employee, employer, labour law.

Úvod

České pracovní právo obsahuje mnoho ustanovení, která mají za úkol chránit slabší stranu. V tomto příspěvku se budeme zabývat především otázkami ochrany slabší strany v pracovním právu z hlediska chráněných statků.

Důležitost ochranných ustanovení zdůrazňuje teorie v samotných úvodech všech prací. "Pracovní právo historicky vzniklo z důvodu potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance. I v současné době je možno považovat ochrannou funkci za nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva. Na druhou stranu nelze tuto funkci považovat za jedinou."¹

Dále lze dovodit důležitost ochranných ustanovení i z § 13 zákoníku práce, který je obsažen v hlavě III. Základní zásady pracovněprávních vztahů, a hovoří v odstavci druhém o mnoha povinnostech zaměstnavatele a v

¹ Bělina, M. et al: Pracovní právo, str. 4

odstavci třetím o některých právech zaměstnance. Na první pohled tedy zákonodárce jasně určuje slabší stranu vztahu.

Ochranná funkce pracovního práva

Funkci ochrany zaměstnance můžeme rozdělit do tří základních kategorií; budeme-li vycházet s řazení a logiky zákoníku práce. V žádném případě se nejedná o hodnotové řazení. Není cílem autora, aby hodnotil důležitost jednotlivých skupin ochranných ustanovení.

"Samotné slovo funkce je mnohoznačné. V právním jazyce, hovoříme-li nejobecněji o funkcích práva (nebo jednotlivých právních institutů), máme na mysli společenské následky, které vyvolává právo v procesu uplatnění právních norem. Výrazem funkce práva v tomto obecném výrazu označujeme jak následky shodné se společensko-hospodářským cílem, který zákonodárce sledoval (pozitivní), tak i následky, které zákonodárce nezamýšlel (negativní), čili takové, které nejsou společensky aprobovány."²

Skončení pracovního poměru, zejména jednostranné ze strany zaměstnavatele, obsahuje mnoho ochranných ustanovení směřovaných vůči zaměstnanci.

Druhou skupinou je *bezpečnost a ochrana zdraví při práci*, která vytváří soubor norem, které mají za úkol chránit zdraví a život zaměstnance, zejména pak preferovaných skupin jakými jsou ženy, těhotné ženy a mladiství. Zároveň zajišťuje vhodné pracovní prostředí a podmínky například omezováním maximální hladiny hluku na pracovišti, přestávkami v práci, atd.

Poslední skupinou je ochrana zaměstnance za poli *limitace náhrady škody v případě jeho odpovědnosti*, tak aby byla chráněna sociální sféra zaměstnance.

Konkrétní případy ochranných ustanovení zákoníku práce

Budeme-li se zabývat konkrétní právní úpravou, tedy zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, pak můžeme "objevit" konkrétní projevy těchto ochranných funkcí, vtělených do konkrétních ustanovení. Samozřejmě není zákoník práce jediným pramenem ochranných ustanovení zaměstnanců, ale pro ilustraci dané situace nám jeho stručný rozbor postačuje.

Prvním příkladem bude již zmiňovaný §13 odst. 2, který, mimo jiné, ukládá zaměstnavateli zákaz přenášení rizika z podnikání na zaměstnance, dále povinnost rovného zacházení a zákazu diskriminace nebo mu ukládá povinnost vyplácení stejné mzdy (platu) za stejnou práci. "S trochou

² Galvas, M., et al: Pracovní právo, str. 18

zjednodušení se dá říct, že v tomto ustanovení dosahuje zákoník práce svého symbolického vrcholu co do asymetrie postavení účastníků pracovněprávních vztahů."³

Dalším příkladem je §14 odst. 2, který přikazuje zaměstnavateli neznevýhodňovat zaměstnance, který se právní cestou domáhá svých zákonných práv.

§16 pomáhá zaměstnanci chránit jeho práva opět zákazem diskriminace a povinností rovného zacházení se zaměstnanci a §17 pak přímo odkazuje na antidiskriminační zákon.

Neplatnost právního úkonu, kterým by se zaměstnanec dopředu vzdal svých práv, je zakotvena v §19.

Mezi dalšími ochrannými ustanoveními je možno uvést §313 odst. 2, §314 odst. 2 nebo §316⁴. Výčet není kompletní, pouze ilustruje povahu ustanovení zákoníku práce.

Zákonnou ochranu poskytují i jiné právní předpisy, například zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. "Zákon o ochraně osobních údajů ukládá v ustanovení §13 odst. 1 správcům a zpracovatelům osobních údajů povinnost přijmout taková opatření, aby nemohlo dojít k neoprávněnému nebo nahodilému přístupu k osobním údajům, k jejich změně, zničení či ztrátě, neoprávněným přenosům, k jejich jinému neoprávněnému zpracování, jakož i k jinému zneužití osobních údajů."⁵ Z tohoto je patrné, že při zkoumání ochrany zaměstnanců je třeba zkoumat širší portfolio právních předpisů.

Ekonomický rozbor

Podíváme-li se na celou situaci ekonomicky, nikoliv právně, tak můžeme vztah posoudit "silou" obou stran vztahu. A to nejen faktickou, ale i ekonomickou, historicky-kulturní či sociální.

Rozebereme-li si pozici zaměstnavatele, tak dojdeme k názoru, že hlavní jeho "silou" je fakt nabídky práce. Disponuje prostředky pro vytvoření pracovní pozice a zároveň financuje toto pracovní místo. Jednoznačně je tedy ekonomicky, spíše finančně, silnější subjektem.

³ Bělina, M., et al: Pracovní právo, str. 70

⁴ §316 odst. 4 se přímo zabývá informacemi, které nesmí zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance. §30 odst. 2, pak stanovuje dokonce ochranu fyzické osoby ucházející se o práci tím, že zakazuje zaměstnavateli požadovat jiné informace, než ty, které souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

⁵ Chládková, A., Bukovjan, P., et al: Personalistika, str. 59

Zaměstnanec oproti tomu disponuje jiným výrobním faktorem a tím je schopnost pracovat. Tak jako síla zaměstnavatele je odvislá od "atraktivnosti" nabízených pracovních pozic, tak je síla zaměstnance přímo odvislá od jeho kvalifikace, schopností a dovedností.⁶

Současně je potřeba mít na paměti, že oba subjekty, tedy zaměstnanec i zaměstnavatel, z ekonomických příčin chtějí najít kompromis. Zaměstnavatel potřebuje pro realizaci svých záměrů práci zaměstnanců, kteří zároveň potřebují směnit svoji práci za kapitál zaměstnavatele. Jejich cílem je tedy vzájemná shoda.

Důvody regulace pracovněprávního vztahu zákonodárcem

Je nutno se zabývat otázkou rovnováhy právní úpravy a volného ekonomického prostředí. Zákonodárce vždy stanovuje rámec trhu a nejinak tomu je i v případě pracovního práva a trhu práce. Zákonodárce se musí rozhodnout mezi pozitivně právním typem úpravy nebo přirozenoprávním. Případně, jak tomu často bývá při častých změnách vlád (myšleno pravice a levice) a vládách koalic, určitý smíšený způsob úpravy, který na jedné straně přirozenoprávně ponechává pouze rámec pro pohyb subjektů, ale na straně druhé se snaží některými ustanoveními přímo regulovat vybrané oblasti.

Mezi tyto oblasti rozhodně patří úprava postavení žen a mužů, regulace délky pracovní doby, stanovení minimální odměny za práci a v neposlední řadě také regulace skrze sociální zabezpečení.

Společným jmenovatelem všech ustanovení pak musí být motivace. Idealistickým pohledem můžeme stanovit tuto motivaci jako určitou snahu o sociální smír na straně jedné a o prevenci sociálních otřesů na straně druhé. Politicky vzato můžeme motivaci vidět jako snahu o znovuzvolení, která motivuje veškeré politické subjekty, tedy jako snahu o vyhovění voličské obci. Zde je pak nutno rozdělit politické subjekty na ty, které jsou spíše voleny zaměstnavateli a těmi, které jsou spíše voleny zaměstnanci.

Z pohledu požadavku právní jistoty by však "výkyvy" způsobené změnami vlád neměly ovlivňovat základní strategickou linii práva jako takového. Země jako celek by se měla dlouhodobě, stabilně, profilovat do určitého postavení a tím "být čitelná" jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům. Tento požadavek by měl být formulován především rozšiřující se mobilitou obou subjektů a to nejen v rámci Evropy, ale světa jako celku.

⁶ Srovnáme-li "sílu" nekvalifikovaného dělníka, který může vykonávat pouze nekvalifikovanou práci, například se "silou" lékaře s několika atestacemi, tak je zcela nepoměřitelná a lékařova bude vždy vyšší. Současně je však potřeba počítat s ekonomickým prostředím, které může zapříčinit nedostatkem dělníků a přebytkem lékařů zvýšenou poptávku po dělnících a tím je výrazně "posílit".

Země, která není čitelná co do míry ochrany subjektů pracovního práva a která je "právně nestabilní" není dlouhodobým partnerem pro investory a zároveň ani pro potencionální zaměstnance.

Závěr

Teorie pracovního práva jednoznačně presumuje zaměstnance jako slabší stranu. Ekonomicky vzato je to odvoditelné a zároveň zpochybnitelné. Zároveň, právně vzato, zákonodárce může nastavit, a v rámci České republiky se tomuto stavu blížíme, stav, ve kterém bude právní postavení zaměstnance natolik posíleno, že se slabší stranou stane zaměstnavatel (zejména zaměstnavatel malý).⁷

Historicky je možno se zabývat různými teoriemi státu a porovnávat je s modelem stávající České republiky. Je však nutno si uvědomit, že se nacházíme v poměrně "rychlé" době, která jako hlavní požadavek vyslovuje flexibilitu.

Tato flexibilita však nesmí jít na úkor sociální jistoty, která by narušovala sociálně-ekonomickou rovnováhu společnosti. Optimální nastavení jednak umožňuje subjektům pružně reagovat na požadavky trhu a zároveň ponechává ochranná opatření, která preventivně zasahují proti sociálním nejistotám.

Podobné rovnováhy je nutno dosáhnout jednak politickým kompromisem dlouhodobého, vícevládního, charakteru. Ale také "nasloucháním" požadavkům subjektů pracovního práva a zamezováním, například vyšší kontrolou, stavu, kdy zákonodárce ve svých ustanoveních presumuje určitý stav, který nekoresponduje s faktickým stavem.

Literature:

- Bělina M. et al: Pracovní právo, Praha, 2007, ISBN 978-80-7179-672
- Galvas, M. et al: Pracovní právo – 300 otázek a odpovědí, Brno, 2007, ISBN 978-80-251-1872-6
- Chládková, A., Bukovjan, P. et al: Personalistika – dvanáctero správného vedení personální agendy, Praha, 2009, 433 str., ISBN 978-80-7357-404-

⁷ Ekonomické dopady popsány například v Ženatý, D.: Podporuje flexibilita pracovněprávního vztahu konkurenceschopnost? nebo Ženatý, D.: Zákonná regulace pracovní doby ve vztahu k ekonomickým výkonům podnikatelských subjektů.

- Ženatý, D.: Podporuje flexibilita pracovněprávního vztahu konkurenceschopnost?, In Dny práva – 2009 – Days of Law. Brno : Masarykova univerzita, 2009. 3014 s.
- Ženatý, D.: Zákonná regulace pracovní doby ve vztahu k ekonomickým výkonům podnikatelských subjektů. In PRACOVNÍ PRÁVO 2009, Pracovní doba – teorie a praxe. Brno : Masarykova univerzita, 2009. 222 s. ISBN 978-80-210-5095-2
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Contact – email

zenaty@centrum.cz