

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Tereza Röslerová

**Projevy flexicurity při vzniku a skončení pracovního poměru**

**Diplomová práce**

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

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): únor 2016

## **Čestné prohlášení**

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

V Praze dne 23.února 2016

.....

Tereza Röslerová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce, doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D. , za odborné rady a čas, který mi poskytl v rámci konzultací při zpracování této diplomové práce.

# Obsah

Úvod.....	1
1. Pracovní právo .....	3
1.1. Specifika pracovního práva, funkce .....	5
1.2. Vztah pracovního práva a práva občanského .....	6
1.3. Základní zásady pracovního práva.....	10
2. Flexicurita .....	16
2.1. Flexibilita .....	19
2.2. Ochrana zaměstnance .....	21
2.3. K dánskému modelu trhu práce.....	23
3. Pracovní poměr .....	25
3.1. Pojem, postavení pracovního poměru v pracovněprávních vztazích .....	25
3.2. Povaha pracovního poměru .....	25
3.3. Subjekty, objekt, obsah pracovního poměru .....	26
4. Vznik pracovního poměru .....	30
4.1. Pracovní smlouva a její podstatné náležitosti .....	31
4.2. Další možná ujednání v pracovní smlouvě .....	36
4.2.1. Doba trvání pracovního poměru – pracovní poměr na dobu určitou.....	37
4.2.2. Zkušební doba .....	39
4.2.3. Konkurenční doložka.....	40
4.3. Projevy flexicurity při vzniku pracovního poměru .....	41
5. Skončení pracovního poměru .....	46
5.1. Skončení pracovního poměru právním jednáním .....	48
5.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	49
5.1.2. Výpověď .....	51
5.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	63
5.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	69
5.1.5. Hromadné propouštění .....	70
5.2. Další způsoby skončení pracovního poměru.....	71
5.2.1. Skončení pracovního poměru na dobu určitou .....	72
5.2.2. Smrt zaměstnance a zaměstnavatele.....	73
5.2.3. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním .....	73
5.3. Projevy flexicurity při skončení pracovního poměru.....	74
Závěr .....	84
Použitá literatura další prameny .....	88
Resumé.....	94
Abstract.....	95
Klíčová slova .....	97
Key words .....	97
Název práce v anglickém jazyce.....	97

## Úvod

Ve své diplomové práci jsem se rozhodla věnovat stále aktuálnějšímu tématu - *konceptu flexicurity*, která je v České republice stejně tak jako na evropské půdě stále více diskutována v odborných i politických kruzích, neboť tato koncepce trhu práce a právní úpravy výkonu závislé práce je obecně považována za jednu z možných cest zvýšení jak zaměstnanosti v jednotlivých státech či v rámci Evropské Unie, tak i zvýšení jejich konkurenceschopnosti. Především se pak většina evropských států včetně České republiky zabývá zvýšením míry flexibility v pracovním právu.

Stejně tak se téma vzniku a skončení pracovního poměru týká drtivé většiny fyzických a právnických osob a proto považuji rozbor právní úpravy těchto institutů za potřebný a obecně přínosný.

Pojmu flexicurita se věnuji v druhé kapitole této práce, nicméně je možné na úvod říci, že se jedná o pojem, jehož chápání odbornou veřejností se různí. Někdy bývá tato koncepce označována za „pokus o kulatý čtverec“, neboť tento přístup v sobě vyvažuje protichůdné pojmy flexibilita a securita, neboli ochrana. Zároveň je třeba upozornit na to, že ač koncept flexicurity působí kromě pracovněprávní úpravy především v rámci úpravy sociálního zabezpečení a aktivní politiky zaměstnanosti, tato práce se soustředí výlučně na právní úpravu vzniku a skončení pracovního poměru v České republice.

Cílem této práce je posoudit právní úpravu vzniku pracovního poměru a jeho skončení z hlediska konceptu flexicurity, upozornit na některé prvky této úpravy, poukázat na flexibilní či naopak ochranné aspekty úpravy a nabídnout několik možných řešení *de lege ferenda*. Zároveň bych ráda přiblížila koncept flexicurity jako takový, stejně jako právní úpravu vzniku a skončení pracovního poměru.

Svou práci člením do pěti kapitol, z nichž klíčové jsou kapitoly druhá, čtvrtá a pátá. Specifické povaze pracovního práva, předmětu pracovního práva, zásadám uplatňujícím se v tomto právním odvětví a vztahu pracovního práva a práva občanského se věnuji v první kapitole své práce. V druhé kapitole vysvětluji pojem flexicurity a jeho složky, a to flexibilitu a ochranu, věnuji se jejich možnému členění a popisují dánský model trhu práce. Ve třetí kapitole se stručně věnuji pojmu pracovního poměru, jeho povaze, subjektům, objektu a obsahu, neboť jeho stručné uvedení považuji za významné

v zájmu komplexnosti této práce. Stěžejní kapitoly čtvrtá a pátá jsou již plně věnovány právní úpravě vzniku a skončení pracovního poměru.

V kapitole čtvrté se snažím komplexně nastínit problematiku vzniku pracovního poměru, především pak problematiku podstatných náležitostí a dalších možných ujednání pracovní smlouvy a zákonitosti jejího uzavření. Okrajově se zmiňuji i o vzniku pracovního poměru jmenováním. V závěru této kapitoly posuzuji jednotlivé aspekty úpravy vzniku pracovního poměru z hlediska jejich flexibility a security a vyjadřuje se i k možným změnám právní úpravy *de lege ferenda*.

Pátá kapitola této práce je věnována způsobům skončení pracovního poměru, a to jak na základě právních jednání, tak na základě právní události. U jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru popisuji jejich obsahové a formální náležitosti, či možnosti dohody stran o podmínkách skončení pracovního poměru. V závěru této kapitoly rozebírám aspekty právní úpravy skončení pracovního poměru z hlediska jejich flexibility a security a nastiňuji možný vývoj *de lege ferenda*.

Tato práce vychází z právní úpravy platné a účinné k 31.12.2015.

# 1. Pracovní právo

Pracovní právo je možné definovat stejně jako každé jiné odvětví práva jako soubor právních norem, které upravují určitou oblast společenských vztahů. V případě pracovního práva se jedná především o vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce a další vztahy s tím související. Tuto poměrně neurčitou definici upřesňuje členění pracovního práva do tří oblastí podle předmětu úpravy. Pracovní právo členíme na individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti.<sup>1</sup>

Individuálním pracovním právem chápeme soubor právních norem upravujících vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce, tedy práce, která je *vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně* (§ 2 odst. 1 zákoníku práce<sup>2</sup>). *Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě* (§ 2 odst. 2 zákoníku práce) a musí být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu (§ 3 zákoníku práce). Jedná se o historicky nejstarší oblast pracovního práva a v laickém vnímání pracovního práva je tato oblast ztotožňována s pracovním právem jako celkem, neboť je nejfrekventovanější a nejdůležitější oblastí pracovního práva, její dopad pocítí téměř každá fyzická osoba během svého života ať už v pozici zaměstnance či zaměstnavatele, stejně tak jako většina právnických osob v pozici zaměstnavatele. Úpravu individuálního pracovního práva nalezneme především v zákoníku práce.

Druhou oblastí pracovního práva je kolektivní pracovní právo. Předmětem úpravy kolektivního pracovního práva jsou vztahy mezi zástupci zaměstnanců a

---

<sup>1</sup> Pracovní právo je v odborné literatuře definováno s většími či menšími odchylkami, pro definici pracovního práva je možné srovnat:

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, str. 3; HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 19 a n.;

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 11 a n.;

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, str. 23, str. 20 a n.

<sup>2</sup> Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dále pouze „zákoník práce“.

zaměstnavateli či zástupci zaměstnavatelů, tedy kolektivní pracovněprávní vztahy. Do kolektivního pracovního práva spadají i normativní části smluvněprávních ujednání zmíněných stran. Úpravu těchto vztahů řeší zákoník práce, zejména jejich hmotněprávní stránku, a dále zákon o kolektivním vyjednávání, který se zaměřuje spíše na procesní stránku těchto vztahů.

Právní úprava zaměstnanosti tvoří poslední oblast pracovního práva. Od předchozích dvou oblastí se výrazně liší svým veřejnoprávním charakterem, tato oblast má nejbližší ke správnímu právu. Předmětem právní úpravy zaměstnanosti jsou takové právní vztahy, které vznikají při realizaci práva obsaženého v čl. 26 Listiny základních práv a svobod<sup>3</sup> – tedy práva každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Tyto vztahy vznikají především mezi občany, zaměstnavateli a příslušnými státními orgány působícími v oblasti zaměstnanosti. Zákonnou úpravu nalezneme především v zákoně o zaměstnanosti.<sup>4</sup>

Pracovní právo je považováno za součást práva soukromého. Takové zařazení ovšem není lehké ani jednoznačné. Pro zařazení do oblasti soukromého práva hovoří historický vývoj pracovního práva, které se vyčlenilo z práva občanského. Pracovněprávní vztah vzniká na základě souhlasného projevu vůle jeho účastníků a jeho základem je smluvní ujednání typické pro soukromoprávní oblast (platí především pro individuální pracovní právo). Na druhou stranu je v pracovním právu obsaženo mnoho kogentních norem, které výrazným způsobem omezují smluvní volnost stran a směřují do veřejnoprávní oblasti. Zároveň má celá oblast úpravy zaměstnanosti nejbližší k právu veřejnému, a to zejména správnímu právu. Odborná veřejnost se však i přes existenci veřejnoprávních prvků a oblast zaměstnanosti ustálila na zařazení pracovního práva do práva soukromého.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky. Dále pouze „Listina základních práv a svobod“.

<sup>4</sup> Zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Dále pouze „zákon o zaměstnanosti“.

Dále Srov.:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, str. 4 a n.;

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, str. 3 a n.;

HŮRKA, Petr. Věra ŠTANGOVÁ a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, str. 19 a n.

<sup>5</sup> Srov. též:

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 24 a n.;



## 1.1. Specifika pracovního práva, funkce

Typickým znakem pracovního práva, ač považovaného za právo soukromé, je omezení smluvní volnosti subjektů pracovněprávních vztahů. Účelem tohoto omezení má být vyrovnání faktické a ekonomické nerovnosti mezi subjekty pracovněprávních vztahů, tedy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, poskytovatelem závislé práce a jejím příjemcem, subjektem nadřízeným a podřízeným. Vycházíme z předpokladu, že zaměstnavatel svými možnostmi a zdroji ve většině případů převyšuje možnosti zaměstnance a vzhledem k tomu, že zaměstnanci jde o získání prostředků na své každodenní životní potřeby, může se tak dostat do nezáviděníhodné situace ve vztahu k zaměstnavateli za předpokladu, že by se právní úprava nesnažila tuto faktickou nerovnováhu vyrovnat právními bariérami, které mají chránit zaměstnance jako podřízenou a slabší smluvní stranu.<sup>6</sup> Pracovní právo tak vytváří minimální podmínky pro výkon závislé práce a vztahy s tím související tak, aby byl zachován sociální smír a byl umožněn výkon závislé práce bez negativních sociálních a ekonomických dopadů. To odpovídá ochranné funkci pracovního práva, která bude rozebrána níže.

Dalším faktorem, který kromě právní regulace omezuje smluvní volnost subjektů pracovněprávních vztahů, jsou kolektivní smlouvy, které zajišťují pro zaměstnance další pracovní podmínky, které nemohou být v individuální pracovní smlouvě či jiné dohodě pro zaměstnance upraveny méně výhodně.

V odborné literatuře nalezneme dvě až tři funkce pracovního práva – funkce ochranná, organizační a v některých pramenech dále funkce výchovná – ta je považována za méně významnou.

Funkce ochranná byla zmíněna již v textu výše. Vztahuje se především na ochranu zaměstnance – jeho života a zdraví, které by mohly být negativními pracovními podmínkami výrazně ovlivněny, jeho sociální úrovně, majetku, soukromí, stability zaměstnání atd. Vztahuje se ale i na zaměstnavatele ač v menší míře, a to především pokud jde o jeho majetek, který je chráněn před zneužitím zaměstnancem. Vzhledem k tomu, že tato funkce v pracovním právu převládá a byla i důvodem vyčlenění

---

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 33 a n.;

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, str. 23.

<sup>6</sup> Srov.: BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*. Olomouc, 2014, č. 1, str. 4 a n.

pracovního práva z práva občanského jako samostatného odvětví práva, je považována za základní znak pracovního práva a zároveň je i díky ní pracovní právo řazeno spolu s právem sociálního zabezpečení do tzv. sociálního práva. Sociální právo není samostatným právním odvětvím, pouze označuje společně tato dvě odvětví práva, která na sebe i v běžném životě jedince – zaměstnance velmi často navazují a prolínají se a v laickém vnímání práva tvoří z hlediska výkonu závislé práce jeden celek.

Další velice důležitou funkcí pracovního práva je funkce organizační. Tato funkce umožňuje výkon závislé práce a dalších s tím souvisejících vztahů tím, že stanovuje pravidla výkonu závislé práce, udává limity, práva a povinnosti subjektů pracovněprávních vztahů. Především se jedná o stanovení nástrojů, práv a povinností zaměstnavatele k řízení a organizaci práce zaměstnance u zaměstnavatele, tedy stanovení délky pracovní doby, možnosti přesčasů, odměny za práci atd. v mezích zákonných limitů. Dále se tato funkce projevuje i u vymezení práv a povinností kolektivů zaměstnanců a jejich možnosti ovlivnění výkonu závislé práce.

Poslední funkcí pracovního práva je funkce výchovná, která se snaží postihnout pozitivní působení pracovního práva na chování subjektů, zejména hovoříme o zaměstnanci, který je motivován chovat se nejenom v souladu s právem, ale i v souladu s určitými sociálními návyky, které jsou obecně přijímané a v pracovním právu vyžadované a chráněné. Tuto funkci bychom viděli především v ustanoveních, která ukládají zaměstnanci povinnost loajality k zaměstnavateli, vykonávat práci řádně, informovat zaměstnavatele o hrozícím nebezpečí, obsahují odpovědnost zaměstnance (ač omezenou) za odvedenou práci a za excesy, kterých se dopustí, a ustanoveních, která ukládají povinnost vedoucím zaměstnancům při organizaci práce podřízených. V současné době je u některých zaměstnavatelů tato funkce posílena důrazem na určitou firemní kulturu, přátelské prostředí na pracovišti, dodržování kodexů chování atd. Někteří autoři tuto funkci neuvádějí a neuznávají, nicméně se domnívám, že v situaci, kdy většina osob v produktivním věku tráví většinu aktivní části dne v rámci pracovněprávního vztahu, by tato funkce naopak neměla být opomíjena.

## **1.2. Vztah pracovního práva a práva občanského**

Pracovní právo je považováno za samostatné odvětví práva ač se v rámci právního řádu jednotlivá odvětví práva prolínají a doplňují, nelze tedy hovořit o

samostatnosti absolutní. V případě pracovního práva ve smyslu individuálního pracovního práva vnímáme výrazný vztah s právem občanským. Vztah pracovního práva a občanského práva vyplývá už z geneze pracovního práva, neboť toto se v průběhu druhé poloviny 19. století z práva občanského vydělilo.

Naopak právní úprava zaměstnanosti je historicky úpravou veřejnoprávní a ani oblast kolektivního pracovního práva nevznikla z práva občanského, ale vyvinula se jako poměrně samostatný institut.

K přerušení přirozeného vývoje a vztahu obou právních odvětví došlo v souvislosti s přijetím zákoníku práce v roce 1965, zákona č. 65/1965 Sb., který zavedl naprosté odtržení pracovního a občanského práva. Zákoník práce upravoval veškeré aspekty pracovněprávních vztahů nezávisle, včetně např. úpravy počítání času, právních úkonů atd., a nepřipouštěl subsidiární použití občanského práva. Toto pojetí působilo mnohé problémy, a to především v případech, kdy zákonná úprava v zákoníku práce chyběla či byla nedostatečná.

Po přijetí nového zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb., byl vztah občanského a pracovního práva stanoven v § 4 opět poněkud netradičně. Občanský zákoník bylo možné použít pouze, pokud to výslovně stanovil zákoník práce, tedy na základě principu delegace. V zákoníku práce pak bylo odkazováno na asi 150 ustanovení občanského zákoníku.<sup>7</sup> Proti principu delegace byla v roce 2007 podána ústavní stížnost skupinou poslanců. Ústavní soud rozhodl nálezem sp. zn. Pl ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008, publikovaným pod č. 116/2008 Sb., tak, že zrušil ustanovení § 4 zákoníku práce, neboť princip delegace odporoval principům právního státu. Ústavní soud dále zdůraznil, že *„občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava.“*<sup>8</sup> A jako jeden z důvodů uvedl, že *„To také odpovídá i historickému vývoji soukromého práva, které bylo původně nediferencované; až postupně se od něj začalo oddělovat právo*

---

<sup>7</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, str. 109.

<sup>8</sup> Nález ÚS sp. zn. Pl ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.), bod 209.

*obchodní, pracovní a rodinné.*<sup>9</sup> Na pracovněprávní vztahy tak mohl být aplikován občanský zákoník jako subsidiární právní předpis, aniž by byl tento vztah výslovně uveden v zákoníku práce, neboť po zrušení ustanovení zavádějícího princip delegace zákoník práce neobsahoval jinou úpravu vztahu pracovního a občanského práva.

Tento nedostatek byl odstraněn koncepční novelou zákoníku práce, zákonem č. 365/2011 Sb., s účinností od 1.1.2012 tak, že *pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce; nelze-li použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*<sup>10</sup> Dále bylo v ustanovení §4a upraveno, která ustanovení občanského zákoníku se pro pracovněprávní vztahy nepoužijí. Ze zákoníku práce byla také odstraněna již obsolentní ustanovení přímo odkazující na občanský zákoník.

Vztah subsidiarity občanského zákoníku jako obecného předpisu vůči zákoníku práce jako předpisu zvláštnímu zůstává zachován i po přijetí tzv. nového občanského zákoníku, zákona č. 89/2012 Sb.<sup>11</sup> Vztah subsidiarity je obsažen v ustanovení § 4 zákoníku práce tak, že se pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, pokud nelze použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Tuto zásadu vyjadřuje nově také ustanovení § 9 odst. 2 občanského zákoníku, které stanoví, že *Soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.*, ve spojení s ustanovením § 2401 občanského zákoníku, který uvádí, že *Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.* Občanský zákoník se tedy použije na pracovněprávní vztahy tehdy, pokud zákoník práce či jiný pracovněprávní předpis neobsahuje zvláštní úpravu a zároveň nevylučuje použití občanského zákoníku. Aplikována mohou také být pouze ta ustanovení občanského zákoníku, která neodporují základním zásadám pracovního práva.<sup>12</sup> Další omezení použití občanského zákoníku je obsaženo v ustanovení § 4a zákoníku práce upraveném zákonem č. 303/2013 Sb.,

---

<sup>9</sup> Nález ÚS sp. zn. Pl ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.), bod 209.

<sup>10</sup> § 4 zákoníku práce ve znění zákona č. 365/2011 Sb.

<sup>11</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dále jen „občanský zákoník“.

<sup>12</sup> § 4 zákoníku práce.

kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rektifikace soukromého práva, a vychází z původního ustanovení § 4b zákoníku práce. *Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích*, tedy i taková, která bude čerpat z občanského zákoníku, *nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon, zákoník práce, nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné*. Ustanovení § 4a občanského zákoníku dále stanoví, že od ustanovení obsažených v § 363 zákoníku práce je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. V neposlední řadě není zaměstnanci umožněno vzdát se práva, které mu zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje pod sankcí zdánlivosti takového právního jednání ve smyslu ustanovení § 554 občanského zákoníku.<sup>13</sup>

Aplikace občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy může být poměrně častá a umožní tak stranám pracovněprávního vztahu dále specifikovat a individualizovat pracovněprávní vztah v případě jejich zájmu o použití některého institutu občanského zákoníku, např. sjednáním smlouvy o smlouvě budoucí nebo odstoupení od smlouvy atd., či uzavřením inominátní smlouvy, která nebude jako smluvní typ upravena zákoníkem práce či občanským zákoníkem a nebude v rozporu s pracovněprávními zásadami, nebude nahrazovat kolektivní smlouvu a nebude odporovat kogentním ustanovením zákoníku práce či občanského zákoníku. Některá ustanovení občanského zákoníku se použijí na pracovněprávní vztahy i bez výslovné vůle stran a je třeba, aby si takových ustanovení byly vědomy - jedná se o úpravu obecných otázek jako je úprava svéprávnosti zaměstnance a zaměstnavatele, zastoupení, obecných ustanovení o smlouvách, uzavírání smluv, bezdůvodného obohacení a další ustanovení. Především bude v praxi velmi zajímavá aplikace ustanovení o adhezních smlouvách na pracovní smlouvu a její dodatky, neboť zde nepanují jednotné názory na použití tohoto institutu v pracovněprávních vztazích.<sup>14</sup> Použití některých institutů může být odlišné od použití v občanskoprávních vztazích s ohledem na soulad se zásadami pracovního práva, v některých případech bude na judikatuře, aby posoudila soulad těchto institutů s pracovněprávními zásadami, a to především s ochranou postavení zaměstnance.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Více ke zdánlivosti v souvislosti se zákoníkem práce např.: JANOŠOVÁ, Marie a Jindřich FUKA. Nové pojetí neplatnosti mění pracovní právo. *Právní rádce: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: Economia a.s., 2014, č. 5, str. 56.

<sup>14</sup> Více uvádím dále ve své práci v kapitole týkající se Pracovní smlouvy.

<sup>15</sup> Více k tématu např.:

### 1.3. Základní zásady pracovního práva

Základní zásady vyjadřují cíle a účel úpravy určitého právního odvětví, jedná se o obecné normy, vůdčí či základní myšlenky celého právního odvětví. Stejně tak je tomu v případě základních zásad pracovního práva, které byly novelou zákoníku práce, zákonem č. 303/2013 Sb., vtěleny do ustanovení § 1a zákoníku práce. V předcházející úpravě byly v Hlavě II. označeny jako *Základní zásady pracovního práva* vyjmenovány především povinnosti zaměstnavatele obvykle ve formě zákazu určitého jednání zaměstnavatele vůči zaměstnanci, §1a je tak koncepčně nový a odpovídá pojmu základních zásad právního odvětví.

*„Ustanovení nejsou pouhými proklamacemi, ale mají normativní povahu; v aplikační praxi se realizují vždy ve spojení s konkrétním ustanovením zákoníku práce a jsou tak významným interpretačním pravidlem.“<sup>16</sup>* Vzhledem k subsidiaritě občanského zákoníku k zákoníku práce a k výslovnému stanovení použití občanského zákoníku pouze v souladu se základními zásadami pracovního práva jsou základní zásady pracovního práva i důležitým východiskem pro výklad a použití norem občanského práva v pracovněprávních vztazích.

Základní zásady se použijí při aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce, prováděcích předpisů a, jak bylo zmíněno výše, i občanského zákoníku, kdy rozhodují i o tom, zda je možné normu občanského práva vůbec použít na pracovněprávní vztahy či nikoli. Dále by měly být základním vodítkem zákonodárce při legislativním procesu. V neposlední řadě jsou ve spojení s §580 občanského zákoníku: *Neplatné je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.*, rozhodujícím faktorem pro posouzení platnosti či neplatnosti právního jednání, neboť dle znění § 1a základní zásady vyjadřují smysl a účel zákoníku práce.

---

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, str. 67 a n.;  
HŮRKA, Petr. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2004, č. 7, str. 234;  
BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, str. 45 a n.;  
HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 5 a n.;  
GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 35 a n.  
<sup>16</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 31.

V ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce nalezneme také zcela novou úpravu propojující ustanovení zákoníku práce s občanským zákoníkem, která stanoví, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek, což opět navazuje na ustanovení § 588 občanského zákoníku: *Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přiči dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek.* Mezi zásadami chránícími veřejný pořádek nenajdeme zásadu spravedlivého odměňování či zásadu řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, je tudíž rozporuplné, zda takto zákonodárce nevytváří určitou vyšší kategorii zásad pracovního práva.<sup>17</sup>

V pracovním právu se užijí nejenom zásady výslovně obsažené v §1a zákoníku práce, ale i další zásady pracovního práva, neboť výčet zásad v §1a je pouze demonstrativní a je tedy možné uvažovat i o dalších specifických zásadách pracovního práva přímo nevyjádřených v §1a zákoníku práce a to může být např. zásada práva na zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, zásada práva shromažďovat se za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů či další.<sup>18</sup> Dále se použijí obecné zásady soukromého práva na principu subsidiarity, především pak zásady vyjádřené v občanském právu jako obecném soukromém právu, a to zejména zásada autonomie vůle, smluvní volnosti, neznalost zákona neomlouvá, *pacta sunt servanda*, zásada ochrany dobré víry, rovnosti účastníků, zásada prevence, zásada zákazu zneužití práva atd. Samozřejmě je také užití obecných zásad ústavního práva vyjádřených především v Listině základních práv a svobod jako např. zásady zákazu retroaktivity, zásady enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí a především také zásady *každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*

Základní zásady vztahující se na pracovní právo je možné členit ať už na zásady ústavní, obecné soukromoprávní či zásady přímo vyjádřené v zákoníku práce. Takové členění je poměrně časté, ale můžeme se setkat i s členěním podle jiného klíče.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Srov.: HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, str. 28.

<sup>18</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář.* 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, str. 25 a n.

<sup>19</sup> Srov.: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář.* 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, str. 23; GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str.18-20.

Zákoník práce nyní v §1a uvádí tyto zásady pracovního práva:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance vyjadřuje ochrannou funkci pracovního práva, jedná se o projev veřejného zájmu na ochraně zaměstnance jako slabší a podřízené strany pracovněprávního vztahu, která byla v druhé polovině 19. století důvodem pro vydělení pracovního práva z práva občanského. Projevem této zásady jsou normy kogentní, od kterých není možné se odchýlit, ani pokud by sám zaměstnanec souhlasil, či normy relativně kogentní, tzn. normy, od kterých je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Tato zásada je dále rozvedena v ustanovení §346b zákoníku práce tak, že zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat, zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, zaměstnavatel nesmí od zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce požadovat peněžitou záruku a dále nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících mu z pracovněprávních vztahů.

Uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce jsou vyjádřeny již v čl. 28 Listiny základních práv a svobod jako právo na uspokojivé pracovní podmínky. Účelem je chránit zaměstnance, který je při výkonu práce téměř zcela odkázán na zaměstnavatele, ten jeho práci řídí, poskytuje mu nástroje k výkonu práce, určuje mu prostor, kde bude práci vykonávat, uděluje pokyny atd. a přitom zaměstnanec mnohdy nemá dostatek informací k tomu, aby mohl posoudit bezpečnost použitého materiálu, prostor či pokynů. Je tedy povinností zaměstnavatele v rámci svého řídicího postavení zajistit, aby práce zaměstnance neohrožovala fyzicky ani psychicky. Tato zásada se tedy nevztahuje pouze na přímou ochranu zdraví zaměstnance, ale i na přiměřeně kvalitní pracovní pomůcky, rozvržení práce, její namáhavost, poskytování odpočinku a



dovolené zaměstnanci stejně tak jako na příznivé vztahy mezi zaměstnanci na pracovišti.

Zásada spravedlivého odměňování je opět vyjádřena v čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Tato zásada by měla chránit zaměstnance, který zaměstnavateli poskytuje výkon závislé práce a právem za to očekává od zaměstnavatele odměnu, která je ve většině případů zcela nezbytná pro obstarání životních potřeb zaměstnance a osob zaměstnanci blízkých. Podle ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce je jasné, že pokud zaměstnanec vykonává závislou práci podle odstavce 1 předmětného ustanovení, je povinností zaměstnavatele tuto práci odměňovat. Dalším požadavkem této zásady je, aby se jednalo o odměnu spravedlivou, což může být poměrně složitě vyložitelné či vypočitatelné. Obecně je tato zásada provedena stanovenou minimální a zaručenou mzdou a ustanovením § 110 zákoníku práce, který rozvádí ochranu odměny podle námáhavosti, odpovědnosti, složitosti a dalších kritérií tak, aby za práci stejné hodnoty nebyla stanovena různá odměna. Nicméně tato zásada v praxi příliš dodržována není, už jenom srovnáme-li mzdu či plat muže a ženy za stejnou práci.

Zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele ukládá zaměstnanci povinnost vykonávat svůj díl pracovního závazku - výkon závislé práce řádně, což považuji jako samozřejmou povinnost nejenom v oblasti pracovního práva, ale i v případě obchodních vztahů, kdy strana poskytující druhé straně určité služby je automaticky povinna odvést svoji povinnost z obchodního vztahu řádně. Zaměstnanec by se měl při výkonu práce řídit jak zákoníkem práce, tak svojí pracovní smlouvou, individuálními pokyny k vykonávané práci a vnitřními předpisy zaměstnavatele. Dále tato zásada ukládá zaměstnanci, aby práci vykonával v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, kterými zcela jistě bude ochrana zdraví a majetku zaměstnavatele i všech ostatních zaměstnanců, výkon činnosti v souladu s právními předpisy a v souladu s očekávatelnými či sdělenými představami zaměstnavatele, zachování dobré pověsti zaměstnavatele ve společnosti atd. Zaměstnanci je zde ukládána tzv. povinnost loajality, která nepokrývá pouze samotný výkon práce, ale i sféru mimo pracovní prostory, kdy zaměstnanec stále reprezentuje zaměstnavatele.

Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace je opět zásadou či zásadami, které jsou jako obecné zásady právního řádu chráněné již v Listiny

základních práv a svobod. Zákoník práce je opakuje jako speciální zásady pracovního práva a dává je tak do přímé souvislosti se všemi ustanoveními zákoníku práce, prováděcích předpisů a na pracovněprávní vztahy aplikovatelnými ustanoveními občanského zákoníku. Rovné zacházení se zaměstnanci znamená, že zaměstnavatel musí zachovávat stejný přístup ke všem zaměstnancům při stejných podmínkách, a to zejména v oblasti odměňování a jiných peněžitých plnění, přístupu k odborné přípravě, funkčnímu či kariéernímu postupu v zaměstnání a vztahuje se i na potencionální zaměstnance při přijímání do pracovněprávního vztahu. Zásada zákazu diskriminace se vztahuje na veškerou přímou i nepřímou diskriminaci, tedy na jednání či opomenutí, kterým by se zaměstnavatel dopustil jiného přístupu k zaměstnanci z důvodu některého z diskriminačních znaků (rasa, barva pleti, náboženství, pohlaví atd.), či na jednání a opomenutí, které se může jevit zcela neutrálně, ale přesto je v jeho důsledku činěn rozdíl mezi zaměstnanci z důvodu diskriminačního znaku.

Z hlediska tématu této diplomové práce je dále klíčová následující dvojice zásad, a to zásada autonomie vůle a *co není zakázáno, je dovoleno*. Obě tyto zásady jsou typické pro soukromé právo jako takové a vztahují se tak i na právo pracovní, společně se prolínají a doplňují.

Zásada autonomie vůle vytváří spolu s principem *co není zakázáno, je dovoleno* „širokou možnost soukromoprávních osob vytvářet soukromoprávní vztahy podle své vůle.“<sup>20</sup> Tato široká možnost se týká jak rozhodnutí, zda se subjekt bude pracovněprávně relevantně chovat či nikoli; kdo bude adresátem jeho pracovněprávně relevantního chování; jaký obsah – práva a povinnosti a formu bude toto chování mít. Tato zásada se promítá do dispozitivních norem, které v soukromém právu převažují nad normami kogentními. „*Jedná-li tedy někdo poctivě a neporušuje-li kogentní normy, dobré mravy ani veřejný pořádek, je jeho chování zásadně dovolené.*“<sup>21</sup> Omezení volnosti subjektů upravit si svá práva a povinnosti, resp. konat vše, co není zákonem zakázáno, upravuje zákoník práce v ustanovení § 4a. *Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.* Takováto odchylná úprava může být obsažena ve smlouvě či pracovním předpisu, nicméně povinnosti zaměstnance lze upravit pouze smlouvou mezi

<sup>20</sup> LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 57 a n.

<sup>21</sup> Tamtéž.

zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dalším omezením je taxativní výčet v tzv. harmonizačním ustanovení § 363 zákoníku práce, od kterého se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Dále se zaměstnanec nemůže platně vzdát práva, které je mu poskytnuto zákonem, vnitřním předpisem či kolektivní smlouvou.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Jak uvádím výše ve své práci, sankcí by byla zdánlivost takového jednání.

Více ke zdánlivosti v souvislosti se zákoníkem práce např.: JANOŠOVÁ, Marie a Jindřich FUKA. Nové pojetí neplatnosti mění pracovní právo. *Právní rádce: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: Economia a.s., 2014, č. 5, str. 56.

Více k zásadám pracovního práva je možné nalézt v:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 20 a n.;

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 18-30;

HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2004, č. 7, str. 235-236;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Pavla HLOUŠKOVÁ a Eva HOFMANNOVÁ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014*. 8. aktualizované vydání ANAG, 2014. Str. 31 a n.;

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, str. 25-28;

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 30-39.

## 2. Flexicurita

Flexicurita, ústřední pojem této diplomové práce, vznikl spojením pojmů flexibilita a securita do jednoho výrazu, který oba původní pojmy snoubí a vytváří tak „*moderní model pro konstrukci postavení zaměstnance v zaměstnání s přihlédnutím k jeho sociálnímu pozadí*“.<sup>23</sup> V české literatuře se můžeme setkat i s výrazy flexikurita či flexijistota označujícími totéž.

Tento pojem vznikl na konci minulého století, ač není zcela jasné, kdo jej použil poprvé. Některé zdroje pojem přisuzují tehdejšímu dánskému premiérovi Poulu Nyrupu Rasmussenovi, jiné za jeho autora označují nizozemského profesora Jurjena Adriaansensena.<sup>24</sup> V obou případech byl použit v souvislosti s pracovním trhem v Dánsku, či v druhém případě v Dánsku a Nizozemsku. Tyto země jsou uváděny jako vzor modelu flexicurity, resp. původně byl flexicuritní model trhu práce jiným výrazem pro dánský model trhu práce, který stále zůstává nejvýznamnějším a neznámějším zástupcem tohoto modelu. Na první pohled se může zdát, že jde o naprosto nesouladný, proti sobě jdoucí pojem, jehož aplikaci v pracovním právu, právu sociálního zabezpečení a politice zaměstnanosti lze jen těžko skloubit, nicméně právě na modelu fungování pracovního trhu v Dánsku, Nizozemsku či v dalších zemích je patrné, že takový model může být aplikován v praxi. Je třeba konstatovat, že pojem flexicurity je obtížně definovatelný, resp. mnozí autoři jej definují různě.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, str. 23.

<sup>24</sup> Srov.:

JANÍČKO, P. Flexibilita - její základní rysy. *Kovák: Týdeník odborového svazu Kovo*. 2011, č. 36/příloha.

Dostupné také z: <[http://archiv.oskovo.cz/kovak/2011/PDF/36\\_11.pdf](http://archiv.oskovo.cz/kovak/2011/PDF/36_11.pdf)> [cit. 2015-10-16];

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, str. 23-24.

<sup>25</sup> Srov.: WILTHAGEN, T., TROS, F. The Concept of „Flexicurity“: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, 2004, s. 2.

Dostupné také z: <[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1133932](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133932)> [cit. 2013-10-28].; Tamtéž s. 5;

Sdělení Evropské Komise KOM/2007/0359 ze dne 27. 6. 2007 „*K obecným zásadám flexicurity*“, s. 4.

Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:52007DC0359> [cit. 2015-10-24];

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 23 a n.;

MORÁVEK, Jakub. Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt. *Pracovní právo 2010: flexibilní formy zaměstnání: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 6.-8. října 2010*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 111 a n.

Pro flexicuritní model trhu práce je významné pružné fungování trhu práce při současné ochraně zaměstnance, a to především ochraně příjmu zaměstnance ze zaměstnání i ze sociálního systému, který nastupuje při ztrátě zaměstnání, doplněné o aktivní působení politiky zaměstnanosti zaměřené z velké části na rekvalifikaci osob, kterou se tak dosahuje co nejvyšší míry zaměstnanosti a nejnižší míry nezaměstnanosti. Výsledkem by tak měl být trh práce, kde jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci pružně realizují své představy týkající se výkonu závislé práce, zaměstnanci je garantován určitý minimální standard při výkonu práce a zároveň je přiměřeným způsobem zajištěn při ztrátě zaměstnání, která je možným důsledkem vyšší pružnosti individuálního pracovněprávního vztahu, a kde zároveň působí silné stimuly a procesy k začlenění osoby zpět do pracovněprávního vztahu v případě, že z různých důvodů v individuálním pracovněprávním vztahu není. Hovoříme tak o třech pilířích, které jsou pevně provázány či o modelu „zlatého trojúhelníku“, a to především právě v souvislosti s dánským modelem trhu práce. Ten se vyznačuje velmi liberální úpravou individuálního pracovního poměru přirovnávanou k úpravě v anglosaských zemích (I. pilíř), silnou ochranou příjmu osoby zaměstnance (II. pilíř) a rozsáhlým působením aktivní politiky zaměstnanosti (III. pilíř). Uvedený model však dle mého názoru nemůže fungovat ve všech zemích. Je třeba určité ekonomické, sociální a kulturní úrovně a postupného vývoje směřujícího k obdobnému modelu, který bude pro každou zemi v určitých ohledech specifický. Dále je třeba upozornit na to, že ani tento model neřeší např. problematiku osob, které se nemohou plně začlenit do pracovního procesu pro svůj zdravotní handicap, osob bez vůle dlouhodobě získávat prostředky pro své životní potřeby prací nebo osob, které se z různých důvodů nechtějí přizpůsobit měnícím se podmínkám trhu práce např. stěhováním za prací atd., zároveň je tento model velice náročný na veřejný rozpočet dané země<sup>26</sup>

Flexicuritě a dánskému modelu trhu práce se věnují i mnozí zahraniční autoři<sup>27</sup> stejně tak, jako je jim věnována pozornost na půdě Evropské Unie a České republiky.

---

<sup>26</sup> Srov.:

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, str. 23-24;

NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 12.

Dostupné také z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_253.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf)> [cit. 2013-10-17].

<sup>27</sup> Např.:

První zmínky lze najít již v devadesátých letech, kdy je tento koncept uveden v Zelené knize o spolupráci v rámci nové organizace práce z roku 1997.<sup>28</sup> Dále byl koncept flexicurity zahrnut do Lisabonské strategie z roku 2000<sup>29</sup>, podle které se má Unie stát „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“.<sup>30</sup> Dále je koncept flexicurity obsažen v Zelené knize pracovního práva a flexicurity z roku 2006<sup>31</sup> a ve sdělení Evropské Komise „K obecným zásadám flexikurity“ z roku 2007.<sup>32</sup> Toto sdělení podpořil jak Evropský parlament, tak Rada EU. Dalším významným dokumentem týkajícím se flexicurity je Strategie „Evropa 2020“<sup>33</sup>, která nahradila Lisabonskou strategii a stanovila tak nové cíle i v rámci zavádění flexicuritního trhu práce. Z uvedených dokumentů a mnoha dalších je patrné, že flexicuritní trh práce je významnou inspirací politik Evropské Unie a je považován za cestu k vyšší prosperitě a konkurenceschopnosti pracovních trhů členských států a za způsob vyrovnání se s vysokou mírou globalizace při zachování specifických legislativních, ekonomických, sociálních a kulturních podmínek jednotlivých členských států.

---

STANDING, Guy. *Global labour flexibility: seeking distributive justice*. 1st ed. New York: St. Martin's Press, 1999.;

MADSEN, P. K. The Danish model of „flexicurity“ – A paradise with some snakes. In *Labour market and social protections reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?*. Aldershot: Ashgate, 2002. Dostupné také z: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.199.4437&rep=rep1&type=pdf>> [cit. 2016-01-23];

WILTHAGEN, T. *Flexicurity: a new paradigm for labour market policy reform?*. Discussion paper. Social science research center Berlin, 1998. Dostupné také z:

<[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1133924](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133924)> [cit. 2013-20-28].;

WILTHAGEN, T., TROS, F. The Concept of „Flexicurity“: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, 2004. Dostupné také z:

<[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1133932](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133932)> [cit. 2013-10-28].

<sup>28</sup> European Commission. *Partnership for a new organization of work: green paper : document drawn up on the basis of COM(97) 128 final*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1997.

Dostupná z: <[http://ec.europa.eu/green-papers/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/green-papers/index_cs.htm)> [cit. 2015-10-24].

<sup>29</sup> Dostupné také z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/lisabonska-strategie-5134.html> [cit. 2015-10-24].

<sup>30</sup> Tamtéž.

<sup>31</sup> European Commission. *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century: green paper : document drawn up on the basis of COM(2006)*.

Dostupné také z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/lisabonska-strategie-5134.html> [cit. 2015-10-24]

<sup>32</sup> Sdělení Evropské Komise KOM/2007/0359 ze dne 27. 6. 2007 „K obecným zásadám flexikurity“.

Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:52007DC0359> [cit. 2015-10-24].

<sup>33</sup> EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění , KOM/2010.

Dostupná z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:52010DC2020> [cit. 2013-10-17].

V České republice se tato strategie dostává v posledních letech do popředí odborného zájmu zpočátku možná jako kuriozita, nesourodý a možná i nesmyslný pojem, nyní jako strategie, která je stále více diskutována a považována za jednu z cest *de lege ferenda*.

## 2.1. Flexibilita

První složkou pojmu flexicurita je flexibilita neboli pružnost, volnost, kterou je možné vymezit s ohledem na jednotlivce jako „*právní prostor pro realizaci vůle smluvních stran*“.<sup>34</sup> Flexibilita z hlediska celého pracovního trhu znamená možnost pružného přizpůsobení pracovního trhu a jeho složek, zaměstnanců a zaměstnavatelů, měnícím se podmínkám a potřebám v souvislosti s různými faktory, které podmínky pracovního trhu ovlivňují. V odborné literatuře nacházíme různé členění flexibility. Nejvíce využívané a citované členění nabízí Guy Standing<sup>35</sup>, který rozlišuje:

- vnější numerickou flexibilitu,
- vnitřní numerickou flexibilitu,
- funkční flexibilitu,
- flexibilitu pracovních nákladů,
- mzdovou flexibilitu a
- flexibilitu profesní struktury.

Pro tuto práci je nejvýznamnější vnější numerická flexibilita, která se týká pružnosti zaměstnávání, tedy pružnosti podmínek, za nichž je možné přijmout či propustit zaměstnance či nastoupit do zaměstnání a zaměstnání opustit. Z hlediska zaměstnavatele ke zvýšení tohoto druhu flexibility vede především absence překážek propuštění zaměstnanců či přijímání nových, tzv. „easy hire, easy fire“ režim, bez případných zvýšených nákladů souvisejících s takovým postupem. Z hlediska zaměstnance přispívá ke zvýšení této flexibility především kratší výpovědní doba či

---

<sup>34</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 27.

<sup>35</sup> STANDING, Guy. *Global labour flexibility: seeking distributive justice*. 1st ed. New York: St. Martin's Press, 1999.

Srov.:

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, str. 27-28;

NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 12-13.

Dostupné také z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_253.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf)> [cit. 2013-10-17].

obecně volnější podmínky podání výpovědi. Dále také zvyšují míru této flexibility různé alternativní či flexibilní formy zaměstnání, které se obvykle vyznačují sníženou jistotou zaměstnance, sníženými náklady zaměstnavatele na zaměstnance a právě možností vyšší pružnosti v zaměstnávání osob.

Vnitřní numerická flexibilita vyjadřuje míru pružnosti, s jakou jsou zaměstnavatel i zaměstnanec schopni realizovat výkon práce v pracovněprávním vztahu, a to především v organizaci práce zaměstnance a pracovní doby.

Funkční flexibilita pak vyjadřuje míru, s jakou jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci schopni přizpůsobit se měnícím se požadavkům pracovněprávního vztahu, a to především prostřednictvím zvyšování kvalifikace v zaměstnání, v rámci rekvalifikace, celoživotního vzdělávání atd. Vnitřní numerická flexibilita spolu s funkční flexibilitou „vyjadřují míru schopnosti a rychlosti dané podnikatelské jednotky adaptovat se na tržní změny“<sup>36</sup>, neboť společně vyjadřují i schopnost podnikatelské jednotky využít pružně určitý počet zaměstnanců i v měnících se podmínkách bez toho, aby musela přijímat či propouštět zaměstnance, či hledat zaměstnance s vyšší či jinou kvalifikací.

Flexibilita nákladů práce vyjadřuje náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele. Do tohoto druhu flexibility je třeba zahrnout především daňové zatížení a sociální odvody, které jsou stále častěji předmětem diskuse, neboť tyto náklady mohou ovlivnit rozhodování podnikatelských subjektů o působení v té které zemi.

S flexibilitou nákladů práce souvisí flexibilita mezd, která vyjadřuje možnost účastníků pracovněprávního vztahu pružně sjednat podmínky odměňování, především pak vyšší odměny. Stejně tak s flexibilitou nákladů práce souvisí flexibilita trhu práce týkající se mezd jednotlivých profesí v závislosti na měnící se nabídce a poptávce. Tento druh flexibility omezuje ochranné zákonodárství týkající se odměňování, minimální a zaručené mzdy atd., stejně tak jako ujednání zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Další možné členění flexibility je na flexibilitu jednostrannou a dvoustrannou. V rámci jednostranné flexibility je jedné straně pracovněprávního vztahu umožněno měnit podmínky toho vztahu bez nutnosti dohody či souhlasu druhé strany. Tento druh flexibility se v pracovním právu příliš nevyskytuje, neboť je zaměstnanec spíše chráněn

---

<sup>36</sup> NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 12.

Dostupné také z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_253.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf)> [cit. 2013-10-17].



před jednostrannou změnou podmínek pracovněprávního vztahu, nicméně můžeme ji pozorovat v možnosti zaměstnavatele organizovat a řídit pracovní činnost zaměstnance či v institutu jednostranného rozvázání pracovněprávního vztahu za určitých podmínek. Dvoustranná flexibilita je pro pracovněprávní vztahy typická, podmínky pracovněprávního vztahu je obvykle možné měnit pouze souhlasnou dohodou obou účastníků.

Dále můžeme rozlišovat flexibilitu přímou, kdy jsou podmínky pracovněprávního vztahu měněny pouze jednáním účastníků vztahu, a flexibilitu nepřímou, v rámci které dochází ke změnám na základě dohody zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů. Flexibilitu je možné dělit dle různých kritérií, vyjmenovaná dělení jsou však v praxi nejčastěji používána.

Flexibilita v pracovním právu nemusí být normativně přímo vyjádřena, neboť vycházíme ze zásady soukromého práva *co není zakázáno, je dovoleno*. Nicméně obvykle dává zákonodárce stranám možnost upravit si smluvní vztah dle své potřeby a v případě, že tak neučiní, poskytuje dispozitivní normu, která se na pracovněprávní vztah použije.

## 2.2. Ochrana zaměstnance

Druhou složkou pojmu flexicurita je securita neboli ochrana, jistota, a to ochrana v širokém slova smyslu nejen v souvislosti s pracovním právem, ale s celým trhem práce. Tuto ochranu můžeme definovat jako „*poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření zaměstnanci na trhu práce*“<sup>37</sup>.

Pokud budu opět používat dělení podle G. Standinga<sup>38</sup>, rozlišujeme:

- reprezentační ochranu,
- ochranu příjmu,

---

<sup>37</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 25.

Dále srov.:

STANDING, Guy. *Global labour flexibility: seeking distributive justice*. 1st ed. New York: St. Martin's Press, 1999.

Dostupný též v elektronické verzi přes Centrální katalog knihovny Univerzity Karlovy v Praze.; NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 11.

Dostupné také z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_253.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf)> [cit. 2013-10-17].

<sup>38</sup> STANDING, Guy. *Global labour flexibility: seeking distributive justice*. 1st ed. New York: St. Martin's Press, 1999.

- ochranu pracovních míst,
- ochranu zaměstnanosti,
- ochranu reprodukce znalostí a dovedností,
- ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců.<sup>39</sup>

Reprezentační ochrana se týká práva zaměstnance sdružovat se za účelem ochrany svých hospodářských práv a zakládat tak subjekty, které budou tyto hospodářské zájmy zaměstnanců kolektivně chránit. V této oblasti nejvýznamněji působí odborové organizace.

V užším slova smyslu můžeme chápat ochranu příjmu pouze jako ochranu konkrétního příjmu ze zaměstnání a tedy regulaci jeho minimální výše, zákaz započtení, srážek na pohledávky nad určité nezabavitelné minimum, ochranu v případě insolvence zaměstnavatele a dále stanovení pravidel pro jeho výplatu. V širším slova smyslu mezi ochranu příjmu zahrnujeme i ochranu příjmu, který nahrazuje příjem ze zaměstnání, který z různých objektivních důvodů fyzická osoba nedostává, např. z důvodu ztráty zaměstnání, nemoci, stáří, těhotenství, mateřství či péče o dítě. Domnívám se, že nazírání na ochranu příjmu pouze striktně jako ochranu příjmu ze zaměstnání by znamenalo zbytečné teoretické odtržení od reality, neboť laická veřejnost považuje tyto druhy příjmů za související, na sebe navazující a více či méně pocházející z výkonu závislé práce, proto budu nadále ochranu příjmu mínit v širším slova smyslu.

Ochrana pracovního místa se týká posílení stability zaměstnání pro konkrétního zaměstnance, snížení fluktuace zaměstnanců na pracovním místě atd. Tento druh ochrany se v prostředí České republiky vyskytuje např. u taxativních důvodů výpovědi či nemožnosti skončení pracovního poměru výpovědí u určitých skupin zaměstnanců. Tato ochrana je ve flexicuritním modelu pracovního trhu spíše oslabována na úkor ochrany příjmu a zaměstnanosti jako takové bez vazby na konkrétní pracovní místo konkrétního zaměstnance. Již profesor Adriaansens definoval flexicuritu jako „*přesun od poskytování ochrany pracovních míst k ochraně zaměstnanosti (zaměstnatelnosti)*“

---

<sup>39</sup> Na stejné dělení odkazují i:

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, str. 25-27;

NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 11-12.

Dostupné také z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_253.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf)> [cit. 2013-10-17].

*spolu se současně poskytovanou sociální ochranou příjmu v případě nezaměstnanosti“.*<sup>40</sup>

Ochrana zaměstnanosti je jedním ze základních pilířů flexicuritního modelu trhu práce. Soustředí se na udržení co nevyšší míry zaměstnanosti a její stálé zvyšování, a to pomocí aktivní politiky zaměstnanosti, pomocí rekvalifikací, různých programů celoživotního vzdělávání a dalšími prostředky, které pomohou udržet zaměstnanost v co nejvyšší míře, aniž by se to týkalo konkrétního zaměstnance ale spíše produktivního obyvatelstva jako celku.

Ochranou zdraví a bezpečnosti zaměstnanců je míněna ochrana určitého minimálního standardu zaměstnání tak, aby jeho dopady na zdraví a bezpečnost zaměstnance byly minimální. Na této ochraně se podílí stát v rámci pracovněprávního zákonodárství, oblast je též upravena v rámci Evropské Unie a dále se na ochranu zaměstnance zaměřují zástupci zaměstnanců.

Ochrannou složku reprezentují kogentní normy, a to normy absolutně kogentní, tedy takové, od kterých se není možné odchýlit vůbec, či normy relativně kogentní, od kterých je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance a které tak vyjadřují minimální zákonný standard pro zaměstnance.

### **2.3. K dánskému modelu trhu práce**

Jak již bylo uvedeno výše, původní flexicuritní model trhu práce byl jiným výrazem pro dánský model trhu práce, se kterým byl v původním pojetí zcela ztotožňován. V dnešní době je možné považovat flexicuritní model trhu práce jako jakousi abstraktní teoretickou strategii, pro kterou dánský model stále zůstává nejvýznamnějším zástupcem v praxi.<sup>41</sup> Vzhledem k tomu, že jsem již výše rozebrala jednotlivé druhy flexibility a security, mohu nyní prohlásit, že se dánský model vyznačuje vysokou mírou vnější numerické flexibility, ochrany příjmu a zaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti. V rámci dánského modelu je tedy slabě aplikována ochrana pracovního místa, naopak jsou uvolněny procesy přijímání a propouštění zaměstnanců stejně jako změna pracovního místa z pohledu zaměstnance

---

<sup>40</sup> Citace převzata z: NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 14.

Dostupné také z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_253.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf)> [cit. 2013-10-17].

<sup>41</sup> Další země s obdobnou regulací trhu práce jsou např. Nizozemsko, Švédsko či Rakousko, které tento model začaly aplikovat později.

tak, že je Dánsko v tomto ohledu přirovnáváno k anglosaskému modelu typickému pro USA, Velkou Británii, Kanadu či Irsko. Tato flexibilita je pak kompenzována systémem štědrého sociálního zabezpečení pro případ ztráty příjmu, který je ale doplňován o motivační a aktivační mechanismy aktivní politiky zaměstnanosti. Tento přístup je přirovnáván k zemím jako Švédsko či Finsko. Bylo by mylné domnívat se, že v případě ztráty příjmu je tento zaměstnanec plně kompenzován z veřejného rozpočtu po delší dobu či bez jakéhokoli úsilí na jeho straně, naopak je systém nastaven tak, že zaměstnanec je sice velice štědře zaopatřen z veřejného rozpočtu, nicméně mu okamžitě začínají běžet lhůty pro zapojení se do různých programů ve většině případů zaměřených na vzdělávání a zvyšování kvalifikace, rekvalifikaci, jejichž cílem je co nejdříve zaměstnance vrátit do pracovněprávního vztahu.<sup>42</sup> Štědrý systém sociálních dávek bez silného působení aktivní politiky zaměstnanosti by nemohl fungovat. Vzhledem k vzájemnému působení všech tří zmíněných pilířů hovoříme o tzv. „zlatém trojúhelníku“ či „zlatém trianglu“.<sup>43</sup>

Je třeba podotknout, že tento model je velmi náročný na veřejný rozpočet a je tedy možné ho udržovat pouze za současné vysoké úrovně zaměstnanosti a nízké úrovně nezaměstnanosti. Dále neřeší některé negativní jevy, jako je např. dlouhodobá nezaměstnanost či nezaměstnanost osob, které dlouhodobě nemohou splňovat kritéria pro jejich úspěšnou zaměstnatelnost (zdravotně postižené osoby atd.). Uvádí se, že v Dánsku se po zavedení toho systému zvýšil počet osob v invalidním důchodu. Další hrozbu pro tento systém představuje stárnutí obyvatelstva a tedy snižování podílů produktivního obyvatelstva.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Srov.:

MADSEN, P. K. The Danish model of „flexicurity“ – A paradise with some snakes. In *Labour market and social protections reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?*. Aldershot: Ashgate, 2002, s. 6-7. Dostupné také z: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.199.4437&rep=rep1&type=pdf>> [cit. 2016-01-23];

<sup>43</sup> Nákres zlatého trianglu s popisem je možné nalézt např.: NEKOLOVÁ, M. Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 15. Dostupné také z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_253.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf)> [cit. 2013-10-17].

<sup>44</sup> Více k dánskému modelu:

MADSEN, P. K. The Danish model of „flexicurity“ – A paradise with some snakes. In *Labour market and social protections reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?*. Aldershot: Ashgate, 2002. Dostupné také z: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.199.4437&rep=rep1&type=pdf>> [cit. 2016-01-23].

Dále uveden v:

### 3. Pracovní poměr

#### 3.1. Pojem, postavení pracovního poměru v pracovněprávních vztazích

Pracovní poměr není v zákoně definován, nicméně patří spolu s pracovněprávními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti mezi základní pracovněprávní vztahy, na jejichž základě je legálně vykonávána závislá práce. „*Prostřednictvím pracovního poměru, který představuje jádro pracovního práva, realizují občané ústavní právo na práci.*“<sup>45</sup> Další skupinou pracovněprávních vztahů jsou pracovněprávní vztahy související se základními pracovněprávními vztahy a další právní vztahy účasti na práci, které ovšem nejsou předmětem této diplomové práce.

Pracovní poměr je nevýznamnějším základním pracovněprávním vztahem, neboť je nejčastější formou pracovněprávního vztahu a je také nejpodrobněji zákonně upraven. Pracovní poměr je zároveň nejvíce chráněným pracovněprávním vztahem účasti na práci, zaměstnanci je garantován určitý standard pracovních podmínek, od kterých není možné se platně odchýlit, a to především ve srovnání s pracovněprávními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

#### 3.2. Povaha pracovního poměru

Pracovní poměr je ve většině případů založen pracovní smlouvou<sup>46</sup>, která předpokládá souhlas obou smluvních stran. Dalším způsobem vzniku pracovního poměru je jmenování, i v tomto případě je nutný souhlas zaměstnance se jmenováním, ač je jmenování samo o sobě jednostranným právním jednáním zaměstnavatele. Vzhledem k četnosti pracovních poměrů založených pracovní smlouvou a oboustranného souhlasu i v případě vzniku pracovního poměru jmenováním můžeme prohlásit, že pracovní poměr je vztahem smluvním.

---

NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 14-17.

Dostupné také z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_253.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf)> [cit. 2013-10-17];

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 23-25.

<sup>45</sup> GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 227.

<sup>46</sup> Více k vzniku pracovního poměru v další kapitole.

Dále můžeme prohlásit, že se jedná o závazkový synallagmatický vztah, neboť na jedné straně stojí závazek zaměstnance vykonávat závislou práci, na straně druhé právo zaměstnavatele tento výkon práce řídit dle svých potřeb v zákonných mezích, povinnost zaměstnavatele vytvářet vhodné podmínky pro výkon práce a tak dále. „*Pracovní poměr je závazkovým vztahem, v němž je zaměstnavatel oprávněn disponovat se zaměstnancem a zaměstnanec v rámci pracovního závazku je povinen se této dispozici podřídit.*“<sup>47</sup> Povinnosti zaměstnance odpovídá právo zaměstnavatele a naopak.

Zaměstnanec je povinen vykonávat závislou práci osobně, není možné, aby byl při výkonu práce zastoupen. Zaměstnanec je osobou podřízenou, zaměstnavatel ze zákona řídí a organizuje práci zaměstnance v mezích zákonné či smluvní úpravy pracovního poměru, hovoříme tedy o osobní a organizační povaze pracovního poměru.

Kolektivní povaha pracovního poměru je spatřována ve dvou aspektech. Za prvé je typické, že se zaměstnanec začleňuje do pracovního kolektivu, se kterým by měl být v souladu při výkonu práce, a je především na zaměstnavateli, aby dokázal jednotlivé zaměstnance při výkonu závislé práce sladit. Za druhé je pracovní poměr předpokladem pro účast zaměstnance na kolektivních pracovněprávních vztazích především prostřednictvím odborové organizace či jiného zástupce zaměstnanců.

Pro pracovní poměr je dále typická jeho úplatnost. Odměna za výkon závislé práce je silně chráněna i v rámci snahy o vyšší flexibilizaci pracovního poměru, neboť se jedná o prostředky na životní potřeby zaměstnanců a jejich blízkých (více k ochraně příjmu výše).

### **3.3. Subjekty, objekt, obsah pracovního poměru**

Subjekty pracovního poměru jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnancem je vždy osoba fyzická. Zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická. Subjektem pracovního poměru může být pouze osoba s právní osobností a způsobilostí pracovněprávně relevantně jednat. V případě zaměstnance je možné, aby *Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se [zavázal] k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu.*<sup>48</sup> V případě, že nezletilý, který nedosáhl 16 let, platně uzavře pracovní smlouvu či smlouvu o výkonu práce zakládající mezi

---

<sup>47</sup> GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 231.

<sup>48</sup> § 35 zákona 89/2012 Sb., občanského zákoníku ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, zákonný zástupce nezletilého může rozvázat jeho pracovní poměr či obdobný pracovněprávní vztah, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem. Tato úprava je právem kritizována, neboť umožňuje třetí straně ukončit pracovní poměr či obdobný pracovněprávní vztah, který platně vznikl. Nicméně je třeba přiznat, že dopad tohoto ustanovení zřejmě nebude velký a jeho aplikace bude spíše raritní.<sup>49</sup>

V případě, že je zaměstnavatelem fyzická osoba, získává způsobilost stát se zaměstnavatelem již narozením<sup>50</sup>, nicméně pracovněprávně relevantně je ve většině případů fyzická osoba jako zaměstnavatel oprávněna jednat až okamžikem plné svéprávnosti i v případě, že tato svéprávnost bude přiznána před dovršením zletilosti. Je třeba upozornit na to, že zákonná úprava statusu osob je obsažena v občanském zákoníku, je tedy třeba se vypořádat i s jeho ustanoveními, která uvádějí různé výjimky z výše uvedeného obecného pravidla, např. ustanovení § 32 občanského zákoníku upravuje souhlas zákonného zástupce nezletilého k určitému právnímu jednání, nicméně převažuje přesvědčení, že na základě tohoto ustanovení není možné, aby osoba nezletilá jednala se souhlasem zákonného zástupce jako zaměstnavatel. Dalším zvláštním případem je situace, kdy zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, udělí souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti. Nezletilý se tak stává způsobilým k jednání, jež jsou s touto činností spojena. K platnosti tohoto souhlasu je vyžadováno přivolení soudu a v takovém případě převažuje názor, že nezletilý bude pracovněprávně relevantně jednat jako zaměstnavatel (§ 33 občanského zákoníku).

V případě zaměstnavatele, který je právnickou osobou, vycházíme z omezené subjektivity právnických osob dle § 20 občanského zákoníku: *Právnická osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou.*, stejně tak jako z omezeného rozsahu způsobilosti k právnímu jednání.<sup>51</sup> Právnická osoba je *organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost,*

---

<sup>49</sup> Více v kapitole 5. pojednávající o skončení pracovního poměru.

<sup>50</sup> Úvahy týkající se nascitura ponechám literatuře zaměřené na toto téma.

Srov. např.: SPRINGINSFELDOV, Nelly, SMEJKAL, Michal. Fyzická osoba jako subjekt pracovního poměru, aneb proč je na některé věci v 15 letech brzy?. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2015, č. 18, str. 637.

<sup>51</sup> Více: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 64 a n.

nebo jehož právní osobnost zákon uzná (§ 20 občanského zákoníku) a její právní osobnost zákon uznává od jejího vzniku do zániku (§ 118 občanského zákoníku). Den vzniku a zániku právnické osoby je dále stanoven zákonem.<sup>52</sup>

Objektem pracovního poměru je výkon závislé práce zaměstnancem za mzdu v podřízeném postavení vůči zaměstnavateli. Závislá práce, jak uvádím výše, je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně (§ 2 odst. 1 zákoníku práce). Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě (§ 2 odst. 2 zákoníku práce) a musí být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu (§ 3 zákoníku práce). Závislá práce vykonávaná v pracovním poměru je typicky určena druhově, na rozdíl od prací konaných na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>53</sup>

Obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti jeho účastníků. V rámci souboru práv a povinností rozlišujeme tzv. pracovní závazek. Pracovní závazek „zahrnuje vzájemná práva a povinnosti, které jsou shodné pro všechny druhy pracovních poměrů, tzn. musí se vyskytovat v každém pracovním poměru.“, jedná se o „termín používaný tradičně teorií pracovního práva pro označení souboru esenciálních práv a povinností charakterizujících pracovní poměr (či, v širším pojetí, základní pracovněprávní vztah).“<sup>54</sup> Jak uvádím výše, pracovní poměr je synallagmatický závazkový vztah, právu jednoho subjektu odpovídá povinnost subjektu druhého. Nejvýznamnějšími právy a povinnostmi pracovního poměru, resp. právy a povinnostmi tvořícími obsah pracovního závazku, jsou:

- povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, umožnit její řádný výkon, této povinnosti odpovídá právo zaměstnance toto po zaměstnavateli požadovat;

---

<sup>52</sup> Srov.: HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 38 a n.

<sup>53</sup> Srov.: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 140.

<sup>54</sup> Obě citace: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 144.



- povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci odměnu za práci (mzdu či plat) a právo zaměstnance tuto odměnu požadovat;
- povinnost zaměstnance vykonávat práci osobně dle pokynů zaměstnavatele a právo zaměstnavatele osobní výkon práce po zaměstnanci požadovat.<sup>55</sup>

Obecná povinnost, kterou mají jak zaměstnanec, tak zaměstnatel, je dodržovat při přidělování, organizování a výkonu práce veškeré právní předpisy, které se jí týkají, smluvní ujednání účastníků a vnitřní předpisy zaměstnavatele.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Srov.: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 230 a n.

<sup>56</sup> K obsahu pracovního poměru srov. např.:

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 144;

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 270.

## 4. Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká jmenováním či pracovní smlouvou. Jmenování jako způsob vzniku pracovního poměru je spíše výjimečné a vzniká tak pracovní poměr zaměstnanců jmenovaných do funkce dle zvláštních právních předpisů a u vedoucích zaměstnanců taxativně určených zaměstnavatelů dle ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se o jednostranné právní jednání zaměstnavatele, nicméně souhlas zaměstnance je nutnou podmínkou platnosti tohoto atypického jednostranného právního jednání, neboť není možné zaměstnance nutit k výkonu práce bez jeho souhlasu. Tento souhlas není součástí samotného jmenování, proto jde o jednostranné právní jednání. Jmenováním vzniká navíc pracovní poměr pouze u zaměstnance, který dosud není v pracovním poměru u tohoto zaměstnavatele. Pakliže již v takovém pracovním poměru je, jmenováním pouze dochází ke změně druhu jeho práce a postavení a začne se tak na něj vztahovat režim jmenovaného zaměstnance. Vzhledem k výjimečnosti tohoto způsobu vzniku pracovního poměru se mu v této práci nebudu dále věnovat kromě stručné zmínky v kapitole pojednávající o skončení pracovního poměru.<sup>57</sup>

Pracovní poměr vzniká v drtivé většině případů pracovní smlouvou, které se budu věnovat podrobněji. Preference tohoto způsobu vzniku pracovního poměru vyplývá i ze znění ustanovení § 33 odst. 1 zákoníku práce, který stanovuje, že *pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak*, a také z povahy pracovního práva jako práva soukromého, pro které je typický smluvní princip.

Zákoník práce dále upravuje případy, kdy je podmínkou vzniku pracovního poměru volba dle zvláštního právního předpisu či stanov spolku. Volba je pak považována za *předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy*<sup>58</sup>, na rozdíl od situace do 31.12.2006, kdy byla volba třetím způsobem vzniku pracovního poměru. V případě, že

---

<sup>57</sup> Více k pracovnímu poměru založenému jmenováním např.:

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 176 a n.;

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav

STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 247 a n.;

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 143;

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 139 a n.

<sup>58</sup> § 33 odst. 2 zákoníku práce.

by tento předpoklad nebyl naplněn, lze s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem případu uvažovat o neplatnosti uzavřené pracovní smlouvy, neboť by tak mohla být v rozporu se zákonem a smysl a účel zákona by neplatnost této pracovní smlouvy vyžadoval. Takový závěr lze učinit pouze při znalosti konkrétních okolností jednotlivého případu. Navíc by se zřejmě jednalo o neplatnost relativní, které by se mohl dovolat pouze zaměstnanec, který neplatnost nezpůsobil.<sup>59</sup>

Je třeba ještě upozornit na to, že § 33 zákoníku práce je normou kogentní, není tedy možné platně založit pracovní poměr jinými způsoby než dvěma výše uvedenými. V praxi by pak opět záleželo na konkrétních okolnostech, zda by se např. nepojmenovaná smlouva považovala za smlouvu pracovní, neboť se právní jednání posuzuje dle svého obsahu.<sup>60</sup>

#### **4.1. Pracovní smlouva a její podstatné náležitosti**

Pracovní smlouva je „*dvoustranné právní jednání spočívající v souhlasném projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr.*“<sup>61</sup> Tento způsob vzniku pracovního poměru nejvíce odpovídá povaze individuálního pracovního práva jako práva soukromého a zároveň také plně vyjadřuje ústavní zásadu svobodné volby zaměstnání<sup>62</sup>, neboť tak dává zaměstnanci i zaměstnavateli k úvaze, s kým pracovní poměr uzavřít, zda vůbec a za jakých podmínek či v jakém okamžiku.

Vznik pracovního poměru pracovní smlouvou je typický způsob vzniku pracovního poměru, který není omezen co do okruhu zaměstnavatelů či zaměstnanců s výjimkou případů, kdy má být pracovní poměr dle ustanovení zvláštního zákona nebo ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce založen jmenováním.

Dle teorie je možné rozlišovat v obsahu právního jednání náležitosti podstatné nebo nezbytné, které musí být v právním jednání obsaženy, aby platně vzniklo s těmi právními důsledky, které strany předpokládají, dále odlišujeme náležitosti obvyklé, které strany obvykle vyžadují, a náležitosti nahodilé, které se v praxi nevyskytují příliš často.

---

<sup>59</sup> § 580 odst. 1 občanského zákoníku.

Více k volbě jako předpokladu založení pracovního poměru např.:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 202.

<sup>60</sup> § 555 odst. 1 občanského zákoníku.

<sup>61</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 210.

<sup>62</sup> Čl. 26 Listiny základních práv a svobod.

Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy, bez kterých by pracovní smlouva nebyla platně uzavřena, dle ustanovení § 34 zákoníku práce jsou:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- den nástupu do práce.

Druh práce v pracovní smlouvě vymezuje činnost, kterou se zaměstnanec zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat a zároveň kterou se zaměstnavatel zavazuje zaměstnanci přidělovat. Právem zaměstnance je, aby mu nebyla přidělována práce jiného druhu, a jeho povinností bude sjednaný druh práce vykonávat, čemuž odpovídá právo zaměstnavatele na výkon sjednaného druhu práce zaměstnancem a povinnost přidělovat zaměstnanci pouze práci sjednaného druhu. Druh práce může být sjednán jak úžeji tak i poměrně široce, stále se však musí jednat o dostatečně určité vymezení druhu práce, aby se nejednalo o neurčité právní jednání a nebyla možná libovůle na straně zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci jakoukoli práci. Dále je možné i alternativní sjednání druhu práce, nicméně opět s tou podmínkou, aby výsledný rozsah práce zaměstnance nemohl být příliš neurčitý a tak ponechán na libovůli zaměstnavatele. Určitost vymezení druhu práce bude záležet na konkrétní situaci, která může být ovlivněna i počtem zaměstnanců u zaměstnavatele či jinými okolnostmi. Jakým způsobem bude vymezen druh práce má významný dopad na dispoziční oprávnění zaměstnavatele s konkrétním zaměstnancem a jeho činností, určuje hranice organizační a řídicí pravomoci zaměstnavatele. V praxi bude obvyklé, že druh práce bude sjednán relativně určitě názvem určité profese a obsah sjednaného druhu práce bude blíže určen v tzv. *pracovní náplni*. Pracovní náplň je ve většině případů závazný jednostranný pokyn zaměstnavatele zaměstnanci k obsahu sjednaného druhu práce, ve kterém konkrétněji definuje práva a povinnosti zaměstnance a jeho pracovní úkoly. Pracovní náplň může zaměstnavatel takto jednostranně měnit, a to i bez souhlasu zaměstnance za předpokladu, že bude stále zahrnuta v sjednaném druhu práce. Je ovšem možné, aby pracovní smlouva či dodatek pracovní smlouvy obsahoval i pracovní náplň, která může blíže konkretizovat nebo měnit druh práce sjednaný v původní pracovní smlouvě. V takovém případě by ke změně pracovní náplně bylo třeba souhlasu obou smluvních stran jako ke každé jiné změně pracovní či jiné smlouvy.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Více k druhu práce v pracovní smlouvě:

Druhou nezbytnou náležitostí pracovní smlouvy je místo výkonu práce. Místo výkonu práce může být opět sjednáno velmi úzce, např. přesnou adresou provozovny, či široce, např. celé území České republiky. Je možné v pracovní smlouvě sjednat i více míst výkonu práce. Vymezení místa výkonu práce je z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele velmi významné, neboť umožňuje zaměstnavateli disponovat se zaměstnancem z prostorového hlediska a dále také z důvodu vymezení pracovní cesty a cestovních náhrad. Přeložit zaměstnance do jiného místa výkonu práce lze pouze s jeho souhlasem. Za účelem ochrany zaměstnance přišel zákonodárce s konceptem pravidelného pracoviště, neboť vychází z toho, že zvýšené náklady na cestu do místa výkonu práce, které mohou nastat a pravděpodobně vždy nastanou v případech, kdy je místo výkonu práce sjednáno velmi široce či alternativně, by měl nést zaměstnavatel. Pravidelné pracoviště je možné sjednat v pracovní smlouvě. V případě, že se tak nestane, není to nezbytná součást pracovní smlouvy, bude se pro určení pravidelného pracoviště vycházet z domněnek stanovených v § 34a zákoníku práce.<sup>64</sup> Zákonodárce předpokládá, že místo výkonu práce může být sjednáno poměrně široce a přichází s ochranou zaměstnance.

Třetí nezbytnou náležitostí pracovní smlouvy je sjednání dne nástupu do práce. Den nástupu do práce je významný především proto, že v tento den vzniká pracovní poměr, a to i v případě, že zaměstnanec do práce nenastoupí. Den nástupu do práce může být sjednán konkrétním datem či jinak, např. dnem následujícím po dokončení vzdělání či odchodu určité zaměstnankyně na mateřskou dovolenou, může se jednat o den pracovního klidu či den, ve kterém zaměstnanec nemá stanovenou směnu. Je třeba sjednat den nástupu do práce tak, aby tento údaj byl dostatečně určitý a nevzbuzoval

---

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 212;

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 257 a n.;

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 139.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 78 a n.;

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 141 a n.

<sup>64</sup> Více k pravidelnému pracovišti např.:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 218 a n.;

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 140;

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 155 a n.

pochybnosti. Sjednaný den nástupu do práce je významný i z toho důvodu, že pokud zaměstnanec do práce ve sjednaný den nenastoupí, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se o ní zaměstnavatel do týdne nedozví, dává zákoník práce zaměstnavateli možnost od pracovní smlouvy odstoupit. Odstoupení od pracovní smlouvy je možné pouze do doby, než zaměstnanec do práce nastoupí třeba i se zpožděním, a pouze za podmínky písemné formy odstoupení, jinak se k odstoupení nepřihlíží.

Výše uvedené podstatné náležitosti musí být v pracovní smlouvě obsaženy tak, aby dle zákona platně vznikl pracovní poměr – mohou být také označeny za tzv. *objektivní nezbytné náležitosti*, dále je na vůli smluvních stran, zda budou považovat některá další možná ustanovení pracovní smlouvy za podstatná, bez kterých pro ně smluvní vztah nevznikne, tzv. *subjektivní nezbytné náležitosti*.<sup>65</sup> O některých frekventovaných subjektivních nezbytných náležitostech se zmíním dále.

Na proces uzavírání pracovní smlouvy použijeme ustanovení občanského zákoníku subsidiárně, pokud zákoník práce neobsahuje vlastní úpravu. Takovou speciální odchylkou je ustanovení § 34 odst. 4 zákoníku práce o formální náležitosti pracovní smlouvy, které stanovuje, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. V případě, že není požadavek písemné formy splněn, aplikuje se ustanovení § 20 zákoníku práce, které stanoví: *Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, neboť dle ustanovení § 582 občanského zákoníku by v případě nedodržení písemné formy pracovní smlouvy byla výsledkem relativní neplatnost této smlouvy. V případě, že tedy pracovní smlouva nebude z nějakého důvodu uzavřena písemně, je možné tento nedostatek dodatečně zhojit. Námitka neplatnosti je možná pouze do okamžiku, než zaměstnanec začne s výkonem práce pro zaměstnavatele. Možnost dodatečného zhojení ovšem nikterak nevyklučuje sankcionování zaměstnavatele dle veřejnoprávních předpisů, které postihují nedodržení písemné formy pracovní smlouvy.*<sup>66</sup> Stejně tak se zaměstnavatel vystavuje

---

<sup>65</sup> Termíny uvedené: GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 257 a n.

<sup>66</sup> § 12 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

možnému správnímu postihu, pokud neposkytne jedno písemné vyhotovení pracovní smlouvy zaměstnanci.

Nejednotný názor panuje ohledně aplikace ustanovení občanského zákoníku o smlouvách adhezního typu na pracovní smlouvu. Podle některých názorů může být pracovní smlouva typickou smlouvou adhezního typu za splnění předpokladů pro smlouvu adhezního typu vyjádřených v ustanovení § 1798 občanského zákoníku.<sup>67</sup> Podle jiného názoru je zákoník práce založen na ochraně zaměstnance, nikoli na obecné ochraně slabší smluvní strany, a dává tak zaměstnanci postavení, které by aplikace ustanovení občanského zákoníku o adhezních smlouvách mohla narušit v neprospěch zaměstnance. Jedná se tedy o institut v pracovněprávních vztazích neaplikovatelný.<sup>68</sup> Je třeba podotknout, že drtivá většina zdrojů zabývajících se adhezními smlouvami v rámci pracovního práva se přiklání k názoru, že se ustanovení občanského zákoníku o adhezních smlouvách na pracovní smlouvu a jiné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem aplikují. K takovému názoru se sama přikláním.

Dále je odbornou veřejností ne vždy jednotně přijímán názor, že je při aplikaci ustanovení § 2001 a následujících občanského zákoníku možné, aby si smluvní strany pracovní smlouvy ujednaly další možnosti odstoupení od pracovní smlouvy. V takovém případě je ale v souladu s dosavadní judikaturou nutné, aby byly zároveň sjednány i důvody odstoupení<sup>69</sup>, a to dostatečně určitě, a stále bude platit možnost takového odstoupení pouze do chvíle, než zaměstnanec nastoupí do práce, neboť zákonná ustanovení týkající se skončení pracovního poměru jsou kogentní.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> Názor vyjádřen např.:

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 82 a n.;

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 143 a n.;

HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2004, č. 7, str. 234 a 238;

JOUZA, Ladislav. Jak NOZ ovlivní vznik pracovního poměru. *Právní rádce: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: Economía a.s., 2013, č. 12, str. 58.;

BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*. Olomouc, 2014, č. 1, str. 4 a n.

<sup>68</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 211 a n.

<sup>69</sup> S tímto ne všichni odborníci souhlasí – srov.: BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*. Olomouc, 2014, č. 1, str. 5 a n.

<sup>70</sup> Více k odstoupení od pracovní smlouvy např.:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 216 a n.;

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 81 a n. a s. 141;

Kromě samotné pracovní smlouvy, jejího obsahu a formy upravuje zákoník práce či jiné zákony některé aspekty předsmulvních vztahů, z nichž nejvýznamnější je stanovení rozsáhlé informační povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci.<sup>71</sup> Občanský zákoník dále upravuje předsmulvně odpovědnost stran, které se v této práci nebudou blíže věnovat.<sup>72</sup> Pakliže pracovní smlouva neobsahuje informace o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat písemně nejpozději do měsíce po vzniku pracovního poměru.

## 4.2. Další možná ujednání v pracovní smlouvě

Pracovní smlouva obsahuje v obvyklých případech mnohá další ujednání kromě výše uvedených tří podstatných náležitostí. Zda smluvní strany využijí možnost upravit podmínky pracovního poměru v pracovní smlouvě za hranici nezbytně nutných ustanovení, je plně na vůli smluvních stran a v běžné praxi bude zcela obvyklé, že této možnosti využijí a upraví široké spektrum práv a povinností plynoucích z pracovního poměru či je upraví ve zvláštní dohodě či dodatku pracovní smlouvy. Mezi obvyklá ujednání bude patřit stanovení doby trvání pracovního poměru, mzdových podmínek, možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cesty, zkušební doby, konkurenční doložky či úpravy velikosti úvazku zaměstnance. Výše již byla zmíněna možnost určit v pracovní smlouvě pravidelné pracoviště zaměstnance či další případy odstoupení od pracovní smlouvy.

---

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 79 a n.;

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 142 a n.;

HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2004, č. 7, str. 239.

<sup>71</sup> § 31, 37 a část 12 zákoníku práce.

<sup>72</sup> Více k předsmulvním vztahům možno dohledat zde:

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 81 a n. a 132 a n.;

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 251 a n.;

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 146 a n.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 64 a n.;

JOUZA, Ladislav. Jak NOZ ovlivní vznik pracovního poměru. *Právní rádce: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: Economia a.s., 2013, č. 12, str. 58;

HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck, 2004, č. 7, str. 240.



#### **4.2.1. Doba trvání pracovního poměru – pracovní poměr na dobu určitou**

Ujednání o délce trvání pracovního poměru může být obsahem pracovní smlouvy, není však její podstatnou náležitostí a stranám se ponechává na jejich vůli, zda dobu trvání pracovního poměru sjednají. Praktický význam má pouze ujednání o omezené délce trvání pracovního poměru, ustanovení zákona z pracovního poměru na dobu neurčitou vychází. Preference pracovního poměru na dobu neurčitou je patrná ze dvou nevyvratitelných právních domněnek obsažených v ustanovení § 39 zákoníku práce. Pakliže nebyla doba trvání pracovního poměru ve smlouvě výslovně sjednána, pracovní poměr trvá po neurčitou dobu. Pakliže byla doba trvání pracovního poměru sjednána v rozporu s kogentními ustanoveními zákona a zaměstnanec písemně oznámí zaměstnavateli po dobu trvání tohoto pracovního poměru, že trvá na dalším zaměstnávání, platí, že pracovní poměr je uzavřen na dobu neurčitou.

V případě pracovního poměru na dobu určitou sjednají zaměstnanec a zaměstnavatel jeho délku tak, aby bylo zřejmé, že je délka pracovního poměru omezena a jakým datem či jakou událostí je omezena tak, aby nebylo pochyb o konci pracovního poměru. Určitost ujednání omezené doby trvání pracovního poměru neznamena, že bude doba trvání omezena určitým datem či celkovou délkou pracovního poměru (např. 2 roky). Je možné ujednat pracovní poměr na dobu výkonu určité práce, pakliže je možné její ukončení odlišit, či je v praxi velmi časté uzavírání pracovního poměru na dobu mateřské a rodičovské dovolené jiné zaměstnankyně či zaměstnance, tedy po dobu překážky v práci jiného zaměstnance. Pracovní poměr pak skončí uplynutím určité doby, tedy právní událostí, ke které není třeba dalšího právního jednání, aby pracovní poměr skončil.

Zároveň je ale nutné dodržet kogentní ustanovení zákoníku práce, který délku trvání pracovního poměru, stejně tak jako počet opakování pracovních poměrů na dobu určitou mezi tímž zaměstnancem a zaměstnavatelem, omezuje. Zákonná úprava zde vychází z obecné ochrany zaměstnance, neboť pracovní poměr na dobu určitou snižuje sociální jistotu zaměstnance a může tak omezovat jeho možnosti v dalších oblastech života. Mimo to také Česká republika zapracovává směrnici Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené

mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS<sup>73</sup>, která uvádí některé základní zásady týkající se pracovního poměru na dobu určitou, a to především zásadu přednosti pracovního poměru na dobu neurčitou, kdy pracovní poměr na dobu určitou má být podmíněn specifiky konkrétního oboru, zaměstnavatele atd. Dále zakotvuje zásadu zákazu diskriminace zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele na dobu určitou oproti zaměstnancům s pracovním poměrem na dobu neurčitou. Další zásadou je zákaz zneužívání pracovního poměru na dobu určitou, proto má zákonodárce stanovit omezující opatření, aby nebylo možné řetězit pracovní poměry na dobu určitou bezdůvodně či po neomezenou dobu. Směrnice dále stanovuje povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o pracovním poměru na dobu neurčitou, který by mohl zaměstnanec pracující u zaměstnavatele na pracovní poměr na dobu určitou využít.

Zákoník práce tak určuje v ustanovení § 39 maximální délku pracovního poměru na dobu určitou v délce trvání 3 let s možností maximálně dvou opakování s tím, že případné prodloužení trvání pracovního poměru se považuje za jeho opakování. Celková maximální délka pracovního poměru na dobu určitou mezi totožným zaměstnavatelem a zaměstnancem tak může být v délce 9 let za předpokladu, že bude pokaždé sjednána maximální délka pracovního poměru na dobu určitou v trvání 3 let. K uvedeným omezením se nepřihlíží, pokud od skončení posledního pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň tří let. Výjimka ze zákonného omezení délky a počtu opakování pracovních poměrů na dobu určitou je možná pouze ze závažných provozních důvodů nebo z důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze práce dle ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce.<sup>74</sup> Dále se úprava nevztahuje na agenturní zaměstnance.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> Směrnice Rady ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou dostupná také zde: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/1417/sr\\_1999\\_070.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1417/sr_1999_070.pdf)> [cit. 2015-11-28].

<sup>74</sup> Toto ustanovení bylo do zákoníku práce přijato novelou provedenou zákonem č. 155/2013 Sb.

<sup>75</sup> Více k pracovnímu poměru na dobu určitou:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 233 a n.;

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 147;

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 164 a n.;

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 236 a n.;

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 174 a n.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 90 a n.

Toto nastavení maximální dovolené délky pracovního poměru na dobu určitou a počet jeho opakování umožňuje vyšší využití tohoto druhu pracovního poměru oproti úpravě do 31.12.2011. Ta umožňovala sjednat pracovní poměr na dobu určitou mezi totožnými subjekty na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru, což platilo i na každý další poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky, pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou neuplynula doba alespoň 6 měsíců, pak se k pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmito účastníky již nepřihlíželo.

#### **4.2.2. Zkušební doba**

Ujednání o zkušební době je dalším z možných ustanovení, které mohou strany pracovní smlouvy zakomponovat do obsahu smlouvy. Zkušební doba však může být sjednána i ve zvláštní dohodě odděleně od pracovní smlouvy. Účelem zkušební doby je prověření oboustranné spokojenosti s pracovním poměrem, zaměstnanci umožňuje ověřit si, zda mu pracovní činnost, zaměstnavatel a další podmínky výkonu práce plně vyhovují, stejně tak má zaměstnavatel možnost ověřit si, zda je pro něj zaměstnanec přínosem. Oběma subjektům se prostřednictvím institutu zkušební doby dává příležitost vyzkoušet pracovní poměr a případně ho bez přílišných formalit a časové náročnosti ve zkušební době zrušit. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou kdykoli v průběhu zkušební doby pracovní poměr jednostranně ukončit i bez uvedení důvodu a bez nutnosti setrvání po dobu výpovědní doby.<sup>76</sup>

Vzhledem k tomu, že po celou délku zkušební doby se zaměstnanec i zaměstnavatel nacházejí v nejistotě ohledně pokračování pracovního poměru, zákonodárce omezil délku této lhůty kogentním ustanovením § 35 zákoníku práce na maximálně *tři měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru* a 6 měsíců u vedoucího zaměstnance. Zároveň nesmí zkušební doba překročit polovinu délky pracovního poměru v případě pracovního poměru na dobu určitou. Zkušební doba musí být sjednána nejpozději v den nástupu do práce, pakliže zkušební doba sjednána nebude, nelze ji již platně sjednat dodatečně. V případě, že bude sjednána kratší zkušební doba, než umožňuje zákon, není možné zkušební dobu dodatečně prodloužit ani z vůle obou smluvních stran. Ze zákona se však zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních

---

<sup>76</sup> Více v další kapitole.

překážek v práci a o dobu celodenní dovolené zaměstnance, neboť by tím mohl být narušen účel zkušební doby. Pakliže by zkušební doba byla sjednána v délce překračující zákonnou hranici, byla by neplatná<sup>77</sup> ta část zkušební doby, která překračuje zákonnou hranici, nikoli tedy zkušební doba jako celek.<sup>78</sup>

### 4.2.3. Konkurenční doložka

Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou sjednat v pracovní smlouvě či zvláštní dohodě mimo pracovní smlouvu konkurenční doložku, která stanoví, že se zaměstnanec po určitou dobu po skončení pracovního poměru u zaměstnavatele *zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu*<sup>79</sup>, a zaměstnavatel se po tuto dobu zavazuje poskytovat zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání nejméně ve výši poloviny průměrného výdělku za každý měsíc plnění povinnosti zaměstnance plynoucí z konkurenční doložky. Takovéto ujednání bude mít smysl pouze u omezeného okruhu zaměstnanců, kteří mohli přijít do styku s informacemi, postupy či jinými znalostmi u zaměstnavatele, které by zaměstnavatele mohly výrazněji poškodit, pokud by je bývalý zaměstnanec využil u jiného zaměstnavatele či v rámci samostatně výdělečné činnosti. Za účelem předejití zneužívání tohoto ustanovení vůči jakémukoli zaměstnanci, u kterého předmět jeho činnosti konkurenční doložku neodůvodňuje, ustanovení § 310 odst. 2 zákoníku práce stanovuje omezení v tomto smyslu. Dále zákoník práce omezuje

---

<sup>77</sup> V rámci odborné veřejnosti není vyjasněn názor, zda se jedná o neplatnost absolutní či relativní. Více: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 2225 a n.

<sup>78</sup> Více ke zkušební době:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 222 a n.;

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 146.;

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 260 a n.;

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 175 a n.;

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 157 a n.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 82 a n.;

JOUZA, Ladislav. Jak NOZ ovlivní vznik pracovního poměru. *Právní rádce: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: Economia a.s., 2013, č. 12, str. 58.;

BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*. Olomouc, 2014, č. 1, str. 1 a n.

<sup>79</sup> § 310 a n. zákoníku práce.

maximální dobu trvání konkurenční doložky na 1 rok, neboť se nedá očekávat, že by i po této době trvala možnost poškození zaměstnavatele.

Konkurenční doložka musí být sjednána písemně a její sjednání je možné kdykoli v průběhu pracovního poměru. Zákon dále stanoví právo zaměstnavatele od konkurenční doložky odstoupit v průběhu pracovního poměru a právo zaměstnance konkurenční doložku vypovědět, pokud je zaměstnavatel alespoň 15 dnů v prodlení s výplatou peněžité kompenzace. Strany si také mohou ujednat smluvní pokutu pro případ, že některá ze stran konkurenční doložky poruší povinnosti z ní plynoucí. Tato smluvní pokuta by měla odpovídat hodnotě znalostí, které chce zaměstnavatel touto doložkou chránit, stejně tak jako omezením, která vznikají pro zaměstnance tím, že se po určitou dobu nemůže uplatnit v dosavadním oboru.<sup>80</sup>

### 4.3. Projevy flexicurity při vzniku pracovního poměru

Z hlediska flexicurity je významná především vysoká míra flexibility při vzniku pracovního poměru založená na svobodné vůli zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr či vůbec činit jakékoli kroky k jeho uzavření. Zaměstnavatel se svobodně rozhoduje o tom, zda je pro něj vhodné přijmout dalšího zaměstnance, jakým způsobem bude pracovní místo nabízet, co pro něj bude při rozhodování o obsazení pracovního místa rozhodující, jaké bude klást na budoucího zaměstnance požadavky atd. Zaměstnanec se na druhé straně svobodně rozhoduje o tom, zda bude vyhledávat pracovní nabídky, přihlásí se do výběrového řízení či jaké podmínky výkonu práce bude požadovat. Do uzavření pracovního poměru a vzniku vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance vycházíme z rovnosti stran při sjednávání a uzavírání pracovního poměru, žádná ze smluvních stran pracovní smlouvy nemůže být nucena k uzavření pracovní smlouvy či k jejímu uzavření ve znění, které jí nevyhovuje.

---

<sup>80</sup> Ke konkurenční doložce srov.:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 216 a n.;

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 150;

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav

STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 263 a n.;

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 621 a n.;

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 179 a n.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 82 a n.

Nicméně i zde se setkáváme s námitkami, které upozorňují na sociální a ekonomickou nerovnost jedné ze stran smlouvy, obvykle zaměstnance, která může omezovat tuto smluvní stranu v možnosti vyjednávání podmínek pracovní smlouvy. Omezujícím ochranným faktorem jsou pak především kogentní ustanovení zákona, které musí strany dodržet, a to i v tom smyslu, že způsob vzniku pracovního poměru je upraven kogentně a účastníci si tak nemohou zvolit jiný ani po vzájemné dohodě.

Výrazným znakem flexibility je velice úzké vymezení podstatných náležitostí pracovní smlouvy, které tak příliš neomezují smluvní strany při jejím sjednávání a umožňují jim do pracovní smlouvy či jiné zvláštní dohody zakotvit ta ustanovení, která považují za významná a mají vůli je upravit. Naopak ochranný prvek je patrný z povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru dle ustanovení § 31 a 37 zákoníku práce<sup>81</sup>, některé z těchto práv a povinností strany mohly upravit v pracovní smlouvě, jiné mohou být dány vnitřním předpisem zaměstnavatele, ale zaměstnanci se tak garantuje komplexní přehled o své situaci u zaměstnavatele.

V případě jednotlivých podstatných náležitostí pracovní smlouvy lze obecně říci, že flexibilní možnost dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ohraničují mantinely kogentních norem pracovního práva za účelem ochrany zaměstnance před libovůlí zaměstnavatele. Zákoník práce také obsahuje některé pomocné dispozitivní normy za účelem ochrany minimálního standardu zaměstnance.

V rámci sjednání druhu práce je možná dohoda smluvních stran s tím omezením, že není možné sjednat druh práce neurčitě či příliš obecně tak, aby mohl zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci téměř jakoukoli práci. Druh práce pak strany mohou upřesnit v tzv. pracovní náplni, která může být součástí pracovní smlouvy či může být obsažena ve zvláštní dohodě stran. Pakliže smluvní strany tuto pracovní náplň společně neujednají, může být součástí jednostranného vnitřního pokynu zaměstnavatele s tím, že pak bude moci být měněna jednostranně zaměstnavatelem i bez souhlasu zaměstnance. Tato možnost je omezena sjednaným druhem práce, který nesmí zaměstnavatel měnit či z něj vybočovat, pouze ho více konkretizovat. Druh práce tedy může být flexibilně

---

<sup>81</sup> V souladu se směrnicí Rady č. 91/553/EEC ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru; Dostupná zde: < <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:31991L0533&from=EN> > [cit. 2015-11-25].

sjednán smluvními stranami pracovní smlouvy, poté již nemůže být jednostranně měněn. Zároveň je zaměstnanec chráněn před příliš neurčitým vymezením druhu práce, ze kterého by plynula libovůle zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci jakoukoli práci. Dále je na vůli smluvních stran, zda zahrnou pracovní náplň do dvoustranné dohody či nikoli. Pokud pracovní náplň společně neupraví, nastupuje flexibilní možnost zaměstnavatele pracovní náplň upravit jednostranně s tím ochranným omezením, že nesmí vybočit ze sjednaného druhu práce.

Místo výkonu práce a šíře, s jakou bude sjednáno, jsou opět ponechány na vůli stran smlouvy, zaměstnanec je přitom chráněn proti přílišným výdajům na cestu do místa výkonu práce a jiným negativním důsledkům alternativního či příliš širokého sjednání místa výkonu práce (více než jedna obec) institutem pravidelného pracoviště. Pravidelné pracoviště strany mohou opět sjednat jako součást pracovní smlouvy s tím, že zákonodárce omezuje šíři pravidelného pracoviště na jednu obec jako další projev ochrany zaměstnance. Pakliže tak neučiní, užijí se právní domněnky obsažené v zákoníku práce, které pravidelné pracoviště stanoví nezávisle na vůli smluvních stran. Opět je tedy ponechána dohoda na vůli stran s tím, že zákoník práce přichází s omezujícími ochrannými mantinely.

Sjednání dne nástupu do práce umožňuje stranám zřejmě nejvyšší míru flexibility. Zákonodárce neomezuje vůli smluvních stran žádným výslovným ustanovením kromě obecného požadavku na určitost ujednání stran. Se sjednaným dnem nástupu do práce je spojena povinnost zaměstnance do práce nastoupit. V případě, že tak zaměstnanec neučiní a zaměstnavatel se do týdne nedozví o překážce v práci na straně zaměstnance, dává mu právní úprava flexibilní možnost od pracovní smlouvy odstoupit se dvěma omezeními za účelem ochrany zaměstnance. Těmito omezeními jsou povinná písemná forma odstoupení od pracovní smlouvy a možnost zaměstnavatele odstoupit pouze do okamžiku, kdy zaměstnanec do práce nastoupí.

Ve své práci jsem dále zmínila právo odstoupení od pracovní smlouvy do okamžiku, kdy ještě není započato s výkonem práce, za použití obecných ustanovení občanského zákoníku týkajících se odstoupení od smlouvy. Toto ujednání musí dle dosavadní judikatury obsahovat přesné vymezení důvodů odstoupení tak, aby stranám nebyla dána libovůle v odstoupení od pracovní smlouvy a přílišná nejistota ohledně

existence smluvního vztahu. Opět je zde tedy omezena flexibilita stran při sjednávání možnosti odstoupení od pracovní smlouvy.

I v případě vzniku pracovního poměru jmenováním je flexibilita poměrně vysoká, neboť pracovní poměr ani v tomto případě nemůže vzniknout bez souhlasu zaměstnance.

V pracovním poměru na dobu určitou, resp. v ujednání o omezené délce trvání pracovního poměru, je třeba spatřovat poměrně velkou flexibilitu zaměstnávání, neboť se pracovní poměr na dobu určitou vyznačuje především jednodušším způsobem skončení pracovního poměru – uplynutím času, se kterým obě strany pracovní smlouvy předem počítají. Nicméně vzhledem k možným negativním sociálním důsledkům pro zaměstnance přichází zákonodárce jak na tuzemské úrovni, tak v rámci EU<sup>82</sup>, s množstvím omezujících ochranných prvků, kterými limituje svobodu sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou. Tyto omezující ochranné prvky sledujeme ve stanovené maximální délce trvání pracovního poměru na dobu určitou, v omezení opakování těchto poměrů u totožného zaměstnance a zaměstnavatele či v právních domněnkách pro případy, kdy bude pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu se zákonem. To jasně vyjadřuje preferenci pracovního poměru na dobu neurčitou. Pakliže se smluvní strany udrží v mezích těchto omezení určených k ochraně zaměstnance, je jim ponecháno na vůli, zda sjednají pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou, jakou dobou omezí svůj pracovní poměr, zda si zvolí jeho opakování či nikoli. Zároveň je zaměstnanci dána možnost oznámit zaměstnavateli, že požaduje, aby ho dále zaměstnával v případě, kdy je pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu se zákonem, nicméně toto oznámení učinit nemusí. Z hlediska míry flexicity považují úpravu pracovního poměru na dobu určitou za poměrně vyváženou s patrnými ochrannými prvky se zachováním vysoké míry flexibility při sjednávání tohoto pracovního poměru a jeho podmínek.

Stejně tak je možné u zkušební doby sledovat omezení v délce jejího trvání, nemožnost sjednat zkušební dobu po vzniku pracovního poměru, nutnost jejího písemného sjednání pod sankcí neplatnosti, nemožnost prodloužení zkušební doby a neplatnost přesahující délky zkušební doby jako prvky security, přesto je zde dána flexibilní možnost smluvních stran si zkušební dobu ujednat a využít ji za účelem

---

<sup>82</sup> Směrnice Rady ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou dostupná také zde: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/1417/sr\\_1999\\_070.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1417/sr_1999_070.pdf)> [cit. 2015-11-28].



prověření pracovního poměru. Sjednání zkušební doby pak dává zaměstnanci i zaměstnavateli velmi flexibilní podmínky setrvání v pracovním poměru v době jejího trvání, neboť umožňuje velmi flexibilní skončení pracovního poměru bez důvodu a bez nutnosti setrvat u zaměstnavatele po dobu výpovědní doby.

Dalším možným ujednáním, které mohou smluvní strany dle své vůle zakotvit v pracovní smlouvě či zvláštní dohodě, je konkurenční doložka. Tento institut je možné opět poměrně flexibilně sjednat, i zde jsou ale nutné ochranné prvky, neboť ve svém důsledku institut omezuje pracovní možnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru po dobu až jednoho roku od jeho skončení. Ochrannými prvky jsou omezení jejího sjednání pouze na určité zaměstnance, po kterých to lze spravedlivě požadovat, nutnost písemné formy jejího sjednání, omezení trvání na maximálně jeden rok od skončení pracovního poměru či minimální výše kompenzace zaměstnance. Prvek flexibility je možné sledovat i v tom, že je zaměstnavateli dána možnost za trvání pracovního poměru od konkurenční doložky odstoupit.

Pokud jde o další ujednání v pracovní smlouvě či v některých případech ve zvláštní dohodě, která blíže nespécifikuji, již možnost takových ujednání svědčí o široké flexibilitě při sjednávání pracovního poměru. I tato ujednání jsou ve většině případů limitována kogentními ustanoveními zákona, a to obvykle v zájmu ochrany zaměstnance a jeho postavení.

Z hlediska obecného flexicuritního modelu trhu práce je vysoká míra flexibility při vzniku pracovního poměru jedním z tradičních pilířů tohoto modelu trhu práce.<sup>83</sup> Z tohoto hlediska je možné v rámci úvah *de lege ferenda* zvažovat uvolnění některých omezení, a to především další prodloužení možného pracovního poměru na dobu určitou či délky zkušební doby, nicméně se domnívám, že sociální dopady, které by tato úprava mohla mít, odůvodňují spíše obezřetný a pozvolný přístup. Dle mého názoru je současná úprava výše uvedených institutů vyvážená z hlediska flexibility a ochrany a případné radikálnější změny by mohly tuto vyváženost negativním způsobem narušit.

---

<sup>83</sup> K flexicuritnímu modelu trhu práce více v 2. kapitole této práce.

## 5. Skončení pracovního poměru

Na úvod bych ráda uvedla, že pojem skončení pracovního poměru budu v této práci používat v širším slova smyslu jako nadřazený či zastřešující pojem obsahující všechny způsoby skončení pracovního poměru, kterými se dále v této kapitole budu zabývat. Právní úprava a odborná literatura v některých případech rozlišuje pojmy rozvázání pracovního poměru pro skončení pracovního poměru na základě právních jednání, skončení pracovního poměru v užším slova smyslu v důsledku úředního rozhodnutí a uplynutí času a zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnance či zaměstnavatele.

Skončení pracovního poměru může být definováno jako „*právní institut, který zajišťuje ukončení základního pracovněprávního vztahu, institut, jímž dochází ke skončení právního vztahu, v němž dochází k výkonu závislé práce za odměnu.*“<sup>84</sup> Z hlediska principu flexicurity je úprava skončení pracovního poměru klíčová a prostor pro uplatnění tohoto principu je zřejmě nejširší, zároveň je ale nesmírně obtížné docílit vyvážené a fungující právní úpravy. Na jedné straně je nutné umožnit oběma účastníkům pracovního poměru ukončit pracovní poměr tak, aby nebyla příliš omezena mobilita pracovní síly. Je třeba vycházet i z předpokladu, že pracovní poměr bez vůle jedné ze stran v něm setrvat nemůže dlouhodobě fungovat ku prospěchu ani jedné strany a tudíž není příliš účelné možnost skončení pracovního poměru příliš omezovat. Je nutné zajistit zaměstnanci možnost opustit nevyhovující pracovní poměr stejně tak jako umožnit zaměstnavateli řídit výkon závislé práce i výběrem vhodných zaměstnanců dle svých aktuálních potřeb. Na druhé straně je ale třeba zajistit existujícím pracovním poměrům určitou míru stability a jistoty jak z hlediska zaměstnance, tak i z hlediska zaměstnavatele. Uvědomme si, že ve většině případů je příjem z pracovního poměru hlavním zdrojem obživy zaměstnance i jeho rodiny a tudíž i toto hledisko je třeba promítnout do právní úpravy a vybavit ji přiměřeným množstvím ochranných prvků tak, aby nedocházelo k výrazně negativním sociálním dopadům, které skončení pracovního poměru s sebou obvykle nese, a především, aby byl umožněn rychlý návrat zaměstnance do dalšího pracovního procesu. Z hlediska tradičního pojetí

---

<sup>84</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 186.

flexicuritního trhu práce je třeba tuto ochranu zaměstnance zajišťovat jinými právními odvětvími, než je pracovní právo a omezování možnosti skončení pracovního poměru. V rámci pracovního práva lze omezit ochranu zaměstnance na ochranu příjmu, tedy na poskytnutí určité kompenzace v některých případech skončení pracovního poměru s cílem, aby se zmenšila možnost výpadku příjmu zaměstnance a jeho rodiny.

Aktuální právní úprava skončení pracovního poměru umožňuje zaměstnanci svobodně rozvázat pracovní poměr z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodu. Zároveň chrání zaměstnance tak, že omezuje možnosti zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem tím, že dává zaměstnavateli pouze omezené spektrum důvodů, ze kterých může se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat, pakliže se zaměstnanec a zaměstnavatel na skončení pracovního poměru nedohodnou. To zajišťuje zaměstnanci určitou jistotu stability zaměstnání. Důvody, pro které může zaměstnavatel jednostranně skončit pracovní poměr se zaměstnancem, dle mého názoru, pokrývají obvyklé situace, kdy je prakticky nemožné po zaměstnavateli žádat zachování pracovního poměru se zaměstnancem. Zaměstnanec je tedy chráněn pouze proti neodůvodněnému skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zároveň právní úprava myslí na určitou překlenovací dobu mezi projevem vůle skončit pracovní poměr a jeho skončením v podobě výpovědní doby, která umožňuje zaměstnanci nalézt jiného zaměstnavatele a zaměstnavateli slouží k nalezení nového zaměstnance či změně organizace práce, kterou odcházející zaměstnanec vykonával. Tato doba se uplatní v případech, kdy nenastaly tak závažné okolnosti, pro které by nebylo možné po účastnících pracovního poměru požadovat tuto výpovědní dobu dodržet. V některých případech skončení pracovního poměru je zaměstnanci zaručena finanční kompenzace v podobě odstupného, o kterém se stručně zmíním níže.

Výčet způsobů skončení pracovního poměru je kogentní, není tedy možné, aby se strany pracovního poměru dohodli na jiném způsobu skončení pracovního poměru, než které uvádí zákon. Způsoby skončení pracovního poměru, právní skutečnosti, s nimiž zákon spojuje skončení pracovního poměru, obvykle členíme dle výskytu vůle účastníků pracovního poměru, resp. alespoň jednoho z účastníků pracovního poměru, na právní jednání a právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru, oběma kategoriím se budu věnovat v další části své práce.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> Více k obecnému úvodu ke skončení pracovního poměru např.:

## 5.1. Skončení pracovního poměru právním jednáním

Nejčastěji dochází ke skončení pracovního poměru prostřednictvím některého z právních jednání, která mají za tímto účelem účastníci pracovního poměru k dispozici. Z tohoto důvodu můžeme považovat skončení pracovního poměru právním jednáním za nejvýznamnější a vyváženou úpravu v rámci norem pracovního práva za velmi žádanou. Účastníci pracovního poměru mají k dispozici právní jednání dvoustranné – dohodu o rozvázání pracovního poměru, a dále několik právních jednání jednostranných – výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Přestože všechna tato právní jednání vedou ke stejnému důsledku – skončení pracovního poměru, jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru se liší co do podmínek jejich užití, omezených případů, kdy lze tento způsob použít, a okolností, které účastníkům pracovního poměru přinášejí.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru reprezentuje společnou vůli nepokračovat v pracovním poměru, tato tak nejvíce odpovídá povaze soukromého práva a z hlediska obou účastníků pracovního poměru je ideálním řešením situace, kdy se na konci vzájemného vztahu a jeho podmínkách mohou plně dohodnout. Tohoto řešení není možné dosáhnout vždy. Vzhledem k tomu, že unikátní povaha pracovního poměru v zásadě neumožňuje jeho dlouhodobý výkon za situace, kdy jeden z účastníků o další pokračování tohoto vztahu nemá zájem, dává zákonodárce oběma účastníkům možnost skončit pracovní poměr jednostranně za splnění podmínek, které ten který způsob jednostranného skončení pracovního poměru vyžaduje. Z hlediska shody vůle tak jednostranné ukončení pracovního poměru nemusí být ideálním řešením, nicméně právní úprava musí myslet i na situace, kdy z různých důvodů není možné dosáhnout shody a ošetřit tyto situace tak, aby umožnila důstojný a hladký průběh skončení pracovního poměru především s ohledem na ochranu zájmů zaměstnance, pro kterého může skončení pracovního poměru znamenat nemalé negativní sociální následky.

---

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 284 a n.;

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 186 a n.;

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 185 a n.;

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 192 a n.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 109 a n.

Ve většině případů budou mít oba účastníci pracovního poměru, zaměstnanec i zaměstnavatel, k dispozici více než jedno právní jednání, kterým mohou pracovní poměr skončit, a bude na jejich volbě, který z uvedených způsobů zvolí. Je zároveň možné, aby v rámci jednoho pracovního poměru bylo učiněno více právních jednání vedoucích k jeho skončení. V takovém případě se každé z těchto právních jednání posuzuje samostatně a zánik pracovního poměru způsobuje právní jednání, jehož účinky nastaly nejdříve. „*Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně)* [pozn.: dle současné právní úpravy institut právního úkonu nahrazuje institut právního jednání] *zákoník práce ani jiné právní předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky [...]. Skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek to, že pozdější právní úkon o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný) jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru, popřípadě to, že pozdější neplatný právní úkon o rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit pokračování v pracovním poměru.*“<sup>86</sup>

Vzhledem k závažným následkům uvedených právních jednání předepisuje zákonodárce jejich písemnou formu a řádné doručení<sup>87</sup> druhému účastníkovi pracovního poměru. V případě jednostranných právních jednání vedoucích ke skončení pracovního poměru je sankcí za nedodržení písemné formy jejich zdánlivost, k právnímu jednání se nepřihlíží, nemají žádný vliv na pracovní poměr. V případě dvoustranného právního jednání – dohody o rozvázání pracovního poměru je sankcí absolutní neplatnost s tím, že vadu právního jednání lze dodatečně zahojit.<sup>88</sup>

### 5.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru. Z hlediska povahy pracovního práva jako práva soukromého je tento způsob skončení pracovního poměru ideální, stejně tak jako z hlediska obou účastníků pracovního poměru, neboť by dohoda měla

---

<sup>86</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. června 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000, dostupný také zde: <[http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/770B852EE7B7BEAFC1257A4E00669A6F?openDocument&Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/770B852EE7B7BEAFC1257A4E00669A6F?openDocument&Highlight=0)> [cit. 2015-12-05].

<sup>87</sup> Právní úpravu doručování v pracovněprávních vztazích naleznete v ustanovení § 334 a následující zákoníku práce.

<sup>88</sup> Více srov.: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 285 a n.

vyjadřovat vůli obou těchto účastníků a odpovídat podmínkám skončení pracovního poměru, které vyhovují oběma stranám.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je v zákoníku práce upravena v ustanovení § 49 velmi stručně a ponechává tak účastníkům velkou míru volnosti upravit podmínky skončení pracovního poměru dle jejich uvážení. Zákoník práce stanovuje pouze dvě podstatné náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru, a to shodně a srozumitelně vyjádřenou vůli zaměstnance a zaměstnavatele skončit pracovní poměr dohodou a stanovení dne skončení pracovního poměru. Den skončení pracovního poměru může být stanoven různými způsoby, nejenom přesným datem, ale i uvedením časového období, po které bude pracovní poměr ještě trvat, či stanovením objektivně zjiřitelné skutečnosti, která má v budoucnu nastat (např. návrat zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené, dokončení určitých prací) a kterou pracovní poměr končí. Stanovení dne skončení pracovního poměru je ponecháno na vůli jeho účastníků jak co do způsobu vyjádření tohoto dne, tak co do časového odstupu ode dne sjednání dohody o rozvázání pracovního poměru, účastníci pracovního poměru sjednávající tuto dohodu jsou pouze omezeni požadavkem určitosti vyjádření, musí být objektivně zjiřitelné, zda tento den nastal, a zároveň den skončení pracovního poměru je možné určit pouze do budoucna a nikoli se zpětným datem. Pakliže by v dohodě o rozvázání pracovního poměru den skončení pracovního poměru sjednán nebyl, byl sjednán neurčitě či na den, který předcházel uzavření této dohody, pokládá se za sjednaný den skončení pracovního poměru den uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.

Z poměrně stručného ustanovení § 49 zákoníku práce upravujícího dohodu o rozvázání pracovního poměru je patrné, že na rozdíl od stavu právní úpravy do 31.12.2011 již neplatí požadavek na uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru, a to ani požaduje-li to zaměstnanec. Bude plně na stranách dohody, zda důvod rozvázání pracovního poměru uvedou či nikoli. Důvod rozvázání pracovního poměru je významný především pro zaměstnance zejména u důvodů, pro které mu náleží právo na odstupné dle zákona.<sup>89</sup> Neuvedení tohoto důvodu v dohodě o rozvázání pracovního poměru na tomto právu zaměstnance nic nemění, pro právo na odstupné je rozhodný skutečný

---

<sup>89</sup> § 67 a následující zákoníku práce.

důvod skončení pracovního poměru, ať uvedený v dohodě či nikoli, nicméně by se tím výrazně ulehčila situace zaměstnance v případě vymáhání tohoto odstupného.<sup>90</sup>

Na sjednávání a uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru použijeme ustanovení občanského zákoníku týkající se uzavírání smluv, tedy ustanovení § 1731 a následující.<sup>91</sup> Dohoda musí být sjednána v písemné formě, její nedodržení má za následek absolutní neplatnost této dohody za předpokladu, že strany dohody tuto vadu dodatečně nezhojí. Absolutní neplatnost vyvozujeme z ustanovení § 582 odst. 1 občanského zákoníku v kombinaci s ustanovením § 588 občanského zákoníku, neboť při uvážení ochranné funkce pracovního práva docházíme k závěru, že absence písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru zjevně narušuje veřejný pořádek.<sup>92</sup>

Dle ustanovení zákona musí každá ze smluvních stran obdržet jedno vyhotovení této dohody, nesplnění tohoto zákonného požadavku však nestíhá neplatností.<sup>93</sup>

### 5.1.2. Výpověď

Výpověď může být definována jako „*projev vůle jedné strany (zaměstnance nebo zaměstnavatele) směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli strany druhé.*“<sup>94</sup> Institut výpovědi tak umožňuje jednomu z účastníků pracovního poměru jednostranně skončit pracovní poměr při dodržení stanovených podmínek, které budou rozebrány níže, bez toho aniž by musel souhlasit druhý účastník pracovního

---

<sup>90</sup> Více: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 296.

<sup>91</sup> Více uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru např.:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 294 a n.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 111.

<sup>92</sup> Srov.: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 295 a n.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 111.

<sup>93</sup> Více k rozvázání pracovního poměru dohodou:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 293 a n.;

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, str. 84 a n.;

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav

STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 288 a n.;

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s*

*podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 187 a n.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 110 a n.

<sup>94</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 194.

poměru.<sup>95</sup> Zároveň je pro výpověď typické, že pracovní poměr nekončí okamžitě doručením výpovědi, ale až po uplynutí určité překlenovací doby – výpovědní doby. Výpověď má tedy své pomyslné místo mezi dohodou, která předpokládá souhlas druhého účastníka, a okamžitým zrušením pracovního poměru, které se uplatní za okolností tak závažných, že je nutné, aby pracovní poměr skončil okamžikem doručení zrušovacího projevu vůle. Výpovědi může být skončen jak pracovní poměr na dobu neurčitou, tak pracovní poměr na dobu určitou, zároveň mohou účastníci využít možnosti skončit pracovní poměr výpovědí i v případě, že by okolnosti odůvodňovaly ukončení pracovního poměru okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době. Právní úprava nechává na volbě účastníka, který z možných institutů skončení pracovního poměru, které má v danou chvíli k dispozici, využije. Na výpověď jako jednostranné adresované právní jednání, které vede ke skončení pracovního poměru, klade právní úprava široké spektrum podmínek a náležitostí, které musí být splněny tak, aby mohl být pracovní poměr skončen platně. Z těchto podmínek a náležitostí je patrná ochranná funkce pracovního práva, která především omezuje zaměstnavatele v možnosti skončit pracovní poměr se zaměstnancem, ale nesměřuje pouze vůči zaměstnanci, nýbrž i vůči zaměstnavateli, jak bude patrné z výkladu níže.<sup>96</sup>

Výpověď obou účastníků musí být učiněna písemně pod sankcí zdánlivosti tohoto právního jednání. Zároveň musí být druhému účastníkovi pracovního poměru řádně doručena.<sup>97</sup> Doručením druhému účastníkovi pracovního poměru nastávají účinky výpovědi. Výpověď může být i poté odvolána, avšak pouze se souhlasem druhého účastníka pracovního poměru a pouze do okamžiku skončení pracovního poměru, tedy do okamžiku uplynutí výpovědní doby. Odvolání výpovědi i souhlas s tímto odvoláním musejí být opět učiněny v písemné podobě pod sankcí relativní neplatnosti tohoto právního jednání.<sup>98</sup> Z výpovědi musí být mimo jiné zřejmé, že účastník pracovního

---

<sup>95</sup> Již z tohoto plyne, že tzv. *výpověď dohodou*, jak bývá někdy označováno rozvázání pracovního poměru v laických kruzích, je vnitřně nesouladný pojem, který z hlediska způsobů skončení pracovního poměru nemá žádný smysl, nejedná se o jeden ze způsobů skončení pracovního poměru, ale spíše o rozšířený omyl laické veřejnosti. Více srov. např.: ZALABÁKOVÁ, Lenka. Existuje výpověď dohodou?. *Právní rádce: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: Economia a.s., 2013, č. 4, str. 50.

<sup>96</sup> Výpověď z pohledu flexicuritity bude popsána na konci této kapitoly. Případně srov.: HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, str. 87.

<sup>97</sup> Právní úpravu doručování v pracovněprávních vztazích naleznete v ustanovení § 334 a následující zákoníku práce.

<sup>98</sup> K vysvětlení relativní neplatnosti těchto právních jednání více zde: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 303.



poměru projevuje vůli skočit konkrétní pracovní poměr výpovědí, nikoli například dohodou či okamžitým zrušením. Pokud by to nebylo z právního jednání účastníka pracovního poměru zřejmé ani po výkladu tohoto právního jednání, jednalo by se o neurčité a nesrozumitelné právní jednání, ke kterému se nepřihlíží, je tedy zdánlivé.<sup>99</sup>

Jak uvádím výše, pro skončení pracovního poměru výpovědí je typické, že pracovní poměr končí po uplynutí výpovědní doby, která má umožnit účastníkovi, který skončení pracovního poměru nevyvolal, připravit se na jeho skončení. Zaměstnanci umožní hledat jiné pracovní místo, po tuto dobu je mu garantován příjem od stávajícího zaměstnavatele. Zaměstnavatel má čas na zajištění výkonu práce jiným zaměstnancem či hledání zaměstnance nového.<sup>100</sup> Výpovědní doba začíná běžet *prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 zákoníku práce*. Minimální délka výpovědní doby je zákonem stanovena na dva měsíce<sup>101</sup>, účastníkům pracovního poměru je dána možnost sjednat si výpovědní dobu delší (nikoli kratší) v pracovní smlouvě či v jiné písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se tedy o relativně kogentní ustanovení, které dává účastníkům pracovního poměru možnost dohody pouze o prodloužení výpovědní doby, jinak platí zákonná minimální délka i v případě, kdy by strany písemně dohodly výpovědní dobu kratší. Výpovědní doba musí být pro oba účastníky stejná, není možná dohoda, která by stanovila výpovědní dobu v případě výpovědi dané zaměstnancem v odlišné délce od výpovědní doby v případě výpovědi dané zaměstnavatelem. Je možné, aby sjednání delší výpovědní doby dohodli účastníci

---

<sup>99</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 299.

Více k náležitostem výpovědi:

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 290 a n.;

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 194;

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 191 a n.

<sup>100</sup> Srov.: HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, str. 94.

<sup>101</sup> S výjimkou vyplývající z ustanovení § 51a, které stanoví, že *byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*.

pracovního poměru již v rámci této výpovědní doby např. z důvodu dokončení určitých prací či z jiného důvodu.<sup>102</sup>

Zaměstnanec může dát výpověď z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu či bez udání důvodu. Zaměstnanci, který je v podřízeném postavení vůči zaměstnavateli, je takto umožněno jednoduché rozvázání pracovního poměru v případě, že nevyhovuje jeho představám či má lepší nabídku, ale zároveň zde nedochází k závažným excesům a není tak odůvodněno okamžité zrušení pracovního poměru.

Na rozdíl od zaměstnance nemůže zaměstnavatel pracovní poměr vypovědět z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodu. Zaměstnavateli je umožněno dát zaměstnanci výpověď pouze z taxativně uvedených důvodů, které postihují zákonodárcem uznané situace, kdy nelze po zaměstnavateli chtít, aby zaměstnance dále zaměstnával. Výpovědní důvody jsou upraveny v ustanovení § 52 zákoníku práce a je možné je shrnout do čtyř oblastí, těmi jsou organizační důvody, zdravotní stav zaměstnance, neplnění požadavků či předpokladů pro výkon práce na straně zaměstnance a chování zaměstnance. Někdy bývají rozlišovány výpovědní důvody také na ty, které vznikají na straně zaměstnavatele, a na ty, které vznikají na straně zaměstnance.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z těchto taxativně vypočtených důvodů dle ustanovení § 52 zákoník práce:

- Organizační důvody: § 52 písm. a) *ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část*; § 52 písm. b) *přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část*; § 52 písm. 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*;

---

<sup>102</sup> Více k výpovědní době např.:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 306 a n.;

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 292 a n.;

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 191 a n.;

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 193 a n.;

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, str. 94.

- Zdravotní důvody: § 52 písm. 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; § 52 písm. 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;*
- Nesplňování požadavků či předpokladů pro výkon práce: § 52 písm. f) *nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce;*
- Chování zaměstnance: § 52 písm. g) *jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci; § 52 písm. h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.*

Zaměstnavatel je povinen ve výpovědi uvést, z jakého důvodu výpověď zaměstnanci dává a zároveň tento důvod skutkově vymezit.<sup>103</sup> Důvod výpovědi není možné dodatečně měnit či rozšiřovat, nicméně může nastat situace, kdy bude možné dát zaměstnanci další výpověď z jiného výpovědního důvodu, či opětovně ze stejného výpovědního důvodu, např. zaměstnanec znovu závažně poruší své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Pracovní poměr potom skončí tou výpovědí, jejíž výpovědní doba uplyne nejdříve.

---

<sup>103</sup> K následku nesrozumitelného či neurčitého vymezení výpovědního důvodu zde: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 302.

V praxi jsou jako nejčastější výpovědní důvody uváděny organizační důvody, tedy výpovědní důvody dle ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, které zahrnují situace, jako je zrušení zaměstnavatele – právnické osoby nebo jeho části, analogicky s tím i ukončení podnikatelské činnosti zaměstnavatele - fyzické osoby, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části a především velmi diskutovaná nadbytečnost zaměstnance vyvozovaná z *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*, která obsahuje více výpovědních důvodů souhrnně označovaných jako nadbytečnost zaměstnance.

Zrušení zaměstnavatele je výpovědním důvodem, který není třeba více rozvádět. V případě, že je zaměstnavatelem fyzická osoba, která nemůže být doslovně zrušena, vykládá se tento výpovědní důvod jako zrušení její podnikatelské činnosti, která se týká zaměstnance.<sup>104</sup> U výpovědního důvodu spočívajícího v přemístění zaměstnavatele je rozhodující, zda podle pracovní smlouvy může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v místě, kam byl zaměstnavatel, resp. jeho provozní činnost, přemístěn, a to se týká i přemístěné části zaměstnavatele u zaměstnanců, kteří vykonávali práci v rámci této části. Jak uvádím výše v kapitole věnující se vzniku pracovního poměru, je na smluvních stranách, jak široce ujednají v pracovní smlouvě místo výkonu práce. Je tedy možné, že v případě přemístění zaměstnavatele např. v rámci jedné obce, nebude výpovědní důvod dán, neboť zaměstnavatel nebude omezen v možnosti přidělovat práci zaměstnanci dle pracovní smlouvy, kterou s ním má uzavřenou.<sup>105</sup> U obou těchto důvodů, pokud je výpovědní důvod dán, dochází k situaci, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy.

Tak tomu není v případě tzv. nadbytečnosti zaměstnance. V tomto případě dochází k situaci, že zaměstnavatel by objektivně mohl zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy, ale tato práce již pro zaměstnavatele není potřebná či není potřebná v takovém rozsahu, v jakém ji poskytuje zaměstnanec. Zaměstnavatel o změně svých potřeb musí učinit některé z více možných rozhodnutí, a to o změně úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o

---

<sup>104</sup> Více k tomuto výpovědnímu důvodu např. zde: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 318 a n.

<sup>105</sup> Více k tomuto výpovědnímu důvodu např. zde: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 320.

jiných organizačních změnách. Takovéto rozhodnutí týkající se výše uvedených změn u zaměstnavatele předchází výpovědi zaměstnance, resp. ji podmiňuje, nemusí být písemné a je tak na zaměstnavateli, aby ho byl schopný v případě potřeby dokázat. Zaměstnavateli má tento výpovědní důvod umožňovat regulovat počet a strukturu zaměstnanců tak, aby odpovídaly aktuální činnosti zaměstnavatele, nicméně v mnoha případech je rozhodnutí zaměstnavatele, které je důvodem nadbytečnosti zaměstnance, učiněno pouze s cílem skončit pracovní poměr s konkrétním zaměstnancem, aniž by tato nadbytečnost byla objektivně dána.<sup>106</sup> Zde je třeba uvést, že nadbytečnost zaměstnance musí být brána objektivně, to znamená, že nestačí např. přejmenovat pracovní místo, relevantní je pouze objektivní změna v potřebě zaměstnavatele týkající se vykonávané práce, na kterou je poté reagováno rozhodnutím zaměstnavatele o změně úkolů zaměstnance, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, a v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím je vyvozena nadbytečnost zaměstnance či skupiny zaměstnanců. Výběr, který zaměstnanec je nadbytečný, pokud by takových přicházelo v úvahu více, je pak ponechán zcela na zaměstnavateli.<sup>107</sup>

Výpovědní důvody spočívající ve zdravotním stavu a zdravotní způsobilosti zaměstnance nalezneme v ustanovení § 52 písem. d) a e) zákoník práce. Opírají se především o lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který stanoví, že zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí či dosáhl nevyšší přípustné expozice na pracovišti či je pro výkon dosavadní práce dlouhodobě nezpůsobilý. Takovýto lékařský posudek je považován za pouhé doporučení účastníkům pracovního poměru a není pro ně závazný. Ustanovení zákona týkající se lékařského posudku je odbornou veřejností považováno za obsoletní. K uplatnění těchto výpovědních důvodů je opět relevantní pouze objektivní existence určitého zdravotního stavu, který je

---

<sup>106</sup> Rozbor toto výpovědního důvodu a jeho zneužití v praxi např. zde: MATYÁŠEK, Patrik. Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu. *Pracovní právo 2010: flexibilní formy zaměstnání : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 6.-8. října 2010*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 89 a n.;

FETTER. W. Richard. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2010, č. 6, str. 18 a n.

<sup>107</sup> K výpovědi pro nadbytečnost srov.: FETTER. W. Richard. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2010, č. 6, str. 18 a n.

výpovědním důvodem předpokládán.<sup>108</sup> Významný rozdíl těchto dvou výpovědních důvodů u konkrétního zaměstnance spočívá mimo jiné i v nároku na odstupné. U prvního uvedeného výpovědního důvodu má zaměstnanec právo na odstupné, a to minimálně ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku, zatímco u druhého zákonný nárok na odstupné dán není.<sup>109</sup>

Další oblast výpovědních důvodů upravených v ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce dává zaměstnavateli možnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr v případě, že nesplňuje předpoklady či požadavky pro výkon práce. Předpoklady pro výkon práce jsou stanoveny právními předpisy, zatímco požadavky stanovuje zaměstnavatel vnitřním předpisem, v pracovní smlouvě či jinak s tím, že požadavky musí být přiměřené a ospravedlnitelné a musí se týkat vykonávané práce. Pro možnost výpovědi je nerozhodné, zda zaměstnanec přestal splňovat tyto předpoklady či požadavky v průběhu pracovního poměru či tento stav trval od jeho počátku. Zvláštním případem nesplňování požadavků na výkon práce, který ustanovení zákona výslovně zmiňuje, je stav, kdy zaměstnanec opakovaně podává neuspokojivé výsledky. V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn dát výpověď z tohoto důvodu pouze v případě, že zaměstnanec v posledních 12 měsících vyzval k jejich odstranění a ten tak v přiměřené lhůtě, která mu byla dána, neučinil.<sup>110</sup>

Ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce upravuje opět několik výpovědních důvodů, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. První skupinou postihuje zákoník práce důvody, pro které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem (k okamžitému zrušení pracovního poměru včetně důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru více níže). Druhá skupina důvodů se týká porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, a to závažných porušení těchto povinností či soustavného méně závažného porušování těchto povinností. Zákoník práce ani judikatura nespécifikují, jakým způsobem má být

---

<sup>108</sup> Srov.: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 324 a n.

<sup>109</sup> Více k výpovědi ze zdravotních důvodů např.:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 324 a n.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 121;

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 300 a n.

<sup>110</sup> Více k nedostatečným pracovním výsledkům např.: Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. září 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008, uveřejněný pod číslem 43/2010 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek. Více k výpovědnímu důvodu např.: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 332 a n.

kvalifikována intenzita porušení povinností zaměstnance, neboť je třeba vždy přihlížet ke konkrétním okolnostem případu a zhodnotit tak chování zaměstnance individuálně, soudu je pak ponechána vysoká míra uvážení k určení intenzity porušení povinností zaměstnance v konkrétním případě. U soustavného méně závažného porušování povinností vyvodila judikatura nutnost alespoň trojího porušení povinností ať už opakovaného porušení téže povinnosti, či různých spolu nesouvisejících porušení různých povinností. Zároveň musí být zaměstnanec zaměstnavatelem upozorněn na možnost výpovědi zaměstnavatelem v době posledních šesti měsíců. Tyto podmínky neplatí u závažného porušení povinností, u kterého postačí jedno takovéto porušení povinností zaměstnance vztahující se k jím vykonávané práci bez nutnosti předchozího upozornění zaměstnavatele na možnost výpovědi. Povinnosti zaměstnance vztahující se k jím vykonávané práci jsou stanoveny pracovněprávními předpisy, jinými předpisy vztahujícími se k zaměstnancem vykonávané práci, vnitřním předpisem zaměstnavatele, smlouvou uzavřenou se zaměstnavatelem, ať už smlouvou pracovní či jinou, či pokynem zaměstnavatele nebo nařízeného zaměstnance k vykonávané práci. Zároveň může k porušení povinností zaměstnance dojít v pracovní době či v době odpočinku, při výkonu práce i mimo něj za podmínky, že se vztahuje k jím vykonávané práci. Typickým znakem této skupiny výpovědních důvodů je zavinění zaměstnance.

Posledním výpovědním důvodem uvedeným v ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce je porušení jiné povinnosti zaměstnance dle ustanovení § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem. Tyto povinnosti se týkají povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Začlenění tohoto výpovědního důvodu je oprávněně kritizováno, neboť se jedná o „*typický příklad koncepčně zcela nesprávného sankcionování porušení povinnosti v jednom právním odvětví metodami jiného právního odvětví.*“<sup>111</sup>

Zaměstnavatel je omezen v možnosti jednostranně ukončit pracovní poměr výpovědí u určitých skupin zaměstnanců, které zákon rozsáhleji chrání v obtížných životních situacích či při společensky uznávané činnosti, a to i v případě, že by zde byl výpovědní důvod, který by za normálních okolností mohl zaměstnavatel využít k ukončení spolupráce se zaměstnancem. Doba, po kterou je zaměstnanec více chráněn před výpovědí, je označována jako ochranná doba, ta nechrání zaměstnance před jinými

---

<sup>111</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 195.

způsoby skončení pracovního poměru kromě výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci.

Touto ochranou dobou je dle ustanovení § 53 zákoníku práce:

- doba, *kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným a doba od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení;*
- doba *výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení;*
- doba, *kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce;*
- doba, *kdy je zaměstnankyně těhotná, čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,*
- doba, *kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.*

Výpověď daná zaměstnanci, který se nachází v jedné z výše uvedených variant ochranné doby, by byla považována za neplatnou, a to bez zřetele k tomu, zda o existenci této ochranné doby zaměstnavatel věděl či nikoli, relevantní je pouze její objektivní existence v době dání výpovědi, a to i v případě, že by o existenci ochranné doby nevěděl sám zaměstnanec. Naopak následná existence ochranné doby nečiní již řádně danou výpověď neplatnou.

Z výše uvedeného platí některé výjimky uvedené v ustanovení § 54 zákoníku práce, nicméně již v tomto bodě je patrné, že konstrukce výpovědních důvodů, ochranné doby některých skupin zaměstnanců a výjimky z ní, které se rovněž týkají některých skupin zaměstnanců a některých výpovědních důvodů, tvoří velmi komplikovaný systém, ve kterém je pro laika téměř nemožné se kvalitně orientovat, a tudíž se obávám, že ochranná funkce je radikálně snížena neznalostí této ochrany, neboť i zde se o to více projeví větší možnosti, zkušenosti a zdroje zaměstnavatele, který ve většině případů disponuje vyškoleným personálem či právním zástupcem, kterého zaměstnanec k ochraně svých práv a především k vysvětlení této ochrany mít nemusí a obvykle také nemá. Domnívám se, že zpřehlednění této úpravy i za cenu snížení v zákoně deklarované ochrany některých skupin zaměstnanců by v konečném důsledku mohlo vést k jejímu zvýšení v praxi.



V případě, že je zaměstnanci dána výpověď v době, kdy se nenachází v ochranné době, ale okolnost, která ji zakládá, nastane až později tak, že by výpovědní doba skončila v této ochranné době, výpovědní doba se o dobu trvání této ochranné doby prodlužuje, neboť tato se do výpovědní doby nezapočítává – výpovědní doba se staví, pokud zaměstnanec nesdělí zaměstnavateli, že na prodloužení výpovědní doby netrvá. Dále zaměstnankyni na mateřské dovolené či zaměstnanci na rodičovské dovolené po dobu, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, kteří před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou obdrží výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, skončí výpovědní doba s koncem této mateřské či rodičovské dovolené.<sup>112</sup> Pokud v průběhu výpovědní doby nastala některá z výše uvedených ochranných dob a skončila před uplynutím výpovědní doby, výpovědní doba uplyne bez ohledu na předchozí existenci doby ochranné.<sup>113</sup> Zákaz výpovědi neplatí u některých výpovědních důvodů pro určité kategorie zaměstnanců, a to v případech, kdy není možné, aby zaměstnavatel zaměstnával zaměstnance, nebo to po něm nelze spravedlivě požadovat. Zákoník práce vyjmenovává tyto výjimky ze zákazu výpovědi v ustanovení § 54 zákoníku práce, které nepovažují za nutné dále v této práci rozvádět.<sup>114</sup>

Zároveň bych ráda zcela okrajově zmínila roli odborové organizace u zaměstnavatele při výpovědi nebo při okamžitém zrušení pracovního poměru, o kterém se záhy zmíním v podkapitole níže. V případě, že u zaměstnavatele funguje odborová organizace, je zaměstnavatel povinen výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací projednat. Povinnost výpovědi či okamžité zrušení pracovního

---

<sup>112</sup> Více např. zde: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 353.

<sup>113</sup> Více k ochranné době:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 351 a n.;

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, str. 97 a n.;

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s.200 a n.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 124 a n.;

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 307 a n.

<sup>114</sup> Více k výjimkám ze zákazu výpovědi např.:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 358 a n.;

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, str. 98 a n.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 126 a n.

poměru s odborovou organizací projednat u většiny zaměstnanců neznamena, že musí být mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací dosaženo shody ohledně ukončení pracovního poměru či jeho podmínek, ani že případná neshoda brání rozvázání pracovního poměru. Pouze v případě, že by měl být pracovní poměr rozváán s funkcionářem odborové organizace, a to až do 1 roku po skončení jeho funkčního období, je již nutný souhlas odborové organizace. Neudělí-li odborová organizace do 15 dnů souhlas s rozvázáním pracovního poměru a ani tento souhlas neodmítne, považuje se toto jednání též za souhlas. Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr pouze do 2 měsíců od udělení tohoto souhlasu, poté by musel požádat o udělení souhlasu opětovně. Pokud odborová organizace výslovně odmítne udělit souhlas, rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem by bylo neplatné, ten se ale může obrátit na soud, aby rozhodl, zda po něm lze spravedlivě žádat, aby zaměstnance dále zaměstnával.<sup>115</sup>

V souvislosti s výpovědí se krátce zmíním o institutu odstupného. „*Odstupné představuje jednorázově poskytnuté peněžité plnění – příspěvek od uvolňujícího zaměstnavatele. Jde o dávku, která má charakter určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění.*“<sup>116</sup> Zaměstnanci je v případě výpovědi dle ustanovení § 52 písm. a) až d) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů poskytováno odstupné v minimální výši dle zákona, tedy dle ustanovení § 67 zákoníku práce. V případě výpovědních důvodů dle ustanovení § 52 písm. a) až c) je zákonná výše odstupného stanovena dle délky pracovního poměru u zaměstnavatele nejvýše do trojnásobku průměrného výdělku u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trval alespoň 2 roky. V případě výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. d) se jedná o odstupné nejméně ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci a zaměstnavateli relativně kogentní ustanovení o výši odstupného umožňuje výši odstupného navýšit dohodou, nikoli však snížit pod zákonné minimum. Zároveň je

<sup>115</sup> Více k projednání a souhlasu odborové organizace:

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 216 a n.;

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář.* 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 400 a n.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015.* 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 137 a n.;

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav

STRÁNSKÝ. *Pracovní právo.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 310-311.;

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo.* 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 205 a n.

<sup>116</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo.* 6. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 203.

možné zvýšit odstupné prostřednictvím kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu zaměstnavatele.<sup>117</sup>

### 5.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jedním z jednostranných právních jednání, které mají účastníci pracovního poměru, a za určitých podmínek i zákonný zástupce nezletilého, k dispozici, pokud pokračování v pracovním poměru nelze za žádných okolností požadovat, a to ani po přechodnou dobu. Jako způsob skončení pracovního poměru jde o institut jak z hlediska jeho dopadů, tak i z hlediska četnosti využití v praxi zcela výjimečný. Vzhledem k závažnosti dopadů okamžitého zrušení pracovního poměru jsou případy, kdy lze tento způsob rozvázání pracovního poměru využít, pro obě strany přísně omezené.<sup>118</sup> Tento způsob skončení pracovního poměru mohou využít zaměstnanec i zaměstnavatel a zákonný zástupce nezletilého pouze z taxativně uvedených důvodů, které jsou vymezeny pro každou z těchto osob samostatně. Zvláštnostem okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance se budu věnovat stručně níže, neboť se jedná o institut velmi atypický a navíc i velmi omezený co do možnosti využití a některé zákonné podmínky, které budou následovat, se na toto okamžité zrušení nevztahují.

Zrušovací projev vůle musí být vyhotoven v písemné formě a doručen druhému účastníkovi pracovního poměru.<sup>119</sup> Při nedodržení písemné formy se k právnímu jednání nepřihlíží a neovlivňuje tak pracovněprávní vztah.<sup>120</sup> Z okamžitého zrušení pracovního poměru musí být zřejmé, že se jedná o tento způsob skončení pracovního

---

<sup>117</sup> Více k institutu odstupného např. zde:

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 203 a n.;

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 419 a n.;

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 207 a n.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 147 a n.;

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, str. 109 a n.

<sup>118</sup> Srov.: FETTER, W. Richard. Okamžité zrušení pracovního poměru, nebo výpověď?. *Právní rádce: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: Economia a.s., 2012, č. 7, str. 32.

<sup>119</sup> K doručování v rámci pracovněprávních vztahů se věnuje hlava XIV. Zákoníku práce, tedy ustanovení § 334 a následující zákoníku práce.

<sup>120</sup> Srov.:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 398 a n.;

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 214 a n.

poměru, neboť, jak uvádím výše, je obvyklé, že zaměstnanec i zaměstnavatel mohou v průběhu pracovního poměru skončit pracovní poměr více než jedním způsobem, a je tedy třeba vyhnout se záměně např. s výpovědí z pracovního poměru. Je ovšem možné, aby účastník pracovního poměru podal výpověď, ač by mohl platně zvolit okamžité zrušení pracovního poměru. Dále musí být v okamžitém zrušení určen a srozumitelně vymezen důvod tohoto skončení pracovního poměru tak, aby bylo zřejmé, který ze zákonných důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru účastník pracovního poměru využívá, a které skutkové okolnosti odůvodňují okamžité zrušení pracovního poměru tak, aby nebylo možné důvod okamžitého zrušení pracovního poměru později měnit.<sup>121</sup>

Dnem doručení okamžitého zrušení pracovní poměr končí bez ohledu na to, zda je v okamžitém zrušení uveden jiný časový údaj. Je tedy zřejmé, že důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou natolik vážné, že zákonodárce ani nežadá účastníky pracovního poměru o zachování pracovního poměru po určité překlenovací období ve smyslu výpovědní doby a zároveň jim i při jejich vůli neumožňuje toto překlenovací období sjednat. Účastník okamžitě rušící pracovní poměr však může zvolit rozvázání pracovního poměru výpovědí, pokud si z nějakého důvodu přeje pracovní poměr zachovat po dobu výpovědní doby či se pokusit s druhým účastníkem dohodnout jak na skončení pracovního poměru, tak na jeho podmínkách včetně data skončení pracovního poměru dohodou o rozvázání pracovního poměru. I vzhledem k tomu, že pracovní poměr doručením okamžitého zrušení druhému účastníkovi pracovního poměru končí, není možné již vzít toto právní jednání po doručení zpět, jako je tomu u výpovědi.

Ustanovení zákoníku práce dále omezuje zaměstnance a zaměstnavatele v možnosti zrušit pracovní poměr tímto jednostranným jednáním za účelem jistoty v pracovněprávních vztazích dvěma prekluzivními lhůtami, a to dvouměsíční subjektivní lhůtou a roční objektivní lhůtou. Subjektivní lhůta začíná plynout od okamžiku, kdy se účastník pracovního poměru dozvěděl o důvodech pro okamžité

---

<sup>121</sup> Srov.:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 396 a n.; GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 315 a n.; HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 214 a n.; ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 136 a n.

zrušení pracovního poměru. Objektivní lhůta plyne od okamžiku vzniku toto důvodu. Pakliže uplyne jedna z těchto lhůt, je okamžité zrušení pracovního poměru relativně neplatné, to znamená, že nedomáhá-li se této neplatnosti druhý účastník pracovního poměru před soudem, bude okamžité zrušení pracovního poměru považováno za platné.<sup>122</sup>

Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem jsou uvedeny v § 55 zákoníku práce, kde je zároveň výslovně uvedeno, že zaměstnavatel může *výjimečně* pracovní poměr okamžitě zrušit pouze z těchto důvodů:

- *byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,*
- *porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.*

Z výčtu těchto důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru je patrná závažnost tohoto způsobu skončení pracovního poměru, po zaměstnavateli nelze žádat, aby zaměstnance dále zaměstnával, a to ani po omezenou přechodnou dobu, nicméně stále zůstává na rozhodnutí zaměstnavatele, zda se rozhodne využít institut okamžitého zrušení pracovního poměru či např. institut výpovědi, či pracovní poměr bude chtít zachovat a nevyužije žádnou z možností skončení pracovního poměru. I z tohoto důvodu zákoník práce uvádí omezené časové období, po které lze okamžité zrušení pracovního poměru využít, neboť by mohla být prodlužována nejistota trvání pracovního poměru a lze předpokládat, že po uplynutí této doby, bez toho aniž by zaměstnanec dal opět záminku k okamžitému zrušení pracovního poměru, pro toto okamžité zrušení již nebude důvod.

---

<sup>122</sup> Více zde:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 388 a n.; GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 318 a 321.; HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 212 a n.; ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 135 a n.

Podmínkou prvního z uvedených důvodů je tedy pravomocné odsouzení za úmyslný trestný čin spáchaný zaměstnancem k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. Právní úprava zde rozlišuje úmyslný trestný čin, který nebyl spáchán v souvislosti s plněním pracovních úkolů, tam pak vyžaduje minimální délku nepodmíněného trestu odnětí svobody v délce jednoho roku, a úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, kde je minimální doba nepodmíněného trestu odnětí svobody poloviční.

Druhým důvodem, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, je porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Povinnosti zaměstnance k jím vykonávané práci je možné nalézt v zákoníku práce, především v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b), § 301 a § 304 tohoto zákona. Další povinnosti zaměstnanci vyplývají z pracovní smlouvy či jiné dohody se zaměstnavatelem, pracovního řádu a pokynů zaměstnavatele. Podle povahy práce mohou také vyplývat z různých jiných právních předpisů, které se budou vztahovat k předmětu vykonávané práce. Zároveň není nutné, aby k porušení povinnosti zaměstnance došlo přímo během výkonu práce, během jeho pracovní doby či v sídle zaměstnavatele, pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nepřetržitě trvá i po dobu odpočinku, pracovní cesty atd. a je možné, že v této době budou zaměstnanci náležet některé povinnosti, které se týkají výkonu práce a jejichž porušení by tak mohlo odůvodňovat okamžité zrušení pracovního poměru. Porušení povinnosti zaměstnance musí být učiněno *zvláště hrubým způsobem*, což je relativně neurčitý pojem, který je třeba vykládat s ohledem na veškeré okolnosti případu a s přihlédnutím k mnoha faktorům, které mohou mít na výklad tohoto pojmu vliv. Jedná se však o nejvyšší intenzitu porušení povinností zaměstnance.

Zaměstnavatel je omezen v možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru u některých skupin zaměstnanců uvedených v ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce z důvodu ochrany těchto skupin v pracovněprávních vztazích před závažnými dopady okamžitého zrušení pracovního poměru tak, že *zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou*. U těchto skupin zaměstnanců se navíc ve většině případů předpokládá, že do práce nedochází a práci pro zaměstnavatele nekonají, a tudíž nemohou příliš narušovat zájmy

zaměstnavatele. S těmito zaměstnanci s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je možné rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 52 písm. g) zákoníku práce.<sup>123</sup>

Zaměstnanec je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr také ze dvou taxativně vymezených důvodů uvedených v ustanovení § 56 zákoníku práce a těmi jsou:

- *podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo*
- *zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.*<sup>124</sup>

Z výše uvedených důvodů je opět patrné, že po zaměstnanci nelze spravedlivě žádat, aby pro zaměstnavatele pokračoval ve výkonu práce, a to ani dočasně. V prvním případě by zaměstnancovo zdraví mohlo být výkonem práce poškozeno, v druhém případě je ohrožena výživa zaměstnance i jeho rodiny.

V případě, že zaměstnanec předloží zaměstnavateli lékařský posudek, ze kterého vyplývá, že nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení zdraví, zaměstnavatel má 15 dnů na převedení zaměstnance na jinou práci dle § 41 zákoníku práce<sup>125</sup>, nicméně stále platí, jak uvádím výše u výpovědních důvodů spočívajících ve zdravotním stavu zaměstnance, že lékařský posudek je pouze nezávazným doporučením poskytovatele pracovnělékařských služeb a o existenci důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru rozhoduje objektivní existence vážného ohrožení zdraví zaměstnance.<sup>126</sup> V případě, že zaměstnavatel takto neučiní i např. z důvodu, že pro zaměstnance nemá jinou vhodnou práci, je zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr. Zároveň zaměstnanec není povinen konat dosavadní práci ani v době 15 dnů, které má zaměstnavatel na

---

<sup>123</sup> Při aplikaci ustanovení § 52 písm. g), § 53 a 54 zákoníku práce.

<sup>124</sup> § 141 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>125</sup> Více k převedení na jinou práci např. zde: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 372 a n.

<sup>126</sup> Více k tomuto zde: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 374 a n.

převedení zaměstnance na jinou vhodnou práci, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které náleží zaměstnanci plná náhrada mzdy či platu.<sup>127</sup>

V druhém případě zaměstnavatel neplní svoji povinnost poskytovat za práci zaměstnance mzdu či plat v plné výši. V tomto případě je třeba rozlišovat splatnost mzdy či platu a výplatní termín. Mzda či plat *jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku* dle ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce, zatímco výplatní termín neboli pravidelný termín výplaty musí být *sjednán, stanoven nebo určen* v rámci splatnosti mzdy či platu, tedy do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci na mzdu či plat nárok. Od konce tohoto měsíce tak běží patnáctidenní lhůta, která je zaměstnavateli ponechána k tomu, aby okamžité zrušení pracovního poměru odvrátil a zaměstnanci mzdu či plat doplatil. Pokud zaměstnavatel ani v této lhůtě mzdu či plat v plné výši nedoplatí, má zaměstnanec právo na okamžité zrušení pracovního poměru, a to i v případě, že zaměstnavatel splní svou povinnost později ještě i před doručením zrušovacího projevu vůle.<sup>128</sup>

Zákoník práce dále stanovuje, že zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnavatelem, náleží náhrada mzdy či plat ve výši průměrného výdělku za dobu, která by odpovídala délce výpovědní doby.

Posledním případem okamžitého zrušení pracovního poměru, který je velmi atypický a neočekává se jeho běžné užívání v praxi, je možnost okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance jeho zákonným zástupcem. Zákoník práce ustanovením § 56a reflektuje ustanovení § 35 odst. 2 občanského zákoníku. Tato konstrukce je prolomením smluvní volnosti účastníků pracovního poměru, neboť jeho zrušení umožňuje osobě odlišné od zaměstnance a zaměstnavatele.

---

<sup>127</sup> Více k tomuto důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru vyjma výše uvedených zdrojů např.: HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 206 a n.; ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015.* 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 129 a n.

<sup>128</sup> Více např. zde:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář.* 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 377 a n.; HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 208 a n.; ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015.* 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 131 a n.



Nezletilý se po dovršení patnácti let a ukončení povinné školní docházky (současně) může zavázat k výkonu závislé práce dle § 35 odst. 1 občanského zákoníku. Vzhledem k nízkému věku nezletilého dává zákonodárce zákonnému zástupci možnost okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého, který nedovršil 16 let v případě, že je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto nezletilého zaměstnance, a to s přivolením soudu, které je vyžadováno pro platnost takového okamžitého zrušení. Zájem nezletilého týkající se vzdělání, vývoje a jeho zdraví je třeba vykládat v nejširším možném měřítku tak, aby byl postižen celkový možný negativní dopad výkonu závislé práce na nezletilého zaměstnance. Z ustanovení § 56a zákoníku práce vyplývá, že zákonný zástupce má poměrně krátké časové období na to, aby mohl případné okamžité zrušení pracovního poměru uplatnit, neboť je toto možné pouze od uzavření pracovněprávního vztahu zaměstnance (tedy nejdříve po dovršení 15 let a ukončení povinné školní docházky) do posledního dne před dovršením 16 let s tím, že v této době musí proběhnout řízení u soudu, ve kterém soud k okamžitému zrušení pracovního poměru přivolí. Z uvedeného je patrné, že se nebude jednat o frekventovaný institut skončení pracovního poměru.<sup>129</sup>

#### **5.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

V případě, že zaměstnanec a zaměstnavatel sjednají v pracovní smlouvě či jiné dohodě zkušební dobu (více vizte v předchozí kapitole pojednávající o vzniku pracovního poměru), mají po dobu trvání této zkušební doby možnost jednoduchého a rychlého skončení pracovního poměru. Zkušební doba dává oběma účastníkům pracovního poměru možnost vyzkoušet pracovní poměr a rozhodnout se, zda oběma účastníkům pracovní poměr vyhovuje. Pakliže nevyhovuje, může zaměstnanec i zaměstnavatel tento pracovní poměr jednostranným právním jednáním adresovaným druhému účastníkovi zrušit z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodu. Po dobu zkušební doby se tak oba účastníci pracovního poměru nacházejí ve značné nejistotě

---

<sup>129</sup> Více k tomuto důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru např. zde: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 381a n.; HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 211.; ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 133.; PAŠTA, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: Economia a.s., 2011, č. 10, str. 34.

ohledně jeho dalšího trvání, tato nejistota je však vykompenzována omezenou dobou trvání zkušební doby a možností rychle pracovní poměr ukončit danou oběma účastníkům.

Za den skončení pracovního poměru je počítán den, který zaměstnanec či zaměstnavatel označili ve zrušovacím poměru vůle za předpokladu, že se tento nachází ve zkušební době. Jednostranné právní jednání vedoucí ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době tedy může každá ze stran učinit pouze v době trvání zkušební doby a stejně tak i den skončení pracovního poměru se musí nacházet ve zkušební době. Pokud by den skončení pracovního poměru již do zkušební doby nenáležel, dovozujeme, že pracovní poměr skončí posledním dnem zkušební doby. Následující omezení se týká pouze zaměstnavatele. Pokud se zaměstnanec nachází v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti, zaměstnavatel v této době nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době, tedy nesmí vůči zaměstnanci učinit zrušovací projev vůle. Byl-li zrušovací projev vůle zaměstnanci doručen ještě před prvním dnem dočasné pracovní neschopnosti, skončí pracovní poměr i tehdy, pokud den skončení spadá do doby prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti.<sup>130</sup>

### 5.1.5. Hromadné propouštění

Hromadné propouštění je institutem pracovního práva včleněným do zákoníku práce na základě Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.<sup>131</sup> Smyslem tohoto institutu je zajistit hladký průběh skončení většího množství pracovních poměrů u jednoho zaměstnavatele v krátké době. Zákoník práce podmiňuje hromadné propouštění

---

<sup>130</sup> Více ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 415 a n.;

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, str. 202;

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav

STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 321 a n.;

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, s. 224 a n.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 145 a n.;

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 1198.

<sup>131</sup> Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Dostupná také zde:

< [http://www.mpsv.cz/files/clanky/1416/sr\\_1998\\_059.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1416/sr_1998_059.pdf) > [cit. 2015-12-08].

u zaměstnavatele v ustanovení § 62 zákoníku práce minimálním počtem zaměstnanců u zaměstnavatele, se kterými je v období 30 kalendářních dnů skončen pracovní poměr na základě výpovědi z organizačních důvodů, tedy dle § 52 odst. 1 písm. a) až c). Minimální počty zaměstnanců jsou odstupňovány podle celkového počtu zaměstnanců u zaměstnavatele tak, že zaměstnavatele s maximálně 19 zaměstnanci se tento institut netýká, u zaměstnavatele, který zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců, se aplikuje při skončení pracovního poměru u 10 a více zaměstnanců, u zaměstnavatele se 101 až 300 zaměstnanci se aplikuje při skončení pracovního poměru s minimálně 10% zaměstnanců a u zaměstnavatele s více jak 300 zaměstnanci při skončení pracovního poměru s 30 zaměstnanci a více. Zákon počítá i s alternativou, že se zaměstnavateli podaří s většinou zaměstnanců na skončení pracovního poměru dohodnout a nebylo by třeba ukončovat pracovní poměry výpovědí. V tomto případě pak stačí, pokud je pracovní poměr skončen výpovědí s alespoň 5 zaměstnanci a do celkového počtu propuštěných zaměstnanců se započítají i ti, se kterými byl pracovní poměr skončen ze stejných důvodů dohodou.

V případě hromadného propouštění je zaměstnavateli stanoveno několik povinností vůči odborové organizaci, radě zaměstnanců či samotným zaměstnancům a Úřadu práce dle § 62 odst. 2 až 7 zákoníku práce proto, aby bylo umožněno skončení většího počtu pracovních poměrů projednat s odborovou organizací a Úřadu práce byla dána příležitost připravit se na agendu s těmito zaměstnanci související. Tyto povinnosti nesměřují k zamezení propouštění, ale k zajištění jeho hladkého průběhu.<sup>132</sup>

## 5.2. Další způsoby skončení pracovního poměru

Kromě výše uvedených způsobů skončení pracovního poměru na základě projevu vůle jednoho či obou účastníků pracovního poměru<sup>133</sup> je možné, aby pracovní poměr skončil i na základě skutečností na lidské vůli nezávislých. Především je jimi smrt

---

<sup>132</sup> Více k hromadnému propouštění:

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 106 a n.;

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 406 a n.;

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 140 a n.;

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 204 a n.

<sup>133</sup> Či zákonného zástupce nezletilého (více výše).

zaměstnanec či zaměstnavatele a plynutí času u pracovního poměru na dobu určitou. Pracovní poměr rovněž končí u cizího státního příslušníka či osoby bez státní příslušnosti na základě vyhoštění či rozhodnutí o zrušení jeho pobytu na území České republiky, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecská karta či dlouhodobé povolení k pobytu za účelem výkonu zaměstnání.<sup>134</sup> Tématem skončení pracovního poměru cizího státního příslušníka či osoby bez státní příslušnosti se ve své práci dále věnovat nebudu.

### **5.2.1. Skončení pracovního poměru na dobu určitou**

Pracovní poměr na dobu určitou končí kromě ostatních uvedených způsobů skončení pracovního poměru uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Vzhledem k tomu, že k prvotnímu právnímu jednání spočívajícímu v uzavření pracovní smlouvy, v níž je pracovní poměr omezen určitou dobou trvání, přistupuje právní událost v podobě plynutí času, někteří autoři označují tento způsob skončení pracovního poměru za smíšený. Pracovní poměr na dobu určitou sjednávají účastníci pracovního poměru v případě, že si přejí ohraničit trvání pracovního poměru určitým časovým údajem, resp. určitou událostí. Účastníci pracovního poměru mohou sjednat den jeho skončení přesným datem, či sjednat dobu trvání pracovního poměru pomocí počtu dnů, týdnů, měsíců či let, anebo určit jeho skončení např. dokončením určitých prací.<sup>135</sup>

V případě sjednání skončení pracovního poměru dokončením určitých prací je povinností zaměstnavatele minimálně tři dny před jejich dokončením upozornit na blížící se konec pracovního poměru, ale jedná se pouze o lhůtu pořádkovou a absence upozornění nezakládá důvod k pokračování pracovního poměru po dokončení těchto prací. Jinak je tomu v případě, že zaměstnanec pokračuje ve výkonu práce po uplynutí sjednané doby skončení pracovního poměru s vědomím zaměstnavatele. V takovém případě platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Stejně je tomu v případě, že pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán v rozporu s ustanovením § 39 zákoníku práce a zaměstnanec písemně oznámí zaměstnavateli před uplynutím doby trvání pracovního poměru, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával.

---

<sup>134</sup> § 48 odst. 3 zákoníku práce a příslušná ustanovení zákona o zaměstnanosti.

<sup>135</sup> K zákonnému omezení délky trvání pracovního poměru na dobu určitou, omezení počtu opakování, sjednávání pracovního poměru na dobu určitou atd., naleznete více v předchozí kapitole.

## 5.2.2. Smrt zaměstnance a zaměstnavatele

Smrt je typickou právní událostí, na základě které obvykle skončí pracovní poměr, neboť zanikne subjekt pracovněprávního vztahu. Situace se liší u zaměstnance a zaměstnavatele. V případě smrti zaměstnance pracovní poměr bez výjimky končí, neboť zaměstnanec je povinen vykonávat práci osobně, není tedy možné, aby byl v rámci stávajícího pracovního poměru jakkoli nahrazen. Zaniká tak pracovní poměr, nicméně určité peněžité nároky zaměstnance a zaměstnavatele vůči zaměstnanci nezanikají. Dle ustanovení § 328 zákoníku práce nezanikají peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli do výše trojnásobku průměrného výdělku a přecházejí postupně na manžela, děti a příp. rodiče, jestliže s ním žili ve společné domácnosti ke dni smrti zaměstnance. Peněžité práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci zanikají s výjimkou těch, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto, byla zaměstnancem písemně uznána co do důvodu a výše či se jedná o náhradu škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli úmyslně. V případě smrti zaměstnavatele – fyzické osoby pracovní poměr rovněž zaniká. Výjimku tvoří případy pokračování živnosti dle ustanovení § 13 živnostenského zákona.<sup>136</sup>

V případě, že je zaměstnavatelem právnická osoba, je její zrušení, jako analogie smrti fyzické osoby, jedním z výpovědních důvodů, pro které může dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci (více výše).

## 5.2.3. Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

Se zaměstnancem, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním, je možné skončit pracovní poměr způsoby výše uvedenými jako se zaměstnancem, který vykonává práci na základě pracovní smlouvy, „*Jinými slovy, i na jmenovaného zaměstnance se vztahuje obecná úprava skončení pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, ale dokonce i zrušením ve zkušební době, pokud byla se jmenovaným zaměstnancem zkušební doba sjednána.*“<sup>137</sup> Odvoláním z funkce či vzdáním se funkce dle ustanovení § 73 zákoníku práce pracovní poměr nekončí, k jeho skončení musí současně nastat některá z výše uvedených právních skutečností.

<sup>136</sup> Zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

<sup>137</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 177.

Odvolání zaměstnance či jeho vzdání se pracovního místa se považuje za změnu pracovního poměru a je na zaměstnavateli, aby navrhl zaměstnanci pracovní zařazení dle možností zaměstnavatele a schopností, zdravotního stavu zaměstnance a jeho kvalifikace. Pokud zaměstnavatel takovou práci nemá, či ji zaměstnanec odmítne, nastává překážka na straně zaměstnavatele a zároveň výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. c).<sup>138</sup>

### **5.3. Projevy flexicurity při skončení pracovního poměru**

V poslední části své práce zhodnotím stávající právní úpravu skončení pracovního poměru z hlediska teorie flexicurity a projevů jejích jednotlivých složek – flexibility a ochrany. Právní úprava skončení pracovního poměru má významný dopad na trh práce v České republice a možnosti uplatnění principu flexicurity jsou v této oblasti největší v rámci celého pracovního práva.

Z hlediska tradičního flexicuritního modelu by právní úprava skončení pracovního poměru měla být co nejvíce flexibilní, tedy měla by co nejvíce umožňovat volnou fluktuaci pracovní síly dle aktuálního vývoje trhu práce<sup>139</sup> s tím, že by nejistota ohledně trvání pracovního poměru a snížená ochrana zaměstnance byla kompenzována v rámci ostatních pilířů flexicurity, a to opět velmi liberální možností vzniku nového pracovního poměru či některou z doplňkových forem výkonu závislé práce, po určitou dobu štedrou kompenzací v rámci systému sociálního zabezpečení a silnými stimuly aktivní politiky zaměstnanosti. Pokud by tedy měla být právní úprava plně v souladu s tradičním flexicuritním pojetím, umožňovala by oběma stranám pracovního poměru tento vztah ukončit bez zvláštních omezení, čistě teoreticky až do té míry, že by žádná ze stran nebyla nikterak omezena v možnosti ukončit pracovní poměr s tím, že by zaměstnanec obdržel štedrou finanční kompenzaci za určitých podmínek jak od zaměstnavatele, tak ze sociálního systému a zároveň by mu byla poskytnuta podpora aktivní politiky zaměstnanosti se snahou o zvýšení jeho konkurenceschopnosti na trhu práce a opětovné začlenění do pracovního procesu v co nejkratším časovém období. Je zcela zřejmé, že čistě v této formě by právní úprava zřejmě nemohla fungovat, model uvádím pro demonstraci principů, neboť jak jsem zmínila v kapitole věnované flexicuritě obecně,

---

<sup>138</sup> Více např.: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s.481 a n.

<sup>139</sup> Jedná se tak o vysokou míru vnější numerické flexibility (více v kapitole 2.).

tradiční flexirucuritní model trhu práce je postaven především na vysoké míře vnější numerické flexibility, vysoké ochraně příjmu zaměstnance a intenzivním působení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Současná právní úprava skončení pracovního poměru umožňuje jeho skončení na základě dvojstranného právního jednání, jednostranných právních jednání a dále na základě právních událostí na vůli účastníků pracovního poměru nezávislých, postihuje tak, dle mého názoru, široké spektrum situací, které mohou výkon závislé práce narušit a způsobit tak nutnost skončení pracovního poměru. Výčet způsobů skončení pracovního poměru je uzavřený, daný taxativním výčtem kogentní normy zákoníku práce, není tedy možné flexibilně dohodnout jiný způsob ani za souhlasu obou jeho účastníků. Vzhledem k tomu, že právní úprava obsahuje možnost rozvázání pracovního poměru dohodou, která není svázána příliš kogentní úpravou, a z velké části je tak ponecháno na vůli stran, co v dohodě upraví, jaké podmínky skončení pracovního poměru dohodnou, nepovažuji kogentní výčet jako takový za výrazně omezující z hlediska flexibility, ač je tato taxativnost výčtu projevem ochranné a stabilizační funkce pracovního práva.

Jak uvádím výše v této kapitole, skončení pracovního poměru prostřednictvím právního jednání jednoho či obou účastníků pracovního poměru je nejčastější stejně tak jako nejvýznamnější z hlediska právní úpravy i působení principů flexicurty. Projev flexibility při skončení pracovního poměru spočívá i v tom, že zaměstnanec i zaměstnavatel mají obvykle k dispozici více než jedno právní jednání, které vede ke skončení pracovního poměru a je na volbě jeho účastníka, které jednání s jeho konkrétními podmínkami a dopady se rozhodne využít tak, aby i proces skončení pracovního poměru nejvíce odpovídal jeho vůli. Každý z účastníků může dát podnět k dohodě o rozvázání pracovního poměru či využít možnost výpovědi, kterou má zaměstnanec k dispozici v každém okamžiku trvání pracovního poměru, zaměstnavatel pouze v některých případech, případně zrušit pracovní poměr ve zkušební době, pokud byla sjednána, ale i využít institut dohody či výpovědi v rámci zkušební doby, pokud by mu tato možnost více vyhovovala, za závažných okolností pak mohou účastníci okamžitě zrušit pracovní poměr, aniž by přitom tyto závažné okolnosti vylučovali dohodu o rozvázání pracovního poměru či institut výpovědi.

Velmi flexibilním způsobem skončení pracovního poměru je možnost obou účastníků se na tomto skončení pracovního poměru dohodnout včetně konkrétních podmínek. Dvoustranná dohoda je také forma skončení pracovního poměru nejvíce odpovídající povaze soukromého práva. Účastníci pracovního poměru jsou vázáni pouze písemnou formou této dohody a dvěma podstatnými obsahovými náležitostmi – projevem vůle rozvázat pracovní poměr dohodou a sjednáním dne skončení pracovního poměru. Den skončení pracovního poměru mohou strany pružně sjednat podle svých představ, není zde tedy žádné zákonem dané období, v němž musí pracovní poměr skončit. V případě, že jsou účastníci pracovního poměru schopni a ochotni se na jeho skončení dohodnout, touto cestou mohou nejvíce přiblížit průběh skončení pracovního poměru svým společným představám. Flexibilita se tedy projevuje v možnosti sjednání dohody o rozvázání pracovního poměru, určením dne skončení pracovního poměru a dalších podmínkách, na kterých se účastníci dohodnou. Ochranu můžeme spatřovat v povinnosti písemné formy pod sankcí absolutní neplatnosti s možností dodatečného zhojení nedostatku formy a v obecném požadavku na srozumitelné a určité vyjádření vůle smluvních stran.

Zbývající právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru již nepočítají se souladnou vůlí obou účastníků pracovního poměru. Tato právní jednání jsou projevem vůle pouze jednoho účastníka, který sděluje druhému účastníkovi vůli skončit pracovní poměr za určitých podmínek, které jsou obvykle podrobně dány zákonem. Flexibilita účastníků je tak radikálně snížena, a to i z toho důvodu, že jsou účastníci v některých případech nuceni splněním určitých podmínek či určitými okolnostmi k tomu, aby tento způsob skončení pracovního poměru mohli platně využít. Při těchto jednostranných právních jednáních vedoucích ke skončení pracovního poměru je kladen velký důraz na dodržení písemné formy a řádného doručení druhému účastníkovi pracovního poměru pod sankcí zdánlivosti těchto právních jednání, neboť by tak nemusela být zajištěna informovanost druhého účastníka. V těchto případech se také více či méně projevuje ochranná funkce pracovního práva, jedná se o tzv. ochranu pracovního místa, která je v tradičním flexicuritním modelu spíše snižována na úkor ochrany příjmu zaměstnance a ochranu zaměstnanosti jako takové.<sup>140</sup>

---

<sup>140</sup> K ochraně pracovního místa více v kapitole 2.



Nejčastějším právním jednáním vedoucím ke skončení pracovního poměru je výpověď z pracovního poměru. Podmínky jejího užití se výrazně liší v případech, kdy dává výpověď zaměstnanec a kdy zaměstnavatel. V obou případech je opět povinná písemná forma právního jednání a řádné doručení druhému účastníkovi pracovního poměru pod sankcí zdánlivosti tohoto právního jednání. Zaměstnanec je oprávněn podat výpověď kdykoli v průběhu trvání pracovního poměru, z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu. Zaměstnanci tedy právní úprava umožňuje jednoduché rozvázání pracovního poměru, pokud mu z jakéhokoli důvodu setrvání v tomto vztahu nevyhovuje, a to kdykoli v průběhu toto vztahu. Důvodem je především podřízené postavení zaměstnance při výkonu práce a je mu tedy dána možnost se z tohoto postavení bez zásahu zaměstnavatele či nutnosti jeho kooperace snadno vymanit. Naopak zaměstnavatel je v možnosti podání výpovědi výrazně omezen. Prvním a zřejmě nejvýznamnějším omezujícím faktorem sloužícím k ochraně zaměstnance, je taxativní stanovení výpovědních důvodů. V případě, že nebude naplněn žádný z těchto důvodů, zaměstnavatel nemá možnost dát zaměstnanci výpověď a skončit tak jednostranně pracovní poměr. Zaměstnavatel je povinen v podané výpovědi výpovědní důvod uvést a skutkově ho vymezit tak, aby nebylo možné výpovědní důvod či jeho skutkové vymezení dále měnit a zároveň aby podaná výpověď byla dostatečně srozumitelná a určitá. Formulace výpovědních důvodů je tedy v rámci flexicurity reprezentantem ochrany pracovního místa.

Výpovědní důvody jsou konstruovány tak, aby postihly spektrum situací, za nichž zaměstnavatel nemůže zaměstnance dále zaměstnávat či to po něm nelze spravedlivě požadovat, nepostihuje však poměrně zásadní situaci a tou je případ, kdy má zaměstnavatel možnost uzavřít pracovní smlouvu či jinou dohodu na výkon stejné práce s jiným zaměstnancem, který by mu z hlediska vykonávané práce vyhovoval lépe, či je zaměstnavatel nespokojen s výkonem práce zaměstnance, aniž by tato nespokojenost musela nebo mohla být formulována jako dlouhodobé neuspokojivé pracovní výsledky. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr je dvoustranný právní vztah, k jeho řádnému a fungujícímu výkonu ke spokojenosti obou stran je třeba jejich vzájemná spolupráce a spokojenost s tímto vztahem, je otázkou, zda nespokojenost zaměstnavatele se zaměstnancem nepovede, a v mnoha případech v praxi skutečně povede, k různým nežádoucím situacím, kvůli nimž je zaměstnanec nucen zaměstnání opustit „ze své

vůle“, či je obejit zákon a zaměstnanci je dána výpověď pro nadbytečnost, o které jsem se zmínila výše včetně jejího zneužívání v některých případech. Je tedy otázkou, zda by v rámci úvah *de lege ferenda* nebyla možná úprava výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci bez udání důvodu či z obecně formulovaného důvodu ve smyslu výše uvedeného s tím, že by byla zaměstnanci poskytnuta vysoká kompenzace za ztrátu pracovního místa.

Dalším ochranným prvkem v konstrukci výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci je ochranná doba některých skupin zaměstnanců. Určité skupině zaměstnanců nacházející se v této ochranné době nelze dát výpověď. Z tohoto zákazu výpovědi pak zákon formuluje některé výjimky, které stanovují, kterým skupinám zaměstnanců je možné i přes existenci ochranné doby dát výpověď a z jakých výpovědních důvodů. Jak uvádím v této kapitole výše, je tato konstrukce nad míru složitá a nepřehledná, a to především pro běžného zaměstnance, kterého má právní úprava chránit v situacích, které jsou považovány za sociálně extrémně složité či obecně záslužné. Proto se domnívám, že vzhledem k této nepřehlednosti je faktická ochrana zaměstnance výrazně snížena. Možné uvolnění právní úpravy vedoucí k vyšší flexibilitě by naopak mohlo vést k vyšší míře faktické ochrany.

Dalším ochranným projevem je vliv ochranné doby na délku výpovědní doby v případě, že výpověď byla dána před jejím vznikem. Pokud by výpovědní doba uplynula v této ochranné době, výpovědní doba se pak o tuto ochrannou dobu prodlužuje, pokud zaměstnanec neprohlásí, že na tomto prodloužení netrvá.

V souladu s ochranou příjmu zaměstnance je v případě některých výpovědních důvodů zaměstnanci poskytována zaměstnavatelem kompenzace za ztrátu zaměstnání v zákonné minimální výši – odstupné, flexibilně ponecháno stranám k úvaze, zda nesjednají kompenzaci vyšší nikoli však nižší.

Se skončením pracovního poměru výpovědí je neodmyslitelně spjat institut výpovědní doby. Minimální délka výpovědní doby, která se vztahuje na výpověď danou zaměstnancem i zaměstnavatelem, je stanovena zákonem, účastníci pracovního poměru mají možnost sjednat její delší trvání písemnou dohodou uzavřenou v jakémkoli okamžiku trvání pracovního poměru včetně již probíhající výpovědní doby za podmínky, že bude stejně dlouhá pro případ výpovědi zaměstnance i zaměstnavatele. Z hlediska flexicurity zde tedy spatřujeme prvek ochrany už v samotné existenci

výpovědní doby a její stanovené minimální délky, a zároveň určitý prvek flexibility v možnosti sjednání jejího delšího trvání. V rámci úpravy *de lege ferenda* by bylo vhodné uvažovat o možnosti „vyplacení“ z výpovědní doby, pokud některý účastník nemá o trvání výpovědní doby zájem. Mohl by tak kompenzovat ztrátu příjmu či pracovní síly druhému účastníkovi pracovního poměru.

Pakliže jeden z účastníků poruší své povinnosti z pracovního poměru tak závažným způsobem, tyto situace zákon vyjmenovává, že po druhém účastníkovi pracovního poměru nelze požadovat setrvání v tomto pracovním poměru, má tento možnost okamžitého zrušení pracovního poměru opět za splnění podmínek daných zákonem. V tomto ohledu je možné považovat institut okamžitého zrušení za prvek flexibility, neboť ke zrušení pracovního poměru dochází již okamžikem doručení zrušovacího projevu vůle bez nutné kooperace druhého účastníka. Vzhledem k závažnosti tohoto institutu jsou pro obě strany vymezeny důvody okamžitého zrušení pracovního poměru, které musí být naplněny, ve zrušovacím projevu vůle vymezeny a skutkově odůvodněny, což přispívá k ochraně obou stran pracovního poměru před tímto způsobem jeho skončení. V rámci úvah *de lege ferenda* by byla možná úprava obecného důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru pro zaměstnance či obě strany pracovního poměru pro případy, kdy po účastníkovi nelze za žádných okolností požadovat jeho trvání a ponechat konkrétní subsumpci okolností odůvodňujících okamžité zrušení na soudech, které posoudí případ se všemi souvislostmi.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je velmi flexibilním prvkem v rámci právní úpravy skončení pracovního poměru, a to jak z hlediska možnosti sjednání zkušební doby jako takové (více v předchozí kapitole), tak i v možnosti jednostranného rozvázání pracovního poměru bez přílišných omezujících podmínek, neboť smyslem zkušební doby je zkouška fungování pracovního poměru s tím, že oběma stranám je umožněno jeho bezproblémové opuštění. Ochranným prvkem zkušební doby je především její omezená délka, která tak nedrží účastníky pracovního poměru příliš dlouho v nejistotě ohledně trvání pracovního poměru, stejně tak jako povinná písemná forma zrušovacího projevu vůle. Dále je zaměstnavatel omezen v možnosti rozvázat pracovní poměr ve zkušební době se zaměstnancem v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti. Jinak je během zkušební doby oběma účastníkům pracovního poměru dána možnost rozvázat pracovní poměr z jakéhokoli důvodu či bez

uvedení důvodu k jakémukoli dni v rámci zkušební doby. V případech, kdy byl ve zrušovacím projevu vůle označen den do zkušební doby již nenáležící, končí pracovní poměr s koncem zkušební doby.

Naopak institutem s převládajícími ochrannými prvky je institut hromadného propouštění, který klade na zaměstnavatele vyšší množství povinností v případě, že propouští větší množství zaměstnanců tak, aby se zajistila lepší koordinace zaměstnavatele, zástupců zaměstnanců a státních orgánů pro oblast zaměstnanosti, a to nikoli s cílem omezit zaměstnavatele v možnosti propouštění zaměstnanců, ale především za účelem zajištění plynulého propouštění těchto zaměstnanců a lepší péče o tyto zaměstnance v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Ač se právní úprava soustředí na úpravu skončení pracovního poměru v důsledku právního jednání, je třeba přijmout i události na lidské vůle nezávislé, které způsobují jeho zánik, nicméně tyto způsoby skocení pracovního poměru nejsou z hlediska flexicurity příliš zajímavé. V případě těchto událostí se vůle účastníků pracovního poměru neukazuje jako zásadní činitel. Výjimku považovanou za smíšený způsob skončení pracovního poměru je skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynutím doby, která byla při jeho uzavírání sjednána. Sjednání pracovního poměru na dobu určitou je s výjimkou určitých omezení týkajících se jeho délky a počtu opakování ponecháno na vůli smluvních stran.<sup>141</sup> V případě, že pracovní poměr na dobu určitou nebude před uplynutím této doby ukončen některým z výše uvedených způsobů, končí uplynutím uvedené doby. Výrazným ochranným prvkem u tohoto způsobu skončení pracovního poměru je právní fikce, která nastupuje v případě, že zaměstnanec pokračuje ve výkonu práce s vědomím zaměstnavatele, pracovní poměr se pak považuje za pracovní poměr na dobu neurčitou. Stejně tak v případě, že je doba trvání pracovního poměru sjednána v rozporu se zákonnými ustanoveními a zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Naopak výrazně flexibilním rysem je možnost skončit pracovní poměr na dobu určitou všemi výše uvedenými způsoby bez omezení plynoucího z původní svobodné vůle stran o trvání pracovního poměru po určitou dobu.

V rámci úvah *de lege ferenda*, které jsem již výše nastínila, by bylo možné uvažovat o uvolnění právní úpravy skončení pracovního poměru výpovědí ze strany

---

<sup>141</sup> Více k sjednávání pracovního poměru na dobu určitou v předchozí kapitole této diplomové práce.

zaměstnavatele tak, aby za štědré finanční kompenzace mohl vypovědět pracovní poměr se zaměstnancem bez důvodu či z obecně formulovaného výpovědního důvodu spočívajícího v obecné nevoli zaměstnance dále zaměstnávat. Je možné předpokládat, že za dostatečné výše kompenzace, např. ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku, nebude tento důvod nadužíván vzhledem k ekonomické závažnosti pro zaměstnavatele. Na překážku této úpravy jsou nejenom některé nadzákonné předpisy ale i případy zaměstnavatelů, kteří nakládají s veřejnými zdroji.<sup>142</sup>

Další možnou změnou právní úpravy *de lege ferenda* je možnost vykoupení z výpovědní doby. Jinými slovy možnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci finanční náhradu v případě, že nebude trvat na výpovědní době, a to ve výši, jaká by mu byla poskytnuta v průběhu výpovědní doby za výkon práce či vyšší. Otázkou je, jakou kompenzaci by poskytoval zaměstnanec zaměstnavateli, zda by se opět jednalo o finanční náhradu, která by odpovídala jeho výdělku, resp. výdělku srovnatelného zaměstnance, který převezme práci za odcházejícího zaměstnance či jinou. V případě vyplacení zaměstnance se jedná o celkem praktický institut pro případy, kdy mezi stranami nedošlo k dohodě o rozvázání pracovního poměru, ani se situace neblíží okamžitému zrušení pracovního poměru, nicméně je na straně zaměstnavatele z jakéhokoli důvodu výrazná nevole zaměstnance dále zaměstnávat do té míry, že je ochoten se připravit jak o práci, která by byla vykonána zaměstnancem v průběhu výpovědní doby, tak o finanční kompenzaci poskytnutou zaměstnanci. Zaměstnanci by naopak právní úprava umožňovala výrazně flexibilně reagovat na pracovní nabídky, aniž by musel být znevýhodněn faktem, že může na nové místo nastoupit až po uplynutí výpovědní doby. Tohoto institutu využije zaměstnanec, který nepotřebuje čas na hledání nového místa a jistotu příjmu po výpovědní dobu, naopak ale uvítá rychlé skončení stávajícího pracovního poměru i za cenu určité finanční ztráty obvykle proto, že již novou pracovní nabídku má a hodná ji neprodleně přijmout. Tento institut by tak napomohl vyšší fluktuaci zaměstnanců na trhu práce.

Dále by stálo za úvahu zjednodušení konstrukce výpovědi, zákazu výpovědi a výjimek ze zákazu výpovědi tak, aby celková úprava byla jednodušší, přehlednější a

---

<sup>142</sup> Více v této práci: MATYÁŠEK, Patrik. Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu. *Pracovní právo 2010: flexibilní formy zaměstnání : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 6.-8. října 2010*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 87 a n.

lépe tak splňovala nároky na zákonnou úpravu právního státu, ač za cenu nižší ochrany některých skupin zaměstnanců, avšak, dle mého názoru, za zvýšené celkové míry ochrany, která by se týkala těchto zaměstnanců, neboť by jim právní úprava byla celkově srozumitelnější spolu s nároky z ní plynoucími.

Další možnou změnou právní úpravy by bylo rozšíření důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru o obecně formulovaný důvod společný oběma účastníkům pracovního poměru, a to důvod spočívající v situaci, kdy není možné po jednom z účastníků požadovat, aby dále setrval v pracovním poměru z tak závažných důvodů, že není možné řešit situaci výpovědí či jiným nástrojem skončení pracovního poměru. Posouzení konkrétního případu a naplnění tohoto zrušovacího důvodu by pak bylo ponecháno soudu v případě, že by druhý účastník s okamžitým zrušením nesouhlasil. Osobně se domnívám, že by tato úprava mohla být ze strany některých zaměstnavatelů nadužívána s vědomím, že se zaměstnanec na soud neobrátil. Proto je možné uvažovat o tomto výpovědním důvodu pouze na straně zaměstnance s tím, že by zaměstnavateli byly ponechány stávající důvody okamžitého zrušení pracovního poměru.

Poslední možnou změnou *de lege ferenda*, kterou zde uvedu, může být úprava maximální délky trvání zkušební doby či trvání pracovního poměru na dobu určitou směrem k dalšímu prodloužení maximální dovolené délky obou institutů. Ale vzhledem k tomu, že jsou oba tyto instituty snadno zneužitelné v neprospěch zaměstnanců, je vyváženost právní úpravy a určitá omezení logickou součástí národních úprav i mezinárodních dokumentů, nedomnívám se tedy, že by výrazné změny právní úpravy byly nutné či účelné.

Na závěr je možné konstatovat, že právní úprava skončení pracovního poměru v České republice je odlišná od tradičního flexicuritního pojetí, a to především vyšším podílem security, který spatřujeme téměř v každém institutu právní úpravy skončení pracovního poměru. Nicméně je třeba si uvědomit, že skončení pracovního poměru je velmi závažnou sociální událostí, jejíž zvládnutí závisí jak na schopnostech a možnostech každého jedince, tak na stimulech aktivní politiky zaměstnanosti v dané zemi a v neposlední řadě také na ekonomické, hospodářské, kulturní a především pak morální úrovni obyvatel a právnických osob dané země. Právní úprava převzatá podle vzoru jiného státu či podle určitého obecně vytvořeného modelu by za stávající situace velmi pravděpodobně nemohla fungovat, pokud by se k ní postupně

nedošlo modifikacemi typickými pro prostředí té které země. Stejně tak není možné očekávat právní úpravu s převažující vnější numerickou flexibilitou v prostředí, kde by tato mohla být velmi výrazně zneužívána, aniž by tak mohla dosáhnout pozitivních dopadů na oblast zaměstnanosti a jiných, a kde by nebyla doplněna o zbývající dva pilíře flexicuritního modelu tak, aby mohla být celková funkčnost zvoleného modelu považována za vyváženou.<sup>143</sup>

---

<sup>143</sup> Srov.: MORÁVEK, Jakub. Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt. *Pracovní právo 2010: flexibilní formy zaměstnání : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 6.-8. října 2010*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 87 a n.

## Závěr

Cílem této diplomové práce byl rozbor právní úpravy vzniku a skončení pracovního poměru z hlediska flexicurity za současného přiblížení tohoto konceptu a právní úpravy vzniku a skončení pracovního poměru. Koncepce flexicurity jako taková, stejně tak právní úprava vzniku a především pak právní úprava skončení pracovního poměru, jsou velmi často diskutovány z hlediska možných změn právní úpravy a jejích dopadů. Jedná se o instituty velmi významné, neboť je pravděpodobné, že jich využije každá fyzická osoba jako zaměstnanec či zaměstnavatel, stejně jako každá právnická osoba z pozice zaměstnavatele. Právní úprava obou institutů je v poslední době stále častěji podrobována kritickému zkoumání právě z hlediska koncepce flexicurity a jejího uplatnění *de lege ferenda*, domnívám se tedy, že téma mé práce je velmi aktuální.

Strategie flexicurity odkazuje na dva pojmy, z nichž se skládá, a to pojem flexibility, volnosti, pružnosti, a security neboli ochrany. Flexicuritní právní úprava by tak měla umožňovat účastníkům pracovního poměru vysokou míru pružnosti, volnosti dohodnout si konkrétní podmínky výkonu závislé práce a zároveň obsahovat prvky ochrany a stability především ve prospěch zaměstnance jako strany podřízené. Koncepce flexicurity se však neomezuje pouze na normy pracovního práva, jedná se o komplexní strategii zahrnující úpravu výkonu závislé práce a pracovního trhu, sociálního zabezpečí, aktivní politiky zaměstnanosti i vzdělání obecně. Jako vzor harmonického souladu těchto pilířů flexicurity je uváděna dánská úprava trhu práce, která snoubí velmi flexibilní úpravu pracovního poměru s nízkou mírou ochrany pracovního místa, štědré dávky sociálního zabezpečení fungující jako ochrana příjmu zaměstnance a aktivní politiku zaměstnanosti na velmi vysoké úrovni. Jak uvádím ve své práci, ani tento model není zcela bez negativních rysů. Bývá mu vytýkána jak vysoká náročnost na veřejný rozpočet, tak to, že neřeší nezaměstnanost některých skupin obyvatel.

I přesto jsou teorie flexicurity, flexicuritní trh práce, dánský model flexicurity, flexicuritní model atd. často skloňovanými pojmy, které v podání odborníků více či méně vyznívají jako způsob zvýšení celkové úrovně zaměstnanosti a konkurenceschopnosti soudobého trhu práce v České republice, ostatních států Evropy či Evropské Unie jako celku. Je možné zaznamenat i značně skeptické názory, které tento model považují za nesmyslný, neboť se snaží skloubit dva protichůdné pojmy, dvě



protichůdné tendence právní úpravy. Jiní naopak tvrdí, že se jedná o atribut pracovního práva jako takového, neboť pro pracovní právo je typické, že ač se jedná o právo soukromé, obsahuje značné množství veřejnoprávních prvků za účelem ochrany účastníků pracovněprávních vztahů, zejména zaměstnance, tato strategie tak nepředstavuje nic nového.

Domnívám se, že strategie flexicurity je sice těžko uchopitelná a obtížně definovatelná koncepce, která ale může poskytnout jiný či netradiční pohled na jednotlivé instituty právní úpravy a jejich prvky v širších souvislostech a nabídnout tak východiska pro rozvoj relevantních pracovněprávních předpisů se zaměřením především na vyváženou fungující právní úpravu přesahující hranice jednoho právního odvětví postihující výkon závislé práce v kontextu sociálního zabezpečení a aktivní politiky zaměstnanosti tak, jak reálně funguje, s perspektivou vyšší zaměstnanosti a konkurenceschopnosti trhu práce. Dle mého názoru strategie flexicurity vyvažuje jak flexibilitu tak securitu s tím, že je možné míru jednotlivých složek přizpůsobit právnímu, ekonomickému a kulturnímu prostředí jednotlivých států, aniž by bylo třeba implementovat cizorodé prvky do právních úprav jednotlivých států bez hlubšího kontextu. Je možné odhadnout důsledky takových náhlých a nepřírozených úprav a proto se spíše pokusit vyzdvihnout kvalitní prvky vlastní právní úpravy, její zásady a historické tendence a postupně ji „vyvážit“ určitým směrem postupnými úpravami ve všech dotčených právních odvětvích, nikoli pouze úpravou několika málo institutů pracovního práva.

Ve stěžejní části své práce se snažím ukázat na právní úpravě vzniku a skončení pracovního poměru prvky flexibility a security a komplexně posoudit jednotlivé instituty z hlediska modelu flexicurity a poskytnout několik návrhů *de lege ferenda*. Pokud bych měla shrnout své závěry ohledně projevů flexicurity při vzniku a skončení pracovního poměru, mohu konstatovat následující.

Právní úprava vzniku pracovního poměru je velmi flexibilní a odpovídá tak tradičnímu flexicuritnímu modelu trhu práce, neboť ten je založen na flexibilní možnosti vzniku pracovního poměru dle dohody účastníků pracovního poměru včetně podmínek jeho vzniku a trvání. Ochranný prvek je možné spatřovat především v omezené možnosti sjednání pracovního poměru na dobu určitou a zkušební doby. Celkově je dle mého názoru úprava vzniku pracovního poměru velmi vyvážená a

nedomnívám se, že jsou nezbytné zásahy posouvající právní úpravu směrem k flexibilitě či securitě. Jako možnou změnu právní úpravy uvádím další uvolnění omezení týkajících se pracovního poměru na dobu určitou a zkušební doby, kde lze uvažovat o možné delší době trvání a u pracovního poměru na dobu určitou i o širší možnosti opakování jeho sjednání, nicméně se domnívám, že stávající právní úprava je vyvážená a fungující bez nutnosti těchto úprav.

Naopak v právní úpravě skončení pracovního poměru výrazně převažují ochranné prvky nad prvky flexibilními. V rámci většiny institutů skončení pracovního poměru je možné nalézt určitý větší či menší prostor pro uplatnění vůle účastníků pracovního poměru, i tento je však poměrně výrazně omezen kogentní či relativně kogentní právní úpravou. Právní úprava skončení pracovního poměru je dlouhodobě kritizována pro svou rigiditu a i dle mého názoru by bylo možné a vhodné provést větší posun směrem k flexibilitě právní úpravy a umožnit tak vyšší autoregulaci trhu práce. Zároveň je třeba upozornit, že bez návaznosti na úpravu sociálního zabezpečení a aktivní politiku zaměstnanosti by příliš flexibilní právní úprava skončení pracovního poměru postrádala hlubšího smyslu a naopak působila sociální problémy. Ve své práci navrhuji několik možných změn *de lege ferenda*, o kterých se domnívám, že by byly přínosem a prostředkem pro vyšší flexibilitu právní úpravy.

Za životaschopnou a poměrně praktickou změnu právní úpravy bych považovala rozšíření výpovědních důvodů o výpovědní důvod formulovaný obecně, který by zaměstnavateli umožňoval dát výpověď zaměstnanci, kterého z jakéhokoli důvodu nechce dále zaměstnávat, aniž by muselo dojít k okolnostem postiženým stávajícími výpovědními důvody. Zaměstnanec by byl štědře kompenzován zaměstnavatelem tak, aby bylo zabráněno nezaviněnému výpadku příjmu i předejito nadužívání tohoto výpovědního důvodu ze strany zaměstnavatelů. Další změnou, která, dle mého názoru, v právní úpravě skončení pracovního poměru výrazně chybí, je možnost vykoupení zaměstnance či zaměstnavatele z výpovědní doby, která by opět podpořila fluktuaci pracovní síly na trhu práce, aniž by sebou nesla negativní sociální důsledky díky poskytnuté kompenzaci. Jako poslední návrh *de lege ferenda* zde na závěr uvedu nutnost zjednodušení právní úpravy zákazu výpovědi, ochranné doby a výjimek ze zákazu výpovědi, která je nepřehledná a nesrozumitelná tak, že je její reálný dopad

snížen. Domnívám se, že zjednodušení této úpravy i za cenu snížení ochrany některých skupin zaměstnanců by ve výsledku vedlo ke zvýšení poskytnuté ochrany v praxi.

Vzhledem k popularizaci koncepce flexicurity v poslední době se domnívám, že některé z nastíněných úprav *de lege ferenda* budou změnou právní úpravy provedeny. Dále se domnívám, že cíle této diplomové práce byly splněny a poskytla jsem ucelený přehled projevů flexicurity při vzniku a skončení pracovního poměru stejně jako přehled právní úpravy vzniku a skončení pracovního poměru jako takové.

## Použitá literatura další prameny

### Knižní publikace:

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, 1256 s., 978-80-7263-921-2.

BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, Petr HŮRKA, Bohuslav KAHLE, Marie KALENSKÁ, Jan PICHRT, Věra ŠTANGOVÁ, Martin ŠTEFKO, Petr TRÖSTER a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, Petr HŮRKA, Bohuslav KAHLE, Marie KALENSKÁ, Jan PICHRT, Věra ŠTANGOVÁ, Martin ŠTEFKO, Petr TRÖSTER a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatatně přeprac. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

HŮRKA, Petr a Jakub MORÁVEK. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s., ISBN 978-80-903786-04-9.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr, Kristina KOLDINSKÁ, Jan PICHRT, Věra ŠTANGOVÁ, Martin ŠTEFKO a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2014, 145 s. ISBN 978-80-7478-440-8.

HŮRKA, Petr. Věra ŠTANGOVÁ a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 72 s. ISBN 978-808-7007-891. Dostupné také z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_253.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf)> [cit. 2013-10-17].

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 172 s. ISBN 978-80-247-4038-6.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014: s výkladem : právní stav k 1.1.2014*. 15. vyd. Praha: Grada, 2014, 102 s. ISBN 978-80-247-5125-2.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vyd. Praha: Grada, 2014, 293 s. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-5124-5.

STANDING, Guy. *Global labour flexibility: seeking distributive justice*. 1st ed. New York: St. Martin's Press, 1999, 441 s. ISBN 03-122-2525-3.

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

ŠVEC, M. *Flexicurita pre 21. storočie - šance a riziká: kríza pracovného práva*. 1. vyd. Bratislava: Veda, 2012, 248 s. ISBN 978-80-224-1237-7.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 764 stran. ISBN 978-80-7478-955-7.

*Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 772 s. ISBN 978-80-7478-033-2.

### **Odborné články, příspěvky ve sbornících a periodikách a obdobné zdroje:**

BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*. Olomouc, 2014, č. 1.

BEZOUŠKA, Petr a Petr HŮRKA. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. Olomouc, 2009, č. 10.

BĚLINA, Miroslav: Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2015, č. 2.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT: Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2011. č. 17.

BĚLINA, Miroslav a Jakub MORÁVEK: (Ne)potřebná novela zákoníku práce, *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2015, č. 13-14.

FETTER. W. Richard. Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2010, č. 6.

FETTER. W. Richard. Okamžité zrušení pracovního poměru, nebo výpověď?. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2012, č. 7.

HŮRKA, Petr. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*., 2007, č. 24.

HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*., 2014, č. 7.

JANOŠOVÁ, Marie a Jindřich FUKA. Nové pojetí neplatnosti mění pracovní právo. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2014, č. 5.

JANÍČKO, P. Flexibilita - její základní rysy. *Kovák: Týdeník odborového svazu Kovo*. 2011, č. 36/příloha. Dostupné také z: <  
[http://archiv.oskovo.cz/kovak/2011/PDF/36\\_11.pdf](http://archiv.oskovo.cz/kovak/2011/PDF/36_11.pdf) > [cit. 2016-01-23].

JOUZA, Ladislav. Jak NOZ ovlivní vznik pracovního poměru. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2013, č. 12.

MADSEN, P. K. The Danish model of „flexicurity“ – A paradise with some snakes. In *Labour market and social protections reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?*. Aldershot: Ashgate, 2002. Dostupné také z: <  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.199.4437&rep=rep1&type=pdf>> [cit. 2016-01-23].

MATYÁŠEK, Patrik. Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu. *Pracovní právo 2010: flexibilní formy zaměstnání : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 6.-8. října 2010*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, ISBN 978-802-1053-588.

MORÁVEK, Jakub. Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt. *Pracovní právo 2010: flexibilní formy zaměstnání : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*

*Zámecký hotel Třešť 6.-8. října 2010.* Brno: Masarykova univerzita, 2010, ISBN 978-802-1053-588.

MORÁVEK, Jakub. O (ne)flexibilitě. *Právní rozhledy*. 2015, č. 9.

PAŠTA, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2011, č. 10.

PICHRT, Jan. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2011 č. 7.

PICHRT, Jan. Meze liberalizace v pracovním právu – parametr proměnný v čase. *Právní rozhledy*. 2011, č. 9.

PICHRT, Jan. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná?. *Právní rozhledy*. 2009, č. 16.

SPRINGINSFELDOV, Nelly, SMEJKAL, Michal. Fyzická osoba jako subjekt pracovního poměru, aneb proč je na některé věci v 15 letech brzy?. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2015, č. 18.

WILTHAGEN, T. Flexicurity: a new paradigm for labour market policy reform?. Discussion paper. Social science research center Berlin, 1998. Dostupné také z: <[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1133924](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133924)> [cit. 2016-01-23].

WILTHAGEN, T., TROS, F. The Concept of „Flexicurity“: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, 2004. Dostupné také z: <[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1133932](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133932)> [cit. 2016-01-23].

ZALABÁKOVÁ, Lenka. Existuje výpověď dohodou?. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2013, č. 4.

### **Právní předpisy, judikatura a obdobné zdroje:**

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 40/1965 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 65/1965, zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

Sdělení Evropské Komise KOM/2007/0359 ze dne 27. 6. 2007 „K obecným zásadám flexikurity“. Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:52007DC0359> [cit. 2015-10-24].

Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

European Commission. Partnership for a new organization of work: green paper : document drawn up on the basis of COM(97) 128 final. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1997. Dostupný z: <[http://ec.europa.eu/green-papers/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/green-papers/index_cs.htm)> [cit. 2015-01-23].

European Commission. Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century: green paper : document drawn up on the basis of COM(2006). Dostupné také z: <[://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com%282006%290708\\_/com\\_com%282006%290708\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com%282006%290708_/com_com%282006%290708_en.pdf)> [cit. 2015-01-23]

Sdělení Evropské Komise KOM/2007/0359 ze dne 27. 6. 2007 „K obecným zásadám flexikurity“. Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:52007DC0359>> [cit. 2015-01-23].

EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění , KOM/2010. Dostupná z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:52010DC2020>> [cit. 2015-01-23].

Směrnice Rady ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou dostupná také zde: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/1417/sr\\_1999\\_070.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1417/sr_1999_070.pdf)> [cit. 2015-01-23].

Směrnice Rady č. 91/553/EEC ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru; Dostupná zde: < <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:31991L0533&from=EN> > [cit. 2015-01-23].

Směrnice Rady ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou dostupná také zde: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/1417/sr\\_1999\\_070.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1417/sr_1999_070.pdf)> [cit. 2015-01-23].



Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Dostupná také zde: <  
[http://www.mpsv.cz/files/clanky/1416/sr\\_1998\\_059.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1416/sr_1998_059.pdf) > [cit. 2015-01-23].

Nález Ústavního soudu ČR spis. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaný pod č. 116/2008 Sb.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. června 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000, dostupný také zde: <  
[http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/770B852EE7B7BEAFC1257A4E00669A6F?openDocument&Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/770B852EE7B7BEAFC1257A4E00669A6F?openDocument&Highlight=0)> [cit. 2015-01-23].

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. září 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008, uveřejněný pod číslem 43/2010 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.

## Resumé

Tématem této práce je posouzení právní úpravy vzniku pracovního poměru a jeho skončení z hlediska konceptu flexicurity. Ve své práci upozorňuji na některé prvky této úpravy, poukazuji na její flexibilní či naopak ochranné aspekty a nabízím několik možných řešení *de lege ferenda*. Zároveň přibližuji koncept flexicurity jako takový, stejně jako právní úpravu vzniku a skončení pracovního poměru.

Svou práci člením do pěti kapitol, z nichž klíčové jsou kapitoly druhá, čtvrtá a pátá. Specifické povaze pracovního práva, předmětu pracovního práva, zásadám uplatňujícím se v tomto odvětví a vztahu pracovního práva a práva občanského se věnuji v první kapitole své práce.

V druhé kapitole vysvětluji pojem flexicurity a jeho složek, a to flexibility a ochrany, jejich další členění a popisuji dánský model trhu práce. Ústřední pojem této práce, flexicurita, vznikl spojením pojmů flexibilita a securita, nebo volnost a ochrana. Jedná se o moderní koncept či strategii trhu práce, který počítá s vyváženou kombinací prvků ochrany a flexibility jak v rámci pracovního práva, především pak v právní úpravě vzniku a skončení pracovního poměru, tak v rámci práva sociálního zabezpečení a aktivní politiky zaměstnanosti.

Ve třetí kapitole se stručně věnuji pojmu pracovního poměru, jeho povaze, subjektům, objektu a jeho obsahu. Stěžejní kapitoly čtvrtá a pátá jsou již věnovány právní úpravě vzniku a skončení pracovního poměru.

V kapitole čtvrté se snažím komplexně nastínit problematiku vzniku pracovního poměru, především pak problematiku podstatných náležitostí a dalších možných ujednání pracovní smlouvy a zákonitostí jejího vzniku. Okrajově se zmiňuji i o vzniku pracovního poměru jmenováním. V závěru této kapitoly posuzuji jednotlivé aspekty úpravy vzniku pracovního poměru z hlediska jejich flexibility a security a vyjadřuji se i k možným změnám právní úpravy *de lege ferenda*.

Pátá kapitola této práce je věnována způsobům skončení pracovního poměru, a to jak na základě právních jednání, tak na základě právních událostí. U jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru popisuji jejich obsahové a formální náležitosti, či možnosti dohody stran o podmínkách skončení pracovního poměru. V závěru této kapitoly opět rozebírám způsoby skončení pracovního poměru a některé související aspekty z hlediska jejich flexibility a security a nastiňuji možný vývoj *de lege ferenda*.

## **Abstract**

The theme and objective of this thesis is to assess legislation regulating creation and termination of employment with regard to the concept of flexicurity. The thesis draws attention to some elements of this regulation, pointing out its flexibility on one hand and protection aspects on the other hand, and offering some possible solutions according to intended law. At the same time the flexicurity concept as such is explained, as well as legislation regulating creation and termination of employment.

This thesis is divided into five chapters, of which the key ones are the second, fourth and fifth chapter. The specific nature of labour law, the subject of labour law, principles applied in this branch of law, and the relationship between labour law and civil law are dealt with in the first chapter.

In the second chapter is explained the concept of flexicurity and its components, namely flexibility and security, further division of those, and also described the Danish labour market model. The crucial term of this paper, flexicurity, arose as a combination of terms flexibility and security, or freedom and protection. Flexicurity is a modern concept or strategy of the labour market, which counts on a balanced combination of elements of protection and flexibility, both within the framework of labour law, particularly in regulation of creation and termination of employment, and also within the framework of social security law and the active employment policy.

The third chapter briefly introduces the concept of employment, its nature, its subjects, object and its content. The key fourth and fifth chapters are devoted to legislation regulating creation and termination of employment.

The fourth chapter attempts at a comprehensive outline of the issue of the creation of an employment relationship, above all the issues of essential requirements and other possible provisions of the employment contract and the patterns of its creation. I also marginally mention the creation of employment through appointment. At the end of this chapter I consider various individual aspects of the regulation governing the creation of the employment relationship with regard to their flexibility and security; I also enlarge upon possible changes in legislation according to intended law.

The fifth chapter of this thesis is devoted to the ways of termination of employment, both on the basis of legal actions and on the basis of legal events. For individual manners of termination of employment, I describe their content and formal

requirements, and the possibility of an agreement between the parties on the conditions of termination of employment. In the conclusion of this chapter I again analyse again the ways of termination of employment, and certain related aspects with respect to their flexibility and security, and I provide an outline of a possible development according to intended law.

## **Klíčová slova**

Flexicurita

Vznik pracovního poměru

Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr

## **Key words**

Flexicurity

Creation of an employment relationship

Termination of an employment relationship

Employment relationship

## **Název práce v anglickém jazyce**

Manifestations of flexicurity in the creation and termination of the employment relationship in the Czech Republic