

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**Právnická fakulta**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Flexicurita a její projevy v českém pracovním právu**

Diplomová práce

Martina Čapková

Vedoucí diplomové práce:

Doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Praha, červen 2013

## 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 27. 6. 2013

.....  
Martina Čapková

## Obsah:

Obsah.....	3
Úvod.....	5
1. Pracovní právo.....	7
1.1 Pojem pracovního práva.....	7
1.1.1 Individuální pracovní právo.....	7
1.1.2 Kolektivní pracovní právo.....	7
1.1.3 Oblast zaměstnanosti.....	7
1.2 Předmět pracovního práva.....	8
1.3 Funkce pracovního práva.....	9
1.3.1 Ochranná funkce.....	9
1.3.2 Výchovná funkce.....	9
1.3.3 Organizační funkce.....	10
1.4 Vývoj pracovního práva.....	10
1.4.1 Počátky pracovněprávního vztahu.....	10
1.4.2 Vývoj v období kapitalismu.....	11
1.4.3 Vznik ochranného zákonodárství.....	12
1.4.4 Vývoj pracovního zákonodárství v letech 1918 – 1948.....	12
1.4.5 Vývoj pracovního práva v letech 1948 – 1989.....	13
1.4.6 Pracovní zákonodárství po roce 1989.....	15
1.4.7 Tzv. koncepční novela zákoníku práce.....	17
1.5 Základní zásady pracovního práva.....	18
1.5.1 Zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.....	18
1.5.2 Zásada autonomie vůle a princip „co není zakázáno, je dovoleno“.....	19
2. Princip flexicurity.....	20
2.1 Pojem flexicurity.....	20
2.2 Princip flexicurity v rámci Evropské unie.....	22
2.2.1 Zelená kniha Rady EU ze dne 23. 11. 2006.....	22
2.2.2 Sdělení Komise k obecným zásadám flexicurity ze dne 27. 6. 2007.....	23
2.3 Ochrana (jistota, securita) zaměstnance.....	24
2.3.1 Formy ochrany zaměstnance a pracovního trhu.....	25
2.4 Pružnost (flexibilita) pracovního vztahu.....	26
2.4.1 Rozlišení flexibility v pracovním vztahu.....	26
2.5 Vyjádření flexicurity v zákoníku práce.....	28
3. Vzájemné působení ochrany zaměstnance a flexibility pracovního vztahu v českém pracovním právu.....	29
3.1 Disponenti flexibility a ochrany.....	29
3.1.1 Zaměstnavatelé.....	30
3.1.2 Zaměstnanci.....	32
3.1.3 Odborové organizace.....	32
3.2 Nástroje a prostor pro působení flexicurity.....	34
3.3 Pravidla pro vzájemné působení ochrany a flexibility.....	35
4. Zákonná úprava pracovního poměru v kontextu flexicurity.....	37
4.1 Vznik pracovního poměru.....	37

4.1.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy.....	38
4.1.2 Délka pracovního poměru.....	39
4.1.3 Zkušební doba.....	40
4.1.4 Konkurenční doložka.....	41
4.1.5 Vznik pracovního poměru de lege ferenda.....	42
4.2 Změna pracovního poměru.....	42
4.2.1 Převedení na jinou práci.....	43
4.2.2 Pracovní cesta.....	44
4.2.3 Přeložení.....	44
4.2.4 Dočasné přidělení.....	45
4.3 Skončení pracovního poměru.....	45
4.3.1 Rozvázání pracovního poměru dohodou.....	46
4.3.2 Výpověď.....	47
4.3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru.....	53
4.3.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	55
5. Nový občanský zákoník a jeho dopad do pracovněprávních vztahů.....	56
Závěr.....	58
Použitá literatura.....	61
Flexicurita a její projevy v českém pracovním právu.....	64
Flexicurity and its effects on the Czech labour law.....	65
Klíčová slova.....	66
Key words.....	66

## Úvod

Tématem této diplomové práce je flexicurita a její projevy v českém pracovním právu. Toto téma jsem si vybrala především z důvodu jeho vysoké aktuálnosti. Domnívám se, že jeho aktuálnost vzrostla ještě více v kontextu světové hospodářské krize, která se v nemalé míře projevila i na pracovním trhu. Hospodářská krize mimo jiné ukázala, že každé odvětví průmyslu i služeb má svá specifika a klade různé nároky a požadavky na pracovníky a jejich pracovní podmínky. Z tohoto důvodu se může jevit jako velmi problematické aplikovat na všechny pracovníky stejné kogentní právní předpisy z oblasti pracovního práva.

Cílem této práce je objasnit princip flexicity, jakožto nový přístup k pracovněprávním úpravám napříč evropskými státy, který kombinuje smluvní volnost a flexibilitu v rámci pracovněprávních vztahů s garancí určité minimální míry ochrany zaměstnance, neboť ani v dnešní moderní době nelze opomenout, že zaměstnanec stále zůstává v pracovněprávním vztahu slabší smluvní stranou, jejíž vůle může být v nemalé míře determinována ekonomickými a sociálními poměry jak jednotlivce, tak celé jeho rodiny i společnosti jako takové. Základním předpokladem pro projev principu flexicity je zakotvení zásady smluvní volnosti a zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ do právního řádu. Jedná se o ideje, na kterých stojí soukromé právo, do něhož pracovní právo bez pochyb patří. Na druhé straně nedílnou součástí principu flexicity je ochrana zaměstnance potřebná proto, že tento je ve větší či menší míře závislý na tom, jaké pracovní podmínky pro něj zaměstnavatel vytvoří, ať již z pohledu odměny za práci, technického vybavení, pracovního prostředí nebo bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Cílem pojetí pracovněprávního zákonodárství v kontextu principu flexicity je zkombinovat dva prvky, tedy flexibilitu a securitu, tak, aby byly v souladu, tvořily nedílný celek, který dá pracovněprávním předpisům takovou podobu, která by zaměstnavatele nebrzdila v jejich hospodářské činnosti, ale naopak je motivovala k realizaci svojí činnosti pomocí najaté pracovní síly, čímž by podpořili zdravé fungování pracovního trhu, a současně takovou podobu, která by motivovala fyzické osoby k aktivnímu zájmu o práci a zvyšování kvalifikace v daném oboru. Flexicurita v širším smyslu by také měla zajistit podmínky, které by zaměstnanci při ztrátě

zaměstnání pomohly co nejrychleji se navrátit na pracovní trh a zároveň mu prostřednictvím sociálního systému konstruktivně pomohly v době nezaměstnanosti.

První část této práce je věnována obecnému náhledu do základů pracovního práva, kde chci vysvětlit, co je předmětem jeho úpravy a jakými principy se řídí. V rámci tohoto výkladu kladu větší důraz na vývoj pracovního práva v českých zemích, neboť se domnívám, že princip flexicurity je současným vyústěním vývoje pracovněprávních vztahů, který ve společnosti probíhal po staletí. V úvodní kapitole považuji za důležité objasnit také zásadu smluvní volnosti a zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“ a vysvětlit jejich podstatu.

Po úvodní části se budu věnovat samotnému tématu práce, tedy principu flexicurity. V první řadě vyjdu z pojmu flexicurity a jeho obecného vymezení, v rámci čehož se pokusím o krátký exkurz do vnímání principu flexicurity na půdě Evropské unie. Popíšu také jednotlivé složky flexicurity, tedy flexibilitu zaměstnávání a ochranu zaměstnance.

Na tento výklad plynule naváže kapitola věnující se vzájemnému působení prvků flexicurity v českém pracovním právu. Důležité je vymezit, jaké subjekty flexibilitou a ochranou v rámci pracovněprávních vztahů disponují a jaké nástroje jsou jim k tomu zákonnou úpravou poskytnuty.

Po obecné části se pokusím analyzovat projevy flexicurity v jednotlivých institutech českého pracovního práva. Při tomto rozboru využiji pravidla popsána v předchozích kapitolách. Vzhledem k rozsahu diplomové práce se nemohu věnovat všem institutům pracovního práva. Proto se zaměřím na jeden ze základních pracovněprávních vztahů, pracovní poměr, a to především na jeho vznik a skončení. Okrajově se budu věnovat i změně pracovního poměru, nicméně se jedná o problematiku natolik rozsáhlou, že nebude možné se jí věnovat podrobněji. Pochopitelně v českém pracovním právu zůstává mnoho institutů, jimž by bylo záhodno se v této diplomové práci věnovat, avšak takový rozbor by zcela přesáhl možnosti této práce.

Samotný závěr diplomové práce věnuji působení nového občanského zákoníku, který bude účinný od 1. 1. 2014, na pracovněprávní vztahy. Vzhledem k tomu, že se jedná o zásadní rekonstrukci soukromého práva, nelze toto téma opomenout.

Práce vychází z právního stavu ke dni 1. 6. 2013.

# 1. Pracovní právo

Pracovní právo je právním odvětvím, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce.<sup>1</sup> Je chápáno jako relativně samostatné právní odvětví, které je prostoupeno vlastními zásadami a má vlastní vnitřní systém.

## 1.1 Pojem pracovního práva

Pracovní právo upravuje v zásadě tři oblasti: individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti.

### 1.1.1 Individuální pracovní právo

Individuálním pracovním právem chápeme soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby využívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba.<sup>2</sup> Upravuje tedy vztahy vznikající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a těžiště jeho úpravy je v zákoníku práce.

### 1.1.2 Kolektivní pracovní právo

Kolektivní pracovní právo upravuje vztahy, práva a povinnosti mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli či sdruženími zaměstnavatelů. Jeho součástí jsou však i smlouvy mezi výše uvedenými subjekty, které jsou výsledkem jejich vyjednávání, a to především normativní část těchto kolektivních smluv. Kromě zákoníku práce je kolektivní pracovní právo upraveno také zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

### 1.1.3 Oblast zaměstnanosti

---

<sup>1</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 12.

<sup>2</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012, s. 3.

O právních předpisech, které regulují vztahy týkající se oblasti zaměstnanosti, můžeme široce říci, že realizují právo každého zakotvené v čl. 26 Listiny základních práv a svobod získávat prostředky pro své životní potřeby prací, přičemž občany, kteří nemohou bez své viny toto právo vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje. Vztahy v oblasti zaměstnanosti vznikají tedy nejen mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale také mezi občany a příslušnými státními orgány a mezi zaměstnavateli a těmito orgány. Na tyto vztahy dopadá úprava zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

## ***1.2 Předmět pracovního práva***

Předmětem úpravy pracovního práva je závislá práce<sup>3</sup>. K tomu, aby mohla být práce předmětem pracovního práva, musí splňovat jisté požadavky.

Především se jedná o práci lidskou, tedy činnost člověka. Typický je pro ni vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel určuje způsob výkonu práce, vydává pokyny a práci průběžně řídí a kontroluje. Zaměstnanec je povinen se pokyny zaměstnavatele řídit a vykonávat práci výlučně osobně, ale jménem zaměstnavatele.

Zákoník práce dále stanoví podmínky, za nichž musí být závislá práce vykonávána. Charakteristickým je výkon práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, převážně v jeho prostorách s využitím jeho materiálu. Zaměstnanci za jeho práci náleží mzda, plat nebo odměna za práci a zaměstnavatel smí jeho práci využívat jen v souladu s pracovní dobou a dobou odpočinku určenou zákoníkem práce.

Závislá práce může být vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu, čímž zákoník práce rozumí pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Za závislou práci se ale považuje i tzv. agenturní zaměstnávání, tedy případy, kdy agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce

---

<sup>3</sup> Závislá práce a podmínky jejího výkonu jsou upraveny v § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti.<sup>4</sup>

### ***1.3 Funkce pracovního práva***

Funkcí pracovního práva rozumíme soubor určitých trvale vymezených či dlouhodobých úkolů, směrů působení pracovního práva na společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce a v souvislosti s ním. Jde tedy o způsoby právního působení na vůli a chování subjektů tak, aby bylo dosaženo cílů, které právní úprava v tomto odvětví sleduje.<sup>5</sup> Rozlišujeme především funkci ochrannou, výchovnou a organizační.

#### **1.3.1 Ochranná funkce**

Ochrannou funkci pracovního práva můžeme označit jako funkci stěžejní. Ochranná funkce tkví především ve veřejnoprávních zásadách státu do oblasti využívání závislé práce. Pracovní právo chrání hlavně zájmy a postavení zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu.<sup>6</sup> V užším smyslu také zaměstnanci zajišťuje odpovídající podmínky při výkonu práce.

#### **1.3.2 Výchovná funkce**

Výchovná funkce spočívá v ovlivňování motivace subjektů pracovního práva tak, že si zvolí chování, které je v souladu s právní normou. Zásadní roli ovlivňujících

---

<sup>4</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 15.

<sup>5</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplň. vyd. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2004, s. 114.

<sup>6</sup> GREGOROVÁ, Z. Ochranná funkce pracovního práva. In *Právo a zaměstnání*. 1999, roč. 5., č. 1-2, s. 3-4.

nástrojů hrají právní sankce.<sup>7</sup> Normy pracovního práva v sobě obsahují určitý vzor chování zaměstnance i zaměstnavatele.

### **1.3.3 Organizační funkce**

Cílem organizační funkce je poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce svých zaměstnanců a tím realizovat svoji činnost.<sup>8</sup> Pracovní právo tak utváří podmínky pro organizační činnost zaměstnavatele.

## ***1.4 Vývoj pracovního práva***

### **1.4.1 Počátky pracovněprávního vztahu**

S prvními úpravami výkonu práce se lze setkat již ve starověkém Římě, kde byla upravena smlouva *locatio conductio operarum*<sup>9</sup>. Ve středověku lze najít základy pracovněprávní úpravy především v horním právu, čeledních řádech a cechovních předpisech.

Na území českého státu je prvním významným předpisem, který obsahoval i úpravu výkonu práce, horní zákoník Václava II. z let 1300-1305, *Ius regale montanorum*. Ten obsahoval podmínky, které bylo třeba respektovat při těžbě stříbra především v Kutné Hoře. Mimo jiné obsahoval také zákaz pro horníky a kováře organizovat se ve spolcích, čímž se stal prvním protikoaličním předpisem. Na druhé straně obsahoval velmi pokroková pravidla pro zajištění bezpečnosti práce v dolech, např. postupy při správném odvodňování, odvětrávání. Obsahoval také úpravu výplaty mezd, délky pracovní doby aj.

---

<sup>7</sup> GALVAS, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. In *Právník*. 2007, roč. 146, č. 9, s. 1010.

<sup>8</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 12.

<sup>9</sup> Smlouva námezdní, pracovní. Jejím předmětem bylo užívání cizí pracovní síly po sjednanou dobu a za sjednanou mzdu. Dále viz KINCL, J.; URFUS, V.; SKŘEJPEK, M. *Římské právo*. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 254.

Již ve středověku byly uzavírány čelední smlouvy, jež lze označit za předchůdce pracovní smlouvy na dobu určitou. Byly zpravidla uzavírány na dobu jednoho roku, a to obvykle na svátek sv. Martina mezi vrchností a čeledí. V průběhu sjednaného období čeled' pracovala převážně pouze za stravu, oděv a ubytování, po skončení sjednaného období byla poskytována odměna za vykonanou práci. V 16. století byly v písemné formě vyhlášeny čelední řády, čímž došlo ke stanovení přesnějších pravidel při uzavírání čeledních smluv.

V období feudalismu se vytvořily některé další instituty pracovního práva, zejména smlouvy, které byly předchůdcem pracovní smlouvy, nicméně jejich úprava byla značně omezena existencí nevolnictví.

#### **1.4.2 Vývoj v období kapitalismu**

Na přelomu 18. a 19. století došlo k výrazné změně v úpravě pracovněprávního zákonodárství, a to především v souvislosti se zrušením nevolnictví v roce 1781, jehož následkem byl příliv obyvatel z venkova do měst a rozvoj průmyslu. Zaměstnávané osoby už nebyly poddanými, ale svobodnými osobami. Stát však v té době zastával liberalistický přístup k zákonodárství o práci a v souladu s tímto postojem do způsobu, jakým byly najímání pracovníci, v podstatě nezasahoval.

První moderní úprava pracovněprávního vztahu přišla s přijetím Všeobecného rakouského občanského zákoníku v roce 1811. Ten ve své hlavě XXVI. upravoval námezdní smlouvu, která zahrnovala úpravu smlouvy služební a smlouvy o dílo. Námezdní smlouva tedy vznikla v případě, že se někdo zavázal k poskytnutí služeb nebo zhotovení díla proti peněžní odměně.

Po třetí novele občanského zákoníku v roce 1916 došlo k rozštěpení námezdní smlouvy na smlouvu služební a smlouvu o dílo. Smlouva služební obsahovala závazek konat po určitou dobu pro jiného služby, přičemž zde byl patrný prvek určitého osobního charakteru. Tím postupně docházelo k odtržení od občanského práva a ke vzniku pracovněprávního zákonodárství, v němž je zásada smluvní volnosti, typická pro soukromé právo, oslabována ve prospěch potřeby chránit právní postavení zaměstnance při práci.

### **1.4.3 Vznik ochranného zákonodárství**

Ochranné zákonodárství se rozvíjí v druhé polovině 19. století, jeho počátky ale můžeme spatřovat již za vlády císaře Josefa II., kdy byly vydávány předpisy chránící zaměstnané děti (v roce 1786 byly dvorským dekretem stanoveny základní požadavky hygieny u pracujících dětí) a zavádějící nedělní klid.

Těm zaměstnancům, kteří pracují v nejhorsích podmínkách nebo mají význam pro fungování státu, jsou ve zvláštních předpisech poskytovány záruky ochrany jejich zdraví a odstranění namáhavosti práce, čímž postupně dochází k diferenciaci právní úpravy pro jednotlivé skupiny zaměstnanců.

K nejvýznamnějším předpisům druhé poloviny 19. století v oblasti ochranného zákonodárství patří Horní zákon z roku 1854 a Živnostenský řád z roku 1859. Horní zákon směřoval k ochraně zdraví dělníků při práci a také stanovil povinnost pro podporu svých dělníků zřídit samostatné bratrské pokladny, kterými byl položen základ důchodového a nemocenského pojištění. Podobnou povinnost ukládal i Živnostenský řád, a to těm závodům, které zaměstnávaly více než 20 dělníků. Několik ustanovení Živnostenského řádu obsahovalo také úpravu ochrany zdraví při práci, často ale byla porušována.

Prosincová ústava z roku 1867 v duchu demokratických změn zakotvila koaliční svobodu, v rámci níž je možné vytvářet odborové organizace zaměstnanců, ale i sdružení zaměstnavatelů. Prosincová ústava tak položila právní základ pro kolektivní vyjednávání, které se na základě sociálního dialogu výraznou měrou podílelo na tvorbě pracovních podmínek zaměstnanců.

V průběhu druhé poloviny 19. století se také postupně vyvíjela státní služba, kterou legislativně zakotvil zákon o služebním poměru státních úředníků a státních zřízenců z roku 1914.

### **1.4.4 Vývoj pracovního zákonodárství v letech 1918 – 1948**

Pracovní zákonodárství po vzniku Československa těsně navazuje na dobu předchozí a čím dál výrazněji plní ochrannou funkci. Více patrný je i jeho rozpad do dvou linií, které na sebe však navazují a stále se prolínají. První z nich je soukromé

právo, kam spadají především předpisy o nájmu pracovní síly. V rámci nich byly upraveny věkové hranice pro vstup do pracovního poměru, postup při sjednávání pracovní smlouvy a její obsah. Druhou linií jsou veřejnoprávní normy, které upravovaly především délku pracovní doby a problematiku bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.

V poválečné společnosti nastaly nepříznivé poměry, především bída a hlad, což vedlo k narůstajícím revolučním aktivitám především u dělnictva, a proto v pracovním zákonodárství došlo k určitým ústupkům. Zákonem z r. 1918 byla uzákoněna osmihodinová pracovní doba, v r. 1921 vznikl zákon o placené dovolené na zotavenou pro horníky v rozsahu 5 – 10 dní a v r. 1925 i pro ostatní dělníky v rozsahu 6 – 8 dní. V letech 1918 – 1921 vznikaly zákony o podpoře v nezaměstnanosti. V roce 1921 byly zákonem také upraveny závodní výbory.

Následně ve 20. letech 20. století pracovní právo spíše stagnovalo a k jeho zlepšení došlo jen v oblastech upravujících poměry některých skupin zaměstnanců. Velký vliv na pracovní trh a vývoj pracovního zákonodárství měla světová hospodářská krize, která se na konci druhé dekády 20. století rozrostla do enormních rozměrů. Po nástupu nacismu v Německu v roce 1933 navíc měla negativní vliv na vývoj pracovního trhu i hrozba 2. světové války. Pracovní zákonodárství tedy výrazně stagnovalo.

V období okupace Československa nacistickými vojsky (1939 - 1945) byla do pracovního zákonodárství vnesena nacistická opatření, zejména nucená práce, diskriminace v zaměstnání spojená s perzekucí a likvidací některých skupin obyvatelstva a nucené sjednocení odborových organizací v tzv. Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou.

#### **1.4.5 Vývoj pracovního práva v letech 1948 – 1989**

Po ukončení druhé světové války nebyly právní předpisy z doby nacistické okupace uznány za součást československého právního řádu a pracovníprávní zákonodárství tak navázalo na dobu před rokem 1939. Nastolený trend jeho rozvoje však násilně přerušil únor 1948. V pracovníprávních vztazích potom na jedné straně vystupují pracující, jako vlastníci výrobních prostředků, a na druhé straně socialistický stát. Do pracovního práva, stejně jako do jiných právních odvětví, výrazně zasáhla

tzv. právní dvouletka.<sup>10</sup> Typickým pro toto období bylo sjednocování právní úpravy pro všechny skupiny pracujících jako výraz rovnosti občanů ve vztahu k výrobním prostředkům.

Pracovní právo tvořil soubor rozstříštěných, a proto nepřehledných právních norem. V roce 1960 tedy bylo definitivně rozhodnuto o kodifikaci pracovního práva do jednoho předpisu – zákoníku práce.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, nabyl účinnosti 1. 1. 1966 a jeho návrh připravila Ústřední rada odborů<sup>11</sup>. Jedním ze základních rysů nového zákoníku byla jednotnost právní úpravy mezi zaměstnanci a organizacemi, což bylo výsledkem politického a hospodářského systému, který proklamoval rovný vztah všech občanů k výrobním prostředkům. Zákoník práce byl také charakteristický svojí komplexností, když upravoval téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem. Jen ty otázky, u nichž se očekávaly časté změny (např. státní odborný dozor nad bezpečností a ochranou zdraví při práci nebo mzdové otázky) byly upraveny zvláštními předpisy nebo předpisy nižší právní síly. Normy v zákoníku práce byly převážně kogentní povahy, nebyl dán téměř žádný prostor pro odchýlení se od zákona v pracovní smlouvě ani v kolektivní smlouvě. Úloha kolektivního vyjednávání byla velmi oslabena. Kolektivní vyjednávání už neplnilo funkci zajištění sociálního dialogu, neboť odborové organizace (Revoluční odborové hnutí) byly součástí legislativního procesu, kde plnily zákonodárnou funkci a splynuly se státem. Tudíž nemohly hájit zájem druhé strany – zaměstnanců. Zákoník práce byl samostatným kodexem, který byl zcela odtržen od práva občanského. Upravoval i obecné otázky právní úpravy, jako např. právní subjektivitu a právní úkony. Konstrukce zákoníku práce zcela vylučovala subsidiární použití jiných právních odvětví. Nutno podotknout, že na tehdejší dobu byl zákoník práce na vysoké úrovni, po formální stránce splňoval mezinárodní požadavky a standardy Mezinárodní organizace práce. Vlivem politické situace se však účinnost práva oslabovala a pracovní právo bylo realizováno převážně prováděcími předpisy.

Zákoník práce byl do roku 1989 několikrát novelizován. Některé novely přinesly zlepšení pracovních podmínek, základní koncepce zákoníku práce přesto zůstala stejná. Novela provedená zákonem č. 188/1988 Sb. přinesla změny, ve kterých už

---

<sup>10</sup> Jedná se o období v letech 1949 až 1950, ve kterém došlo k rekodifikaci všech základních právních odvětví v duchu učení marxismu-leninismu.

<sup>11</sup> Ministerstvo práce neexistovalo a pracovněprávní záležitosti spadaly do působnosti Ústřední rady odborů. Viz BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012, s. 34.

se projevovalo politické uvolnění konce 80. let. Koncepční změny však nastaly až po poražení totalitního režimu.

#### **1.4.6 Pracovní zákonodárství po roce 1989**

Vlivem politické situace po roce 1989 dochází v souvislosti s umožněním soukromého podnikání ke vzniku nových právních forem zaměstnavatelů, především fyzických osob a obchodních společností. Jedná se o zásadní změnu, kterou přinesl zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, a zákon č. 103/1990 Sb., o změně hospodářského zákoníku. Zákon o soukromém podnikání občanů upravoval nabývání majetku podnikatelem v jakémkoli rozsahu a možnost zaměstnávat neomezený počet pracovníků. Jednalo se tedy o zásadní průlom do koncepce pracovního práva. Ústavním zákonem č. 100/1990 Sb. byl také vytvořen jednotný systém vlastnictví, čímž došlo k určitému omezení zasahování státu do pracovněprávních vztahů.

Přijetím Listiny základních práv a svobod je v čl. 26 ústavně zakotveno právo každého na svobodnou volbu povolání, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a právo občanů na hmotné zajištění v přiměřeném rozsahu v případě, že nemohou bez své viny získávat prostředky pro své životní potřeby prací. V čl. 27 je potom zakotveno právo každého se svobodně sdružovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Tedy i oblast kolektivního vyjednávání je upravena na ústavněprávní úrovni.

Novelizací zákoníku práce zákonem č. 74/1994 Sb. byly definitivně odstraněny všechny odlišnosti právní úpravy platné pro zaměstnavatele – fyzické osoby a ti tak byli postaveni na roveň zaměstnavatelů – právnických osob.

Po roce 1989 se začaly postupně rozvíjet tři základní oblasti pracovního práva – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti. Zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, byly vytvořeny předpoklady pro vznik trhu práce. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, vytvořil mechanismus smluvního vyjednávání sociálních partnerů, když upravil postup uzavírání kolektivních smluv včetně řešení sporů a používání nátlakových prostředků, jako jsou výluka a stávková. Konečně zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, byla nahrazena nevyhovující

kogentní úprava odměňování a nový zákon vycházel ze zásady smluvní volnosti v oblasti odměn za vykonanou práci. Vzhledem k poskytování prostředků k odměňování zaměstnavatelům v nepodnikatelské sféře z veřejných rozpočtů byla ponechána kogentní úprava zaměstnancům těchto zaměstnavatelů, a to zákonem č. 143/1992 Sb., o platu.

V souvislosti s chystaným vstupem České republiky do Evropské unie byla v roce 2000 přijata tzv. harmonizační novela, která byla provedena zákonem č. 155/2000 Sb. Jejím hlavním cílem bylo promítnout příslušné evropské směrnice do pracovněprávních norem České republiky, nicméně harmonizační novela přinesla i některé změny vyplývající z potřeb praxe. Došlo k zavedení zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci, zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, povinnosti komunikace zaměstnavatele se zaměstnanci bez rozdílu jejich organizovanosti, čímž bylo posíleno postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. K zásadní změně koncepce a liberalizaci pracovního práva však nedošlo.

Ani přes řadu novel však nebylo možné pracovní zákoník z roku 1965 přizpůsobit naprosto odlišné politické, společenské a ekonomické situaci a zákoník práce byl stále větší překážkou při vzniku nových pracovněprávních vztahů. České pracovní právo postrádalo flexibilitu, zákoník práce obsahoval příliš kogentních ustanovení, a tak účastníkům pracovněprávních vztahů nebyl dán náležitý prostor pro uplatnění smluvní volnosti v rámci pracovněprávních vztahů. Začal se tedy připravovat nový zákoník práce, který by vycházel ze stejných základů jako úpravy ve členských zemích Evropské unie.

Nový zákoník práce byl přijat v roce 2006 jako zákon č. 262/2006 Sb. O jeho návrhu se vedla živá diskuse mezi právnickou i širokou veřejností a jednání o něm dostala do určité míry i politický charakter. Nový zákoník nabyl účinnosti 1. 1. 2007 a vychází ze soukromoprávních principů. Hlavními změnami, které přinesl, tak jsou zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ a provázanost s občanským zákoníkem.<sup>12</sup> Do pracovněprávních vztahů tak byla vnesena větší liberálnost. Účastníci pracovněprávních vztahů tak nově mají možnost upravit svá práva a povinnosti i jinak,

---

<sup>12</sup> Nález Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 83/06, který zrušil působnost občanského zákoníku na principu delegace a jednoznačně se vyslovil pro princip subsidiarity, neboť subsidiarita je přirozeným principem práva soukromého, ke kterému právo pracovní nepochybně patří.

K principu subsidiarity ve vztahu pracovního a občanského práva více ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2012, s. 113 – 115.



než jak stanoví zákon, ale mohou si upravit také to, co zákoník práce vůbec neřeší. I když nový zákoník práce přinesl mnoho žádoucích změn, řada podnikatelů i právníků zastávala názor, že období recese vyžaduje, aby pracovněprávní předpisy byly ještě více liberální a flexibilní. S takovým ubíráním pracovního práva však zásadně nesouhlasí odbory, které chtějí nadále zachovat co nejširší právní a sociální jistoty zaměstnanců. Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2008 proto vytvořilo skupinu odborníků z oblasti pracovního práva, kteří měli za úkol připravit novelu zákoníku práce.

#### **1.4.7 Tzv. koncepční novela zákoníku práce**

Ke konci roku 2011 byl po složitém legislativním procesu schválen zákon č. 365/2011 Sb., který je vzhledem ke své významnosti a rozsáhlosti označován jako tzv. koncepční novela zákoníku práce. Kromě obecných koncepčních změn tento zákon vedl také ke zvýšení flexibility.

Významnou změnu v pojetí základních zásad uplatňovaných v pracovněprávních vztazích přinesl § 1a zákoníku práce, který upravuje pravidla, která nejsou jen deklaratorní povahy, ale mají zásadní význam při interpretaci a aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce. Těmto základním zásadám se více věnují v samostatné podkapitole.

Koncepční novelou byl také nově formulován vztah subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce, a to v § 4 zákoníku práce. Tento princip nebyl ani v jednom z těchto kodexů po zrušujícím nálezu Ústavního soudu<sup>13</sup> výslovně upraven.

Změn bylo také dosaženo v oblasti úpravy neplatnosti právních úkonů. S určitými výjimkami je stanovena zásadně neplatnost relativní. Výjimkou jsou úkony, které jsou neplatné pro nedostatek písemné formy. V těchto případech zákoník práce stanoví neplatnost absolutní. Tuto vadu však mohou smluvní strany odstranit dodatečným právním úkonem v písemné formě, to lze ovšem jen u vícestranných právních úkonů.

Výraznou změnou pro dosažení větší flexibility v pracovněprávních vztazích je nová úprava uzavírání pracovního poměru na dobu určitou. Vzniku pracovního poměru je v této práci věnována samostatná kapitola. Byl zaveden také nový výpovědní důvod,

---

<sup>13</sup> Nález Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 83/06.

a to zvláště hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance v § 52 písm. h) zákoníku práce. Flexibilnější úprava zasáhla také do stanovování zákonného odstupného, které je nově závislé na délce pracovního poměru. Sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas je nově možné s každým zaměstnancem, na rozdíl od předchozí úpravy, která toto dovolovala pouze u vedoucích zaměstnanců. Flexibilnější se stala i dohoda o provedení práce, u níž se zvýšil rozsah práce na 300 hodin v kalendářním roce.

### ***1.5 Základní zásady pracovního práva***

Zákoník práce po novelizaci účinné od roku 2012 ve své úvodní části vymezuje základní zásady, které se uplatňují v pracovněprávních vztazích. Jedná se o výkladová a aplikační pravidla, která by měla být určující při výkladu a použití zvláštních ustanovení zákoníku práce, ale i při použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.

Mezi obecné zásady pracovního práva se zpravidla řadí zásada práva na práci, zásada smluvní volnosti, svoboda sdružování k ochraně hospodářských a sociálních zájmů, úplatnost práce, zákaz nucené práce, zásada bezpečné a hygienické práce, zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace.<sup>14</sup>

Zákoník práce ve svém § 1a přináší novou koncepci základních zásad pracovního práva a výslovně uvádí tyto: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

#### **1.5.1 Zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance**

Tato zásada se v rámci pracovního práva stává klíčovou, neboť pracovněprávní vztahy mají oproti jiným vztahům soukromého práva jistá specifika. Především smluvní

---

<sup>14</sup> Zákaz diskriminace nalezneme podrobně v § 16 zákoníku práce, ostatní zásady v Listině základních práv a svobod, Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a jiných mezinárodněprávních předpisech.

volnost subjektů je výrazněji omezena z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu. Zákoník práce proto často stanoví povinnost chovat se určitým způsobem a od této povinnosti se nelze odchýlit ani souhlasným projevem vůle zaměstnance. Zde se vychází z toho, že svobodná vůle zaměstnance může být ovlivněna sociálními a ekonomickými důvody, které jej tlačí k získání práce.<sup>15</sup>

### 1.5.2 Zásada autonomie vůle a princip „co není zakázáno, je dovoleno“

Zásada autonomie vůle je jednou z vůdčích idejí soukromého práva, která vychází z předpokladu, že subjekty mohou vstupovat svobodně ze své vůle, iniciativy a rozhodnutí do soukromoprávních vztahů a stanovit si svá práva a povinnosti, pokud v tom nejsou omezeny normami kogentního charakteru.<sup>16</sup>

Jak uvádí Hurdík a Lavický: „Zásada autonomie vůle je specifickým promítnutím lidské a občanské svobody do sféry soukromoprávních vztahů, respektujícím – a vystihujícím – jejich povahu. Bývá charakterizována jako široká možnost soukromoprávních subjektů utvářet soukromoprávní vztahy podle jejich svobodné vůle, a tím umožňuje jejich sebeurčení.“<sup>17</sup> Lze tedy shrnout, že zásada autonomie vůle dává subjektům právního vztahu možnost sjednat si svá vzájemná práva a povinnosti podle potřeb, pokud jim v tom nebrání zákonné ustanovení. Pro tuto zásadu jsou stěžejní dispozitivní normy.

Smluvní princip „co není zakázáno, je dovoleno“ je další zásadou typickou pro soukromé právo a je upravena i na ústavněprávní úrovni Listinou základních práv a svobod. Jedná se o zásadu úzce související se zásadou autonomie vůle, nejedná se však o pouhý její jiný výraz. Jak uvádí Hurdík,<sup>18</sup> pravidlo „co není zakázáno, je dovoleno“ tvoří relativně samostatný technický způsob právní regulace, obecně zaměřený na prosazování a zajišťování co nejvyšší možné společensky únosné míry svobody vůle jednotlivce, ale zároveň slouží i k co největšímu omezení zásahů ze strany

<sup>15</sup> HŮRKA, P. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012. In: *Práce a mzda*. Databáze ASPI [online], stav k 28. 4. 2013. LIT39424CZ.

<sup>16</sup> ŠVESTKA, J.; DVOŘÁK, J. a kol. *Občanské právo hmotné I*. 5. vydání. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer Česká republika, 2009, s. 46.

<sup>17</sup> HURDÍK, J.; LAVICKÝ, P. *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s.82-83.

<sup>18</sup> HURDÍK, J. *Zásady soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 56-57.

státu. Ačkoli tedy tyto dvě zásady spolu velmi úzce souvisí, nelze mezi ně klást rovnítko.

Tento princip posunul pracovní právo k výraznému posílení smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích a k flexibilitě zaměstnávání obecně. Prostřednictvím zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ je zákoníkem práce vymezen prostor pro působení flexibility v rámci smluvních vztahů v pracovním právu. Subjekty v pracovněprávních vztazích tedy mohou konat vše, co jim zákon nezakazuje.<sup>19</sup>

## 2. Princip flexicurity

Princip flexicurity je moderní model pracovněprávní úpravy, jehož cílem je dosáhnout větší flexibility pracovního práva a pracovního trhu obecně při současném zachování základní ochrany zaměstnaneckých práv.<sup>20</sup>

Jak uvádí Hůrka: „*Princip flexicurity je moderním modelem pro konstrukci postavení zaměstnance v zaměstnání s přihlédnutím k jeho sociálnímu pozadí. Samotný pojem tedy kombinuje volnost na straně jedné a ochranu na straně druhé.*“<sup>21</sup>

Svým způsobem se jedná o spojení dvou naprosto protichůdných pohledů na účel právní úpravy pracovněprávních vztahů. Nejednou byla tato koncepce označena jako „pokus o kulatý čtverec“<sup>22</sup>, kdy by mělo být umožněno v co největší možné míře smluvně se odchýlit od zákona, na druhé straně však chce tato koncepce zachovat poměrně širokou ochranu slabší smluvní strany.

### 2.1 Pojem flexicurity

Vznik flexicurity je spojován s obdobím 90. let 20. století v souvislosti s modernizací a flexibilizací pracovního trhu v Dánsku a Nizozemsku. Podstata spočívá ve spojení pružnosti (angl. *flexibility*) a jistoty (angl. *security*) na pracovním trhu.<sup>23</sup>

Poprvé pojem flexicurity (angl. *flexicurity*) použil nizozemský profesor Jurjen

<sup>19</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 34.

<sup>20</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012, s. 14.

<sup>21</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 23.

<sup>22</sup> Tamtéž.

Adriaansens a od této doby se pod ním rozumí takový model trhu práce, který kombinuje prvky pružnosti pracovního trhu s prvky ochrany zaměstnance, případně osoby, která zaměstnání ztratila. Tento princip je založen na flexibilitě vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a na ochraně nejen příjmu zaměstnance ze zaměstnání, ale také určitého příjmu se sociálního systému při ztrátě zaměstnání. K tomuto je důležitou složkou i aktivní působení státní politiky zaměstnanosti, a to především při rekvalifikaci pracovních schopností fyzické osoby.<sup>24</sup>

Ton Wilthagen a Frank Tros definují flexicuritu jako „*politickou strategii, která se vědomě snaží dosáhnout zároveň flexibility pracovních trhů, organizace práce a pracovněprávních vztahů na straně jedné, a ochrany zaměstnanosti a sociálního zabezpečení, zejména pro slabší skupiny, uvnitř i vně trhu práce, na straně druhé*“.<sup>25</sup> Koncepce flexicurity si tedy klade za cíl dosáhnout vyváženosti mezi pružným pracovním trhem a ochranou fyzické osoby v zaměstnání, ale i vyvážený systém sociálního zabezpečení motivující fyzickou osobu k aktivnímu chování při ztrátě zaměstnání, které povede k brzkému zařazení zpět do pracovního procesu.

Protože pracovní zákonodárství každého státu má vzhledem k odlišnému historickému vývoji svá specifika, i princip flexicurity v této souvislosti dostává více podob. Dánsko, které můžeme považovat za kolébkou této koncepce, kombinuje liberální model pracovněprávního vztahu blízký se zemím anglosaského práva se silnou ochranou příjmu fyzické osoby, která je naopak inspirována zeměmi kontinentální Evropy, a to vše ještě kombinuje s širokými opatřeními v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.<sup>26</sup> Aktivní politika zaměstnanosti musí být taková, aby byla schopna zařadit osoby, které ztratily zaměstnání, do vzdělávacího procesu, a to v co nejkratším možném časovém období, a tím zvýšit jejich kvalifikaci s cílem najít nové uplatnění na trhu práce. Tento model však naráží na problémy v případě těch zaměstnanců, kteří

---

<sup>23</sup> WILTHAGEN, Ton; TROS, Frank. *The concept of "flexicurity" : a new approach to regulating employment and labour markets*. Transfer : European Review of Labour and Research [online]. 2004, 10, 2, [cit. 12. 5. 2013]. Dostupný z WWW: <[http://www.etui.org/research\\_fr/content/download/820/5359/version/1/file/Wilt-Tros.pdf](http://www.etui.org/research_fr/content/download/820/5359/version/1/file/Wilt-Tros.pdf)>.

<sup>24</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 24.

<sup>25</sup> WILTHAGEN, Ton; TROS, Frank. *The concept of "flexicurity : a new approach to regulating employment and labour markets*. Transfer : European Review of Labour and Research [online]. 2004, 10, 2, [cit. 2011-03-09]. Dostupný z WWW: <[http://www.etui.org/research\\_fr/content/download/820/5359/version/1/file/Wilt-Tros.pdf](http://www.etui.org/research_fr/content/download/820/5359/version/1/file/Wilt-Tros.pdf)>.

<sup>26</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 24.

jsou zabezpečeni za pomoci nejrůznějších dávek sociálního systému a ztráta příjmu je tedy nemotivuje k rychlému navrácení na pracovní trh. Stejný nedostatek v tomto směru může nastat i v případě tzv. dlouhodobé nezaměstnanosti osob, které jsou znevýhodněny např. zdravotními problémy. Takový model je velmi náročný na veřejné finance a vyžaduje vysokou ekonomickou úroveň státu.

## **2.2 Princip flexicurity v rámci Evropské unie**

Evropská unie definovala čtyři hlavní důvody, kvůli nimž se mění způsob života a práce evropského obyvatelstva. Jsou jimi „evropská a mezinárodní hospodářská integrace; rozvoj nových technologií zejména v oblasti informací a komunikace; demografické stárnutí evropských společností společně se stále relativně nízkou průměrnou mírou zaměstnanosti a vysokou dlouhodobou nezaměstnaností, jež ohrožuje udržitelnost systémů sociálního zabezpečení, a rozvoj segmentace trhů práce v mnoha zemích, kde vedle sebe existují relativně chránění a nechránění pracovníci („insideři“ a „outsideři“)“<sup>27</sup>.

Z těchto důvodů EU zakomponovala koncepci flexicurity i do Lisabonské strategie<sup>28</sup>.

### **2.2.1 Zelená kniha Rady EU ze dne 23. 11. 2006**

Na změny v hospodářství v průběhu posledních desetiletí a na nutnost určité liberizace pracovního trhu reagovala Evropská unie vydáním *Zelené knihy Rady EU ze dne 23. 11. 2006: Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je vyřešit výzvu 21. století*. Evropská unie si tak uvědomila potřebu zvýšit svoji konkurenceschopnost vůči ostatním zemím světa. Zelená kniha vytyčila cestu, kterou by členské země měly

---

<sup>27</sup> KOM(2007) 359 v konečném znění dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:CS:PDF>.

<sup>28</sup> Lisabonská strategie byla přijata v březnu roku 2000 s cílem vytvořit z Evropské unie nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa založenou na znalostech, schopnou udržitelného hospodářského růstu, vytváření více kvalitních pracovních příležitostí a zachovávající sociální soudržnost.

dosáhnout větší pružnosti pracovního trhu a současně zajistit jistotu zaměstnání pro všechny.<sup>29</sup>

V evropských zemích byla vždy zdůrazňována především ochranná stránka pracovněprávního zákonodárství a sociálního systému. Zelená kniha naopak zdůrazňuje nutnost úpravy pracovněprávních předpisů směrem k větší flexibilitě se současným zachováním ochrany zaměstnance a stala se tak významným politickým dokumentem podporujícím koncepci flexicurity.

Zelená kniha vymezuje okruh problémů, kterým v kontextu evropských kontinentálních zvyklostí do té doby nebyla věnována dostatečná pozornost. Významným se v této souvislosti jeví téma různých typů smluvních vztahů.

### **2.2.2 Sdělení Komise k obecným zásadám flexicurity ze dne 27. 6. 2007**

V roce 2007 vydala Evropská komise sdělení Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů *K obecným zásadám flexicurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*. Cílem tohoto významného politického dokumentu bylo definovat společné zásady, které by přispěly k růstu zaměstnanosti a podnítily by provádění aktivních politik zaměstnanosti.

Plněním strategie flexicurity bude dosaženo vysoké míry jistoty zaměstnání pro občany EU, tedy možnosti snadného nalezení zaměstnání v kterékoli fázi aktivního života, neboť jednotlivci čím dál více potřebují spíše jistotu zaměstnání jako takového než jistotu konkrétního pracovního místa. Členské státy by proto měly udělat taková rozhodnutí, která by podporovala zaměstnanost. Politická rozhodnutí často neřeší rozsáhlé problémy pracovního trhu komplexně.

Flexibilita pro společnost znamená především takovou organizaci práce, která je schopná rychle a efektivně zpracovat nové výrobní potřeby, zajistit nezbytné kvalifikace a usnadnit sladění práce a soukromých povinností. Na druhou stranu jistota neznámá pouze jistotu, že si pracovník udrží své pracovní místo. Je zapotřebí, aby pracovníci měli takovou kvalifikaci, která jim umožní růst v pracovním životě a případně jim

---

<sup>29</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012, s. 14.

pomůže najít nové zaměstnání. Ochrana tedy souvisí i s přiměřenými dávkami v nezaměstnanosti a zejména možnostmi vzdělávat se.

Komise došla k závěru, že politika flexicurity má obsahovat čtyři složky, jimiž jsou: flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání, komplexní strategie celoživotního učení, účinné aktivní politiky v oblasti trhu práce a moderní systémy sociálního zabezpečení usnadňující mobilitu na trhu práce a podporující zaměstnanost.<sup>30</sup>

### 2.3 Ochrana (jistota, securita) zaměstnance

Podle Standinga<sup>31</sup> můžeme ochranu v širokém slova smyslu definovat jako taková legislativní a institucionální opatření, která mají po formální stránce podobu kogentních ustanovení, taxativních výčtů, příkazů, zákazů a omezení minimálních a maximálních hodnot (např. omezení minimální mzdy a maximální délky pracovní doby). Jedná se o určitý veřejnoprávní prvek v pracovním právu a často je zajišťován prostřednictvím kolektivních smluv.

Důležitost ochrany zaměstnance plyne především z postavení zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu a z významu zaměstnání pro osobu, neboť to je hlavním a často také jediným zdrojem příjmů zaměstnaných osob. V tomto kontextu by se mohlo zdát, že taková ochrana je žádoucí a přináší výhradně pozitiva, a v čím větší míře jsou uplatňována omezující a kogentní ustanovení v pracovněprávních předpisech, tím pro zaměstnance lépe. Dle mého názoru je však vždy nezbytné patřičně uvážit, jakým způsobem a především jak intenzivně bude ochrana zaměstnance v zákoně provedena, neboť např. kogentní ustanovení vylučují odlišná ujednání subjektů právního vztahu ve smlouvě, a to i v případě, kdy by tato odlišná ujednání byla pro individuální potřeby zaměstnance výhodnější.

V kontextu českého pracovního práva se vysoká míra ochrany zaměstnance rozvíjela již od druhé poloviny 19. století v rámci tzv. ochranného zákonodárství, které mělo převážně veřejnoprávní charakter. Taková ochrana je provedena výlučně

---

<sup>30</sup> KOM(2007) 359 v konečném znění dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:CS:PDF>.

<sup>31</sup> STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility : Seeking distributive Justice*. 1st ed. New York : St. Martin's Press, 1999, s. 52n.



kogentními normami, jejichž plošné působení vylučuje odlišný projev vůle chráněné strany.<sup>32</sup>

### **2.3.1 Formy ochrany zeměstnance a pracovního trhu**

Ochrana na pracovním trhu se projevuje v několika podobách. Standing<sup>33</sup> rozlišuje tyto formy ochrany: reprezentační ochranu, ochranu příjmu, ochranu pracovního místa, ochranu zaměstnanosti, ochranu reprodukce znalostí a dovedností a ochranu bezpečnosti a zdraví při práci.

Reprezentační ochrana chrání sdružovací práva zaměstnanců. Každý zaměstnanec má právo nechat se zastoupit v pracovněprávních vztazích, kde zpravidla odborová organizace hájí a většinou i rozšiřuje jeho práva vyplývající z postavení zeměstnance.

Ochrana příjmu vychází ze skutečnosti, že zaměstnanci z konkrétního pracovního vztahu za jeho práci náleží odměna v příslušné výši a vyplacená včas. Zákon by měl garantovat minimální výši tohoto příjmu. V širším pojetí je však nutno v rámci této ochrany rozumět i náhradu ušlého příjmu při určitých objektivních sociálních událostech ze systému sociálního zabezpečení.

Typickou ochranou je ochrana pracovního místa. Ochrana pracovního místa zaručuje stálost stávajícího zaměstnání konkrétnímu zaměstnanci, a to i v takovém případě, kdy by u něj nastala určitá sociální událost. Do této kategorie spadá např. taxativní výčet výpovědních důvodů v zákoníku práce.

Subjektivním právem fyzických osob je právo na práci, které je zajišťováno mimo jiné i ochranou zaměstnanosti. Cílem této ochrany je dosáhnout a udržet co nejvyšší možnou míru zaměstnanosti ve společnosti. To úzce souvisí i s další formou ochrany, kterou je ochrana reprodukce znalostí a dovedností, neboť dosáhnout vysoké míry zaměstnanosti lze jen ve spojení s propracovaným systémem vzdělávání a rekvalifikací.

---

<sup>32</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zeměstnance a flexibilita zeměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 27.

<sup>33</sup> STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility : Seeking distributive Justice*. 1st ed. New York : St. Martin's Press, 1999, s. 52n.

Významná pozornost je v posledních desetiletích věnována ochraně zdraví a bezpečnosti zaměstnance při práci. Jedná se o soubor zákonných i podzákonných opatření, která mají zajistit lidské zdraví a předejít jeho ohrožení. Zahrnuje nejen hygienické předpisy, ale i normy technického a technologického rázu, jakož i úpravu pracovní doby a doby odpočinku.

## **2.4 Pružnost (flexibilita) pracovního vztahu**

Flexibilitou v pracovněprávních vztazích rozumíme možnost smluvních stran upravit si vzájemný vztah tak, aby co nejvíce vyhovoval individuálním potřebám těchto subjektů. Jedná se tedy o vytvoření právního prostoru pro realizaci vůle smluvních stran.<sup>34</sup> Flexibilita se realizuje převážně dvoustrannými právními úkony, ale je možné se setkat i s možností užití jednostranného projevu vůle. Flexibilita je vlastně charakteristický projev soukromého práva a realizace zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Typickými pro vyjádření flexibility v zákoně jsou dispozitivní normy. K realizaci flexibility však postačí i absence security.<sup>35</sup>

### **2.4.1 Rozlišení flexibility v pracovním vztahu**

I flexibilitu je možné rozlišovat podle různých hledisek, v této práci vyjdu opět z široce vypracovaného dělení flexibility podle Standinga<sup>36</sup>. Ten rozlišuje následující typy flexibility: produkční flexibilitu, flexibilitu systému odměňování, flexibilitu pracovních nákladů, numerickou flexibilitu, funkční flexibilitu, flexibilitu profesní struktury a flexibilitu pracovní doby.

Produkční, nebo také organizační flexibilita spočívá ve schopnosti podniků přizpůsobovat svoji vnitřní strukturu a organizaci tak, aby bylo dosaženo zvýšení

---

<sup>34</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 27.

<sup>35</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 29.

<sup>36</sup> STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility : Seeking Distributive Justice*. 1st ed. New York : St. Martin's Press, 1999, s. 83n.

STANDING, Guy. *Globalisation and flexibility : Dancing around Pensions* [online]. 1st ed. Geneva, Switzerland : ILO, 2000 [cit. 14. 4. 2013]. 20 s. Dostupné z WWW: <<http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/pension.pdf>>, s. 2n.

efektivitu při současném snížení nákladů. Charakteristické pro tento typ flexibility je využívání metod tzv. outsourcingu a sub-contractingu<sup>37</sup>. Tyto metody jsou výhodné zejména pro velké podniky, které si „najmou“ služby, na něž by neměly kapacity nebo příslušnou odbornost, a tím sníží své náklady, např. na pracovní síle. V roli externích dodavatelů služeb je důležité zapojení menších podniků.

Flexibilita systému odměňování zohledňuje nejen flexibilitu samotných mezd, ale i flexibilitu všech příjmů, tedy včetně podpory v rámci rodiny nebo jiné skupiny, výhody poskytované zaměstnavatelem, dávky poskytované státem a všechny další osobní příjmy. Flexibilita mezd jako takových je uskutečňována vytvářením takového systému odměňování, který flexibilně reaguje na výkon a výsledky práce konkrétního zaměstnance. Toho je možné dosáhnout např. stanovením pohyblivé složky mzdy ve formě systému bonusů nebo podílu na zisku, příplatků ke mzdě nad rámec zákonem stanoveným apod. Zákon často obsahuje úpravu, která flexibilitu odměňování poněkud oslabuje. Takovými legislativními opatřeními jsou např. stanovení minimální a zaručené mzdy, minimální výše příplatků za práci přesčas, práci v noci a o víkendech a státních svátcích, za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Další omezení, ale i rozšíření flexibility mezd mohou být stanovena v kolektivních smlouvách nebo vnitřními předpisy.

Flexibilita nákladů práce se projevuje vnějšími náklady zaměstnavatele na pracovní sílu. Zahrnuje všechny náklady, které jsou se zaměstnáváním spojeny, ne tedy jen mzdu zaměstnance, ale i náklady spojené s náborem či propouštěním zaměstnanců, daňové náklady, náklady na zdravotní a sociální pojištění, náklady na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, povinné pojištění odpovědnosti za pracovní úrazy, ochranné pomůcky, potřebná školení zaměstnanců apod.

Předmětem numerické flexibility jsou podmínky zaměstnávání, tedy podmínky přijímání a propouštění pracovních sil. V praxi se projevuje především v možnostech flexibilních forem zaměstnávání. Někdy je v rámci numerické flexibility rozlišována ještě vnitřní numerická flexibilita, která je projevem schopnosti a rychlosti

---

<sup>37</sup> Outsourcing můžeme obecně vykládat jako zajištění určité části činnosti podniku jiným, externím subjektem. V případě sub-contractingu se jedná o subdodávky, tedy situace, kdy smluvní strana postoupí svůj závazek třetí straně.

zaměstnavatele a zaměstnance sjednat mezi sebou podmínky pracovního poměru dle svých představ.<sup>38</sup>

Funkční flexibilita vyjadřuje schopnost podniku přizpůsobovat se technologickému pokroku a změnám na pracovním trhu. Na straně zaměstnanců potom vyjadřuje jejich schopnost vykonávat různé pracovní úkoly a pozice. Funkční flexibilita se projevuje např. v podobě tzv. job-rotation a multi-taskingu<sup>39</sup>, zaučením, zaškolením a zvyšováním kvalifikace, ale i přizpůsobováním procesu vzdělávání jako takového potřebám trhu práce.

Flexibilita profesní struktury se odráží v propustnosti hierarchie pracovních pozic v rámci struktury zaměstnavatele.

Flexibilita pracovní doby dává zaměstnancům i zaměstnavatelům k dispozici atypickou organizaci pracovní doby, která bude nejlépe vyhovovat oboustranným potřebám. V praxi se setkáváme např. se zkráceným pracovním úvazkem, prací na směny, kontem pracovní doby, zhuštěným pracovním týdnem a jinými.

## ***2.5 Vyjádření flexicurity v zákoníku práce***

Vyjádřit flexicuritu v zákoně je obecně možné pomocí několika různých nástrojů. Typickým pro ochranu zaměstnance v pracovněprávním vztahu nebo záruku určitých standardů pro zaměstnance jako slabší stranu smluvního vztahu je zákonné vyjádření pomocí kogentních norem, tedy takových, od kterých se není možné odchýlit ani shodnou vůlí obou stran smluvního vztahu. Jazykově jsou tyto rámce ochrany zaměstnance vyjádřeny zákazy a příkazy (např. „*je zakázáno, není dovoleno, nesmí se*“ nebo „*je povinen, musí se*“) nebo vyjádřením jediného možného modelu chování („*pouze, jen, výlučně*“). Za účelem ochrany zaměstnance je často využíván i taxativní výčet. Mantinely určitých garantovaných standardů pro zaměstnance jsou často vyjádřeny pomocí stanovení maximálních a minimálních hodnot určitých plnění („*nejméně, nejvýše*“). Ochrana musí tedy být v soukromém právu vždy projevena výslovně, její absenci nelze dovozovat.<sup>40</sup>

<sup>38</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 27.

<sup>39</sup> Jedná se o tzv. rotaci práce a výkon více pracovních pozic jedním zaměstnancem.

<sup>40</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 28-29.

Naopak flexibilita, která smluvním stranám dává možnost dohodnout si své vzájemné poměry, většinou nebývá zákonnými normami nikterak vyjádřena. K jejímu provedení stačí pouhá absence omezení a dále se vychází ze základní soukromoprávní zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, tedy ze smluvní volnosti soukromoprávních subjektů. Právní normy ve většině případů vytváří právní rámec, určité hranice, v rámci kterých mají smluvní strany právo si projevem své vlastní vůle upravit vzájemné vztahy. Příznačným pro zákonné vyjádření flexibility je použití dispozitivních norem, které stanoví obecné pravidlo, jež se použije v případě, že si smluvní strany nestanoví něco jiného, případně může dispozitivní norma dát subjektům smluvního vztahu zcela otevřený prostor pro dohodu o vlastních pravidlech. Dispozitivní normy z hlediska gramatického vyjádření používají slovní spojení jako např. „*mohou, sjednají si, nedohodnou-li se jinak*“, případně „*má právo, na základě žádosti*“ atd.

### **3. Vzájemné působení ochrany zaměstnance a flexibility pracovního vztahu v českém pracovním právu**

Zdánlivě protichůdné zájmy na ochraně zaměstnance jako slabší strany smluvního pracovněprávního vztahu na straně jedné a na flexibilitě zaměstnávání na straně druhé na sebe vzájemně působí v rámci zákonné úpravy, kterou ale *de lege ferenda* ovlivňuje i společenská, sociální a hospodářská situace v tom kterém konkrétním státě. Pro možnosti tohoto vzájemného působení je důležité vymezit subjekty, které mohou princip flexicurity využívat, a nástroje, které jim zákonná úprava poskytuje.

#### ***3.1 Disponenti flexibility a ochrany***

Subjekty, které mohou v českém pracovním právu využívat princip flexicurity, jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci a odborové organizace. Jsou to tedy ti účastníci pracovněprávního vztahu, kteří vlastním jednáním nabývají práva a povinnosti. V širším smyslu za ně však lze považovat i takové subjekty, které mají v pracovněprávních

vztazích práva a povinnosti. V takovém případě se kromě zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborových organizací jedná i např. o úřady práce, agentury práce apod.

Subjekty základního pracovněprávního vztahu, kterými jsou zaměstnavatel a zaměstnanec, mohou uplatňovat smluvní volnost nejintenzivněji, tedy v té míře, v níž ji zákon nezakazuje. Naopak státní orgány mohou činit jen to, co zákon stanoví.<sup>41</sup>

### 3.1.1 Zaměstnavatelé

Zaměstnavatel je hlavním subjektem základního pracovněprávního vztahu a jako takovému mu celá řada práv a povinností vyplývá přímo ze zákona. Další práva a povinnosti může nabývat svými vlastními právními úkony. Zaměstnavatel je subjekt, jehož základní charakteristikou z pohledu pracovního trhu je potřeba realizace vlastní činnosti za pomoci práce fyzických osob. Za tímto účelem mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou vzniká základní pracovněprávní vztah. Zaměstnavatel musí být nadán právní subjektivitou a může jím být jak fyzická, tak právnická osoba. Největší prostor pro realizaci vlastní vůle v pracovněprávních vztazích je však dán zaměstnavatelům v podnikatelské sféře.<sup>42</sup>

Právnické osoby vymezuje občanský zákoník v § 18, kde vyjmenovává, které entity jimi jsou. Jde o sdružení fyzických nebo právnických osob, účelová sdružení majetku, jednotky územní samosprávy a jiné subjekty, o kterých tak stanoví zákon. Právnickou osobou je i stát, a pokud vystupuje jako účastník soukromoprávních vztahů, vztahují se na něj soukromoprávní předpisy, tedy i ty pracovněprávní. Dle § 9 zákoníku práce za Českou republiku v pracovněprávních vztazích jedná organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.

Každá právnická osoba musí vykazovat určité identifikační znaky, bez nichž by nebylo možné konkrétní entitu považovat za právnickou osobu. Především musí mít právnická osoba název, který musí splňovat zákonem stanovené požadavky, dále sídlo, které je v našem právním řádu pojato materiálně, tedy je kladen důraz na skutečné sídlo

---

<sup>41</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 39.

<sup>42</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 39.

právnícké osoby. Právnícká osoba je identifikována i předmětem své činnosti, přičemž k některým činnostem, typicky podnikání, je vyžadováno veřejnoprávní oprávnění.

Právnícké osoby vznikají ve dvoufázovém procesu, kdy první fáze spočívá v sepsání zakladatelského dokumentu (zakladatelská či společenská smlouva, stanovy, zakladatelské či zřizovací listiny apod.). V této fázi ještě právo na právníckou osobu nenahlíží jako na osobu v právním smyslu, tudíž nemá práva a povinnosti a nemůže je vlastními úkony nabývat ani se k nim zavazovat. Druhou fází procesu tvoří zápis do příslušné veřejnoprávní evidence, který má konstitutivní charakter. Je s ním spojen vznik právnícké osoby a nabytí její právní subjektivity.<sup>43</sup>

Okamžikem svého vzniku tedy nabývá právnícká osoba způsobilosti mít práva a povinnosti i způsobilosti k právním úkonům. Právnícká osoba sama činí své právní úkony prostřednictvím statutárního orgánu. Statutární orgán má zákonem výslovně stanovenou působnost činit za právníckou osobu právní úkony ve všech věcech, tedy i ve věcech pracovněprávních. Za právníckou osobu však mohou jednat i její zaměstnanci nebo členové, přičemž rozsah jejich oprávnění je vymezen vnitřními předpisy právnícké osoby nebo v rámci jejich oprávnění při výkonu závislé práce pro zaměstnavatele – právníckou osobu.

Fyzické osoby v postavení zaměstnavatelů budou zpravidla osoby s podnikatelským oprávněním. Pro realizaci své činnosti, tedy pro předmět svého podnikání, zaměstnávají jiné fyzické osoby. Kromě fyzických osob – podnikatelů jsou zaměstnavateli ale i ty fyzické osoby, které využívají práci druhých fyzických osob pro svoji osobní potřebu, např. za účelem výpomoci v domácnosti.<sup>44</sup>

Fyzické osoby získávají způsobilost mít práva a povinnosti narozením, to platí i případě způsobilosti mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel. Způsobilost fyzické osoby k právním úkonům v pracovněprávních

---

<sup>43</sup> ŠVESTKA, J.; DVOŘÁK, J. a kol. *Občanské právo hmotné I.* 5. vydání. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer Česká republika, 2009, s. 172-195.

<sup>44</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání.* Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 40.

vztazích vzniká však až dosažením věku 18 let.<sup>45</sup> Zaměstnavatelem tak sice může být i nezletilé dítě, při provádění právních úkonů však musí být zastoupeno.<sup>46</sup>

I u zaměstnavatele – fyzické osoby může právní úkony činit i jiná pověřená osoba nebo zaměstnanec v rámci obvyklého výkonu své závislé práce.

### **3.1.2 Zaměstnanci**

Narozdíl od zaměstnavatele může z povahy věci zaměstnancem být jen fyzická osoba. Způsobilost fyzické osoby vlastními úkony v pracovněprávních vztazích nabývat práva a povinnosti vzniká dosažením 15 let věku. Zároveň však může fyzická osoba nastoupit do práce až po dokončení povinné školní docházky.

Osoby, které ještě nedosáhly věku 15 let nebo nedokončily povinnou školní docházku mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost.

Další omezení ve způsobilosti k právním úkonům zaměstnance v pracovněprávních vztazích stanoví zákoník práce v případě dohody o odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, kterou lze uzavřít nejdříve až v den, kdy zaměstnanec dosáhne věku 18 let.

### **3.1.3 Odborové organizace**

Odborová organizace je občanské sdružení, tedy právnická osoba s právní subjektivitou a způsobilostí k právním úkonům. K jejímu vzniku u zaměstnavatele je potřeba shodné vůle alespoň tří zaměstnanců, přičemž taková organizace potom svým jednáním zakládá práva a povinnosti všem zaměstnancům daného zaměstnavatele.

V tomto kontextu nelze nezmínit postavení rady zaměstnanců, která je zástupcem zaměstnanců voleným všemi zaměstnanci daného zaměstnavatele, a to na návrh nejméně třetiny zaměstnanců, nicméně není útvarem s právní subjektivitou,

---

<sup>45</sup> Občanský zákoník stanoví dosažení způsobilosti k právním úkonům fyzických osob odlišně. Ve svém § 8 říká, že způsobilost fyzické osoby k právním úkonům vzniká v plném rozsahu zletilostí, přičemž zletilosti se nabývá dovršením osmnáctého roku věku. Před dosažením tohoto věku lze však zletilosti nabýt uzavřením manželství a takto dosažená zletilost se neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné.

<sup>46</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 41.



a tudíž ani nemůže dostatečně využít široký mandát svěřený jí hlasem zaměstnanců ve volbách. Naproti tomu odborové organizaci stačí ke vzniku vůle tří zaměstnanců a zakládá práva a povinnosti všem zaměstnancům zaměstnavatele bez ohledu na to, zda jsou členy odborové organizace či nikoli.<sup>47</sup> Dle mého názoru je důležité, aby v zájmu zachování sdružování zaměstnanců v České republice byl v budoucnosti tento nepoměr mezi silou mandátu odborových organizací a rad zaměstnanců upraven. Současný stav vede pouze k rostoucímu nezájmu o činnost odborových organizací a o nezáměm zaměstnanců se jakkoli sdružovat.

Odborové organizace jsou tedy jediným subjektem, který může za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu. Kolektivní smlouvou je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, musí zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy jednat se všemi odborovými organizacemi. Podrobnosti o postupu při uzavírání kolektivních smluv upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Zastupování zaměstnanců můžeme rozlišit na individuální a kolektivní. Předmětem zastupování individuálního jsou pouze práva a povinnosti jednotlivého zaměstnance, např. skončení pracovního poměru, proto by v těchto případech měla být dána možnost zaměstnanci realizovat svoji vůli. Vzhledem k tomu, že odborová organizace může v těchto otázkách se zaměstnavatelem jednat dříve, než se o nich dozví konkrétní zaměstnanec, může zaměstnanec učinit obecný vylučovací projev, jak to předpokládá § 286 odst. 6 zákoníku práce.

Při zastupování ve vztazích, které se týkají pracovních podmínek většího počtu zaměstnanců, se jedná o kolektivní zastupování. Může se jednat např. o úpravu pracovní doby či čerpání dovolené. V těchto případech odborové organizace zastupují všechny zaměstnance bez ohledu na jejich vůli.<sup>48</sup>

V otázce zastupování zaměstnanců odborovými organizacemi zastává Hůrka<sup>49</sup> názor, že „vyvstává potřeba řešit zastupování zaměstnanců způsobem, který odpovídá

<sup>47</sup> K působení odborové organizace vs. rady zaměstnanců u zaměstnavatele blíže PICHRT, J. *Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců*. In Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo 2007 konané v Třešti [online], [cit. 13. 6. 2013]. Dostupné na <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/pichrt.html>.

<sup>48</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 43.

<sup>49</sup> Tamtéž.

*soukromoprávnímu pojetí vztahu, tedy při respektování svobody vůle jednotlivce a smluvní volnosti“.* Vzhledem ke skutečnosti, že v zákoníku práce lze najít případy, kdy odborová organizace může práva zaměstnanců i zúžit<sup>50</sup>, nezbyvá než s tímto názorem souhlasit.

### **3.2 Nástroje a prostor pro působení flexicurity**

Pro to, aby flexicurita mohla být realizována, je potřeba vytvořit odpovídající právní prostředí, ve kterém mohou být pružné pracovní vztahy naplněny při současném dodržování standardů ochrany zaměstnance. Základem pro takové fungování je zásada smluvní volnosti a zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Obě tyto zásady prostupují celým zákoníkem práce. Pokud právní norma vyjadřuje obecně model chování, přičemž nechává prostor pro odchylné ujednání smluvních stran, jedná se o projev flexibility. V opačném případě, pokud je právní norma kogentní a umožňuje jen jednání v ní uvedené, je flexibilita omezena a dochází tak k projevu ochrany.<sup>51</sup>

Pokud je tedy právní norma dispozitivní a dává účastníkům pracovněprávního vztahu možnost se shodnou vůlí od ní odchýlit, je zde dán prostor pro působení flexibility, který lze využít pouze prostřednictvím právních úkonů dotčených subjektů. Těmito úkony budou kolektivní smlouva, pracovní smlouva a další individuální dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uvedené v zákoníku práce a dále i dohody, které zákoník práce výslovně neuvádí, ale strany si je mezi sebou sjednají.

Jedná se tedy o dvoustranné právní úkony, které poskytují největší prostor pro působení flexibility v pracovněprávních vztazích, a kterými strany upravují svá vzájemná práva a povinnosti. Na druhou stranu nelze vyloučit ani působení flexibility na základě jednostranného právního úkonu, např. vnitřního předpisu, jímž se také zaměstnavatel může odchýlit od zákona, ale pouze za splnění podmínek stanovených zákoníkem práce.

Mezi jedním zaměstnancem a zaměstnavatelem lze uzavírat individuální smlouvy, tradičně to jsou pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, dohoda o zvyšování kvalifikace, dohoda o odpovědnosti za schodek

---

<sup>50</sup> Např. při zavedení konta pracovní doby v § 86 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>51</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 44.

na hodnotách svěřených k vyúčtování, dohoda o rozvázání pracovního poměru atd. Kromě smluv, které jsou výslovně upraveny zákoníkem práce, však lze uzavírat i smlouvy inominátní, jejichž uzavírání je upraveno v § 51 občanského zákoníku, jež lze v pracovněprávních vztazích použít na základě principu subsidiarity.

Pokud se předmětná práva a povinnosti netýkají jednotlivých zaměstnanců, ale druhově určeného okruhu zaměstnanců, lze je upravit kolektivní smlouvou. Dle § 23 odst. 1 zákoníku práce lze v kolektivní smlouvě upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva zaměstnanců, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy. Smluvními stranami kolektivní smlouvy mohou být zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé. Vymezení působnosti kolektivních smluv v zákoně není zcela jednoznačné, ale dle Hůrky<sup>52</sup> lze z dikce zákona usuzovat, že kolektivní smlouvou lze upravit jen práva zaměstnanců, nikoli jim ukládat nové povinnosti, které nejsou stanoveny zákonem. Prostor pro odchylování se od zákona v případě povinností zaměstnanců je dán pouze v zákonem stanovených mezích. Práva lze ukládat i nová, zákonem neupravená.

Vnitřní předpis může jednostranně stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec.<sup>53</sup> Z toho tedy vyplývá, že vnitřním předpisem mohou být stanovena práva zákoníkem práce neupravená nebo mohou být rozšířena práva, která zákoník práce garantuje. Tento jednostranný právní úkon zaměstnavatele nemůže zaměstnancům ukládat povinnosti nebo snižovat zákonná práva.

### ***3.3 Pravidla pro vzájemné působení ochrany a flexibility***

Pravidla pro působení flexicurity v rámci pracovněprávních vztahů jsou v podstatě dána zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“. Základním pravidlem je tedy možnost vlastními právními úkony zakládat, měnit nebo rušit svá práva a povinnosti, a to i odchylně od zákona, pokud to zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho

---

<sup>52</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 45.

<sup>53</sup> § 305 zákona č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

ustanovení nevyplývá, že se od něj nelze odchýlit<sup>54</sup>. Subjekty tedy mohou konat v pracovněprávních vztazích vše, co jim zákon nezakazuje.

Zákoník práce dále tuto zásadu ještě omezuje. K odchýlné úpravě vzájemných práv a povinností může dojít smlouvou nebo vnitřním předpisem, pokud se ale mají upravovat povinnosti zaměstnance, lze tak učinit jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a dotčeným zaměstnancem. V případě úpravy práv jednotlivého zaměstnance odchýlně od zákona nesmí být překročena nejvyšší nebo nejnižší zákonem nebo kolektivní smlouvou stanovená garance tohoto práva. Jedná se tedy o případy, kdy se lze od zákonného ustanovení odchýlit jen jedním směrem, jde o tzv. „mini-max“, tedy situace, kdy zákon slovy „nejméně“ a „nejvýše“ omezuje smluvní zvýšení nebo snížení zákonem uvedené hranice plnění<sup>55</sup>.

Dalším pravidlem omezujícím flexibilitu je výčet v § 363 zákoníku práce, který taxativně vyjmenovává harmonizační ustanovení, jimiž se do našeho právního řádu implementovaly směrnice Evropského společenství. Od ustanovení, jež jsou vyjmenována v § 363 zákoníku práce, se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Toto pravidlo logicky navazuje na požadavky směrnic Evropského společenství, jejichž smyslem je stanovit minimální požadavky na pracovní podmínky občanů Evropské unie, a proto lze odchýlení od těchto požadavků připustit jen ve prospěch zaměstnance, neboť v tomto případě minimální míra jeho ochrany nebude narušena. Předmětné ustanovení zákoníku práce sice pro aplikaci práva působí značně nepřehledně, na druhou stranu bez taxativního výčtu by nebylo možné všechna harmonizační ustanovení nalézt.<sup>56</sup>

V praxi může být jistým problémem posuzování prospěchu zaměstnance. Zcela jasné řešení mají případy, kdy zaměstnavatel smluvním ujednáním poskytne zaměstnanci např. vyšší mzdu nebo delší dovolenou. Mohou nastat ale i komplikovanější situace, kdy výklad prospěchu zaměstnance může činit problémy. Prospěch zaměstnance lze vykládat buď ve vztahu k obecným zvyklostem nebo ve vztahu k individuálnímu případu. Domnívám se, že v každém případě by měl mít přednost individuální výklad, ačkoli s přihlédnutím k ochranné funkci pracovního práva

---

<sup>54</sup> Viz § 4b zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>55</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 48.

<sup>56</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 51.

zřejmě nebude možné se zcela od obecného výkladu oprostit. Obecný výklad vychází z konstatování, že určité odchýlení od určitého institutu není obecně ve prospěch zaměstnance a v tomto tvrzení je zpravidla podpořen judikaturou. Individuální výklad klade důraz na posouzení prospěchu konkrétního zaměstnance, jehož se odchýlení od zákona týká. Vychází se z předpokladu, že projeví-li zaměstnanec vůli od zákona se odchýlit, je to v jeho prospěch. Jak už jsem uvedla výše, v kontextu možné sociální a ekonomické determinace rozhodování konkrétního zaměstnance není, a pravděpodobně do budoucna ani nebude možné, se od obecného výkladu prospěchu zaměstnance odprostit.

## **4. Zákonná úprava pracovního poměru v kontextu flexicity**

Základní instituty pracovního práva obecně vykazují prvky flexicity v různé míře. Důležité je objasnit, jak vysoké garance ochrany jsou v rámci jednotlivých institutů v českém pracovním právu zaměstnanci dány, a v kterých případech je dán prostor pro uplatnění flexibility v pracovněprávním vztahu.

Pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů.<sup>57</sup> Jeho prostřednictvím se realizuje účast fyzické osoby v pracovním procesu a zaměstnavatel si tak zajišťuje pracovní sílu potřebnou k plnění aktivit, které jsou předmětem jeho činnosti.<sup>58</sup>

### **4.1 Vznik pracovního poměru**

Samotnému vzniku pracovního poměru předchází pojetí myšlenky pracovní poměr uzavřít. Flexibilita v podstatě prostupuje celým procesem vzniku pracovního poměru už od tohoto okamžiku, a to především v projevu svobodné vůle zaměstnavatele a zaměstnance pracovní poměr uzavřít. V této fázi si mohou obě smluvní strany navzájem domlouvat takové podmínky, jaké jim pro jejich potřeby nejvíce vyhovují.

---

<sup>57</sup> Dalšími základními pracovněprávními vztahy jsou právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti.

<sup>58</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplň. vyd. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2004, s. 219.

V tomto ohledu je jediným omezením zaměstnavatele povinnost zaměstnávat určitý počet osob se zdravotním postižením.

Smluvní vůle stran může být na straně zaměstnance omezena jeho sociálními a ekonomickými poměry, kdy přes vidinu konkrétního pracovního místa, jako jediného možného způsobu obživy, zaměstnanec často může souhlasit s méně výhodnými podmínkami. Nicméně tuto otázku nelze zobecňovat a je třeba ji posuzovat individuálně v závislosti na aktuální situaci na pracovním trhu v tom kterém odvětví, kvalifikaci pracovníka, místě výkonu práce apod.

Při vzniku pracovního poměru je dán poměrně velký prostor pro flexibilní ujednání, neboť pracovní poměr vzniká uzavřením pracovní smlouvy jakožto dvoustranného právního úkonu. Navíc zákoník práce stanoví pouze tři podstatné náležitosti pracovní smlouvy, a to druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce. Ve všech těchto podmínkách lze při sjednávání shledat flexibilitu. Sjednání dalších pracovních podmínek v pracovní smlouvě závisí na vůli smluvních stran. I v těchto ujednáních ale lze najít ze strany zákoníku práce jistá omezení, která mají chránit pracovní podmínky zaměstnanců.

#### 4.1.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

Jak už bylo uvedeno výše, zákoník práce stanoví tři podstatné náležitosti pracovní smlouvy, a to druh a místo práce a den nástupu do práce. Platí, že čím širěji je druh práce a místo výkonu práce sjednáno, tím větší prostor pro dispozici s pracovní silou je dán zaměstnavateli.<sup>59</sup> Sjednání místa práce přitom v podstatě není nijak omezeno a záleží pouze na vůli smluvních stran. Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu:<sup>60</sup> „Místo výkonu práce může být určeno velmi úzce (např. konkrétní pracoviště) nebo širěji. Zákoník práce (...) nevylučuje, aby místo výkonu práce bylo i jinak určené místo. Jako místo výkonu práce tak může být sjednáno jak konkrétní pracoviště, tak i sídlo zaměstnavatele, obec, kraj, území ČR apod.“ V případě stanovení dne nástupu

<sup>59</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 56.

<sup>60</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009.

do práce stanoví zákoník práce omezení pro zaměstnavatele, který nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

#### 4.1.2 Délka pracovního poměru

Jedna z primárních otázek, která při vzniku pracovního poměru vyvstává, je doba, po kterou bude sjednáváný pracovní poměr trvat. Ideálním řešením z pohledu zaměstnavatele je sjednat pracovní poměr na takovou dobu, po kterou bude potřebovat realizovat svoji činnost prostřednictvím konkrétní pracovní pozice. Pro zaměstnance je naopak většinou výhodnějším řešením doba co nejdéší, ve které může předpokládat pravidelný příjem. Zákoník práce dává stranám smluvního vztahu dvě možnosti, a to sjednat pracovní poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou.

Pokud si zaměstnavatel a zaměstnanec dobu trvání pracovního poměru výslovně nesjednají v pracovní smlouvě, platí, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou. Z tohoto pohledu je opět dán prostor pro flexibilní ujednání v pracovní smlouvě. Vzhledem k tomu, že zákoník práce dává zaměstnanci velkou míru ochrany před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jsou čím dál častěji patrné snahy zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. Tato varianta oběma stranám ummožňuje po uplynutí sjednané doby v pracovním poměru nepokračovat bez nutnosti pracovní poměr rozvazovat. Jedná se o realizaci smluvní volnosti, na druhou stranu jistota zaměstnance ohledně pokračování v pracovním poměru je oslabena.<sup>61</sup>

Zákoník práce chrání zaměstnance před tzv. řetěžením pracovních poměrů na dobu určitou. Ustanovení § 39 zákoníku práce je provedením směrnice Rady<sup>62</sup> a omezuje bezdůvodné opakování či prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.<sup>63</sup> Lze tedy shrnout,

<sup>61</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 56.

<sup>62</sup> Směrnice Rady č. 1999/70/ES o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou, která zavazuje členské státy k přijetí takových opatření, která budou předcházet zneužívání uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou.

<sup>63</sup> Viz § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

že z hlediska doby trvání pracovního poměru zákonná úprava dává po dobu tří let zcela volný prostor vůli smluvních stran, poté už se však projevuje ochranná funkce pracovního práva a další trvání pracovního poměru na dobu určitou je omezeno pouze na důvody, které spočívají v povaze práce zaměstnance nebo účelu sjednání pracovního poměru<sup>64</sup>. Dle mého názoru v tomto případě zákoník práce vhodně kombinuje působení flexibility v rámci ujednání smluvních stran a ochranu zaměstnance.

### 4.1.3 Zkušební doba

Dalším obvyklým ujednáním v pracovní smlouvě, i když ne povinným, je stanovení zkušební doby. Jak vysvětluje Hůrka:<sup>65</sup> „*Jedná se o časový úsek běžící bezprostředně po vzniku pracovního poměru, jehož smyslem je možnost obou smluvních stran pracovního poměru vyzkoušet vzájemné fungování právního vztahu.*“ Z hlediska flexibility se jedná o institut výhodný jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Obě smluvní strany mohou během zkušební doby ukončit pracovní vztah, jenž jim nevyhovuje, aniž by museli v pracovním poměru setrvat celou výpovědní dobu, a to i bez udání důvodu. Tato vysoká flexibilita zde působí na úkor ochranné funkce pracovního práva, neboť pro obě strany pracovního vztahu jde zároveň o dobu velmi nejistou. Z tohoto důvodu zákoník práce alespoň stanoví podmínky a omezení, za nichž může být zkušební doba sjednána.

Zákoník práce říká, že zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru nebo 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Zároveň lze zkušební dobu sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, případně den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována a nesmí být ani delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Sjednání zkušební doby musí mít písemnou formu.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Omezení sjednávání pracovního poměru na dobu určitou se nevztahuje např. na akademické pracovníky vysokých škol (podle zvláštního právního předpisu) nebo na pracovníky, kteří jsou náhradou dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu překážek v práci na jeho straně.

<sup>65</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 58.

<sup>66</sup> § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



#### 4.1.4 Konkurenční doložka

Při vzniku pracovního poměru je možné flexibilně sjednat další náležitosti. Obvykle jde o odměnu za práci, rozsah pracovního úvazku, konkurenční doložku apod.

Konkurenční doložka je institut pracovního práva výrazně omezující zaměstnancovo právo na práci po skončení stávajícího pracovního poměru. Ochrana zaměstnance před zneužitím konkurenční doložky by v tomto tedy měla být velmi vysoká a mimo jiné by měla zaručovat odpovídající finanční kompenzaci.

Konkurenční doložkou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu. Na druhou stranu součástí konkurenční doložky musí být i závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku. Konkurenční doložku lze sjednat jen jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele. Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně.<sup>67</sup>

Nabízí se otázka, zda je současná minimální kompenzace daná zákoníkem práce zaměstnanci za jeho zdržení se výkonu výdělečné činnosti dostatečná. Vzhledem k tomu, že konkurenční doložku lze sjednat jen se zaměstnancem, který disponuje určitými znalostmi a informacemi z oboru, bude se tedy jednat převážně o pracovníky zkušené a vysoce kvalifikované, kteří by pravděpodobně neměli problém s pracovním uplatněním ve stejném oboru u jiného zaměstnavatele nebo v oboru svou povahou konkurenčním. Pokud je ale konkurenční doložkou jejich právo v daném oboru dále pracovat omezeno, jejich uplatnění na pracovním trhu může být značně ztíženo. Domnívám se tudíž, že z tohoto hlediska byla vhodnější zákonná úprava účinná před rokem 2012, která zaměstnanci zaručovala kompenzaci minimálně ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku.

---

<sup>67</sup> Viz § 310 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

#### **4.1.5 Vznik pracovního poměru *de lege ferenda***

Při úvahách *de lege ferenda* ohledně zákonné úpravy vzniku pracovního poměru se z hlediska sjednávání délky pracovního poměru domnívám, že současné tříleté období pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou vyhovuje požadavkům flexibility a zároveň dostatečně chrání zaměstnance před zneužíváním tohoto institutu. Povolení delšího řetězení pracovních smluv na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami by z mého pohledu mohlo znamenat neadekvátní přenášení ekonomického rizika zaměstnavatele na zaměstnance.

V otázce zkušební doby se domnívám, že zavedení až šestiměsíční délky u vedoucích zaměstnanců umožní zaměstnavateli důkladněji poznat, zda konkrétní pracovník disponuje předpoklady pro řízení činnosti jemu podřízených zaměstnanců. Problém však může vyvstat u definování toho, kdo je vedoucím pracovníkem a kdo by tudíž mohl takto nastavené zkušební době podléhat. Ohledně řadových zaměstnanců se zdá být maximálně tříměsíční zkušební doba vhodným kompromisem mezi potřebou zaměstnavatele vyzkoušet si pracovníka na konkrétní pracovní pozici a určitou jistotou zaměstnance, že zkušební doba nebude využita pouze k obcházení výpovědních důvodů u pracovních poměrů, které jsou uzavírány na velmi krátkou dobu. Z tohoto pohledu se jeví velmi vhodné zákonné omezení zkušební doby na maximálně polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru.

#### **4.2 Změna pracovního poměru**

I když pracovní poměr vzniká smluvně, tedy shodným projevem vůle zaměstnance a zaměstnavatele, neznamená to, že jde o vztah, který by se nemohl nijak měnit nebo dále vyvíjet. Při změně pracovního poměru by měl platit princip, že práva a povinnosti, které byly založeny smluvně, budou měněny také jenom smluvně.<sup>68</sup> Zákoník práce však v případech obecného zájmu stanoví změnu pracovního poměru

---

<sup>68</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 64.

i jednostranně, nutno však říci, že taková změna pracovního poměru, jakožto smluvního vztahu, by měla být výjimečná.

Zákoník práce připouští změnu všech ujednání v pracovní smlouvě, kromě zkušební doby, která se dodatečně nemůže sjednat ani měnit. Zákoník práce speciálně upravuje změnu pracovního poměru převedením na jinou práci, pracovní cestou, přeložením a dočasným přidělením.

#### 4.2.1 Převedení na jinou práci

V případech, kdy zaměstnanec dočasně nebo trvale není způsobilý konat práci odpovídající jeho pracovní smlouvě, mu určitou ochranu poskytuje institut převedení na jinou práci. Jedná se o zásadní změnu, jejímž předmětem je druh práce sjednaný v pracovní smlouvě.

Zákoník práce tedy předvídá určité sociální události v životě zaměstnance a snaží se zajistit trvání pracovního poměru i přes to, že zaměstnanec nemůže konat sjednanou práci. Nutno poznamenat, že zákoník práce v tomto směru nebere ohled na vůli zaměstnance.<sup>69</sup>

Zákon upravuje čtyři případy převedení zaměstnance na jinou práci. Prvním z nich jsou situace, ve kterých je zaměstnavatel přímo povinen zaměstnance na jinou práci převést. Dále jsou to případy, kdy zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci. Zákoník práce také rozlišuje, zda zaměstnavatel převádí zaměstnance jednostranně nebo s jeho souhlasem.<sup>70</sup>

Pokud není možné připustit další výkon práce zaměstnance, má zaměstnavatel povinnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci. Jedná se o takové případy, kdy zaměstnanec nemůže nadále vykonávat sjednanou práci ze zdravotních důvodů nebo kvůli pravomocnému rozhodnutí soudu o zákazu činnosti. Nutno podotknout, že v těchto případech zaměstnavatel nesmí zaměstnanci dále přidělovat sjednanou práci, ani kdyby s tím zaměstnanec souhlasil.

Dále zákoník práce upravuje případy, kdy zaměstnavatel může, a závisí tak jen na jeho rozhodnutí, zaměstnance převést na jinou práci, a to bez souhlasu zaměstnance

<sup>69</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 67.

<sup>70</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012, s. 207.

a po stanovenou dobu. Zaměstnavatel tak může učinit v případě, že dal zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. f) a g) zákoníku práce, a to tedy jen po dobu dalšího trvání pracovního poměru, tedy po dobu trvání výpovědní doby. Dále bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslného trestného činu spáchaného při plnění pracovních úkolů a dále až na 30 pracovních dnů v kalendářním roce v takovém případě, kdy zaměstnanec dočasně pozbyl předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce.

Zaměstnavatel může také převést zaměstnance bez jeho souhlasu na jinou práci po dobu nezbytné potřeby k odvrácení mimořádné události nebo jiné hrozící újmy a jen s jeho souhlasem v případech, kdy zaměstnanec nemůže konat sjednanou práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.

#### **4.2.2 Pracovní cesta**

Zákoník práce definuje pracovní cestu jako časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.<sup>71</sup> Zaměstnavatel však může zaměstnance vyslat na pracovní cestu jen po předchozí dohodě s ním. Forma této dohody není v zákoně stanovena, tudíž je možné předpokládat, že může být učiněn souhlas s blíže neurčenými pracovními cestami v budoucnu, a to i v pracovní smlouvě, nebo se zaměstnavatel se zaměstnancem může dohodnout před každou jednotlivou pracovní cestou.

Pracovní cesta je významným projevem flexibility v otázce místa výkonu práce na základě potřeb zaměstnavatele. Současně však zákoník práce chrání zaměstnance tím, že takové vyslání je podmíněno jeho souhlasem a také mu zákon přiznává kompenzaci v podobě náhrady cestovních výdajů.<sup>72</sup>

#### **4.2.3 Přeložení**

Přeložení zaměstnance k výkonu práce spočívá v tom, že změna místa výkonu práce je zde koncipována jako trvalá. Tato změna je možná jen se souhlasem

---

<sup>71</sup> Viz § 42 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>72</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 72.

zaměstnance, v rámci zaměstnavatele a pokud to nezbytně vyžaduje provozní potřeba. Tento institut tedy využije zpravidla takový zaměstnavatel, který má více provozoven.

#### **4.2.4 Dočasné přidělení**

Institut dočasného přidělení byl významně novelizován a výrazně posílil flexibilitu pracovněprávních vztahů. Do roku 2012 bylo dočasné přidělení možné jen v rámci agenturního zaměstnávání, podle současného právního stavu je tato možnost otevřena všem zaměstnavatelům. Zavedení tohoto institutu bylo zdůvodněno jeho potřebností v praxi, zejména v rámci vnitropodnikových koncernů a při společných projektech více podniků.<sup>73</sup>

Dočasné přidělení je realizováno dohodou, ve které zaměstnavatel dočasně přidělí svého zaměstnance jinému zaměstnavateli, jenž mu bude ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci, dávat mu k tomu účelu závazné pokyny, vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci.<sup>74</sup>

Dohoda o dočasném přidělení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí být písemná a lze ji uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.

### **4.3 Skončení pracovního poměru**

Oblast úpravy skončení pracovního poměru je možná nejdiskutovanějším tématem mezi odbornou i širokou veřejností stran flexibility právní úpravy. Skončení pracovního poměru se úzce dotýká obou stran pracovněprávního vztahu a jde tudíž o velmi citlivou otázku, kde je třeba zajistit dostatečné působení ochranné funkce pracovního práva tak, aby byly omezeny, nebo přímo vyloučeny, nepřiměřené způsoby ukončení pracovního poměru. Zákon by měl poskytovat zaměstnanci, který řádně plní své pracovní povinnosti, ochranu před neodůvodněným jednostranným rozvázáním

---

<sup>73</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, [online]. [cit. 17. 6. 2013]. Dostupné z WWW: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=1153&ct1=0>.

<sup>74</sup> Viz § 43a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, ale zároveň by měl umožnit zaměstnavateli pružně reagovat na potřeby svého podniku.<sup>75</sup>

Zákoník práce umožňuje skončení pracovního poměru několika způsoby, a to dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Dále pracovní poměr může skončit uplynutím sjednané doby pracovního poměru, smrtí zaměstnance a v případě fyzické osoby, která není občanem České republiky také uplynutím platnosti povolení k pobytu nebo povolení k zaměstnání nebo nabytím právní moci rozsudku, kterým byl těmto osobám uložen trest vyhoštění z území České republiky.

#### **4.3.1 Rozvázání pracovního poměru dohodou**

Největší prostor pro flexibilní ujednání obou stran dává skončení pracovního poměru dohodou. Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Jediným zákonným omezením s prvkem ochrany zde je požadavek písemné formy tohoto dvoustranného právního úkonu, přičemž každá strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody. Po obsahové stránce má zákon jediný požadavek, a to určení dne, ke kterému pracovní poměr končí. Ten může být stanoven kalendářním dnem, měsícem a rokem, ale i jinou skutečností, která dle účastníků této dohody v budoucnu nastane. Např. se může jednat o skončení mateřské dovolené zaměstnankyně, za kterou jiný pracovník zaskakuje.<sup>76</sup> Dohoda o rozvázání pracovního poměru může ale obsahovat i další ujednání, jako např. důvod rozvázání pracovního poměru, odstupné, vzájemné vypořádání práv a povinností atd. Dle účinné právní úpravy už není nutné uvádět důvody rozvázání pracovního poměru dohodou ani v případě takového požadavku ze strany zaměstnance a zákon tedy nechává toto uvedení důvodů zcela na vůli obou stran. Z výše uvedeného je patrné, že zákonná úprava rozvázání pracovního poměru dohodou je velmi flexibilní a zákon shodnou vůli stran nijak neomezuje.

---

<sup>75</sup> GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z. K problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. In *Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia*. Trnava: Trnavská univerzita, 2007, s. 53.

<sup>76</sup> HOCHMAN, J.; KOTTNAUER, A.; ÚLEHLOVÁ, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství Linde Praha, 2008. s. 176.

### 4.3.2 Výpověď

Další možností, jak skončit pracovní poměr, je výpověď. Výpověď je jednostranný právní úkon, tedy projev vůle jedné strany, ať už zaměstnavatele nebo zaměstnance, směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli druhé strany, resp. často přímo proti její vůli.<sup>77</sup> Výpověď je často důsledkem nesouladu mezi zájmy zaměstnavatele a zaměstnance, který spočívá především v tom, že vůle jednoho z nich je pracovní poměr ukončit, zatímco druhý projeví vůli v něm pokračovat. Proto zákon klade na tento úkon určité požadavky, které musí být respektovány. Výpověď musí mít písemnou formu a musí být doručena druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu. Bez písemné formy by byla výpověď neplatná. Tento požadavek je důležitý z hlediska právní jistoty účastníků pracovního poměru a v případě soudního sporu o neplatnost výpovědi je účinným důkazním prostředkem.<sup>78</sup>

Při skončení pracovního poměru výpovědí se více než kde jinde projevuje odlišné postavení stran tohoto smluvního vztahu. Zaměstnanec je v jakémsi služebním vztahu vůči zaměstnavateli<sup>79</sup>, je ve vztahu organizační podřízenosti a je povinen plnit zaměstnatelovy pokyny a konat práci, kterou mu v konkrétním místě a čase určí. Proto by zaměstnanec měl mít možnost, v případě, že ustane jeho vůle v takovém závazku setrvat, pracovní poměr ukončit bez zbytečných komplikací. Na druhou stranu by ani zaměstnavatel neměl být nucen v pracovním poměru pokračovat, pokud nastanou jisté okolnosti, pro které už pro něj nebude možné nebo potřebné práci zaměstnance využívat. Zaměstnanec koná práci pro zaměstnavatele jeho jménem, na jeho náklady a odpovědnost. To všechno jsou faktory, pro které by i zaměstnavatel měl mít možnost ukončit pracovní poměr jednostranně. Lze říci, že pracovní poměr je do jisté míry vztahem osobním, který se v kontextu mezilidských vztahů může značně komplikovat. Kromě flexibility, která je dána tím, že obě strany mají možnost pracovní poměr jednostranně ukončit, zde tudíž musí nutně existovat zákonná ochranná opatření.

---

<sup>77</sup> BEZOUŠKA, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy de lege ferenda. In *Právní fórum*. 2006, roč. 3, č. 7, str. 252.

<sup>78</sup> ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě výpovědi z pracovního poměru. Databáze ASPI. [cit. 12. 6. 2013]. LIT4923CZ.

<sup>79</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 87.

Úprava výpovědi v zákoníku práce je převážně kogentní a nedává příliš prostoru pro odlišná ujednání účastníků, což je logický důsledek skutečnosti, že se jedná o jednostranný právní úkon. Nutno poznamenat, že zaměstnanci je dán větší prostor pro uplatnění flexibility, neboť může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez udání důvodu. Z pohledu zaměstnavatele se u zákonné úpravy výpovědi více uplatňuje ochranná funkce pracovního práva, jelikož tento může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů, které jsou taxativně vypočteny v § 52 zákoníku práce a ve výpovědi musí uvést jak popis skutkového stavu, tak jeho právní kvalifikaci.

Ochranný charakter má i zákonem stanovená výpovědní doba. Zákoník práce stanoví, že výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce. Začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Přestože by se na první pohled mohlo zdát, že se jedná především o ustanovení, které chrání zaměstnance, který se v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele musí vyrovnat se ztrátou příjmu a snažit se o plynulý přechod do nového zaměstnání, dle mého názoru má své opodstatnění i z pohledu ochrany zaměstnavatele, který musí zajistit realizaci své činnosti jiným pracovníkem.

Z dikce ustanovení § 51 zákoníku práce, ve kterém je výpovědní doba upravena, je patrné, že zákoník kogentně ohraničuje trvání výpovědní doby jen co se týče její minimální délky (slova „*nejméně dva měsíce*“), z čehož vyplývá, že je možné sjednat výpovědní dobu delší, ale vždy shodnou pro zaměstnavatele i zaměstnance.

V souvislosti s výpovědní dobou je na místě zmínit v poslední době velmi diskutovaný institut, který ale česká pracovněprávní úprava nezná, a to tzv. vykoupení ze zaměstnání. Jak uvádí Hůrka:<sup>80</sup> „*Diskutuje se o otázce, zda je správné, aby smluvní strana, která chce jednostranně tento právní vztah ukončit, byla povinna ještě po tuto výpovědní dobu plnit své povinnosti, či zda by bylo možné se za jistou kompenzaci těchto povinností zprostit.*“ Pokud v současné době chce zaměstnanec nebo zaměstnavatel předčasně ukončit pracovní poměr bez nutnosti dodržování výpovědní lhůty, musí se s druhou smluvní stranou domluvit na skončení pracovního poměru dohodou. Dle mého názoru by zavedení institutu vykoupení ze zaměstnání do české pracovněprávní úpravy zabránilo v praxi využívaného obcházení výpovědní doby

---

<sup>80</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 95.



např. tím, že zaměstnavatel nařídí zaměstnanci dovolenou nebo že zaměstnanec přestane chodit do práce kvůli pracovní neschopnosti. V případě vykoupení ze zaměstnání by každá ze stran měla možnost druhé straně kompenzovat plnění ušlé kvůli předčasnému ukončení pracovního poměru.<sup>81</sup> V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele by kompenzace mohla vycházet z ušlého výdělku, který by zaměstnanci náležel, pokud by pracovní poměr po dobu výpovědní doby trval. Pokud by se role vyměnily, musel by zaměstnanec zaměstnavateli nějakým způsobem kompenzovat osobní výkon práce, což by v praxi mohlo činit problémy. V úvahu by opět přicházela peněžitá náhrada v podobě výdělku, který by zaměstnanec během výpovědní doby vydělal. Vzhledem k tomu, že na pracovišti často vznikají i vztahy osobní, domnívám se, že tento institut by byl v praxi hojně využíván, neboť v případě projevení jednostranné vůle ukončit pracovní poměr v určitých případech může být další povinné setrvání v tomto pracovněprávním vztahu pro druhou stranu komplikované.

Jak už bylo uvedeno výše, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z taxativně vymezených důvodů v § 52 zákoníku práce. Projevuje se tak větší míra ochrany zaměstnance a stability jeho pracovního poměru. Zaměstnavatel musí v písemné výpovědi uvést jak popis skutkového stavu, tak právní důvod dle zákoníku práce. Z výkladu ustanovení § 52 zákoníku práce je zřejmé, že se jedná o kogentní ustanovení a zaměstnavatel se od něj nemůže odchýlit ani po dohodě se zaměstnancem. Zaměstnavatel může tedy zaměstnanci dát výpověď jen z objektivních důvodů, které spočívají v organizačních změnách, zdravotním stavu zaměstnance nebo chování zaměstnance (na jeho schopnostech či porušování povinností).<sup>82</sup>

Organizační důvody jsou uvedeny v písm. a), b) a c) a jedná se jak o důvody vnější, tak vnitřní. Vnější organizační důvody jsou takové, kdy probíhá změna u zaměstnavatele navenek. Může jít o zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Za část zaměstnavatele se považuje organizační jednotka nebo jiná organizační složka, která je zaměstnavatelem řízena vertikálně a vyvíjí relativně samostatnou činnost. V písm. c) je upraven důvod vnitřní organizace, který už téměř zlidověl jako „výpověď z nadbytečnosti“. Protože vnitřní organizace podniku je často velmi

---

<sup>81</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 96.

<sup>82</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 89.

nepřehledná, je třeba pro tento důvod splnit určité požadavky, aby nemohlo být tohoto ustanovení zneužíváno. Zaměstnavatel tedy musí rozhodnout o organizační změně ještě před dáním výpovědi zaměstnanci, zaměstnanec se musí stát nadbytečným, a to v příčinné souvislosti s provedenou (resp. rozhodnutou) organizační změnou.<sup>83</sup> Ke zrušení zaměstnancova místa musí dojít reálně, nepostačí jen přejmenování pracovní pozice zaměstnavatelem, neboť nadbytečnost je posuzována podle pracovní náplně konkrétních zaměstnanců ve vztahu k druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě.

Výpovědní důvody uvedené v písm. d) a e) spočívají ve zdravotních důvodech na straně zaměstnance. Může se jednat buď o zdravotní nezpůsobilost v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo o dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost. V případě pochybností o zdravotní způsobilosti zaměstnance konat práci může zaměstnavatel zaměstnance vyslat k lékaři, který pro něj vykonává závodní preventivní péči. Pro účel výpovědi je třeba vydat lékařský posudek, ve kterém lékař rozhodne, zda je zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu způsobilý vykonávat pro zaměstnavatele danou práci sjednanou v pracovní smlouvě. V případě, kdy lékař rozhodne o zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k práci, zaměstnavatel převede takového zaměstnance na jinou práci, sjedná si s ním jinou práci nebo při splnění zákonných podmínek může dát zaměstnanci výpověď.

Poslední tři výpovědní důvody spočívají v určitém chování na straně zaměstnance. V § 52 písm. f) zákoníku práce je uveden důvod, který spočívá v nárocích na zaměstnance, aby splňoval určité předpoklady a požadavky pro výkon práce. Pokud tyto nároky nespĺňuje, zaměstnavatel mu může dát výpověď. Jedná se o předpoklady stanovené právními předpisy (např. dosažené vzdělání, řidičské oprávnění apod.), jež by měl mít zaměstnanec již při přijímání do pracovního poměru, nicméně v důsledku změny právní úpravy je může pozbyt. Dále jsou to přiměřené požadavky na výkon práce stanovené pro danou práci zaměstnavatelem. Zaměstnavatel může mít nové požadavky i během trvání pracovního poměru, nicméně v takovém případě by měl zaměstnanci poskytnout přiměřenou dobu k jejich získání. Do kategorie nespĺňování požadavků se řadí i neuspokojivé pracovní výsledky. Z tohoto důvodu je ale možné dát zaměstnanci výpověď, jen jestliže byl zaměstnanec zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k odstranění těchto neuspokojivých pracovních výsledků

---

<sup>83</sup> Tamtéž.

a zaměstnanec je v přiměřené době neodstraní.<sup>84</sup> V písemném upozornění by mělo být vymezeno v čem zaměstnavatel spatřuje neplnění pracovních povinností v závislosti na pracovní činnosti vymezené v pracovní smlouvě, měla by být poskytnuta přiměřená lhůta k napravení nedostatků a zaměstnanec by také měl být upozorněn na možnost výpovědi.<sup>85</sup>

Výpovědní důvod podle písm. g) v sobě v podstatě zahrnuje tři různé modely chování zaměstnance, pro které mu může být ze strany zaměstnavatele dána výpověď. Jde o důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, soustavné méně závažné porušování povinností a závažné porušení povinností.<sup>86</sup> Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem upravuje § 55 zákoníku práce, který taxativně vyjmenovává případy, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin a kdy zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů zvláště hrubým způsobem. Další dva důvody výpovědi podle písm. g) spočívají v porušování pracovních povinností a intenzitě takového porušování. Za porušení povinností lze považovat porušení zákoníku práce a prováděcích předpisů, vnitřních předpisů a pokynů zaměstnavatele nebo vedoucího zaměstnance, přičemž v praxi jde často o pozdní příchody, nedodržování pracovní doby, práce pod vlivem alkoholických nebo jiných omamných látek atd. Intenzitu porušení pracovních povinností nelze stanovit obecně ani smluvně, vždy se musí posuzovat v závislosti na konkrétních okolnostech.<sup>87</sup>

Poslední a nejnovější důvod je uveden v písm. h) a spočívá v porušení povinností zaměstnance uvedené v § 301a zvláště hrubým způsobem. Ustanovení § 301a zákoníku práce zaměstnanci ukládá povinnost v době prvních 14 dnů (21 dnů v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013) trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, a to pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.<sup>88</sup> Po dobu prvních 14, resp. 21 dní pracovní neschopnosti vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy a má také nárok

---

<sup>84</sup> Viz § 52 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>85</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 92.

<sup>86</sup> Tamtéž.

<sup>87</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 93.

<sup>88</sup> Viz § 301a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

provádět kontrolu dodržování výše uvedených povinností ze strany zaměstnance. V případě zjištění porušení těchto povinností zvláště hrubým způsobem může dát zaměstnanci výpověď. V praxi se může jednat např. o odjezd na rekreaci nebo výkon práce „na černo“.

V souvislosti s výpovědí ze strany zaměstnavatele obsahuje zákoník práce zásadní ochranná ustanovení týkající se zákazu výpovědi pro určité skupiny osob. Jedná se o institut ochranné doby. Pokud se zaměstnanec nachází v této ochranné době, nesmí mu být dána zaměstnavatelem výpověď. Tato ustanovení zákoníku práce chrání zaměstnance, kteří se nacházejí v obtížné osobní nebo zdravotní situaci, která jim dočasně ztěžuje možnost hledání nového pracovního místa. Ustanovení o ochranné době v první řadě znemožňují dát určitým osobám výpověď, za další ale i prodlužují pracovní poměr, pokud již zaměstnanec výpověď dostal.

Zákoník práce tedy zakazuje dát výpověď ze strany zaměstnavatele dočasně práce neschopným, osobám vykonávající vojenské cvičení, osobám dlouhodobě uvolněným pro výkon veřejné funkce, těhotné zaměstnankyni nebo zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnankyni či zaměstnanci čerpajícímu rodičovskou dovolenou a zaměstnanci, který pracuje v noci a je uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci. Stejným skupinám osob se prodlužuje pracovní poměr, pokud jim byla dána výpověď před počátkem ochranné doby.<sup>89</sup>

Zákaz výpovědi se ovšem neuplatní, pokud na straně zaměstnavatele probíhají organizační změny dle § 52 písm. a) a b) zákoníku práce a nebo pokud chování zaměstnance odpovídá popisu v ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

Nutno poznamenat, že současná zákonná úprava ochranné doby je značně nepřehledná a v praxi způsobuje výkladové potíže.

Úvahy *de lege ferenda* by se dle mého názoru měly zaměřit především na institut výpovědní doby. Jedná se o institut dle mého názoru rigidní, od kterého se nelze odchýlit ani souhlasným projevem obou stran a tím výpovědní dobu neuplatnit nebo zkrátit. Ochrana zaměstnance institutem výpovědní doby spočívá především v tom, že zaměstnanci dává určitý časový prostor pro hledání nového pracovního místa

---

<sup>89</sup> Viz § 53 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

a zároveň má stálý příjem. Domnívám se, že stejnou ochrannou funkci by mohla plnit peněžitá kompenzace ze strany zaměstnavatele a přitom by strany nebyly nuceny dále setrvávat v pracovním poměru. Otázka je, zda by takto konstruovaná kompenzace plnila svoji roli i v případě výpovědi ze strany zaměstnance. V takové situaci poskytnutá výpovědní doba zaměstnavateli dává čas, aby za zaměstnance ve výpovědní době našel adekvátní náhradu, pomocí které bude dále realizovat svoji činnost. Na základě výše uvedeného se tedy domnívám, že institut výpovědní doby by měl být v českém pracovním právu zachován, nicméně by měla být dána možnost jej smluvním ujednáním zkrátit nebo neuplatnit.

### **4.3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru**

Dalším způsobem jak rozvázat pracovní poměr je okamžité zrušení pracovního poměru. Jedná se institut, který by měl být v souladu s ochrannou funkcí pracovního práva využíván jen výjimečně, proto jsou také ustanovení o okamžitém zrušení pracovního poměru kogentní a výčet v nich uvedených důvodů je taxativní. Pracovní poměr je takto zrušen okamžitě, tj. okamžikem doručení tohoto jednostranného úkonu druhé smluvní straně. Tato možnost skončení pracovního poměru slouží v těch případech, kdy už po jedné ze stran není možné požadovat, aby v pracovněprávním vztahu pokračovala. Zákoník práce definuje rozdílné důvody okamžitého zrušení pracovního poměru pro zaměstnance a pro zaměstnavatele. Zaměstnanec i zaměstnavatel musí v případě okamžitého zrušení pracovního poměru učinit tento úkon písemně, přičemž v něm musí být skutkově vymezen důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným.<sup>90</sup>

Zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin a byl za něj odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok. Odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na 6 měsíců bude důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru v případech, kdy byl zaměstnanec odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Nelze tudíž tímto způsobem skončit pracovní poměr v případě, že zaměstnanec

<sup>90</sup> Viz § 60 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

spáchal trestný čin z nedbalosti, rozhodnutí soudu ještě nenabylo právní moci nebo pokud zaměstnanec dostal za své trestné jednání podmíněný trest odnětí svobody nebo jiný druh trestu.<sup>91</sup>

Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů, a to zvláště hrubým způsobem. Musí jít tedy o porušení povinnosti, která je dána např. zákoníkem práce nebo zvláštními předpisy na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a intenzita porušení musí být na nejvyšším stupni, přičemž se vždy posuzuje ve vztahu ke konkrétním okolnostem.

Pro další posílení ochrany určitých skupin zaměstnanců zákoník práce stanoví, se kterými zaměstnanci není možné takto pracovní poměr skončit. Těmito osobami jsou těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnankyně nebo zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Protože okamžité zrušení pracovního poměru by měl být v pracovním právu výjimečný institut, může i zaměstnanec takto učinit jen ze dvou taxativně uvedených důvodů. Stejně jako v případě zaměstnavatele, je i pro tento jednostranný právní úkon ze strany zaměstnance nutná písemná forma a dostatečná skutková a právní kvalifikace pod sankcí neplatnosti. Prvním důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je situace, kdy zaměstnavatel zaměstnanci do 15 dnů neumožní výkon jiné vhodné práce po tom, co mu zaměstnanec předloží lékařský posudek, ve kterém je uvedeno, že dále nemůže konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví. Povinnost převést zaměstnance na jinou práci, pokud tento pozbyl zdravotní způsobilost k dané práci, udává zaměstnavateli § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Pokud tedy zaměstnavatel tuto povinnost poruší a zaměstnance nepřevéde na jinou práci, má zaměstnanec právo pracovní poměr okamžitě zrušit.

Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je skutečnost, že zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Konat práci za odměnu je jednou ze základních podmínek, za kterých je vykonávána závislá práce, která je předmětem pracovního poměru. V takové situaci není možné po zaměstnanci požadovat, aby dále pracoval. Okamžitě zrušit pracovní poměr je možné

---

<sup>91</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 104.

i v případě nevyplacení jen části mzdy nebo např. příplatku za noční práci. Naopak za mzdu, plat nebo jejich náhradu se nepovažuje plnění, které není poskytováno přímo za práci, tedy např. odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost apod. Pro jejich nevyplacení tedy nelze okamžitě zrušit pracovní poměr.<sup>92</sup> Pokud zaměstnanec okamžitě zruší pracovní poměr, náleží mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Dle mého názoru jsou důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, zcela na místě, protože v případech výše popsaných není možné po stranách smluvního vztahu objektivně požadovat, aby v něm dále pokračovaly.

#### **4.3.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Poslední možností, jak skončit pracovní poměr dle zákoníku práce, je zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zkušební doba je institut, který si smluvní strany mohou dohodnout v pracovní smlouvě za účelem vyzkoušení si v počáteční době fungování pracovního poměru. Po tuto dobu v podstatě chybí ochranná složka a pokud kterákoli ze stran projeví vůli dále nepokračovat v pracovním poměru, může jej písemně jednostranným právním úkonem zrušit, a to z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodů, bez souhlasu druhé strany a dnem, kterým bude zrušovací úkon doručen nebo pozdějším dnem, který v něm bude stanoven. Zaměstnavatel je zákoníkem práce omezen a nesmí zrušit ve zkušební době pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dní (od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dní) trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Toto omezení vyplývá ze systému zabezpečení zaměstnance v době pracovní neschopnosti, kdy mu po dobu prvních 14, resp. 21 dní náleží náhrada mzdy od zaměstnavatele, nikoli dávka ze systému sociálního zabezpečení. Smyslem tohoto ustanovení však primárně není ochrana zaměstnance, ale přenášení platby kompenzace ztráty příjmu zaměstnance při pracovní neschopnosti ze systému sociálního zabezpečení na zaměstnavatele.<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 106.

<sup>93</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009, s. 87.

## 5. Nový občanský zákoník a jeho dopad do pracovněprávních vztahů

Od 1. 1. 2014 nabude účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který představuje významnou rekonstrukci českého soukromého práva. Je tedy na místě zmínit jeho dopady do českého pracovního práva.

Dle důvodové zprávy si nový občanský zákoník neklade za cíl zasahovat do pracovního práva, a proto ponechává úpravu vzniku, změn a zániku pracovněprávních vztahů i vzájemných práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele v pracovním poměru, stejně jako dosud, speciální zákonné úpravě, tedy zákoníku práce. Nový občanský zákoník tak zachovává princip subsidiarity obecného zákona vůči zákonu speciálnímu.

Nový občanský zákoník ve svém § 2401 stanoví, že pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon, což platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem i o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek. Tímto tedy nový občanský zákoník ponechává úpravu pracovního poměru a ostatních pracovněprávních vztahů zákoníku práce.

Dále nový občanský zákoník stanoví, že na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení nového občanského zákoníku o ochraně spotřebitele.

Naopak se na pracovněprávní vztahy plně aplikuje nová úprava právního jednání.<sup>94</sup> Tato obecná úprava má být doplněna o novou pracovněprávní zásadu, která stanoví, že je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se vždy výklad pro zaměstnance nejpříznivější.<sup>95</sup>

V oblasti jednání zaměstnanců za zaměstnavatele nový občanský zákoník stanoví, že právnickou osobu zastupují její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci. Důležité přitom je, že bude rozhodovat stav, jak se jeví

<sup>94</sup> Viz § 545 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>95</sup> HOLEC, P.; BARTŮŇKOVÁ, A. Vybrané aspekty nového občanského zákoníku (NOZ) a jejich dopad do pracovněprávních vztahů – část I. In *epravo.cz* [online]. Epravo.cz, 26. 4. 2013 [cit. 21. 6. 2013]. Dostupné z epravo.cz: <http://www.epravo.cz/top/clanky/vybrane-aspekty-noveho-obcanskeho-zakoniku-noz-a-jejich-dopad-do-pracovnepravnich-vztahu-cast-i-91042.html>.



veřejnosti.<sup>96</sup> Omezení zástupčího oprávnění vnitřním předpisem má účinky vůči třetím osobám, jen muselo-li jim být toto omezení známo. V tomto tedy smysl právní úpravy zůstává stejný.

V rámci uzavírání pracovního poměru s mladistvými, kteří nedosáhli 16 let věku, bude nově zvýšena ochranná funkce pracovního práva u těchto osob. Rodiče nezletilého budou mít právo, pokud to bude nutné v rámci zájmu jeho vzdělávání, vývoje nebo zdraví, rozvázat jeho pracovní poměr.<sup>97</sup>

Lze shrnout, že v novém občanském zákoníku narazíme na mnoho ustanovení, která se nějakým způsobem dotýkají pracovněprávních vztahů, nepředstavují však žádnou zásadní změnu. Do života zaměstnanců a zaměstnavatelů však mohou zasáhnout.<sup>98</sup>

---

<sup>96</sup> Viz § 166 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

<sup>97</sup> KAŠPÁREK, M. Mají se zaměstnavatelé obávat nového občanského zákoníku? In: *patria.cz* [online]. Patria.cz, 19. 9. 2012 [cit. 21. 6. 2013]. Dostupné z *patria.cz*: <http://www.patria.cz/pravo/2141162/maji-se-zamestnavatele-obavat-noveho-obcanskeho-zakoniku.html>].

<sup>98</sup> Tamtéž.

## Závěr

Flexicurita je moderní pojetí zákonné úpravy pracovněprávních vztahů projevující se napříč evropskými zeměmi. Vychází ze vzájemného působení flexibilních ujednání v rámci pracovněprávních vztahů při současné ochraně zaměstnance. V této práci byl vysvětlen pojem flexicurity jako jeden harmonický celek, stejně tak jako jednotlivé složky flexicurity, flexibilita zaměstnávání a ochrana zaměstnance. U každé z těchto složek byla zvlášť rozebrána jejich podstata a následně byly nastíněny možnosti jejich vzájemného působení. V rámci této práce jsem se věnovala i konceptu flexicurity na poli Evropské unie, neboť ta je v tomto ohledu důležitým hybatelem.

Další část práce byla zaměřena na vliv principu flexicurity na českou úpravu pracovního práva. Byli představeni disponenti flexibility zaměstnávání a ochrany zaměstnance, pravidla pro působení flexicurity a legislativní nástroje, pomocí kterých se flexicurita projevuje. Dále byl analyzován pracovní poměr, jako jeden ze základních pracovněprávních vztahů, a to z pohledu působení flexicurity na jeho vznik, změnu a skončení. Poslední kapitola byla věnována krátkému pohledu na vliv nového občanského zákoníku, jakožto nejvýznamnější rekodifikaci soukromého práva jako takového od vzniku České republiky, na pracovněprávní vztahy.

Projevy flexicurity se vyznačují vytvářením právního prostředí, které harmonicky kombinuje podmínky pro pružné fungování pracovního trhu a garanci odpovídajících pracovních podmínek pro zaměstnance. Tyto projevy jsem postupně zkoumala u vzniku, změny a skončení pracovního poměru.

Pro flexibilitu vzniku, změny a zániku právních vztahů je stěžejní zásada smluvní volnosti a zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. V obecných výkladech o pracovním právu v úvodní části této práce jsem se pokusila vystihnout podstatu těchto vůdčích idejí soukromého práva. Pro volnost smluvních stran realizovat své vztahy svojí shodnou vůlí právní úprava ponechává neupravený prostor předmětných vztahů nebo stanoví vzorec chování pomocí dispoziitivní normy, která se použije jen v případě, že si smluvní strany nesmluví chování jiné.

Ochrana zaměstnance je stran legislativních nástrojů realizována prostřednictvím kogentních norem, tedy takových, od kterých není možné se odchýlit ani shodnou vůlí smluvních stran. K ochraně zaměstnance je také užíván taxativní výčet, příkazová a zákazová gramatická vyjádření nebo stanovení minimální či maximální hranice.

Klíčovým pro harmonické působení flexicurity v pracovněprávních předpisech je také výklad a aplikace pracovněprávních norem v souladu se základními zásadami pracovního práva. Tyto byly v této práci také rozebrány a bylo ukázáno, že nemají pouze proklamativní charakter.

Při posuzování působení principu flexicurity jsem se zaměřila na právní úpravu vzniku pracovního poměru, jeho změnu a skončení. Co se týče vzniku pracovního poměru, mám za to, že zde je právní úprava flexibilní a dává účastníkům tohoto pracovněprávního vztahu velký prostor pro jejich smluvní ujednání v pracovní smlouvě. Platná právní úprava požaduje pro platnost pracovní smlouvy pouze tři základní ujednání, a těmi jsou druh konané práce, místo, kde bude práce konána a den nástupu do práce. Kromě úpravy v případě osob, které ještě nedokončily povinnou školní docházku, zde není žádné omezení. Zcela na shodné vůli smluvních stran potom závisí rozhodnutí, zda si v pracovní smlouvě upraví i jiná vzájemná práva a povinnosti, např. délku pracovního poměru, zkušební dobu, mzdu či plat, pracovní dobu, délku dovolené, konkurenční doložku apod. Domnívám se, že novelizací zákoníku práce, ke které došlo v roce 2012, se naše pracovněprávní úprava výrazně přiblížila duchu flexicurity v oblasti úpravy sjednávání pracovního poměru na dobu určitou a zkušební doby.

Při rozboru změny pracovního poměru jsem se zaměřila na instituty upravené v této souvislosti v zákoníku práce. Změna pracovního poměru je velmi složitá problematika a rozsah této práce zdaleka nedovolil analyzovat zde všechny aspekty této oblasti v plném rozsahu. Přesto se domnívám, že zákonná úprava dává až přílišný prostor zaměstnavateli jednostranně nakládat s právním postavením zaměstnance v souvislosti s převedením na jinou práci. Najít v této oblasti vhodné řešení však není jednoduché.

Právní úprava skončení pracovního poměru naopak dává větší prostor autonomii vůle zaměstnance, přičemž zaměstnavateli je v mnoha případech taková možnost znemožněna. Jedná se především o skončení pracovního poměru výpovědí, kdy zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci jen z taxativně uvedených důvodů, zatímco zaměstnanec smí dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu. Ve výpovědních důvodech jsou vymezeny objektivní situace a tato úprava je dle mého názoru správná, chrání zaměstnance před šikanózním jednáním ze strany

zaměstnavatele a plně koresponduje s ochrannou funkcí pracovního práva. K zamyšlení ale stojí úprava výpovědní doby a možnosti se z ní vyvázat, a to např. pomocí institutu vykoupení ze zaměstnání.

Závěrem lze shrnout, že flexicurita není novým institutem pracovního práva, nýbrž se jedná o koncept, strategii či politiku, která by mohla napomoci řešení současné stagnace pracovního trhu v evropských zemích.

## Použitá literatura

### Monografie

1. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2012. 640 s.
2. BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2012. 1636 s.
3. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2004. 671 s.
4. HOCHMAN, J.; KOTTNAUER, A.; ÚLEHLOVÁ, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství Linde Praha, 2008. 926 s.
5. HURDÍK, J.; FIALA, J.; HRUŠÁKOVÁ, M. *Úvod do soukromého práva*. 3. nezměn. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006. 158 s.
6. HURDÍK, J.; LAVICKÝ, P. *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 197 s.
7. HŮRKA, P. a kol. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2009. 189 s.
8. KINCL, J.; URFUS, V.; SKŘEJPEK, M. *Římské právo*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 1995. 408 s.
9. MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do r. 1945*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství Leges, s. r. o., 2010. 640 s.
10. STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility : Seeking Distributive Justice*. 1st ed. New York : St. Martin's Press, 1999. 453 s.
11. ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Nakladatelství Auditorium, 2012. 312 s.
12. ŠVESTKA J.; DVOŘÁK J. a kol. *Občanské právo hmotné I*. 5. vydání. Praha: Nakladatelství Wolters Kluwer ČR, 2009. 460 s.

## Časopisecké články

1. BEZOUŠKA, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. Úvahy de lege ferenda. In *Právní fórum*. 2006, roč. 3, č. 7, s. 252-257.
2. GALVAS, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. In *Právník*. 2007, roč. 146, č. 9, s. 1001-1011.
3. GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z. K problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. In *Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia*. Trnava: Trnavská univerzita, 2007, s. 50-59.
4. GREGOROVÁ, Z. Ochranná funkce pracovního práva. In *Právo a zaměstnání*. 1999, roč. 5., č. 1-2, s. 3-7.

## Elektronické zdroje

1. HŮRKA, P. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012. In: *Práce a mzda*. Databáze ASPI [online]. [cit. 27. 4. 2013] LIT39424CZ.
2. HOLEC, P.; BARTŮŇKOVÁ, A. Vybrané aspekty nového občanského zákoníku (NOZ) a jejich dopad do pracovněprávních vztahů – část I. In *epravo.cz* [online]. Epravo.cz, 26. 4. 2013 [cit. 21. 6. 2013]. Dostupné z epravo.cz: <http://www.epravo.cz/top/clanky/vybrane-aspekty-noveho-obcanskeho-zakoniku-noz-a-jejich-dopad-do-pracovnepravnich-vztahu-cast-i-91042.html>.
3. KAŠPÁREK, M. Mají se zaměstnavatelé obávat nového občanského zákoníku? In: *patria.cz* [online]. Patria.cz, 19. 9. 2012 [cit. 21. 6. 2013]. Dostupné z patria.cz: <http://www.patria.cz/pravo/2141162/maji-se-zamestnavatele-obavat-noveho-obcanskeho-zakoniku.html>.
4. PICHRT, J. *Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců*. In Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo 2007 konané v Třešti [online], [cit. 13. 6. 2013]. Dostupné

z <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/pichrt.html>.

5. ŠTANGOVÁ, V. K právní úpravě výpovědi z pracovního poměru. Databáze ASPI. [cit. 12. 6. 2013]. LIT4923CZ.

### **Politické prameny**

1. Lisabonská strategie 2000.
2. COM(2006) 708: Zelená kniha: Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je vyřešit výzvy 21. století.
3. COM(2007) 359: K obecným zásadám flexicurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty.
4. Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006, zákoníku práce.
5. Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012, občanskému zákoníku.

### **Judikatura**

1. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06-1.
2. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009.

### **Právní předpisy České republiky v aktuálním znění k 1. 6. 2013.**

## **Flexicurita a její projevy v českém pracovním právu**

Tato diplomová práce se zabývá tématem flexicurity a jejích projevů v českém pracovním právu. Po první kapitole, která se zaměřuje na obecný výklad základních pojmů pracovního práva, je věnována pozornost již samotnému tématu, principu flexicurity. Jedná se koncept, jehož cílem je dosáhnout harmonie mezi flexibilním ujednáním subjektů pracovněprávních vztahů a garancí určité úrovně pracovních podmínek pro zaměstnance. Je vysvětlena také podstata jednotlivých složek flexicurity, flexibilita zaměstnávání a ochrana zaměstnance. V rámci základního výkladu o flexicitě je také přiblížen postoj Evropské unie k této nové koncepci.

Třetí kapitola práce je zaměřena na působení flexicurity v rámci českého pracovního práva. Ve výkladu jsou nastíněny možné způsoby vytváření právního prostoru pro působení flexicurity a jsou zde také přiblíženy subjekty, které mohou flexibilitou a ochrannou v rámci pracovněprávních vztahů disponovat.

V další části je analyzován pracovní poměr, jako jeden ze základních pracovněprávních vztahů, z pohledu působení flexicurity. Pozornost je věnována institutům souvisejícím se vznikem, změnou a skončením pracovního poměru. Součástí analýzy jsou i úvahy *de lege ferenda*.

V závěrečné kapitole je věnována pozornost novému občanskému zákoníku, který nabude účinnosti 1. 1. 2014, a jeho dopadům do pracovního práva.



## **Flexicurity and its effects on the Czech labour law**

This diploma thesis deals with the topic of flexicurity and its effects on the Czech labour law. After the first chapter, which is focused on the common understanding of the basic concepts of labour law, concentration on the topic itself – the principle of flexicurity – is given. It is a concept that aims to achieve harmony between the flexible arrangements of subjects of employment relationships and the guarantee of a certain level of working conditions for employees. Also the basic elements of flexicurity are explained: employment flexibility and protection of employees. By the introduction to principles of flexicurity also the European Union position to this new concept is explained.

The third chapter is focused on the effects of flexicurity in the Czech labour law. In this chapter, also the possible approaches for creating of the legal environment in compliance with principles of flexicurity are explained. This part also deals with the subjects of flexicurity, that can dispose of the flexibility as well as protection of the labour law.

In the next section, the employment from the perspective of flexicurity is analysed, as the employment represents the most common labour relation. The chapter deals also with the institutions associated with the creation, modification and termination of the employment. The part of the analysis are also cogitations of *de lege ferenda*.

The final chapter is dedicated to the new Civil Code, which will be in force from 1<sup>st</sup> January 2014, and its impacts on the labour law.

## **Klíčová slova**

Flexicurita, flexibilita, ochrana.

## **Key words**

Flexicurity, flexibility, security.