

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Jan Králíček

**Flexicurity v Nizozemsku - možnosti jejího využití v českém
pracovním právu z komparativního hlediska**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): červen 2014

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 30.6. 2014

.....

Jan Králíček

Poděkování

Děkuji vedoucímu své práce doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D. za odbornou pomoc, rady a připomínky.

Obsah

Úvod.....	1
1. Historický exkurz	4
1.1 Vývoj moderního pracovního práva.....	4
1.2 Současný stav a otázka postavení zákoníku práce v rámci soukromého práva .	7
2. Flexicurity v pojetí Evropské unie	8
2.1 Základní prvky flexicurity v pojetí Evropské unie	9
2.2 Role v rámci strategie Evropa 2020	16
3. Podstata flexicurity (teoretická východiska)	18
4. Nizozemský model flexicurity	21
4.1 Zákon o flexibilitě a jistotě a Zákon o vysílání pracovníků zprostředkovateli	21
4.2 Obsah norem	23
4.3 Shrnutí.....	26
5. Vybrané aspekty	27
5.1 Porovnání postavení odborových organizací v České republice a v Nizozemsku	27
5.1.1 Odborové zastoupení v České republice.....	27
5.1.2 Situace v Nizozemsku.....	30
5.1.3 Shrnutí.....	31
5.2 Skončení pracovního poměru.....	32
5.2.1 Skončení pracovního poměru v české právní úpravě	32
5.2.2 Skončení pracovního poměru v nizozemské právní úpravě	40
5.2.3 Shrnutí.....	44
5.3 Využití alternativních forem zaměstnání	46
5.4 Závěry Bakkerovy komise a současný vývoj.....	49
5.4.1 Bakkerova komise.....	49
5.4.2 Projednávané změny nizozemské právní úpravy.....	51
Závěr	53
Seznam použitých zdrojů.....	56
Abstract.....	66

Úvod

Pojem flexicurity (v češtině lze nalézt variace jako např. flexijistota¹, flexikurita² či flexicurita³, tedy pokusy o vymezení českého názvu pro kombinaci anglických termínů pro volnost a jistotu/ochranu) byl podle některých autorů nejprve použit v rámci přednášek nizozemského profesora sociologie Hanse Adriaansense⁴.

Původně byl tento pojem spojován s opatřeními přijatými za vlády sociální demokracie v 90. letech minulého století v Dánsku. Jednalo se o kombinaci tří prvků - zvýšení flexibility na trhu práce se současným působením širokého zachytného systému sociální podpory a aktivní politiky zaměstnanosti. Tradičně je tento model nazýván jako tzv. zlatý trojúhelník („*Golden Triangle*“).⁵

Wilthagen definuje flexicuritu jako strategii, která se záměrně snaží zvýšit flexibilitu trhu práce, organizace práce a pracovněprávních vztahů za současného zvyšování ochrany zaměstnanosti a ochrany v rámci sociálního zabezpečení, a to především pro ohrožené a vyloučené skupiny na trhu či vně trhu práce.⁶

Z českých autorů lze uvést například vymezení provedené Hůrkou, tj. flexijistota jako koncept kombinující volnost a ochranu, umožňující smluvní volnost a autonomii vůle účastníků pracovněprávních vztahů za současné garantované míry ochrany zaměstnance.⁷ Někdy se taktéž hovoří o změně pracovněprávního zákonodárství ve

¹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání*. Praha: Auditorium, 2009. s. 23.

² K obecným zásadám flexikurty. EVROPSKÁ UNIE. *Europa.eu* [online]. [cit. 2014-06-04]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10159_cs.htm

³ ČESKÁ REPUBLIKA, POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU. *Usnesení č. 204 Výboru pro evropské záležitosti ze dne 18. ledna 2008* uvádí následující: „V oficiálních dokumentech se většinou ponechává flexicurity, a to i v jiných jazycích. Francouzi píšou „flexicurité“ (vždy v uvozovkách) a Němci Flexicurity nebo Flexicurity-Konzept. V českých pramenech se užívá označení „flexikurita“ či „flexijistota“ – pro účely tohoto dokumentu jsme se však rozhodli používat pojem „flexicurita“.“ Tato práce tedy užívá v souladu s tímto stanoviskem PSP vysloňované formy termínu flexicurita.

⁴ WILTHAGEN, Ton a Frank TROS. The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. *TRANSFER*. roč. 2004, č. 2. s. 173.

⁵ Flexicurity. MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK. *Official website of Denmark* [online]. [cit. 2014-06-03]. Dostupné z: <http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity/>

⁶ WILTHAGEN, Ton. *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform*. Discussion Paper FS-I 98-202. Berlin: Wissenschaftszentrum, Berlin, 1998. s. 22.

⁷ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání*. Praha: Auditorium, 2009. s. 23.

smyslu transformace od ochrany (zajištění) zaměstnání k zajištění zaměstnanosti⁸ nebo o odstoupení od rigidních forem ochrany zaměstnance směrem k akceptaci pružnějších závazků. Alternativní formy pracovních úvazků mají zajistit zapojení maximálního počtu osob do pracovního procesu.

Tento koncept taktéž představuje určitou reflexi významného vývoje na trhu práce v novém tisíciletí, kde namísto dlouhodobých a trvalých vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem existuje zájem o větší volnost⁹. Lze taktéž uvést, že rozvoj flexibilních forem zaměstnávání souvisí s transformací ekonomik bývalých zemí východního bloku po roce 1990. Jako příklad lze uvést patrný nárůst v podílu částečných úvazků na celkovém počtu pracovních smluv.¹⁰

Pro kombinaci dvou protichůdných prvků a snahu o jejich současné uplatnění je strategie flexicurity často kritizována. Samotný pojem flexicurity bývá často označován za neřešitelný protiklad, či jinak negativně hodnocen¹¹. Jedná se o výtky založené na tradičním rozporu mezi opatřeními, které usilují o vyšší ochranu zaměstnance, a opatřeními směřujícími k uvolnění těchto omezení. Je tedy nasnadě, že nastavení pracovněprávních norem tak, aby dokázaly ve svém jádru zachytit takto protikladné tendence, je obzvláště složité.

V současnosti dochází k aktivnímu využití flexicurity ze strany členských států Evropské unie, existují hodnotící studie pro jednotlivé modely¹² a flexicuritě se dostalo přijetí ze strany EU – stala se jedním ze základů, na nichž je založen Evropský sociální model¹³. Evropská komise se věnuje tomuto konceptu v rámci své Zelené knihy

⁸ WILTHAGEN, Ton a Frank TROS. The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *TRANSFER*. roč. 2004, č. 2. s. 173.

⁹ Flexibilní formy práce. OBČANSKÉ SDRUŽENÍ MUM. *Práce A Život V Rovnováze: vzdělávací a osvětový projekt na podporu souladu pracovního a soukromého života*. [online]. [cit. 2014-06-03]. Dostupné z: http://www.rcmum.cz/User_data/Media/Original/MUM/201203/mum_ffp_web_pdf_4-8mb.pdf

¹⁰ CAZES, Sandrine a Alena NEŠPOROVÁ. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy*. Praha, 2003, Mezinárodní úřad práce, překlad Ministerstvo práce a sociálních věcí. s. 47.

¹¹ BĚLINA, Miroslav. Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 14 a násled.

¹² WILTHAGEN, Ton a Sonja BEKKER. Europe's Pathways to Flexicurity: Lessons Presented from and to the Netherlands. *Intereconomics*. roč. 2008, March/April.

¹³ DAVIES, A. C. L. *EU Labour Law*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, 2012. s. 14.

modernizace pracovního práva¹⁴ z roku 2007 a dále jej rozvíjí v rámci každoročních hodnocení projektu strategie Evropa 2020¹⁵, kde slouží jako referenční rámec pro opatření jednotlivých států na úseku zaměstnanosti, trhu práce a sociálního zabezpečení. Pojetí flexicurity ze strany EU je v rámci této práce předmětem bližšího zkoumání, vzhledem k důsledkům pro jednotlivé členské státy a vzhledem ke společným aspektům úpravy a ideovým východiskům jako v případě Nizozemska.

Právě v Nizozemsku byl vytvořen ryze specifický model flexicurity. Jedná se o kombinaci různých opatření, původně vzešlých z dohod na úrovni společných jednání mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců.¹⁶ Tato opatření jsou za pomoci komparativní analýzy dále zkoumána a na závěr hodnocena pro možné využití jednotlivých institutů a postupů v rámci české úpravy.

¹⁴ EVROPSKÁ KOMISE. *ZELENÁ KNIHA Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století.* KOM(2006) 708. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf)

¹⁵ Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. EVROPSKÁ KOMISE. *ec.europa.eu: Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa.* [online]. [cit. 2014-06-03]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=958>

¹⁶ HOUWING, Hester. *A Dutch approach to Flexicurity?: Negotiated change in the organization of temporary work.* 2010. Dostupné z: <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=21980>. ACADEMISCH PROEFSCHRIFT. s. 21.

1. Historický exkurz

Flexicurity lze tedy označit za strategii, která v současné době nalezla uplatnění v rámci pracovního práva zemí EU, jejich politiky zaměstnanosti a navazujících systémů sociálního zabezpečení. Nicméně, způsoby kompromisu mezi pružností v rámci pracovního práva a zabezpečením zaměstnance nejsou pracovnímu právu nové. Vedoucí úlohu však vždy hrála ochrana zaměstnance, která stála za vznikem ochranného pracovněprávního zákonodárství jako takového¹⁷, hrála vedoucí úlohu při přijetí základních pracovněprávních norem¹⁸ a je i v moderní době označována jeden z důvodů existence zákoníku práce jako samostatného kodexu¹⁹.

1.1 Vývoj moderního pracovního práva

O nástupu moderního pracovněprávního zákonodárství lze hovořit od doby průmyslové revoluce²⁰, která přinesla masové využití závislé práce továrního typu. V souvislosti s tímto vývojem se rozšířila základna manuálně pracujících, došlo k prudkému technickému vývoji a k přesunu pracovníků z převážně agrární výroby směrem k dělnickým, továrním profesím. Skokový technický pokrok však zanechal řadového zaměstnance bez ochrany vůči novým rizikům a bez zakotvení jakýchkoliv norem pro provádění práce. V návaznosti na absenci těchto norem byly položeny základy ochranného zákonodárství a přijaty základní normy částečně regulující pracovní vztahy, především v oblasti dětské práce, rozsahu pracovní doby, základních prvků ochrany zdraví a bezpečnosti při práci či regulace některých forem zaměstnání²¹.

¹⁷ ŠTANGOVÁ, Věra: Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 25.

¹⁸ NÁRODNÍ SHROMÁŽDĚNÍ CSR. *Záznam projevu poslance dr. Rolička k přijímanému zákonu č. 19/1918, o osmihodinové pracovní době*. („Ideou tohoto zákona jest ochrániti zdraví dělníka, ..., zaručiti mu odpočinek a zabezpečiti mu prázdeň...“)

¹⁹ Nález Ústavního soudu ČR sp. Zn. II. ÚS 531/06. Bod 17 k samostatnosti pracovněprávního kodexu 65/1965 Sb., citovaný v práci ŠTEFKO, Martin.: *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha, Auditorium, 2012, s. 108.

²⁰ V našich zemích podmíněné především zrušením nevolnictví (1781).

²¹ ŠTANGOVÁ, Věra: Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 28.

Pracovní poměr byl prováděn na základě smlouvy námezdní v rámci obecného občanského zákoníku²². Tato úprava se značně inspirovala římskoprávním smluvním typem *locatio conductio*, tuto dobu lze taktéž označit v rámci etap vývoje pracovního práva jako období nájmu pracovní síly.²³

Dalším vývojem prošlo ochranné pracovní zákonodárství na začátku 20. století. V roce 1916 došlo k novelizaci ustanovení ABGB upravujících námezdní smlouvu a k jejímu rozdělení na smlouvu služební a smlouvu o dílo.²⁴ Po vzniku Československé republiky lze sice hovořit o rozmachu moderního pracovního zákonodárství se snahou o úpravu řady podmínek pracovních vztahů různých profesí²⁵, nicméně, právní úprava zůstala roztržštěná do množství zákonů. Významným počinem v souvislosti s postupem v mezinárodních garancích práv zaměstnanců bylo též založení Mezinárodní organizace práce a členství ČSR (jako jednoho ze zakladatelů) v této organizaci.²⁶ Roztržštěná úprava se v našich podmínkách projevila změnami recipovaného²⁷ rakouskouherského zákonodárství ve smyslu regulace řady smluvních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v určitých odvětvích a dalšími opatřeními směřujícími k výhodnější úpravě pro určité skupiny zaměstnanců, v zásadě podle jejich vztahu k fungování státu. Na akademické úrovni byl vymezen (byť neurčitě) pojem pracovní právo.²⁸

Válečné období se vyznačovalo direktivním řízením práce pomocí vládních nařízení²⁹, která zakládala všeobecnou pracovní povinnost a stala se prostředkem pro totální nasazení československých občanů v Německé říši³⁰.

Po skončení okupace bylo pracovní právo ovlivněno dekretální normotvorbou směřující k překonání bezprostředních následků války. Vývoj pracovního práva

²² Císařský patent č. 946/1811 Sb. zák. soud., Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), § 1151 a násl.

²³ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha, Auditorium, 2012, s. 74 a násl.

²⁴ Císařské nařízení č. 69/1916 Ř. z. (tzv. třetí novela ABGB).

²⁵ Zákon č. 91/1918 Sb. z. n., o osmihodině době pracovní.

²⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. *About the ILO: History* [online]. [cit. 2014-06-03]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

²⁷ Zákon č. 11/1918 Sb. z. a n., o zřízení samostatného státu československého (tzv. recepční zákon).

²⁸ HÁCHA, Emil. In: *Slovník veřejného práva československého, III*. Heslo: Pracovní právo. Brno, 1934, s. 424.

²⁹ Např. vládní nařízení č. 190/1939 Sb. ze dne 25. 7. 1939, o všeobecné pracovní povinnosti.

³⁰ Vládní nařízení č. 154/1942 Sb. ze dne 4. května 1942, jímž se činí některá opatření o řízení práce.

v Československu po roce 1948 byl však již veden podle socialistických principů směrem k dosažení jednotnosti a univerzality pracovního práva ve smyslu sjednocení úpravy pro všechny členy společnosti. S účinností od 1. 1. 1966 byla vyčleněna celá pracovněprávní materie do vlastního kodexu.³¹ Byly přetřhány vazby na občanské právo a úprava podřízena socialistické teorii regulace práce³². Zákoník práce z roku 1965 byl postaven na základě zásad jednotnosti, komplexnosti, kogentnosti a osamostatnění pracovního práva.³³ Ochranné prvky byly zachovány a posíleny, avšak, za cenu vážných zásahů státu do volnosti s nakládáním s vlastní prací, fakticky vedoucích k plné regulaci trhu pracovních sil. Později za specifických okolností³⁴ vznikly dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které ve změněné formě přetrvaly dodnes.

Právní úprava byla výrazně změněna po návratu k demokratickému zřízení. Novelizacemi z let 1991, 1994 a přijetím zákona o zaměstnanosti³⁵ byly odstraněny pozůstatky direktivního pojetí regulace pracovního práva jako povinného odevzdání své práce socialistickým organizacím. Tento vývoj byl završen velkou „euronovelou“ harmonizující české pracovní právo s řadou norem evropských společenství.³⁶

V roce 2006 byl přijat s účinností k 1. 1. 2007 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Koncepční novela³⁷ tohoto „nového“ zákoníku práce, byla (s účinností k 1. 1. 2012) přijata mimo jiné se zájmem „*akcentovat princip autonomie vůle účastníků základního pracovněprávního vztahu – zaměstnavatele a zaměstnance při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance*“³⁸. Obsahem tohoto záměru zákonodárce tedy nebylo nic jiného než jiné slovní vyjádření principu flexicurity.

³¹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

³² ŠTANGOVÁ, Věra a Marie KALENSKÁ. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 32.

³³ Tamtéž, str. 33.

³⁴ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha, Auditorium, 2012, s. 74 a násl.

³⁵ Zákony č. 3/1991 Sb., č. 74/1994 Sb. a č. 1/1991 Sb.

³⁶ Zákon č. 155/2000 Sb. (tzv. harmonizační novela).

³⁷ Zákon č. 365/2011 Sb.

³⁸ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., s. 60. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0>

1.2 Současný stav a otázka postavení zákoníku práce v rámci soukromého práva

Základním pramenem právní úpravy pro individuální pracovněprávní vztahy je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, posledně novelizovaném v souvislosti s rekodifikací soukromého práva v České republice. Zákoník práce je v současní době postaven na principu subsidiárního postavení občanského práva.³⁹

Vztah k občanskému právu byl však cizí zákoníku práce z roku 1965, který upravoval pracovněprávní vztahy samostatně, přičemž na ně nebylo možné aplikovat ustanovení občanského zákoníku. Jednalo se o samostatný kodex, který stanovil a upravil veškeré okolnosti pracovněprávní regulace, bez možnosti aplikace smluvní volnosti. Odchýlení se od ustanovení, kromě případů kde to pracovněprávní předpisy samy umožňují, nepřipouštěla ani judikatura⁴⁰, s odkazem na to, že pracovněprávní regulace je svou podstatou a kogentností odlišná od občanskoprávní materie.

Nový zákoník práce z roku 2006 byl sice již navázán na občanský zákoník, ale formou delegace. Tato úprava vzbuzovala od počátku pochybnosti.⁴¹ Tento princip stanoví užití norem občanského zákoníku pouze v případech, kdy to zákoník práce výslovně stanoví.

Uvedený způsob úpravy vztahu mezi pracovním právem a právem občanským byl následně odmítnut Ústavním soudem pro rozpor s principem právního státu a také z důvodu, že princip subsidiarity lépe odpovídá soukromoprávní úpravě.⁴² Po zásahu Ústavního soudu bylo tedy možné na pracovněprávní vztahy subsidiárně použít normy občanského práva a pracovní právo se opětovně přiblížilo soukromoprávní materii. Lze uzavřít, že tento náleží byl podnětem pro zmiňovanou koncepční novelu, která promítla důsledky nálezu do textu zákona a tím realizovala zvýšení volnosti účastníků pracovních vztahů, jež je předpokladem (při zachování jistoty) pro aplikaci strategie flexicurity.

³⁹ Již od účinnosti nálezu Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 83/06.

⁴⁰ Nález Ústavního soudu ČR sp. Zn. I. ÚS 27/96.

⁴¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*. roč. 2005, č. 11. s. 381.

⁴² Nález Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 83/06.

2. Flexicurity v pojetí Evropské unie

Legislativní kompetence Evropské unie na úseku sociální politiky jsou vyjádřeny především v článku 153 Smlouvy o fungování EU⁴³. Z historických důvodů rozeznáváme ještě odlišnou úpravu pravomocí EU v antidiskriminačních otázkách⁴⁴.

V případě uplatnění strategie flexicurity je použita tzv. otevřená metoda koordinace⁴⁵. Jedná se o kategorii soft-law opatření, která směřují k naplnění cílů Evropské strategie zaměstnanosti⁴⁶. Mezi tyto opatření patří každoroční hodnocení výsledků jednotlivých zemí při plnění národních akčních plánů. V současné době je naplňována ESZ v rámci strategie Evropa 2020. Vodítkem pro aplikaci flexicurity v rámci této strategie je sdělení Evropské komise *An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*⁴⁷, které specifikuje priority v rámci Evropy 2020, z nichž především první priorita – lepší fungování trhů práce – prakticky staví svůj základ na využití flexicurity⁴⁸.

Otázka vyvážení ochrany zaměstnance a flexibility na trhu práce se však na evropské úrovni objevila již mnohem dříve⁴⁹. Do centra pozornosti se flexicurita dostala na neformální schůzce Evropské rady v lednu 2006. Diskuze nad tímto tématem vyvrcholily v přijetí dvou koncepčních dokumentů, které se staly základem pro flexicuritu na úrovni EU⁵⁰:

⁴³ EUROPEAN UNION. CONSOLIDATED VERSION OF THE TREATY ON THE FUNCTIONING OF THE EUROPEAN UNION. In: *Official Journal of the European Union*. C 326/47. Art. 153. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT>

⁴⁴ DAVIES, A. C. L. *EU Labour Law*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, 2012. s. 29.

⁴⁵ Tamtéž, s. 54.

⁴⁶ Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. Evropská strategie zaměstnanosti. EVROPSKÁ KOMISE. ec.europa.eu [online]. [cit. 2014-06-04]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

⁴⁷ EUROPEAN COMMISSION. *Communication – An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*. COM(2010) 682. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:776df18f-542f-48b8-9627-88aac6d3ede0.0003.03/DOC_1&format=PDF

⁴⁸ DAVIES, A. C. L. *EU Labour Law*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, 2012. s. 58.

⁴⁹ ŠVEC, Marek. *FLEXICURITA PRE 21. STOROČIE – šance a riziká. Kríza pracovného práva*. VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, Bratislava, 2012. s. 22.

⁵⁰ Tamtéž, s. 25.

- *Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Obnovená sociální agenda: Příležitosti, přístup a solidarita v Evropě 21. století*⁵¹;
- *Zelená kniha – Modernizace pracovního práva, jejíž cílem je řešit výzvy 21. století*⁵².

2.1 Základní prvky flexicurity v pojetí Evropské unie

Evropská komise dále ve svém sdělení *K obecným zásadám flexicurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*⁵³ vytvořila soubor **společných zásad**, které tvoří základy flexicurity na úrovni EU. Vedle těchto zásad je definována také soustava **složek flexicurity** a 4 tzv. **způsoby, jak dosáhnout flexicurity**. Evropská komise v tomto dokumentu taktéž zdůrazňuje důležitost sociálního dialogu.⁵⁴ Společné zásady jsou definovány široce a představují určité obecné principy, které mají pomoci jednotlivým státům k implementaci flexicurity s přihlédnutím k specifickým podmínkám na jednotlivých pracovních trzích.

Tento dokument definuje flexicuritu jako „*integrovanou strategii pro posílení flexibility a jistoty na trhu práce současně*“⁵⁵. Flexicurita je chápána jako prostředek k provedení úspěšných transferů v životě pracovníka, tj. mezi vzděláním a zaměstnáním, mezi jednotlivými pracovními úvazky a nakonec mezi aktivním pracovním životem a zabezpečením ve stáří.

⁵¹ EVROPSKÁ KOMISE. *SDĚLENÍ – Obnovená sociální agenda: Příležitosti, přístup a solidarita v Evropě 21. století*. COM(2008) 412. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0412:FIN:CS:PDF>

⁵² EVROPSKÁ KOMISE. *ZELENÁ KNIHA Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století*. KOM(2006) 708. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf)

⁵³ EVROPSKÁ KOMISE. *SDĚLENÍ – K obecným zásadám flexicurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*. KOM(2007) 359. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=CS>

⁵⁴ Tamtéž, s. 8.

⁵⁵ Tamtéž, s. 4.

Za složky flexicurity Komise považuje⁵⁶:

- **flexibilní a spolehlivé smluvní ujednání** – cílem má být pomoc osobám vyloučeným (v angličtině *outsiders*) z pracovního trhu, kterým na rozdíl od osob začleněných (*insiders*) hrozí nezaměstnanost nebo nejistota krátkodobých nestabilních pracovních úvazků – a to pomocí moderních pracovněprávních předpisů, kolektivních smluv a efektivní organizace práce;
- **komplexní strategie celoživotního vzdělávání** k zajištění průběžné adaptability a zvyšování potenciálu zaměstnanců se zaměřením na ty nejvíce ohrožené;
- **efektivní aktivní politika zaměstnanosti**, která pomůže s přizpůsobením se změnám na trhu práce, zredukuje obtíže spojené s nezaměstnaností a zjednoduší přechod do nového zaměstnání;
- **moderní systémy sociálního zabezpečení**, které zajistí adekvátní příjem, podpoří zaměstnanost a umožní mobilitu na trhu práce. Podle Komise se má jednat o širokou míru pokrytí normami práva sociálního zabezpečení (podpora v nezaměstnanosti, penzijní systémy a zdravotní služby), která umožní kombinovat práci a soukromý život.

Cílem opatření přijatých v rámci zapojení strategie flexicurity do jednotlivých právních řádů států EU má být zvýšení zaměstnanosti, snížení počtu osob na hranici chudoby a zvýšení hodnoty lidského kapitálu.

Komise dále definuje **společné zásady flexicurity** na úrovni EU⁵⁷. Těmito jsou:

- aplikace základních komponentů flexicurity (flexibilní a spolehlivé smluvní ujednání, celoživotní vzdělávání, aktivní politika zaměstnanosti, moderní sociální systémy);

⁵⁶ Tamtéž, s. 5.

⁵⁷ Tamtéž, s. 9.

- zajištění rovnováhy mezi právy a povinnostmi zaměstnavatelů, zaměstnanců, osob hledajících zaměstnání a veřejných institucí;
- adaptace flexicurity na specifické podmínky jednotlivých členských států, flexicurity nemá být pouhým jedním modelem či opatřením;
- snížení rozdílů mezi osobami začleněnými a osobami z trhu práce vyloučenými, či znevýhodněnými, a to způsobem, kdy osoby v současnosti zapojené na trhu práce mají být chráněny a připraveny pro případnou transformaci trhu práce a změnu jejich zaměstnání, zatímco vyloučení potřebují zajištění nástrojů k získání práce a postupného začlenění do stabilních forem zaměstnání;
- podpora směřující jak pro vnitřní (vnitropodnikovou), tak externí flexicuritu (mezi jednotlivými zaměstnavateli), přičemž dostatečná flexibilita v přijímání pracovních sil a jejich propouštění má být doprovázena zabezpečením přechodu z jednoho zaměstnání do jiného – sociální zabezpečení musí podporovat a ne omezovat mobilitu;
- podpora rovnosti pohlaví, která se uplatňuje na základě rovného přístupu k zaměstnání a díky zajištění souladu mezi prací a osobním životem;
- vytvoření vhodného prostředí pro sociální dialog mezi veřejnými institucemi a sociálními partnery;
- provedení strategie flexikurity v souladu s vyváženým a udržitelným způsobem využití veřejných rozpočtů. Opatření v rámci flexicurity mají totiž značnou finanční dimenzi a vyžadují nemalé peněžní prostředky. Cílem má být také spravedlivé rozdělení těchto nákladů a získaných přínosů mezi korporace, jednotlivce a veřejné rozpočty, se zvláštním důrazem na ochranu malého a středního podnikání (SME).

Tento dokument Evropské komise na závěr stanoví určité modely aplikace a převzetí priorit strategie flexicurity. Na základě doporučení Expertní komise pro

flexicuritu⁵⁸ zavádí 4 způsoby, jak dosáhnout flexicurity (*flexicurity pathways*), které mají lépe odpovídat podmínkám jednotlivých států⁵⁹:

I. Náprava segmentace trhu

Tento způsob implementace flexicurity má být vhodný pro země, jež se potýkají se segmentací trhu práce (vyloučení x začlenění). Jedná se o země s nižší formou ochrany pracovníků s atypickými smlouvami, kteří jsou z nejohroženější skupiny osob. Jistota zaměstnanců se smlouvami na dobu neurčitou je nepoměrně vyšší, a proto je navrhovaný způsob implementace zacílen na zrovnoprávnění těchto dvou skupin pracovníků. Náprava má být docílena zajištěním tzv. důstojné práce („*decent work*“) pro všechny typy smluvních kontraktů.⁶⁰ Osoby vyloučené mají získat bezpečnější postavení, společně s úpravou systémů sociálního zabezpečení, které nedostatečně motivují zaměstnance k aktivnímu hledání nové práce v kratším časovém horizontu. Mezi země, které trpí těmito nedostatky, jsou řazeny Španělsko, Itálie, Francie nebo Portugalsko⁶¹.

II. Rozvoj flexicurity na podnikové úrovni a zvýšení bezpečnosti při přechodu k jinému zaměstnavateli

Tento přístup akcentuje především vnitřní flexibilitu organizace práce u zaměstnavatele a odbornou přípravu zaměstnance.⁶² Má se jednat o cestu pro země, které se vyznačují nižší flexibilitou na trhu práce – tedy s problémem nedostatečné mobility pracovních sil. Příkladem těchto zemí je Německo, Belgie, Lucembursko a další.⁶³ Směr, kterým se mají ubírat tyto státy, je specifikován požadavkem na zvýšení mobility

⁵⁸ EUROPEAN EXPERT GROUP ON FLEXICURITY. *Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping-Stones*, 2007. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1519&langId=en>

⁵⁹ Zpracováno na základě: WILTHAGEN, Ton. *Mapping out Flexicurity Pathways in the European Union*. 2008. s. 16 a násl. Dostupné z: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1118725

⁶⁰ ŠVEC, Marek. *FLEXICURITA PRE 21. STOROČIE – šance a riziká*. Kríza pracovného práva. VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, Bratislava, 2012. s. 31.

⁶¹ BULLA, Marin. Kľúčové aspekty holandského modelu flexicurity a možnosti ich aplikácie v podmienkach Slovenskej republiky. In: *Teoretické úvahy o práve 6. Zborník z vedeckej konferencie doktorandov a školiteľov Trnavskej univerzity v Trnave, Právnickej fakulty*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010. s. 4.

⁶² ŠVEC, Marek. *FLEXICURITA PRE 21. STOROČIE – šance a riziká*. Kríza pracovného práva. VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, Bratislava, 2012. s. 31.

⁶³ BULLA, Marin. Kľúčové aspekty holandského modelu flexicurity a možnosti ich aplikácie v podmienkach Slovenskej republiky. In: *Teoretické úvahy o práve 6. Zborník z vedeckej konferencie doktorandov a školiteľov Trnavskej univerzity v Trnave, Právnickej fakulty*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010. s. 4.

zaměstnanců. Mají být zajištěny aktivní pobídky zaměstnavatelům, tak aby byla zajištěna podpora rychlého nástupu do nového zaměstnání. Součástí vhodných opatření, jež jsou navrhována pro tyto státy, je taktéž vytvoření progresivně se snižující podpory v nezaměstnanosti, tak aby byl uchazeč o práci motivován k úsilí hledat si práci.

III. Snižování rozdílů v kvalifikaci a odstranění nerovných příležitostí mezi pracujícími⁶⁴

Tato strategie se má uplatnit u států, jež se potýkají s vyšším počtem osob s bez adekvátní kvalifikace a s horším uplatněním na trhu práce. Jedná se o situaci ve Velké Británii, Holandsku či Dánsku⁶⁵. Problémem těchto zemí není boj s nezaměstnaností, ale trvalá situace, kdy určité skupiny na trhu práce opakovaně setrvávají ve formách zaměstnání, které trpí některými nedostatky – především nejistotou dalšího zaměstnání, hrozbou vyloučení z trhu práce, případně fixací na dané pozici s nemožností či nezájmem o kariérní postup. Je zde zásadní nepoměr mezi nabízenými pracovními pozicemi a kvalifikační úrovní zaměstnanců. Komise v tomto případě akcentuje nutnost vytvoření systémů vzdělávání, které by umožnily zvýšení kvalifikace zaměstnanců. Součástí těchto opatření je návrh na zřízení individuálních účtů pro vzdělávání, které by umožnily financování zvýšení kvalifikace daného pracovníka.

IV. Cesta zvýšení příležitostí pro osoby, jež pobírají sociální dávky, a snaha o potlačení nelegální práce a transformaci neregulované práce v legální součást národního hospodářství

Z Komisí navrhovaných modelů aplikace principů flexicurity se česká vláda hlásí k poslední jmenovanému⁶⁶, který je určen zemím, jež v posledních letech prošly podstatnou restrukturalizací hospodářství. Cílem podniknutých opatření zde má být

⁶⁴ ŠVEC, Marek. *FLEXICURITA PRE 21. STOROČIE – šance a riziká*. Kríza pracovného práva. VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, Bratislava, 2012. s. 32.

⁶⁵ BULLA, Marin. Klíčové aspekty holandského modelu flexicurity a možnosti ich aplikácie v podmienkach Slovenskej republiky. In: *Teoretické úvahy o práve 6. Zborník z vedeckej konferencie doktorandov a školiteľov Trnavskej univerzity v Trnave, Právnickej fakulty*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010. s. 5.

⁶⁶ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. 204. *Usnesení výboru pro evropské záležitosti z 30. schůze konané dne 18. ledna 2008*. 5. volební období. Str. 4. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=24890>

především „zlepšit příležitosti osob pobírajících dávky a změnit neformální zaměstnání na formální prostřednictvím rozvoje účinných aktivních opatření v oblasti trhu práce a systémů celoživotního učení kombinovaných s přiměřenou úrovní dávek v nezaměstnanosti“.⁶⁷

Komise dále uvádí **příklady úspěšné aplikace konceptu flexicity** na několika již realizovaných opatřeních členských států v této oblasti⁶⁸:

Jako úspěšný projekt je nejprve zmíněna rakouská úprava odstupného zavedená v roce 2003, která umožňuje sčítání dob zaměstnání a z toho plynoucích práv na odstupné, a to tím, že vytváří osobní účet zaměstnance, z kterého lze čerpat v době nezaměstnanosti. Zaměstnavatel je na tento účet povinen platit fixní sumu prostředků. Tímto způsobem jsou odstraněny některé negativní aspekty přechodu mezi krátce trvajícím zaměstnáním v případech, kdy zaměstnanec sám ukončí pracovní poměr (tento případ nebyl dříve v Rakousku pokryt odstupným) a obecně při restrukturalizaci.

Dalším uvedeným příkladem je dánský zlatý trojúhelník, tedy model flexicity, který je zosobněním úspěšné kombinace flexibilní pracovněprávní úpravy a relativně nízké ochrany zaměstnance při zachování štedrého systému sociálního zabezpečení a širokého využití aktivní politiky zaměstnanosti.

Na dalším místě je uvedena série opatření přijatá v Nizozemsku, započatá tzv. Dohodou z Wassenaaru („*Akkoord van Wassenaar (1982)*“)⁶⁹, která připravila cestu rozvoji zaměstnání na částečný úvazek v rámci kolektivních smluv. Dalším z opatření se stala dohoda sociálních partnerů, která byla uzákoněna jako Zákon o flexibilitě a jistotě („*Wet Flexibiliteit en zekerheid*“)⁷⁰ s účinností od 1. 1. 1999. Cílem tohoto zákona bylo zvýšení ochrany pracovníků se smlouvami na dobu určitou, umožnění a uzákonění

⁶⁷ Tamtéž, s. 4.

⁶⁸ EVROPSKÁ KOMISE. *SDĚLENÍ – K obecným zásadám flexicity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*. KOM(2007) 359. s. 20 a násl. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=CS>

⁶⁹ Akkoord van Wassenaar (1982). PARLAMENTNÍ DOKUMENTÁRNÍ STŘEDISKO LEIDEN UNIVERSITY. *Parlement.com* [online]. [cit. 2014-06-04]. Dostupné z: http://www.parlement.com/id/vh8lnhrqszy/akkoord_van_wassenaar_1982

⁷⁰ *Wijzigingswet Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 enz. (Flexibiliteit en zekerheid) - (Zákon, kterým se mění občanský zákoník a mimořádná vyhláška o pracovních vztazích 1945, o flexibilitě a jistotě)* Dostupné z: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0009612/>

agenturního zaměstnávání a stanovení základní ochrany pro tyto formy zaměstnání. Součástí těchto opatření byla též snaha o snížení segmentace trhu práce vytvořením flexibilní a spolehlivé smluvní úprav.

Z výše uvedeného vyplývá, že závěry Komise k uplatnění flexicurity jsou ve velké míře podobné s výsledky nizozemského modelu.

2.2 Role v rámci strategie Evropa 2020

Na začátku kapitoly byla zmíněna úloha flexicurity v rámci Evropské strategie zaměstnanosti⁷¹, jež je dále rozvinuta v rámci strategie Evropa 2020.⁷² Jedná se o systém doporučení a hodnocení pro široké oblasti veřejné správy, mezi něž patří i oblast pracovního trhu a sociálního zabezpečení.

Strategie Evropa 2020 je založena na 5 cílech, z nichž jeden (lépe fungující pracovní trhy – „*better functioning labour markets*“⁷³) se týká přímo oblasti trhu práce a zaměstnanosti. Jedná se o požadavek, aby do roku 2020 dosáhla zaměstnanost osob mezi 20. až 64. rokem (tedy v produktivním věku) hodnoty 75%. K tomuto cíli má vést mimo jiné důsledné využití principu flexicurity v rámci reforem probíhajících v jednotlivých členských státech.⁷⁴

Součástí posledního hodnotícího doporučení Komise Evropské Unie k národnímu programu reforem České republiky na rok 2014 je taktéž kritika nedostatečného a nekvalitního užití veřejných služeb zaměstnanosti. Stanovisko obsahuje pod bodem 13. následující hodnocení:

„Podniknuty byly některé prvotní kroky ke zlepšení kapacity a kvality veřejných služeb zaměstnanosti. Jedná se o kroky správným směrem, ale jejich dopad bude třeba vyhodnotit. Aktivním politikám na trhu práce stále schází dostatečné financování a účinné zacílení na ženy s malými dětmi, mladé lidi a starší pracovníky. Navzdory relativně vysoké celkové míře zaměstnanosti jsou totiž tyto skupiny na trhu práce i nadále málo zastoupeny. Ženám účast na trhu práce ztěžuje omezená dostupnost cenově přijatelných zařízení a služeb péče o děti a komparativně nízké využívání částečných úvazků. Rozdíl v odměňování žen a mužů patřil v roce 2012 stále k největším v EU.“⁷⁵

⁷¹ Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. Evropská strategie zaměstnanosti. EVROPSKÁ KOMISE. ec.europa.eu [online]. [cit. 2014-06-04]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

⁷² Evropa 2020. EVROPSKÁ KOMISE. ec.europa.eu [online]. [cit. 2014-06-04]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm

⁷³ DAVIES, A. C. L. EU Labour Law. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, 2012. s. 58.

⁷⁴ Tamtéž, s. 58-59.

⁷⁵ EVROPSKÁ KOMISE. DOPORUČENÍ – *Doporučení pro DOPORUČENÍ RADY k národnímu programu reforem České republiky na rok 2014 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České*

Jako doporučení pak Komise uvádí pro období 2014-2015 úkol:

„Zlepšit účinnost a účelnost veřejných služeb zaměstnanosti, především pak zavedením systému pro měření výkonnosti. Oslovit neregistrované mladé lidi a poskytovat individualizované služby. Výrazně navýšit dostupnost cenově přijatelných a kvalitních zařízení a služeb péče o děti, a to se zaměřením na děti do tří let.“⁷⁶

Z výše uvedeného vyplývá, že kritickou oblastí je právě míra zaměstnanosti skupin pracovníků, kteří jsou ohroženi na trhu práce, či z trhu práce vyloučeni, a pro které existují v zahraničí širší možnosti alternativních a flexibilních forem zaměstnání, typicky na zkrácený úvazek, na dobu určitou či jinak upravených a to tak, aby bylo možno pracovní úvazek kombinovat s osobním životem (například s péčí o dítě). Taktéž je kriticky hodnocena kvalita veřejných služeb zaměstnanosti, jako oblast, ve které Česká republika nedosahuje vytyčených reformních cílů.

republiky z roku 2014 COM(2014) 404 final. Brusel, 2. 6. 2014. s. 5 pod bodem 13. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/csr2014_czech_cs.pdf

⁷⁶ Tamtéž, s. 5, bod 4.

3. Podstata flexicurity (teoretická východiska)

Jak již vyplynulo z rozboru samotného pojmu, flexicurity se skládá z kombinace zachování jistoty pro zaměstnance za současného zvyšování flexibility, tedy volnosti v pracovněprávních vztazích. Každý z těchto prvků je svébytným pojmem v rámci pracovního práva a má vlastní členění. V rámci klasifikace těchto pojmů vychází zkoumané práce především z práce Standinga⁷⁷, ze statistického výzkumu jednotlivých faktorů od OECD⁷⁸ nebo z měření Tangiana⁷⁹.

Standing definuje **ochranu** na trhu práce jako poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření pracovní síle na trhu práce.⁸⁰ V rámci Standingova pojetí tohoto pojmu lze rozlišit jednotlivé formy ochrany, které jsou v práci Wilthagen, Trose a van Lieshouta pro účely flexicurity modifikovány na následující čtveřici⁸¹:

- **Ochrana pracovního místa**, kterou se rozumí ochrana získání a udržení určitého zaměstnání u daného zaměstnavatele. Jedná se o typickou pracovněprávní ochranu, která je reprezentována institutem taxativního výčtu skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele – zákazem výpovědi, výpovědní dobou atd.⁸²
- **Ochrana zaměstnanosti** spočívající v zabezpečení setrvání na trhu práce, mezi opatření v této oblasti lze řadit například aktivní politiku zaměstnanosti nebo programy zvyšování kvalifikace.
- **Ochrana příjmu** – ochrana příjmu a jeho nahrazení v případě skončení pracovního poměru.

⁷⁷ STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. Basingstoke, Macmillan, 1999.

⁷⁸ OECD. *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*. Paris, OECD, 1989. s. 13 - 20.

⁷⁹ TANGIAN, Andranik. *Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators*. WSI Diskussionspapier 137, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, 2005. Dostupné z: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_137.pdf

⁸⁰ STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. Basingstoke, Macmillan, 1999. s. 52

⁸¹ WILTHAGEN, TROS, van LIESHOUT. Towards “flexicurity”? : balancing flexibility and security in EU member states. *13th World Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA)*, Berlin, září 2003. s. 4.

⁸² HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání*. Praha: Auditorium, 2009. s. 26.

- **Ochrana sladění pracovního a rodinného života**⁸³ znamená v praxi zejména přijímání opatření umožňujících vyváženou kombinaci pracovní doby strávené v zaměstnání s dostatečným množstvím času určeným pro soukromé účely. Dále se může jednat o podporu při zřizování firemních zařízení péče o děti, s cílem rychlejšího návratu osob pečujících o děti na trh práce.

Flexibilita je naopak vymezena jako rozsah a rychlost adaptace na tržní změny.⁸⁴ Hůrka vykládá flexibilitu v rámci soukromého práva jako (pozitivním právem ponechaný) právní prostor pro realizaci vůle smluvních stran.⁸⁵ Členění lze opět založit na vymezení provedeném Standingem s přihlédnutím k závěrům práce Wilthagena a Trose⁸⁶:

- **Vnější numerická flexibilita**, jíž rozumíme flexibilitu najímání a snižování počtu pracovníků.
- **Vnitřní numerická flexibilita**, pod tímto termínem se rozumí flexibilita ve stanovení pracovní doby, tedy typicky možnosti nařízení přesčasů či sjednání kratší pracovní doby.
- **Funkční flexibilita**, tedy možnost zaměstnavatele přesunout zaměstnance mezi úkoly nebo mezi odděleními v rámci stejné organizace. Jedná se tedy o volnost ve změně obsahu práce zaměstnance.
- **Mzdová flexibilita**, která spočívá ve volnosti určit úroveň odměňování na základě změn na trhu práce či v souvislosti s měnícími se podmínkami hospodářské soutěže.

⁸³ Přeloženo do češtiny podle termínu používaného MPSV, Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11720>

⁸⁴ STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. Basingstoke, Macmillan, 1999. s. 99.

⁸⁵ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání*. Praha: Auditorium, 2009. s. 26.

⁸⁶ WILTHAGEN, Ton a Frank TROS. *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*. TRANSFER. roč. 2004, č. 2. s. 171.

Wilthhagen na základě tohoto dělení podává další definici, podle které flexicurity znamená: „dosažení určité míry ochrany pracovního místa, ochrany zaměstnanosti, příjmu a ochrany sladění pracovního a rodinného života, která umožňuje zapojení na trhu práce pro pracovníky s relativně znevýhodněnou pozicí a která umožňuje udržet míru zapojení osob na trhu práce a podporuje sociální inkluzi; když ve stejné době zajišťuje dosažení určité míry numerické (vnější i vnitřní), funkční a příjmové flexibility, která umožňuje, aby trhy práce a jednotliví zaměstnavatelé včasné a adekvátně zareagovali na měnící se podmínky v zájmu udržení a zvýšení konkurenceschopnosti a produktivity“.⁸⁷

⁸⁷ Tamtéž, s. 170, přeloženo do češtiny.

4. Nizozemský model flexicurity

4.1 Zákon o flexibilitě a jistotě a Zákon o vysílání pracovníků zprostředkovateli

Pro pochopení vzniku moderního nizozemského modelu flexicurity je třeba analyzovat specifické historické a společenské okolnosti, které vedly k přijetí Zákona o flexibilitě a jistotě. Snahy o prosazení vyšší flexibility na nizozemském trhu práce jsou totiž spojovány již s obdobím kolem roku 1968, kdy byl prvně vznesen požadavek na změnu právní úpravy skončení pracovního poměru.⁸⁸

Tehdejší platná úprava skončení pracovního poměru byla totiž založena na vyhlášce z roku 1945 („*Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945*“ - Mimořádná vyhláška o pracovních vztazích 1945)⁸⁹, která měla svůj původ ještě v německé okupační administrativě.⁹⁰ Vyhláška byla původně určena jako nouzové řešení k zajištění stability na trhu práce v poválečném období, nicméně, doposud zůstala v platnosti jako základní norma ochrany zaměstnance před skončením pracovního poměru. Tímto byl zakotven systém, kdy výpověď pracovníka ze strany zaměstnavatele podléhala souhlasu státního orgánu, později doplněný možností požádat o rozvázání pracovního poměru civilní soud. Tento stav byl po dlouhou považován za příliš restriktivní.⁹¹

Dalším důvodem ke změně legislativy se stala vysoká míra užití pracovních smluv na dobu určitou, které však neposkytovaly dostatečnou míru ochrany pro pracovníky. Problém spočíval v nesouladu právního stavu (hned druhý další navazující kontrakt měnil pracovní smlouvu z doby určité na dobu neurčitou) a stavu faktického, když byla tato právní úprava obcházena tím, že zaměstnanec nebyl na požadovanou dobu formálně

⁸⁸ HOUWING, Hester. *A Dutch approach to Flexicurity?: Negotiated change in the organization of temporary work*. 2010. Dostupné z: <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=21980>. ACADEMISCH PROEFSCHRIFT. s. 154.

⁸⁹ Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 – Mimořádná vyhláška o pracovních vztazích 1945, ze dne 5. října 1945. Dostupné z: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0002014/>

⁹⁰ HOUWING H., E. VERHULP, J. VISSER. Chapter 4: The Netherlands. In: *Flexibility and Security in Temporary Work: A Comparative and European Debate*. B. C. a. S. Sciarra. Catania. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". INT - 56/2007. s. 64.

⁹¹ Tamtéž, s. 65.

zaměstnán či byl zaměstnán jako agenturní zaměstnanec („*revolving door principle*“).⁹² Na obnovení limitu pro další smlouvu na dobu určitou stačil jeden měsíc mezi původní a další smlouvou. Tato praxe byla však ze strany soudů považovaná za protiprávní a byla nahrazena fikcí trvajících zaměstnání. I tuto změnu zákonodárce promítl do připravované legislativy.

Dle důvodové zprávy („*Memorie van Toechling*“)⁹³ k Zákonu o flexibilitě a jistotě patřila mezi další východiska pro přijetí nové právní úpravy i snaha o právní zakotvení vztahu agenturních zaměstnanců a dále zájem o zrovnoprávnění osob integrovaných a osob vyloučených z trhu práce. K tomuto je třeba poznamenat, že právní úprava ochrany zaměstnance se v některých případech nevztahovala na agenturní zaměstnance a osoby, jež pobíraly méně než 40% minimální mzdy. Taktéž nebyla uplatněna v případě, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebyl shledán vztah autority (nadřazenosti a podřízenosti)⁹⁴.

Všechny výše zmíněné podněty vyústily na základě dialogu mezi sociálními partnery v jednoznačné a souhlasné doporučení orgánu zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů z roku 1996⁹⁵, které bylo téměř plně převzato ze strany zákonodárce a které vedlo postupně až k přijetí Zákona o vysílání pracovníků zprostředkovateli (*Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs*⁹⁶) a Zákona o flexibilitě a jistotě (*Wet flexibiliteit en zekerheid*⁹⁷). Jednalo se tedy o legislativní potvrzení dohod uzavřených mezi sociálními partnery.

⁹² HOUWING, Hester. *A Dutch approach to Flexicurity?: Negotiated change in the organization of temporary work*. 2010. Dostupné z: <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=21980>. ACADEMISCH PROEFSCHRIFT, s. 155.

⁹³ Memorie van Toechling (Důvodová zpráva) č. 25 263/3, Tweede Kamer der Staten-Generaal (Druhá komora – Poslanecká sněmovna holandského parlamentu) k Zákonu o flexibilitě a jistotě. Dostupné z: <http://parlis.nl/pdf/kamerstukken/KST20113.pdf>. s. 1 a násl.

⁹⁴ van OORSCHOT, W. J. H. Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands: Trends and experiences. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2/2004. Dostupné z: <https://pure.uvt.nl/portal/files/613037/FLEXIBLE.PDF>

⁹⁵ HOUWING, Hester. *A Dutch approach to Flexicurity?: Negotiated change in the organization of temporary work*. 2010. Dostupné z: <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=21980>. ACADEMISCH PROEFSCHRIFT, s. 156.

⁹⁶ Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs – Zákon o vysílání pracovníků zprostředkovateli ze dne 18. května 1998. Dostupné z: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0009616/>

⁹⁷ Wijzigingswet Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 enz. Flexibiliteit en zekerheid) - Zákon, kterým se mění občanský zákoník a mimořádná vyhláška o pracovních

4.2 Obsah norem

Obecným cílem změn v právní úpravě bylo tedy zvýšit flexibilitu nizozemského pracovního trhu a přitom zachovat či zvýšit jistotu zaměstnanců, a to s důrazem na přiblížení právní ochrany osob na trhu práce znevýhodněných a osob začleněných. Společným znakem přijímaných zákonů byla dispozice daná sociálním partnerům k odchýlení se od zákonné úpravy. Výsledkem přijetí Zákona o flexibilitě a jistotě a Zákona o vysílání pracovníků zprostředkovateli bylo především⁹⁸:

- posílení jistoty postavení zaměstnanců na zavolanou a zaměstnanců bez pracovní smlouvy – pokud určitý zaměstnanec pracoval pro jednoho zaměstnavatele na pravidelné bázi (tj. minimálně 20 hodin týdně) po dobu tří měsíců, zákon automaticky předpokládal vznik zaměstnanecké pracovní smlouvy, a to na takový rozsah hodin, jako tomu bylo v předchozích měsících;
- posílení flexibility – zaměstnavatelé dostali více možností pro legální využití pracovních smluv na dobu určitou – bylo zavedeno pravidlo 3x3x3, které umožňuje maximálně tři po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou s celkovou délkou trvání těchto kontraktů po tři roky, a to s přestávkou kratší tří měsíců mezi nimi;
- zamezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou – bylo zpřísněno pravidlo o překročení maximální délky řetězení, a to tak, že převedení zaměstnance na agenturní práci se nepovažuje za přerušení soustavného zaměstnání na dobu určitou;
- legislativní zakotvení a zrovnoprávnění agenturního zaměstnání – maximální doba jednoho zaměstnání byla prodloužena a vztah dočasného zaměstnání byl

vztazích 1945, (o flexibilitě a jistotě), ze dne 18. května 1998. Dostupné z: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0009612/>

⁹⁸Zpracováno na základě: FORMÁNKOVÁ L., R. DUDOVÁ, M. VOHLÍDALOVÁ. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Sociologický ústav AV ČR v.v.i, 2011, s. 99. Dostupné z: http://www.apa.cz/dokument/Analyza_flexibilniho_zamestnavani.pdf

transformován na běžný zaměstnanecký poměr, tj. platily zde zpravidla stejné podmínky jako v jiném zaměstnání;

- odstranění nutnosti získat licenci pro podnikání jako agentura práce;
- garance alespoň tříhodinové mzdy za každý nástup do práce pro zaměstnance na zavalanou – tito pracovníci pracující na zavolání neměli ve smlouvě stanoven pevný počet hodin, pracovali pouze na žádost zaměstnavatele a před přijetím zákona nedisponovali ochranou mzdy;
- zkrácení zkušební doby – zkušební doba u pracovních smluv v délce do dvou let byla zkrácena na maximálně jeden měsíc;
- zkrácení výpovědní doby – a to z šesti na jeden až čtyři měsíce při zachování povinnosti zaměstnavatele žádat o povolení k propuštění zaměstnance zvláštní úřad pro zaměstnanost. Tímto způsobem došlo k částečnému zjednodušení procesu propouštění a zvýšení mobility pracovních sil.

Wilthagen člení opatření přijatá v rámci Zákona o flexibilitě a jistotě a Zákona o vysílání pracovníků zprostředkovateli následovně⁹⁹:

Flexibilita	Jistota
Úprava smluv na dobu určitou ve smyslu zvýšení počtu opakování nutného k automatické přeměně na smlouvu na dobu neurčitou.	Zavedení presumpce existence pracovní smlouvy pro pracovníky s atypickými smlouvami.
Odstranění požadavku získání povolení pro provozování agenturního zaměstnávání. Maximální délka tohoto typu zaměstnání byla odstraněna (původně maximum 6 měsíců).	Minimální tříhodinová mzda pro zaměstnance na zavolání.
Zkrácení výpovědní doby.	Povýšení postavení agenturního zaměstnávání na roveň standardní pracovní smlouvy.
	Zavedení speciální ochrany pro zaměstnance v odborech.
	Snížení rizika, že nebude zaplácena mzda pracovníka na zavalanou.

⁹⁹ WILTHAGEN, Ton a Frank TROS. The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *TRANSFER*. roč. 2004, č. 2. s. 175, přeloženo do češtiny.

4.3 Shrnutí

Přijetí Zákona o flexibilitě a jistotě a Zákona o vysílání pracovníků zprostředkovateli vytvořilo specifický nizozemský model flexicurity, vyznačující se (oproti předpokladům) vysokou ochranou zaměstnance v případě skončení pracovního poměru, která je vyvážena značným využitím alternativních forem zaměstnání (na dobu určitou, agenturního). Specifikem nizozemského modelu je taktéž značný prostor věnovaný sociálním partnerům, který umožňuje odchýlení se od zákonné úpravy na základě kolektivních smluv. Jednotlivým aspektům této úpravy se blíže věnuji z komparativního hlediska v následující kapitole.

5. Vybrané aspekty

5.1 Porovnání postavení odborových organizací v České republice a v Nizozemsku

5.1.1 Odborové zastoupení v České republice

Dle údajů statistického úřadu ČR bylo v roce 2013 v národním hospodářství zaměstnáno přibližně 4,94 milionu osob.¹⁰⁰ Pokud vyjdeme z dostupných informací k dvěma největším sdružením odborových svazů (Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů ČR), tvoří členská základna těchto dvou největších svazů přibližně 600 000 osob. V takovém případě by činila míra členství v odborové organizaci v České republice (dle údajů za rok 2013) cca 14%.¹⁰¹ K tomuto výpočtu je však nutné využít i hodnot zveřejněných jednotlivými svazy, které mohou být zkreslené či neaktuální, nelze je věrohodně ověřit a mohou zahrnovat osoby mající členství, ale současně nezaměstnané.

Databáze Mezinárodní organizace práce eviduje jak údaj o členství v odborových organizacích, tak údaj o počtu odborově zastoupených osob, tj. zaměstnanců, kteří jsou pokryti u svého zaměstnavatele kolektivní smlouvou. Toto číslo je vyšší vzhledem k tomu, že i zaměstnanci, kteří nemají členství, jsou pokryti kolektivními smlouvami.¹⁰² Míra zastoupených zaměstnanců vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců má ve statistice Mezinárodní organizace práce hodnotu 44.3% (údaj za rok 2009). Míra členství v odborech je na úrovni 17,9% (za rok 2010).¹⁰³ Jiné zdroje uvádí, že v České

¹⁰⁰ Počet osob s jedním (hlavním) zaměstnáním podle krajů - roční průměry. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Veřejná databáze ČSÚ* [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VSPS_501_ro%C4%8Dn%C3%AD&&ka pitola_id=925

¹⁰¹ Odborové struktury a vztahy mezi nimi. ČMKOS. *Portál Českomoravské konfederace odborových svazů* [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas/odborove-struktury-a-vztahy-mezi-nimi>

¹⁰² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ustanovení § 24, odst. 1.

¹⁰³ Czech Republic. INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. *ILOSTAT database* [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_country

republiky je odborově zastoupeno zhruba 30% zaměstnanců¹⁰⁴, případně, že počet zaměstnanců, kteří nejsou pokryti kolektivní smlouvou, činí přibližně 60%¹⁰⁵. Skutečnost, kterou potvrzují všechny zdroje, je však sestupný trend jak v počtu osob angažovaných či alespoň zastoupených, tak v počtu odborových organizací působících u zaměstnavatelů. Odborové zastoupení razantně pokleslo především v období po roce 1989.¹⁰⁶

Zastoupení napříč jednotlivými sektory národního hospodářství kolísá, množství odborově organizovaných je vyšší v odvětvích, kde se standardně vyskytují podniky s velkým množstvím zaměstnanců, zatímco v prostředí menších firem nabývá organizovanost nižších hodnot.¹⁰⁷ V rámci srovnání vychází taktéž vysoké relativní odborové zastoupení u pracovníků ve veřejném sektoru, vyšší míru zastoupení má například bezpečnostní sbor (Odborový svaz hasičů uvádí až 70% organizovanost)¹⁰⁸.

K postavení odborových organizací lze dále uvést, že součástí již zmiňovaného nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. bylo i omezení pravomocí odborových organizací. Ústavní soud mimo jiné zrušil ustanovení § 321 odst. 2, 3 a 4 a § 322 zákoníku práce. Tato ustanovení dávala odborové organizaci právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním všech pracovně právních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Zaměstnavatel byl povinen tuto kontrolu umožnit. Zároveň byly odborové organizace oprávněny požadovat závazným pokynem

¹⁰⁴ TRÖSTER, Petr: Formy kolektivních pracovněprávních vztahů. Právo kolektivního vyjednávání. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 473.

¹⁰⁵ HEJDUKOVÁ, Jitka. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů In: ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. 2007. No 323. s. 65. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/PracPravo2007.pdf>

¹⁰⁶ UEAMPE. *Sociální dialog v České republice a v Evropě*, s. 42. Dostupné z: <http://www.ueapme.com/business-support%20II/Training%20Tools/Confartigianato/Social%20dialogue/CZ-Social%20dialog.pdf>

¹⁰⁷ TRÖSTER, Petr: Formy kolektivních pracovněprávních vztahů. Právo kolektivního vyjednávání. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 472.

¹⁰⁸ Údaje uvedené ve vyjádření ODBOROVÉHO SVAZU HASIČŮ: Základní informace o dopadech úsporných opatření na příslušníky a zaměstnance Hasičského záchranného sboru ČR a případné možné dopady na občany. In: *Archiv OS KOVO* [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: http://archiv.oskovo.cz/Ext/CMKOS/2010/hasici_info.pdf

na zaměstnavateli odstranění zjištěných závad.¹⁰⁹ Ústavní soud uzavřel, že tato úprava měla za následek narušení principu rovnosti subjektů kolektivního pracovního práva a zasahovala do vlastnického práva podle čl. 11 odst. 1 Listiny. Soud přisvědčil názoru navrhovatelů, že není možné nahrazovat kontrolní pravomoci státních orgánů jejich přenosem na odborové organizace, jelikož kontrola dodržování právních předpisů je zásadně věcí státu, který si k tomuto účelu zřizuje odborné organizační složky.¹¹⁰ Za další aktuální téma v rámci postavení odborových organizací lze taktéž považovat problematiku konkurence několika odborových organizací u jednoho zaměstnavatel a s tím spojené otázky jejich reprezentativní funkce, která se taktéž stala předmětem citovaného nálezu ÚS.

Postavení odborových svazů v rámci sociálního dialogu je realizováno na základě speciálního tripartitního orgánu – Rady hospodářské a sociální dohody České republiky. Tento orgán je složen ze zástupců největších odborových organizací, zástupců sdružení zaměstnavatelů a státu. Předmětem jednání je problematika pracovněprávních vztahů, hospodářské politiky, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti, mezd, bezpečnosti práce apod. Odborové svazy jsou též zapojeny do procesu tvorby právních předpisů v rámci připomínkového řízení, pokud se věcný záměr týká důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek.¹¹¹

Současný nezájem zaměstnanců o odborové organizace lze vysvětlit několika způsoby. Určitá část společnosti si spojuje existenci odborů s negativním obrazem odborového hnutí (ROH) z doby minulého režimu. Za další důvod lze mít skutečnost, že zaměstnanci v moderně orientovaných oborech, jako například služby vědomostního typu (ve spolupráci s vědeckými pracovišti, vysokými školami, apod.), nemají podle jejich

¹⁰⁹ GALVAS, Milan. O některých pracovněprávních důsledcích Nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. In: ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Pracovní právo po nálezu Ústavního soudu*. 2008. No 341. s. 73. Dostupné z: http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/PracPravo2008.pdf

¹¹⁰ Nález Ústavního soudu, č. 116/2008 Sb., ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, pod bodem 300.

¹¹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ustanovení § 320.

vlastního vyjádření potřebu se odborově organizovat a považují angažovanost v odborech spíše za ohrožení své práce.¹¹²

5.1.2 Situace v Nizozemsku

Nizozemský model prosazování zájmů na úrovni hospodářských vztahů lze označit jako korporativistický. Během historie se na straně odborových svazů vytvořilo několik největších uskupení, které se původně lišily svým ideovým zaměřením. Největšími sdruženími na straně zaměstnanců jsou Federace holandských odborů („*Federatie Nederlandse Vakbeweging*“), Křesťanský odborový svaz („*Christelijk Nationaal Vakverbond*“), a svaz Unie („*Centrale voor Middelbaar en Hoger Personeel*“). Tyto jsou zastoupeny v koordinačním orgánu s názvem Nadace práce („*Stichting van de Arbeid*“), který sdružuje odborové federace a svazy zaměstnavatelů, a dále působí v rámci tzv. Sociálně-ekonomické rady („*Sociaal-Economische Raad*“), která je orgánem tripartity.¹¹³

Svazy odborových organizací hrají v Nizozemsku společně se svazy zaměstnavatelů již tradičně velmi silnou roli. Lze jen opakovaně připomenout jejich úlohu v rámci přijetí Zákona o flexibilitě a jistotě, když tento vznikl právě na základě širokého konsenzu na úrovni orgánu sdružujících jejich zástupce (Nadace práce) a následné ratifikace dosažené dohody převedením do zákonné formy.

Míra členství v odborových organizacích v Nizozemsku činí asi 18%.¹¹⁴ Toto číslo je v zásadě srovnatelné s ČR, hlavní rozdíl se však skrývá v počtu zaměstnanců, kteří jsou pokryti kolektivními smlouvami a existencí odborové organizace u jejich zaměstnavatele. V tomto ohledu je míra zastoupení až 84%.¹¹⁵

¹¹² UEAMPE. Sociální dialog v České republice a v Evropě, s. 42. Dostupné z: <http://www.ueapme.com/business-support%20II/Training%20Tools/Confartigianato/Social%20dialogue/CZ-Social%20dialog.pdf>

¹¹³ The Netherlands: Industrial relations profile. EUROFOND. *European Industrial Relations Observatory* [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/netherlands.htm>

¹¹⁴ Netherlands. INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. *ILOSTAT database* [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_country (shodně uvádí statistiky OECD).

¹¹⁵ The Netherlands: Industrial relations profile. EUROFOND. *European Industrial Relations Observatory* [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/netherlands.htm>

Jako důvod pro takto vysoký podíl pokrytí jsou uváděny především tři skutečnosti¹¹⁶:

- vysoká míra organizace zaměstnavatelů, když v rámci svazů zaměstnavatelů je až 85% všech zaměstnavatelů napříč sektory hospodářství;
- závaznost kolektivních smluv i pro nečleny odborových organizací;
- možnost rozšíření kolektivní smlouvy vyššího stupně na ostatní firmy ze stejného sektoru.

5.1.3 Shrnutí

Lze uzavřít, že postavení odborových organizací je výrazně odlišné. Jako hlavní rozdíl lze spatřovat vysokou míru (pasivní) organizovanosti pracovníků a pokrytí jednotlivých odvětví kolektivními smlouvami v případě Nizozemska. Ze srovnání však vyplývá, že právní úprava kolektivních smluv z hlediska jejich závaznosti i pro nečleny, případně z hlediska možného rozšíření kolektivních smluv vyššího stupně, je obdobná u obou zkoumaných právních řádů. Navíc, studie uvádí, že obecné rozšíření kolektivních smluv vyššího stupně je zodpovědné v Nizozemsku za nárůst počtu pokrytých zaměstnanců pouze o 9%.¹¹⁷

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že při podobné právní úpravě musí logicky být důvodem rozdílných výsledků sociálního dialogu rozdílné socioekonomické a historické podmínky. Pravděpodobně zde hraje roli tradice a historie takzvaného holandského „*Polder modelu*“, tedy specifického přístupu k řešení sociálních a ekonomických otázek na politické úrovni díky akceptaci rozdílných názorů a hledání konsenzu.¹¹⁸

¹¹⁶ HOUWING, Hester. *A Dutch approach to Flexicurity?: Negotiated change in the organization of temporary work*. 2010. Dostupné z: <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=21980>. ACADEMISCH PROEFSCHRIFT. s. 153.

¹¹⁷ VERHULP, Evert. *The evolving structure of collective bargaining in Europe 1999-2004. National Report Netherlands*. Florence, Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence, 2005. Dostupné z: http://eprints.unifi.it/archive/00001176/01/Paes_Bassi.pdf. s. 13.

¹¹⁸ Z materiálu Sociálně-ekonomické rady Nizozemska. Alternativně je uváděn termín konzultativní ekonomika („*consultative economy*“) na základě kritiky vyjádření slovem „model“, které svádí k myšlence, že se jedná o určitý statický systém, který by bylo možno převzít do jiného prostředí. Dokument tedy sám

5.2 Skončení pracovního poměru

5.2.1 Skončení pracovního poměru v české právní úpravě

Jednou z nejdůležitějších otázek týkajících se tzv. vnější numerické flexibility, tj. flexibility v možnostech zaměstnavatele nakládat s pracovní silou podle jeho vůle, je otázka skončení pracovního poměru. Úprava skončení pracovního poměru v české právní úpravě vychází z potřeby zajistit zaměstnanci, který plní svědomitě své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, stabilitu zaměstnání.¹¹⁹ Je tedy patrná převažující ochranná funkce.

Způsoby skončení pracovního poměru lze třídit dle právní povahy následovně: na základě právních úkonů účastníků směřujících ke skončení pracovního poměru, na základě právní události mající za následek skončení pracovního poměru, dle rozhodnutí příslušného orgánu. V této části se budu blíže věnovat české právní úpravě skončení pracovního poměru na základě právních úkonů účastníků, jako institutu, který je plně v rukou smluvních stran a ve kterém se projevují protichůdné tendence ochrany zaměstnance a flexibility zaměstnání.

České pracovní právo upravuje následující právní úkony, které směřují k rozvázání pracovního poměru¹²⁰:

- a) dohodu o rozvázání pracovního poměru,
- b) výpověď,
- c) okamžité zrušení,
- d) zrušení ve zkušební době.

uznává určitou nepřenositelnost tohoto specifického nizozemského pojetí kooperace zájmových skupin ve společnosti. Dostupné z: <http://www.ser.nl/en/~media/af5034b393bb4b92bd7b446f9dcd6875.ashx>

¹¹⁹ BĚLINA, Miroslav: Skončení pracovního poměru. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 4.* doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 227.

¹²⁰ Tamtéž, s. 229.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranné právní jednání, které vyžaduje shodu účastníků na skončení pracovního poměru a na určení dne¹²¹, ke kterému se tak má stát, a jež je tedy shodným projevem vůle účastníků skončit pracovní poměr. Strany si mohou dle svého uvážení stanovit určitou dobu, po kterou ještě pracovní poměr potrvá, nicméně, den skončení poměru musí být určen tak, aby nevznikla pochybnost o tom, kterým dnem měl poměr skončit.¹²²

Dohoda o rozvázání má však v současné době taktéž určité negativní konsekvence v rámci zajištění podpory v nezaměstnanosti. K 1. 1. 2011 byla změnou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zavedena úprava, jež stanoví omezení výše procentní sazby na 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, pokud uchazeč ukončil poslední pracovní vztah bez vážného důvodu sám nebo právě dohodou se zaměstnavatelem.

Tato úprava je odbornými kruhy kritizována pro problémy spojené s výkladem pojmu vážný důvod a taktéž pro neefektivitu, když ve své podstatě činí, i v případě shodné vůle stran, dohodu na rozvázání pracovního poměru značně neatraktivní. Navíc hrozí nárůst počtu litigací na úseku, který je již v současnosti zatížen průměrnou délkou soudního řízení trvajícím 607 dní.¹²³ V této hodnotě není ještě započten ani předpokládaný nárůst sporů související s přijetím rekodifikace soukromého práva v ČR z důvodu nižší právní jistoty smluvních stran a následnému očekávanému nárůstu sporů.

Výpověď z pracovního poměru je jednostranný pracovněprávní úkon zaměstnance nebo zaměstnavatele adresovaný druhé straně pracovního poměru, který směřuje k rozvázání pracovního poměru s výpovědní dobou, která činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou zkrácení této doby v případě výpovědi dané zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele.¹²⁴ Delší výpovědní doba než 2 měsíce nemůže být podle právní úpravy

¹²¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ustanovení § 49.

¹²² BĚLINA, Miroslav: Skončení pracovního poměru. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 228.

¹²³ PICHRT, Jan. Aktuální otázky skončení pracovního poměru a s ním související spory (z pohledu české právní úpravy). In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ. *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 52 a násl.

¹²⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 295.

účinné od 1. 1. 2012 stanovena v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, ale jen v pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rozlišujeme tedy výpověď danou zaměstnancem a výpověď danou zaměstnavatelem.

- a) **Výpověď daná zaměstnancem** může být dána z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu. Specificky je v souladu se směrnicí 2001/23/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců při převodu podniků, závodů nebo částí závodů, upraveno právo zaměstnance podat výpověď a skončit tím pracovní poměr dnem předcházejícím dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.¹²⁵
- b) **Výpověď daná zaměstnavatelem** je svázána omezeními, v první řadě se jedná o taxativní vymezení výpovědních důvodů, v druhé řadě z důvodu ochranné doby, ve které není možno (až na výjimky) vůči zaměstnanci výpověď uplatnit. Výpovědní důvody i ochranná doba se uplatní u všech zaměstnanců vykonávajících práci v pracovním poměru.

Výpovědní důvody jsou taxativně vymezeny v § 52 ZP¹²⁶:

- a) *ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
- b) *přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
- c) *stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,*

Výpovědní důvody pod písmeny a), b) a c) se dají shrnout do podskupiny organizačních změn na straně zaměstnavatele. Výpovědní důvod pod písmenem c), tedy nadbytečnost zaměstnance, je v praxi nejčastěji využívaným, a proto také předmětem nejrozumnějších interpretačních pokusů ze strany zaměstnavatelů vedených snahou o

¹²⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ustanovení § 51a.

¹²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ustanovení § 52.

(klamnou) subsumpci skutečných či domnělých důvodů pod nadbytečnost.¹²⁷ Tento výpovědní důvod vyžaduje kumulativně nejprve rozhodnutí o organizačních změnách, faktickou nadbytečností zaměstnance, a příčinnou souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance.¹²⁸

- d) *nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,*
- e) *pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,*

Výpovědní důvody pod písmeny d) a e) se dají souhrnně označit jako důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví.

- f) *nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,*

Pod písmenem f) se skrývá výpovědní důvod pro nesplnění předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance. Zvláštní režim je předepsán u požadavku zaměstnavatele, spočívajícím v uspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance. V tomto případě je výpovědní důvod podle § 52 písm. f) dán nejen tehdy, má-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele opravdu neuspokojivé pracovní

¹²⁷ NOVOTNÝ, Zdeněk. Skončení pracovního poměru a flexibilita pracovněprávních vztahů. In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ. *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 47 a násl.

¹²⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 313.

výsledky. Podstatná je písemná výzva (během posledního roku), teprve poté lze výpovědní důvod uplatnit, jestliže zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky neodstranil, ačkoliv mu k tomu byla poskytnuta přiměřená lhůta.¹²⁹

g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

Pod písmenem g) nalezneme důvody, které jsou jinak podkladem pro okamžité skončení pracovního poměru. Dále se tento výpovědní důvod týká závažného či soustavně méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Otázka vymezení závažného a soustavně méně závažného porušování povinností je předmětem soudního výkladu.¹³⁰

h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Tento výpovědní důvod odkazuje na porušení povinností zaměstnance v případě nedodržení režimu práce neschopného zvláště hrubým způsobem. Jedná se o ustanovení zavedené zákonem č. 365/2011 Sb., účinné od 1. 1. 2012. Toto ustanovení bylo zavedeno s cílem vyvážit povinnost zaměstnavatele vyplácet náhradu mzdy za prvních 21 (později 14) dnů pracovní neschopnosti. Relevantním oprávněním na straně zaměstnavatele je tedy kontrola dodržování režimu práce neschopného zaměstnance, s tím, že jako nástroj nejzávažší sankce byl vytvořen právě tento výpovědní důvod. Má se proto jednat o zcela

¹²⁹ Tamtéž, s. 323.

¹³⁰ dle Rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 735/2000 (C 198): „Při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně může soud přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.“

mimořádný prostředek k postihu těch nejzávažnějších projevů porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce.¹³¹

Předmětné ustanovení, včetně oprávnění kontrolovat režim zaměstnance, se stalo terčem značné kritiky odborné veřejnosti¹³² z důvodu přenášení práv a povinností kontrolních orgánů na zaměstnavatele. Kritizována je také neschopnost veřejnoprávního systému poskytujícího nemocenské účinně kontrolovat zneužívání systému a nárůst dočasné pracovní neschopnosti. Tento výpovědní důvod je spojen s negativním následkem ve formě ztráty práva na podporu v nezaměstnanosti, pokud byl uchazeči (v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah právě tímto způsobem.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době - zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.¹³³ Sjednání zkušební doby poskytuje stranám pracovního poměru možnost, aby si až do jejího uplynutí prakticky vyzkoušely, zda jejich pracovněprávní vztah odpovídá jejich představám.¹³⁴ Zkušební doba může být sjednána v pracovním poměru, založeném pracovní smlouvou nebo jmenováním, na dobu nejdéle tří po sobě jdoucích měsíců nebo, jde-li o vedoucího zaměstnance, na dobu nejdéle šesti po sobě jdoucích měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.¹³⁵

Okamžité zrušení pracovního poměru jako jeden ze způsobů skončení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem (k jeho vzniku není třeba součinnosti druhého účastníka pracovněprávního vztahu), kterým může pracovní poměr ukončit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. V úvahu připadají následující možnosti:

¹³¹ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., k bodům 2, 57, 60, 63, 189 a 260.

¹³² BĚLINA, Miroslav, Jan PICHR: Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku. *Právní rozhledy* 17/2011, s. 605 a násl..

¹³³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ustanovení § 66.

¹³⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 394.

¹³⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ustanovení § 35.

- **okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem** z důvodu pravomocného odsouzení pro úmyslný trestný čin nebo porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem;

Stejně jako u výpovědního důvodu dle §52 písm. g) je otázka výkladu termínu porušení povinností zvlášť hrubým způsobem ponechána soudům. Lze uzavřít, že útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý nebo nepřímý, představuje sám o sobě tak významnou okolnost, že zpravidla postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem¹³⁶, a to i v případě relativně malé způsobené škody.¹³⁷ Taktéž je spojeno s negativními následky v zániku nároku na podporu v nezaměstnanosti u uchazeče, s nímž byl takto ukončen pracovní poměr v předešlých 6 měsících.

- **okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem** z důvodu nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance nebo z důvodu nevyplacení finančního plnění (zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti);
- **okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let s přivolením soudu** (od 1. 1. 2014 nově zavedeno v souvislosti s přijetím zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník).

Tento nově zařazený důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru (ale také pro zrušení dohody o pracovní činnosti nebo o provedení práce) byl zaveden v souvislosti s rekodifikací soukromého práva. Občanský zákoník nově upravuje způsobilost mladistvého zaměstnance zavázat se k výkonu závislé práce a dále stanoví oprávnění zákonného zástupce tento vztah zrušit. Úprava je v rámci akademické obce kritizována z důvodu zhoršení postavení mladistvých zaměstnanců a jejich vstupu na pracovní trh¹³⁸,

¹³⁶ Nejvyšší soud, 21 Cdo 2596/2011, [R 25/2013 civ.].

¹³⁷ Nejvyšší soud, 21 Cdo 59/2005, [R 86/2006 civ.].

¹³⁸ PICHRT, Jan. Aktuální otázky skončení pracovního poměru a s ním související spory (z pohledu české právní úpravy). In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ. *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 61.

případně z důvodu nedostatku legitimacy a efektivity změny v pravidle zakládajícím nutnost ukončit povinnou školní docházku již před závazáním se k výkonu závislé práce.¹³⁹

Skončení v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto formy zaměstnání se vyznačují výrazně vyšší flexibilitou právě v otázkách ohledně jejich sjednávání, průběhu a skončení. Vyšší volnost disponovat pracovní silou se v těchto případech projevuje následovně:

- **Skončení dohody o provedení práce** - Na práci konanou na základě dohody o provedení práce se nevztahují ustanovení týkající se skončení pracovního poměru. Současně právní úprava dohody o provedení práce nezakotvuje způsoby jejího skončení. Je tedy na zaměstnavateli se zaměstnancem, jakým způsobem si v dohodě o provedení práce sjednají její skončení. Jinak je možné další způsoby zrušení sjednat, a to přímo v dohodě samotné.¹⁴⁰
- **Skončení dohody o pracovní činnosti** - Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.¹⁴¹

¹³⁹ MORÁVEK, Jakub. Skončení pracovního poměru v kontextu nového občanského zákoníku. In: In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 68 a násl.

¹⁴⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 459.

¹⁴¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ustanovení § 76.

5.2.2 Skončení pracovního poměru v nizozemské právní úpravě

Právní úprava skončení pracovního poměru je v Nizozemsku založena na tzv. duálním principu, který umožňuje realizaci skončení pracovní smlouvy (především) na základě soudního rozhodnutí nebo souhlasu správního orgánu. Tento princip byl zaveden již zmíněnou Mimořádnou vyhláškou o pracovních vztazích z roku 1945. Pracovní poměr lze tedy dle nizozemského práva skončit následujícími způsoby¹⁴²:

- uplynutím doby u pracovních smluv na dobu určitou (pokud nedojde k obnově/prodloužení či fikci změny na smlouvu na dobu neurčitou), úmrtím zaměstnance,
- dohodou smluvních stran,
- zrušením během zkušební doby,
- okamžitým zrušením z vážných důvodů,
- na základě výpovědi,
- na základě soudního rozhodnutí.

Skončení pracovního poměru na základě dohody nepodléhá striktním podmínkám pro ochranu zaměstnance před skončením pracovního poměru.¹⁴³ Dřívější úprava však neumožňovala získání podpory v nezaměstnanosti v případě skončení na základě dohody, tato možnost tudíž nebyla zdaleka tolik využívána. Prakticky tedy nedocházelo k dohodám, kromě případů, kdy měl zaměstnanec již v době skončení zaměstnání jistotu nového úvazku u jiného zaměstnavatele. Změna zákonné úpravy v roce 2006 umožnila přiznání podpory v nezaměstnanosti i v případě ukončení předchozího pracovního poměru dohodou. Tento způsob skončení pracovního poměru se tedy zjednodušil a teprve od tohoto momentu lze hovořit o praktickém využití tohoto institutu v nizozemském právu.¹⁴⁴

¹⁴² Burgerlijk Wetboek, Boek 7. Bijzondere overeenkomsten (Občanský zákoník, 7. kniha - Zvláštní smlouvy), článek 7:667 a násl. Dostupné z NATLEX (databáze národních legislativ ve věcech pracovního práva, práva sociálního zabezpečení a navazujících lidských práv, zřízená Mezinárodní organizací práce): http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=NLD

¹⁴³ Burgerlijk Wetboek, článek 7:670b.2.

¹⁴⁴ HOUWING, Hester. *A Dutch approach to Flexicurity?: Negotiated change in the organization of temporary work*. 2010. Dostupné z: <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=21980>. ACADEMISCH PROEFSCHRIFT. s. 154

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době nepodléhá požadavkům na výpovědní dobu ani dalším podmínkám (souhlasu správního orgánu s výpovědí či souhlasu soudu s rozvázáním poměru).¹⁴⁵ Trvání zkušební doby je omezeno na dva měsíce. U pracovních smluv na dobu určitou je zkušební doba omezena na jeden měsíc v případě smluv na méně než 2 roky, resp. 2 měsíce u smluv na dobu delší. Odchýlit od tohoto ustanovení v neprospěch zaměstnance se lze v rámci kolektivních smluv, ale pouze u ustanovení o dvouměsíční zkušební době pro smlouvy na dobu určitou na dva a více let.¹⁴⁶

Okamžité zrušení z vážného důvodu připadá v úvahu jako nejzazší řešení závažných prohřešků zaměstnance (důvody zahrnují šíři nejhorších excesů zaměstnance a zavrženíhodného jednání zaměstnavatele).¹⁴⁷

Skončení pracovního poměru na základě výpovědi a na základě soudního rozhodnutí. Pro zaměstnavatele se v zásadě nabízí dva rovnocenné způsoby skončení pracovního poměru, a to na základě výpovědi, která vyžaduje souhlas správního orgánu – Agentury sociálního zabezpečení („UWV Werkbedrijf“)¹⁴⁸, a na základě soudního rozhodnutí.

V případě **výpovědi** je třeba dodržet zákonnou výpovědní dobu. Ta je stanovena na jeden měsíc v případě smluv, které trvaly méně než 5 let; 2 měsíce v případě smluv s trváním do 10 let; tři měsíce pro smlouvy trvající mezi 10 a 15 lety a 4 měsíce u smluv s delším trváním. Po souhlasném vyjádření Agentury sociálního zabezpečení se krátí výpovědní doba o jeden měsíc. Výpovědní doba může být taktéž zkrácena v kolektivní smlouvě (v neprospěch zaměstnance pouze v otázce zbývajících výpovědní doby po souhlasu Agentury sociálního zabezpečení) či prodloužena na základě písemného ujednání, ne však déle než na 6 měsíců.¹⁴⁹

Aby mohl být pracovní poměr ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele, je třeba, aby si nejdříve opatřil souhlas Agentury sociálního zabezpečení. Tento orgán udělí souhlas

¹⁴⁵ Burgerlijk Wetboek, článek 7:676.

¹⁴⁶ Burgerlijk Wetboek, článek 7:652.

¹⁴⁷ Burgerlijk Wetboek, článek 7:678.

¹⁴⁸ Mimořádná vyhláška o pracovních vztazích 1945, článek 6.

¹⁴⁹ Burgerlijk Wetboek, článek 7:672

s výpovědí v případech, kdy je zjištěn oprávněný výpovědní důvod. Jedná se tedy o systém předběžného zjišťování oprávněnosti výpovědi. Za oprávněné důvody jsou považovány například: dlouhodobá nekvalita odváděné práce, vážný konflikt mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zdravotní nezpůsobilost, osobní prohřešky zaměstnance nebo negativní ekonomická situace zaměstnavatele.¹⁵⁰

Pokud zaměstnavatel žádá o povolení, musí předložit důkazy o tvrzených skutečnostech, včetně důkazu o předchozí snaze napravit nesprávné či nedostatečné provádění práce zaměstnance. V případě výpovědi z důvodu negativní ekonomické situace zaměstnavatele platí povinnosti prokázat skutečnou nutnost snížení počtu zaměstnanců. V tomto procesu se taktéž uplatní test proporcionality ve smyslu přihlídnutí k délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Na základě výpovědi se svolením orgánu sociálního zabezpečení není standardně vypláceno odstupné nad rámec mzdy získané v průběhu výpovědní doby.

Pokud není výpověď schválena, bylo by případné skončení pracovního poměru absolutně neplatné, resp. nicotné.¹⁵¹ Výpovědní doba začíná běžet až po získání souhlasu s výpovědí. Výpověď nelze uplatnit proti osobě, jež je v pracovní neschopnosti či vůči těhotné zaměstnankyni. Toto však neplatí v případě, že byla již před začátkem pracovní neschopnosti podána žádost o souhlas orgánu sociálního zabezpečení.

Pokud zaměstnanec nesouhlasí s výpovědí nebo nesouhlasí s tím, že mu není poskytnuta náhrada příjmu, může se obrátit na soud nižší instance („Sector Kanton“) na základě ustanovení holandského občanského zákoníku o zjevně nedůvodné výpovědi.¹⁵² Na základě prokázání zjevně nedůvodné výpovědi může soud udělit přiměřenou finanční náhradu, či potvrdit trvání pracovní smlouvy.¹⁵³

Pracovní smlouva může být taktéž **rozvázána soudním rozhodnutím**, a to v případě, že se na soud obrátí zaměstnavatel nebo zaměstnanec na základě ustanovení o rozvázání pracovního poměru z vážného důvodu nebo z důvodu podstatné změny

¹⁵⁰ ORGANIZACE PRO HOSPODÁŘSKOU SPOLUPRÁCI A ROZVOJ, *EPL Database: Netherlands*, 2013. s. 2. Dostupné z <http://www.oecd.org/els/emp/Netherlands.pdf>

¹⁵¹ Burgerlijk Wetboek, článek 7:672.

¹⁵² Burgerlijk Wetboek, článek 7:681.

¹⁵³ Burgerlijk Wetboek, článek 7:682.

poměrů.¹⁵⁴ Při tomto způsobu rozvázání pracovní smlouvy se neuplatní ustanovení o výpovědní době. Tato forma je tedy administrativně méně náročná a rychlejší¹⁵⁵ a je využívána výrazně častěji než postup na základě souhlasu Agentury sociálního zabezpečení.¹⁵⁶

Rozvázání soudním rozhodnutím na základě vážného důvodu připadá v úvahu jako řešení prohrěšků zaměstnance. Naopak, způsob rozvázání pracovního poměru v případech tzv. podstatné změny poměrů se uplatní, když nelze spravedlivě trvat na dalším trvání pracovního poměru zaměstnance. Do této kategorie spadají situace, kdy nelze pracovní poměr skončit na základě souhlasu Agentury sociálního zabezpečení (například během pracovní neschopnosti).

Soud hodnotí oprávněnost návrhu na rozvázání za pomoci podobných kritérií jako orgán sociálního zabezpečení. Určitá komplikace spočívá v tom, že soud bude v rámci rozvázání smlouvy rozhodovat i o rozumném uspořádání vztahů mezi smluvními stranami na základě konkrétních podmínek v daném případě. Může nastat situace, kdy postup soudu bude spočívat pouze ve formálních krocích, když se strany předem dohodnou na smírném řešení a existuje shoda ve výši náhrady, která má být poskytnuta. Nicméně, ani zde není vyloučena situace, kdy soud přizná značnou kompenzaci za zjevně nespravedlivě skončený pracovní poměr.¹⁵⁷

Celkově vychází tento způsob skončení pracovního poměru jako nákladnější. Způsob výpočtu vyvinutý soudy za účelem jednotného posuzování oprávněnosti skončení pracovních poměrů obsahuje následující pravidla pro zjištění přiznané náhrady:¹⁵⁸

- odstupné se vypočte jako násobek délky odpracované doby a faktoru stáří zaměstnance,
- základem je hodnota průměrného měsíčního příjmu zaměstnance,

¹⁵⁴ Burgerlijk Wetboek, článek 7/685.

¹⁵⁵ ORGANIZACE PRO HOSPODÁŘSKOU SPOLUPRÁCI A ROZVOJ, *EPL Database: Netherlands*, 2013. s. 1. Dostupné z <http://www.oecd.org/els/emp/Netherlands.pdf>

¹⁵⁶ WILTHAGEN, Ton. *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform*. Discussion Paper FS-I 98-202. Berlin: Wissenschaftszentrum, Berlin, 1998. s. 9.

¹⁵⁷ Burgerlijk Wetboek, článek 7:681.

¹⁵⁸ ORGANIZACE PRO HOSPODÁŘSKOU SPOLUPRÁCI A ROZVOJ, *EPL Database: Netherlands*, 2013. s. 1. Dostupné z <http://www.oecd.org/els/emp/Netherlands.pdf>

- výsledná částka je upravena na základě specifických okolností dané kauzy. Pokud lze dojít k závěru, že za zrušení pracovního místa je odpovědný zaměstnavatel, soud přizná vyšší náhradu. Stejně se postupuje v případě, že je shledán odpovědným zaměstnanec, a to až k náhradě nulové.

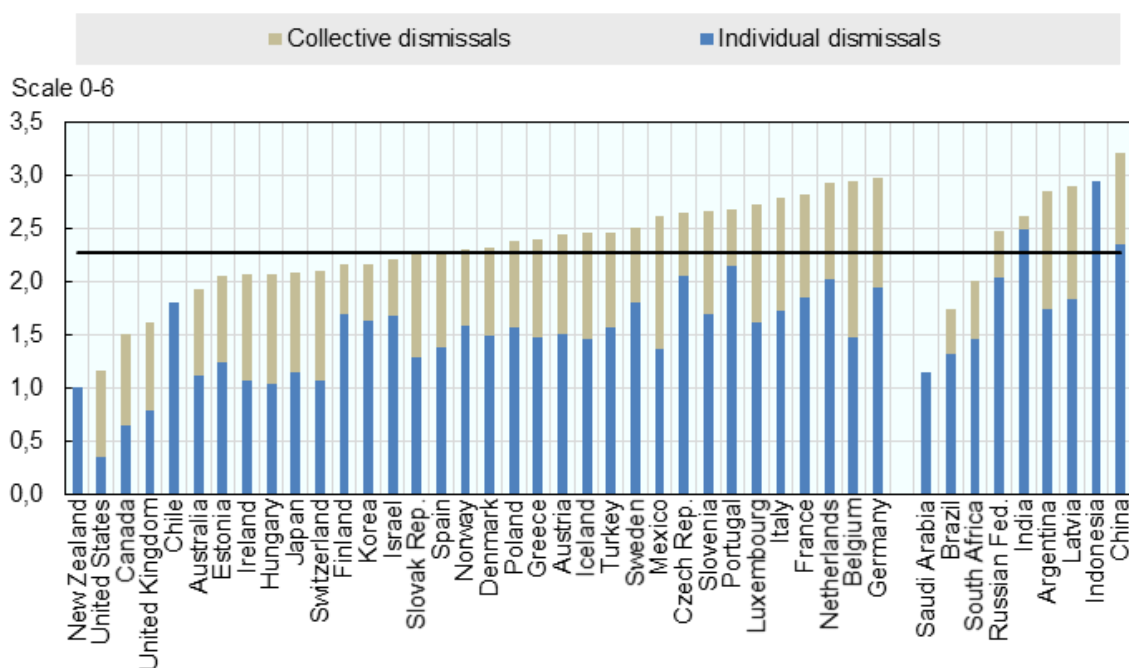
5.2.3 Shrnutí

Na základě provedeného srovnání lze dojít k následujícím závěrům. V první řadě je jasně patrný rozdíl v samotné formě skončení pracovního vztahu. Nizozemská úprava je (historicky) založena na ingerenci rozhodování správního orgánu nebo soudu. Česká úprava naopak vychází z taxativního omezení okruhu výpovědních důvodů v zájmu ochrany zaměstnance. Způsob posuzování oprávněnosti výpovědi je taktéž rozdílný.

Nizozemský model se jeví jako výrazně více ochránářský, než ten český. Tuto skutečnost potvrzuje i hodnotící studie (týkající se opatření přijatých jednotlivými státy v rámci implementace flexicurity), připravená pro Evropskou komisi.¹⁵⁹

¹⁵⁹ ICF GHK. *Evaluation of flexicurity 2007-2010: Final Report* to European Commission, Directorate-General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (VC/2011/0682), 2012. s. 39. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10018&langId=en>

Z jiného srovnání je spíše patrné, že obě úpravy se z mezinárodního hlediska řadí k zemím s vyšší ochranou zaměstnance. Jedná se o statistiku OECD, která je zaměřena na faktory ochrany zaměstnance, ze které nizozemský model celkově vychází také jako o něco více ochranářský. Rozdíl ve sledovaných hodnotách je patrný z následujícího grafu porovnávající ochranu před skončením pracovního poměru v jednotlivých zemích¹⁶⁰:

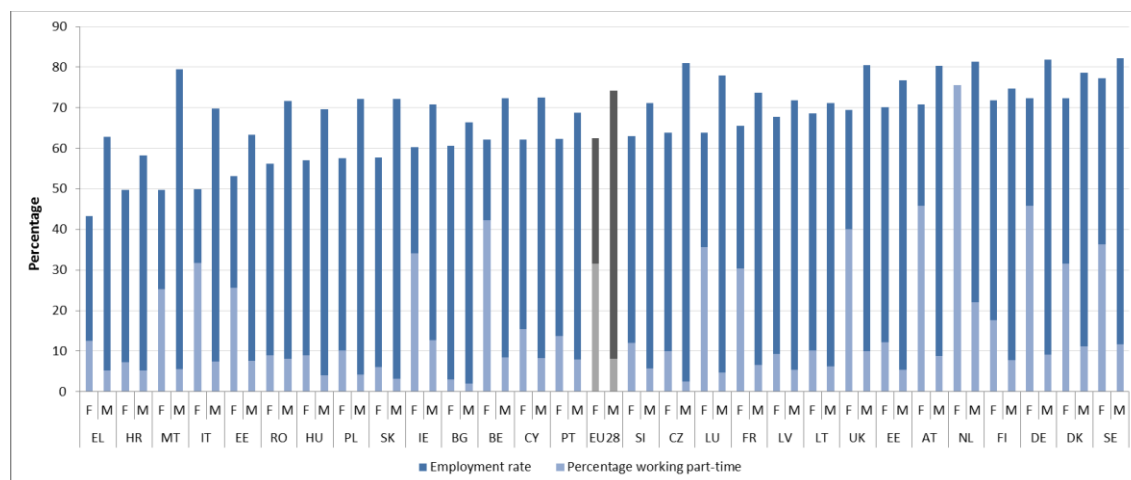


¹⁶⁰ ORGANIZACE PRO HOSPODÁŘSKOU SPOLUPRÁCI A ROZVOJ. *OECD Employment Outlook 2013. Protection of regular workers against individual and collective dismissals.* Kapitola 2, s. 86. Dostupné z: <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

5.3 Využití alternativních forem zaměstnání

Ze statistiky Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě je patrné, že **Nizozemsko** dlouhodobě vede žebříček zemí s nejvyšší mírou využití alternativních forem zaměstnání.¹⁶¹ Tradičně se mezi ně v nizozemské úpravě řadí smlouvy na dobu určitou, agenturní zaměstnání a smlouvy na částečný úvazek. Největší rozdíl je patrný především ve vysokém podílu pracovních smluv s kratší pracovní dobou (někdy označované jako zkrácený úvazek - „*part-time*“), kde se ve srovnání s ostatními zeměmi EU jedná o nárůst v řádu desítek procent. Existence takového využití alternativních forem zaměstnání je plně spojena s představou o nizozemském pojetí flexicity.

Pomocí institutu pracovních smluv s kratší pracovní dobou se uplatňuje potenciál zaměstnanců, kteří by byli jinak z pracovního trhu vyloučeni. Tato skutečnost je patrná (v případě žen) z vysoké korelace mezi mírou užití smluv na částečný úvazek a mezi počtem zaměstnaných žen. Srovnání lze ilustrovat na následujícím grafu¹⁶²:



Nizozemská právní úprava navíc umožňuje zaměstnancům na částečný úvazek, kteří odpracovali alespoň jeden rok, podat žádost o snížení či zvýšení pracovní doby. Zaměstnavatelé jsou povinni žádosti vyhovět, pokud neexistuje vážný hospodářský

¹⁶¹ ORGANIZACE PRO HOSPODÁŘSKOU SPOLUPRÁCI A ROZVOJ. *OECD Stat Extracts. Employment by permanency of the job.* Dostupné z: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=TEMP_D#

¹⁶² Hodnotící studie Evropské komise k plnění strategie Evropa 2020, téma zapojení žen na trhu práce. EVROPSKÁ KOMISE. *Female Labour Market Participation* [online]. [cit. 2014-06-08]. s. 10. Dostupné z http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31_labour_market_participation_for_women_02.pdf

důvod, který by jim v tomto zamezil. Tím je zajištěna možnost přechodu mezi zkráceným úvazkem a s plnou stanovenou týdenní pracovní dobou.¹⁶³

Výhoda smluv na dobu určitou (a současně důvod pro jejich užití) v dnešní době spočívá především v plnění funkce zapracování do zaměstnání, když až 35% osob pracujících na dobu určitou následně získá do jednoho roka plnohodnotný úvazek na dobu neurčitou.¹⁶⁴

Negativa této situace lze naopak spatřovat v nižší možnosti další mobility pracovníka ve smyslu získání lepší pozice u zaměstnavatele, nižší míry zapojení ve vzdělávacích programech a vyšší tendenci setrvat v krátkodobých formách pracovních úvazků.

Česko je naopak dle statistik na samém chvostu ve využití alternativních forem zaměstnání, včetně smluv na částečný úvazek.

Evropská komise hodnotí obě uvedené varianty v jistých směrech jako nedostatečné. Na straně nizozemského modelu se jedná o malou motivaci zaměstnanců v alternativních formách zaměstnání k přechodu na standardní úvazek. Česko je pro změnu negativně hodnoceno za jejich nedostatečné užití.¹⁶⁵

Dle mého názoru se lze ztotožnit s touto kritikou pouze v omezené míře. Je třeba se vždy zamyslet nad účelem a funkcí, kterou určitá právní úprava plní. Důvodem pro nedostatečné využití alternativních forem pracovních úvazků v České republice s nejvyšší pravděpodobností není jejich nedostatečné zakotvení v právním řádu.

Podnikatelé vždy sledují především své ekonomické zájmy. Svěbytné postavení alternativních forem zaměstnání v českém právu by bylo posíleno plněním určitého dalšího funkčního požadavku na straně zaměstnavatelů, který by je mohl motivovat

¹⁶³ Wet aanpassing arbeidsduur - Zákon, kterým se stanoví pravidla pro právo na změnu pracovní doby, ze dne 19. února 2000. Dostupné z: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0011173>

¹⁶⁴ HOUWING, Hester. *A Dutch approach to Flexicurity?: Negotiated change in the organization of temporary work*. 2010. Dostupné z: <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=21980>. ACADEMISCH PROEFSCHRIFT, s. 173.

¹⁶⁵ EVROPSKÁ KOMISE. *Female Labour Market Participation* [online]. [cit. 2014-06-08], s. 8. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31_labour_market_participation_for_women_02.pdf

k přijímání zaměstnanců při jejich souběžném vzdělávání či zvyšování kvalifikace, při péči o dítě, apod. Možnosti pro využití alternativních forem práce se pravděpodobně stále nacházejí právě v této oblasti.

Z výsledku dotazníku (zpracovaného pro společnost LMC, provozovatele portálu jobs.cz) na trhu práce totiž vyplývá, že potenciální zaměstnanci v těchto případech danou formu alternativního zaměstnání vyhledávají, bohužel, z průzkumu je taktéž patrné, že zaměstnavatelé jim takové místo nedokážou poskytnout.¹⁶⁶

Vhodné podmínky pro využití alternativních forem práce tedy nemohou vzniknout bez přispění zaměstnavatelů. Lze tedy uzavřít, že posun v užití alternativních forem zaměstnání by se mohl uskutečnit na základě změny ve struktuře pozic nabízených ze strany zaměstnavatelů, a to v případě, že tito naleznou ekonomicky výhodný důvod pro nabízení alternativních forem zaměstnání.

¹⁶⁶ Jobs.cz: Čeští rodiče touží po kratších úvazcích a práci z domova, možností je stále málo. LMC. *Lmc.eu: aktuality* [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: <http://www.lmc.eu/aktuality/jobs-cz-cesti-rodice-touzi-po-kratsich-uvazcich-a-praci-z-domova-moznosti-je-stale-malo-1059>

5.4 Závěry Bakkerovy komise a současný vývoj

5.4.1 Bakkerova komise

Jako reakci na kritiku některých aspektů holandského systému flexicurity (již zmíněná vysoká ochrana zaměstnance před skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a dále taktéž relativní znevýhodnění osob s alternativními pracovními úvazky) navrhla holandská vláda sestavení komise s cílem dále reformovat holandské pracovní právo. V souladu se závěry strategie Evropa 2020 vytvořila tato komise (nazývaná taktéž Bakkerova, podle jejího předsedy) sérii návrhů, které měly položit základ pro tři směry budoucího vývoje pracovního práva a práva sociálního zabezpečení¹⁶⁷:

- První směr řeší problematiku vyloučených skupin na trhu práce. Navrhuje se aplikovat princip sankcí za nedodržení povinnosti k nástupu do práce při dlouhodobé nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé naopak mají získat státní subvence k zaměstnání těchto osob. Dále má být zaveden systém stimulů pro osoby s kratšími pracovními závazky, a to tak, aby byly dostatečně (daňově či jinak) motivováni k přechodu na plný úvazek. Tento směr působení odpovídá závěrům Evropské komise ve smyslu způsobu implementace flexicurity do národních právních ráďů.
- Obsahem druhého směru jsou opatření k zvýšení jistoty zaměstnání a mobility na trhu práce. Součástí tohoto směru je zavedení tzv. pojištění zaměstnance a účtu zaměstnance.
- Třetí směr spočívá v zvýšení věku odchodu do důchodu tak, aby byla reflektována měnící se průměrná délka života a změny v demografickém vývoji obyvatelstva.

¹⁶⁷ Zpracováno na základě: BOVENBERG, Lans a Ton WILTHAGEN. *On the road to flexicurity: Dutch proposals for a pathway towards better transition security and higher labour market mobility*. European Journal of Social Security, 10/2008, s. 335 a násl. a BULLA, Marin. Kľúčové aspekty holandského modelu flexicurity a možnosti ich aplikácie v podmienkach Slovenskej republiky. In: *Teoretické úvahy o práve 6. Zborník z vedeckej konferencie doktorandov a školiteľov Trnavskej univerzity v Trnave, Právnickej fakulty*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010. s. 11.

Dále je jako obecný cíl stanovena úroveň 80% účasti na zaměstnání mezi produktivními osobami, a to do roku 2016.

Bakkerova komise navrhla zavést systém **pojištění zaměstnance**¹⁶⁸, který má umožnit jednodušší přechod mezi zaměstnáními a nepřímo působit jako prevence nezaměstnanosti. Součástí má být zavedení třístupňového postupu:

- V prvním období, tedy bezprostředně po skončení pracovního poměru, do uplynutí 6 měsíců, má být zaměstnavatel povinen platit zaměstnanci náhradu mzdy. Zaměstnavatel je tedy nositelem hmotné povinnosti za zabezpečení zaměstnance a tomuto odpovídá povinnost zaměstnance aktivně hledat novou práci.
- V druhém období přebírá hmotnou odpovědnost stát skrze veřejné nebo soukromé organizace, které poskytují služby v oblasti zvýšení kvalifikace a v oblasti zprostředkování práce. Taktéž se jedná o dobu limitovanou 6 měsíci.
- Třetí období následuje v případě, že se zaměstnanci nepodařilo najít práci po dobu 12 měsíců. Podpora v nezaměstnanosti se má postupně snižovat a zaměstnanec je povinen přijmout nabídku práce ze strany orgánu samosprávy, který je odpovědný za začlenění osoby zpět do pracovního procesu. Orgánu samosprávy se též nabízí přijmout podpůrná opatření, jako například rekvalifikační kurzy či opatření aktivní politiky zaměstnanosti, a to pomocí dočasných dotací pro vytvoření pracovního místa pro dlouhodobě nezaměstnanou osobu.

Další doporučení komise směřovalo k uvolnění relativně rigidní úpravy skončení pracovního poměru. Komise navrhla sloučení postupů pro výpověď ze současného

¹⁶⁸ BULLA, Marin. Klíčové aspekty holandského modelu flexikurity a možnosti ich aplikácie v podmienkach Slovenskej republiky. In: *Teoretické úvahy o práve 6. Zborník z vedeckej konferencie doktorandov a školiteľov Trnavskej univerzity v Trnave, Právnickej fakulty*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010. s. 12.

systemu konkurence soudní cesty a svolení správního orgánu. Společně se sjednocením mělo dojít i k zjednodušení celého postupu.

Tato komise dále podpořila návrh zavedení **úctu zaměstnance**.¹⁶⁹ Má se jednat o osobní účet, na který by přispíval jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, a jehož cílem by bylo podpořit vzdělávací programy a zvyšování kvalifikace. Zaměstnanci by měl setrvat i přes změny zaměstnání a měl by vedle zajištění prostředků na vzdělávání taktéž plnit funkci dodatečného příjmu zaměstnance. Tato úprava je inspirována rakouským vzorem, jež byl kladně hodnocen ze strany Evropské komise.¹⁷⁰ Účet zaměstnance by vyvážil častější změny zaměstnání a přitom umožňoval dostatečnou mobilitu. Toto opatření by dále posunulo právní úpravu od ochrany pracovního místa k ochraně zaměstnání, tj. naplňovalo původní pojetí flexicurity.

5.4.2 Projednávané změny nizozemské právní úpravy

V souvislosti se závěry Bakkerovy komise byla po dlouhém vyjednávání přijata dohoda mezi sociálními partnery, která jen částečně akceptovala doporučení této komise. Na základě této dohody byl v roce 2013 přijat plán některých dílčích úprav nizozemského pracovního práva¹⁷¹:

- Změny v systému podpory v nezaměstnanosti. Státní podpora bude postupně snižována z maximální délky 36 měsíců na 24 měsíců, a to v období mezi roky 2016 a 2019. Součástí těchto opatření má být také přijetí změn v úpravě podpory

¹⁶⁹ BULLA, Marin. Klíčové aspekty holandského modelu flexicurity a možnosti ich aplikácie v podmienkach Slovenskej republiky. In: *Teoretické úvahy o práve 6. Zborník z vedeckej konferencie doktorandov a školiteľov Trnavskej univerzity v Trnave, Právnickej fakulty*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010. s. 13 a násl.

¹⁷⁰ EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ – K obecným zásadám flexicurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. KOM(2007) 359. s. 21. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=CS>

¹⁷¹ Government and social partners agree social agenda for the 21st century. GOVERNMENT OF THE NETHERLANDS. *Government.nl* [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: <http://www.government.nl/news/2013/04/11/government-and-social-partners-agree-social-agenda-for-the-21st-century.html>

v nezaměstnanosti, která bude v budoucnu více spoléhat na příspěvky zaměstnavatele.

- Změny v úpravě skončení pracovního poměru. Od 1. 6. 2015 bude částečně sjednocen systém výpovědi na základě svolení orgánu sociálního zabezpečení a na základě rozhodnutí soudu. Zaměstnavatel již dále nebude mít možnost volby mezi jednotlivými způsoby postupu. Tyto budou napříště striktně odděleny, když organizační, ekonomické či technické důvody pro skončení pracovního poměru budou napříště podléhat svolení soudu. Má být taktéž zvýšena role odborových organizací v rámci procesu skončení pracovního poměru.
- Zákaz zkušební doby u smluv na dobu určitou kratší než 6 měsíců. Snížení překážek pro skončení pracovního poměru na základě dohody.
- Změna pravidla pro řetězení smluv na dobu určitou z 3x3x3 na 3x2x6, tj. 3 smlouvy na dobu určitou ve dvou letech celkově, nepřerušené déle než 6 měsíců.

Výše zmíněné návrhy jsou v současnosti ve fázi projednání v holandském parlamentu.¹⁷²

¹⁷² Towards more relaxed dismissal law in the Netherlands? EVERSHEDES INTERNATIONAL. *Eversheds.nl* [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: http://www.eversheds.nl/nl/newsletter/towards_more_relaxed_dismissal_law_in_the_netherlands/

Závěr

V úvodu práce byl rozebrán samotný termín flexicurity, jeho geneze, včetně náhledu do mnohých variant výkladu tohoto pojmu. Právě mnohost definic a časté užití činí flexicuritu těžko uchopitelnou.

V rámci strategie EU se však jedná o komplexní a zobecněné pojetí, jež má vytvořit určitý návod pro členské státy usilující o moderní formu pracovněprávního zákonodárství. Tento model byl následně podrobně popsán, včetně legislativního zakotvení postupu Evropské komise na této úrovni. Podrobně byly taktéž analyzovány vytyčené cíle a aktuální postavení České republiky v rámci každoročního hodnocení volné metody koordinace, jež na tomto úseku právě proběhlo.

V další části práce byl rozebrán nizozemský model flexicurity, který se vyznačuje značnými odlišnostmi od dánského pojetí (zlatého trojúhelníku). V rámci analýzy právní úpravy skončení pracovního poměru se v tomto případě ukázal vysoký důraz kladený na ochranu zaměstnance před skončením pracovního poměru, a to i ve srovnání s úpravou českou. Systém, který podmiňuje skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (ve většině případů) souhlasem orgánu státní správy či civilního soudu, je vysoce ochrannářský i v mezinárodním srovnání. Tento stav je vlastně přímým opakem jednoho ze základních pilířů flexicurity.

Současně byl zjištěn zásadně rozdílný socio-ekonomický model, který spoléhá mnohem více na konzultaci mezi zástupci různých zájmových skupin. V rámci pracovního práva a kolektivního vyjednávání se vyznačuje taktéž rozdílným pojetím úlohy odborových svazů a sociálních partnerů vůbec. V souvislosti s tím ukázalo srovnání taktéž na výrazně širší pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami.

Jako určité vyvážení striktního systému skončení pracovního poměru funguje v Nizozemsku využití alternativních forem práce. Jedná se především o částečné úvazky, pracovní smlouvy na dobu určitou a agenturní zaměstnání. Ukazuje se, že míra užití těchto forem je zde na rozdíl od České republiky velmi vysoká.

Jaké z toho tedy plynou důsledky pro českou právní úpravu?

Princip flexicurity je uplatňován v rámci EU na základě metody volné koordinace, která pomocí norem soft-law usměrňuje jednotlivé státy k přijetí určitých opatření. Rámec, kterým je tato forma uskutečňována, je někdy předmětem kritiky z důvodu zjednodušení cílů ze strany národního zákonodárce.¹⁷³

Snaha o inspiraci určitým modelem totiž selhává díky specifickým podmínkám v rámci tohoto státu. Jedná se o takové zvláštní podmínky, které nelze jednoduše přenést do prostředí odlišného trhu práce a odlišné společenské situace. Hovoří se o tzv. dánském syndromu.¹⁷⁴ Tatož situace platí pro inspiraci nizozemským pojetím flexicurity. Z výsledků komparace je patrné, že mezi oběma zeměmi existují značné rozdíly v postupech rozhodování a ve společenském konsenzu v otázkách regulace pracovního trhu. Z toho důvodu není možné přijmout radikální změny s cílem výrazně přiblížit obě úpravy.

Přesto se jako inspirace pro možnou úpravu českého právního řádu nabízí závěry komise, jež dostala za úkol holandský model reformovat, ale i některá opatření tomuto modelu vlastní. Především lze uvažovat o přijetí následujících změn:

- **Zavedení osobního účtu zaměstnance**

Zavedení účtu, který by náležel zaměstnanci i přes změny zaměstnání, který by plnil funkci dodatečného příjmu zaměstnance v nezaměstnanosti. Účet zaměstnance by vyvážil častější změny zaměstnání v případě smluv na dobu určitou a přitom umožňoval dostatečnou mobilitu. Základním prvkem této úpravy je změna pojetí odstupného, které zaměstnanec dostává v určitých případech skončení pracovního poměru. Namísto odstupňované výše nároku na základě délky zaměstnání se navrhuje kontinuální ukládání příspěvku na účet zaměstnance, který by pak mohl využít těchto prostředků po skončení pracovního poměru, a to postupně, po měsíčních částkách v době nezaměstnanosti. K zachování rozdílů mezi jednotlivými formami skončení pracovního poměru se navrhuje ponechat v platnosti snížené odstupné.

¹⁷³ ŠVEC, Marek. *FLEXICURITA PRE 21. STOROČIE – šance a riziká. Kríza pracovného práva*. VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, Bratislava, 2012. s. 36 a násl.

¹⁷⁴ Tamtéž, s. 32.

Tato úprava by zajistila lepší postavení zaměstnanců, kteří častěji mění zaměstnání, když by se pro účely jejich zajištění kumulovala délka spořicí doby (místo odvození dle délky zaměstnání). Toto opatření by dále posunulo právní úpravu od ochrany pracovního místa k ochraně zaměstnání, tj. naplňovalo by původní pojetí flexicurity.

Navrhuje se stanovit určitý společný odvod ze strany zaměstnance a zaměstnavatele, vyvážený na straně zaměstnavatele částečným snížením povinných příspěvků na zaměstnanost. Tato úprava na jedné straně umožní o něco vyšší mobilitu na trhu práce. Na druhé straně by měla být společná všem formám zaměstnání, a tím tedy dodatečně přispět k ochraně pracovníků s dohodami o provedení práce či dohodami o pracovní činnosti. Z odvedených prostředků by mohlo být podle množství naspořených peněz spolufinancováno taktéž zvýšení kvalifikace zaměstnance, a to s pobídkou a spoluúčastí ze strany státu prostřednictvím úřadů práce.

- **Zpřesnění zákonné definice řetězení smluv na dobu určitou**

Lze se inspirovat nizozemským přístupem k jasnému vymezení definice zákazu řetězení smluv na dobu určitou. Česká úprava trpí jistými nedostatky¹⁷⁵, co se týče přesného legislativního vyjádření možnosti opakování, zatímco v rámci nizozemského práva je jasně stanovena. Navrhuje se zpřesnit tuto definici dle nizozemského vzoru.

- **Zatraktivnění smluv a dohod s kratší pracovní dobou**

Přes zmíněná negativa nelze popřít, že situace na českém trhu práce by si zasloužila změnu ve smyslu určitého zatraktivnění zkrácených úvazků, ať již konaných na základě pracovních smluv nebo dohod o práci konané mimo pracovní poměr. Navrhuje se stanovit dle nizozemského vzoru oprávnění zaměstnance vyžádat si snížení či zvýšení pracovní doby. Zaměstnavatelé by byli povinni žádosti vyhovět (s případnými výjimkami). Vhodné vyvážení tohoto opatření by mohlo přispět k zlepšení podmínek pro kombinaci pracovního a soukromého života, včetně další motivace k zapojení žen na trhu práce.

¹⁷⁵ PICHRT, Jan. Aktuální otázky skončení pracovního poměru a s ním související spory (z pohledu české právní úpravy). In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ. *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 55.

Seznam použitých zdrojů

Učebnice, monografie, komentáře, studie a časopisecké články (včetně dostupných online):

BĚLINA, Miroslav: Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010. s. 3-24.

BĚLINA, Miroslav: Skončení pracovního poměru. In: BĚLINA, Miroslav a kol.: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 227-242.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*. roč. 2005, č. 11. s. 381.

BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku. *Právní rozhledy* 17/2011, s. 605 a násl..

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012.

BOVENBERG, Lans a Ton WILTHAGEN. *On the road to flexicurity: Dutch proposals for a pathway towards better transition security and higher labour market mobility*. European Journal of Social Security, 10/2008, str. 335 a násl.

BULLA, Marin. Klíčové aspekty holandského modelu flexikurity a možnosti ich aplikácie v podmienkach Slovenskej republiky. In: *Teoretické úvahy o práve 6. Zborník z vedeckej konferencie doktorandov a školiteľov Trnavskej univerzity v Trnave, Právnickej fakulty*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010. str. 11.

CAZES, Sandrine a Alena NEŠPOROVÁ. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy*. Praha, 2003, Mezinárodní úřad práce, překlad Ministerstvo práce a sociálních věcí.

DAVIES, A. C. L. *EU Labour Law*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, 2012.

EUROPEAN EXPERT GROUP ON FLEXICURITY. *Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping-Stones*, 2007. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1519&langId=en>

EVROPSKÁ KOMISE. Hodnotící studie Evropské komise k plnění strategie Evropa 2020, téma zapojení žen na trhu práce. Female Labour Market Participation [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z:

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31_labour_market_participation_for_women_02.pdf

FORMÁNKOVÁ L., R. DUDOVÁ, M. VOHLÍDALOVÁ. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Sociologický ústav AV ČR v.v.i., 2011. Dostupné z:

http://www.apa.cz/dokument/Analyza_flexibilniho_zamestnavani.pdf

HÁCHA, Emil. In: *Slovník veřejného práva československého, III*. Heslo: Pracovní právo. Brno, 1934, s. 424.

HEJDUKOVÁ, Jitka. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů In: ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. 2007.

No 323. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/PracPravo2007.pdf>

HOUWING, Hester. *A Dutch approach to Flexicurity?: Negotiated change in the organization of temporary work*. 2010. Dostupné z: <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=21980>. ACADEMISCH PROEFSCHRIFT.

HOUWING H., E. VERHULP, J. VISSER. Chapter 4: The Netherlands. In: *Flexibility and Security in Temporary Work: A Comparative and European Debate*. B. C. a. S. Sciarra. Catania. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .INT - 56/2007.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání*. Praha: Auditorium, 2009.

GALVAS, Milan. O některých pracovněprávních důsledcích Nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. In: ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Pracovní právo po nálezů Ústavního soudu*.

2008. No 341. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo2008/files/PracPravo2008.pdf>

MORÁVEK, Jakub. Skončení pracovního poměru v kontextu nového občanského zákoníku. In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. S. 64-77.

NOVOTNÝ, Zdeněk. Skončení pracovního poměru a flexibilita pracovněprávních vztahů. In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. S. 46-51.

OECD. *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*. Paris, OECD, 1989. S. 13 - 20.

van OORSCHOT, W. J. H. Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands: Trends and experiences. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2/2004. Dostupné z: <https://pure.uvt.nl/portal/files/613037/FLEXIBLE.PDF>

PICHT, Jan. Aktuální otázky skončení pracovního poměru a s ním související spory (z pohledu české právní úpravy). In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. Str. 52-63.

STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. Basingstoke, Macmillan, 1999.

ŠTANGOVÁ, Věra a Marie KALENSKÁ. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 25-42.

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha, Auditorium, 2012.

ŠVEC, Marek. *FLEXICURITA PRE 21. STOROČIE – šance a riziká. Kríza pracovného práva*. VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, Bratislava, 2012.

TANGIAN, Andranik. *Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators*. WSI Diskussionspapier 137, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, 2005. Dostupné z: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_137.pdf

TRÖSTER, Petr.: Formy kolektivních pracovněprávních vztahů. Právo kolektivního vyjednávání. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 470-474.

TRÖSTER, Petr.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 475-498.

UEAMPE. Sociální dialog v České republice a v Evropě. Dostupné z: <http://www.ueapme.com/business-support%20II/Training%20Tools/Confartigianato/Social%20dialogue/CZ-Social%20dialog.pdf>

VERHULP, Evert. *The evolving structure of collective bargaining in Europe 1999-2004. National Report Netherlands*. Florence, Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence, 2005. Dostupné z: http://eprints.unifi.it/archive/00001176/01/Paesi_Bassi.pdf.

WILTHAGEN, TROS, van LIESHOUT. Towards “flexicurity”?: balancing flexibility and security in EU member states. *13th World Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA)*, Berlin, září 2003.

WILTHAGEN, Ton a Frank TROS. The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. *TRANSFER*. roč. 2004, č. 2. S.

WILTHAGEN, Ton. Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform. Discussion Paper FS-I 98-202. Berlin: Wissenschaftszentrum, Berlin, 1998.

WILTHAGEN, Ton a Sonja BEKKER. Europe’s Pathways to Flexicurity: Lessons Presented from and to the Netherlands. *Intereconomics*. roč. 2008, March/April.

WILTHAGEN, Ton. *Mapping out Flexicurity Pathways in the European Union*. 2008. Dostupné z: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1118725

Právní předpisy a důvodové zprávy

Císařský patent č. 946/1811 Sb. zák. soud., Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB).

Císařské nařízení č. 69/1916 Ř. z. (tzv. třetí novela ABGB).

Zákon č. 91/1918 Sb. z. n., o osmihodinné době pracovní.

Zákon č. 11/1918 Sb. z. a n., o zřízení samostatného státu československého (tzv. recepční zákon).

Vládní nařízení č. 190/1939 Sb. ze dne 25. 7. 1939, o všeobecné pracovní povinnosti.

Vládní nařízení č. 154/1942 Sb. ze dne 4. května 1942, jímž se činí některá opatření o řízení práce.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 3/1991 Sb.

Zákon č. 74/1994 Sb.

Zákon č. 1/1991 Sb.

Zákon č. 155/2000 Sb. (tzv. harmonizační novela).

Zákon č. 365/2011 Sb.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. 204. Usnesení výboru pro evropské záležitosti z 30. schůze konané dne 18. ledna 2008. 5. volební období. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=24890>

Consolidated Version Of The Treaty On The Functioning Of The European Union. *Official Journal of the European Union*. C 326/47. Art. 153. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT>

Wijzigingswet Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 enz. (Flexibiliteit en zekerheid) - (Zákon, kterým se mění občanský zákoník a mimořádná vyhláška o pracovních vztazích 1945, o flexibilitě a jistotě) Dostupné z: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0009612/>

Memorie van Toechling (Důvodová zpráva) č. 25 263/3, Tweede Kamer der Staten-Generaal (Druhá komora – Poslanecká sněmovna holandského parlamentu) k Zákonu o

flexibilitě a jistotě. Dostupné z: <http://parlis.nl/pdf/kamerstukken/KST20113.pdf>. Str. 1 a násl.

EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ – K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. KOM(2007) 359. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=CS>

Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 – Mimořádná vyhláška o pracovních vztazích 1945, ze dne 5. října 1945. Dostupné z: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0002014/>

Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs – Zákon o vysílání pracovníků zprostředkovateli ze dne 18. května 1998. Dostupné z: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0009616/>

Wet aanpassing arbeidsduur - Zákon, kterým se stanoví pravidla pro právo na změnu pracovní doby, ze dne 19. února 2000. Dostupné z: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0011173>

Wijzigingswet Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 enz. Flexibiliteit en zekerheid) - Zákon, kterým se mění občanský zákoník a mimořádná vyhláška o pracovních vztazích 1945, (o flexibilitě a jistotě), ze dne 18. května 1998. Dostupné z: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0009612/>

Burgerlijk Wetboek, Boek 7. Bijzondere overeenkomsten (Občanský zákoník, 7. kniha - Zvláštní smlouvy), článek 7:667 a násl. Dostupné z NATLEX (databáze národních legislativ ve věcech pracovního práva, práva sociálního zabezpečení a navazujících lidských práv, zřízená Mezinárodní organizací práce): http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=NLD

Akkoord van Wassenaar (1982) – Dohoda z Wassenaaru, 1982. Dostupné z: http://www.parlement.com/id/vh8lnhrqszy/akkoord_van_wassenaar_1982

EVROPSKÁ UNIE: K obecným zásadám flexikurity. Europa.eu [online]. [cit. 2014-06-04]. Dostupné z:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10159_cs.htm

EVROPSKÁ KOMISE. Zelená kniha - Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století. KOM(2006) 708. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf)

EUROPEAN COMMISSION. COMMUNICATION – An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment. COM(2010) 682. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:776df18f-542f-48b8-9627-88aac6d3ede0.0003.03/DOC_1&format=PDF

EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ – Obnovená sociální agenda: Příležitosti, přístup a solidarita v Evropě 21. století. COM(2008) 412. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0412:FIN:CS:PDF>

EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ – K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. KOM(2007) 359. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=CS>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. 204. Usnesení výboru pro evropské záležitosti z 30. schůze konané dne 18. ledna 2008. 5. volební období. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=24890>

EVROPSKÁ KOMISE. DOPORUČENÍ – Doporučení pro DOPORUČENÍ RADY k národnímu programu reform České republiky na rok 2014 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2014 COM(2014) 404 final. Brusel, 2. 6. 2014. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/csr2014_czech_cs.pdf

ICF GHK. Evaluation of flexicurity 2007-2010: Final Report to European Commission, Directorate-General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (VC/2011/0682), 2012. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10018&langId=en>

Judikatura

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 20. 5. 2008, sp. zn. II. ÚS 531/06.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 2. 7. 1996, sp. zn. I. ÚS 27/96.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

Ostatní

Flexicurity. MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK. Official website of Denmark [online]. [cit. 2014-06-03]. Dostupné z: <http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity/>

OBČANSKÉ SDRUŽENÍ MUM. Práce A Život V Rovnováze: vzdělávací a osvětový projekt na podporu souladu pracovního a soukromého života. [online]. [cit. 2014-06-03]. Dostupné z: http://www.rcmum.cz/User_data/Media/Original/MUM/201203/mum_ffp_web_pdf_4-8mb.pdf

EVROPSKÁ KOMISE. Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa. ec.europa.eu [online]. [cit. 2014-06-03]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=958>

EVROPSKÁ KOMISE: Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. Evropská strategie zaměstnanosti. ec.europa.eu [online]. [cit. 2014-06-04]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

EVROPSKÁ KOMISE: Evropa 2020. ec.europa.eu [online]. [cit. 2014-06-04]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Počet osob s jedním (hlavním) zaměstnáním podle krajů - roční průměry. Veřejná databáze ČSÚ [online] [cit. 2014-06-08]. Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VSPS_501_ro%C4%8Dn%C3%AD&&kapitola_id=925

ČMKOS: Odborové struktury a vztahy mezi nimi. Portál Českomoravské konfederace odborových svazů [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas/odborove-struktury-a-vztahy-mezi-nimi>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION: Czech Republic. ILOSTAT database [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_country

Údaje uvedené ve vyjádření ODBOROVÉHO SVAZU HASIČŮ: Základní informace o dopadech úsporných opatření na příslušníky a zaměstnance Hasičského záchranného sboru ČR a případné možné dopady na občany. In: Archiv OS KOVO [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: http://archiv.oskovo.cz/Ext/CMKOS/2010/hasici_info.pdf

EUROFOND: The Netherlands: Industrial relations profile. European Industrial Relations Observatory [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/netherlands.htm>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION: Netherlands. ILOSTAT database [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_country

ORGANIZACE PRO HOSPODÁŘSKOU SPOLUPRÁCI A ROZVOJ, EPL Database: Netherlands, 2013. Dostupné z <http://www.oecd.org/els/emp/Netherlands.pdf>

ORGANIZACE PRO HOSPODÁŘSKOU SPOLUPRÁCI A ROZVOJ. OECD Employment Outlook 2013. Protection of regular workers against individual and collective dismissals. Dostupné z: <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

ORGANIZACE PRO HOSPODÁŘSKOU SPOLUPRÁCI A ROZVOJ. OECD Stat Extracts. Employment by permanency of the job. Dostupné z: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=TEMP_D#

Jobs.cz: Čeští rodiče touží po kratších úvazcích a práci z domova, možností je stále málo. LMC. Lmc.eu: aktuality [online]. [cit. 2014-07-08]. Dostupné z: <http://www.lmc.eu/aktuality/jobs-cz-cesti-rodice-touzi-po-kratsich-uvazcich-a-praci-z-domova-moznosti-je-stale-malo-1059>

GOVERNMENT OF THE NETHERLANDS: Government and social partners agree social agenda for the 21st century. Government.nl [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: <http://www.government.nl/news/2013/04/11/government-and-social-partners-agree-social-agenda-for-the-21st-century.html>

EVERSHEDS INTERNATIONAL: Towards more relaxed dismissal law in the Netherlands? Eversheds.nl [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: http://www.eversheds.nl/nl/newsletter/towards_more_relaxed_dismissal_law_in_the_netherlands/

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. About the ILO: History [online]. [cit. 2014-06-03]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-en/index.htm>

NÁRODNÍ SHROMÁŽDĚNÍ CSR. Záznam projevu poslance dr. Rolíčka k přijímanému zákonu č. 19/1918, o osmihodinové pracovní době.

Abstract

Flexicurity in the Netherlands – possible implementation of the concept in comparative perspective

This diploma thesis deals with the concept of Flexicurity in the European and Dutch context with possible implications for the Czech Labour Law. The first part is concerned with a short historical overview of the matter, discovering presence of the notion of flexible and secure Labour arrangements in the contemporary Czech legislation. Second part analyses the understanding of Flexicurity as a strategy on European level, promoted in an open method of coordination. The next part focuses on the theoretical concept of security and flexibility of the Labour relations, inevitably combining these integral parts in the strategy of Flexicurity.

Dutch concept of Flexicurity, heavily diverging from the former Danish model, is the main focus of the fourth chapter. The Dutch regulation is approached with keen focus on ideas which were behind the recodification. Central pieces of legislation are discussed.

Sample areas with importance for the comparison are selected from Czech and Dutch legal systems and then considered in detail in the fifth part. Position of Trade Unions, job security with regards to protection from dismissal and use of atypical labour contracts are compared and analyzed. The main differences are outlined and presented.

Following parts of the thesis are concerned with the proposals to amend the Dutch Labour Law presented by the Bakker commission (2008), which, after heavy scrutiny, are being considered for application by the Dutch government in the recent time.

The conclusion of the thesis summarizes the paper with possible applications of certain legal aspects of the Dutch system which could be used in the Czech Law. It is proven that the main differences between the countries and their Labour market policies are of ideological and socio-economical nature. The specific Dutch model of consultative economy plays an important role. Therefore, minor conceptual changes are introduced as possible inspiration for the Czech legislation.

Key words:

Flexicurity, Protection of employee, Flexibility, Labour Law, the Netherlands

Klíčová slova:

Flexicurity, Ochrana zaměstnance, Flexibilita, Pracovní právo, Nizozemsko