

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Jana Randová

**Strategie flexikurity při skončení pracovního poměru
v právní úpravě České republiky a Švédského království**

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování (uzavření rukopisu) : 15. dubna 2015

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 15. dubna 2015

Jana Randová

Děkuji vedoucímu své diplomové práce doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D. za odborné rady a cenné připomínky, které mi zpracovávání této práce poskytl.

Obsah

Úvod	1
1.Flexikurita v kontextu pracovního práva	3
1.1 Pracovní právo	3
1.2 Pojem flexikurity	4
1.3 Modely a východiska flexikurity	11
1.4 Vývoj flexikurity v rámci EU.....	14
2. Jednotlivé složky flexikurity a jejich zázemí v ČR a ve Švédsku	19
2.1 Obecně k situaci na trhu práce.....	19
2.2 Flexibilní formy ujednání v ČR a ve Švédsku	22
2.3 Aktivní politika zaměstnanosti a celoživotní učení v ČR a ve Švédsku....	27
2.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR a ve Švédsku	27
2.3.2 Celoživotní učení v ČR a ve Švédsku.....	29
2.4 Sociální zabezpečení – dávky v nezaměstnanosti v ČR a ve Švédsku.....	30
2.5 Role sociálních partnerů a sociální dialog	31
2.6 Rozdělení států EU do skupin	32
2.7 Závěrečné zhodnocení a porovnání	33
3. Flexikurita při skončení pracovního poměru v ČR.....	35
3.1 Pracovní právo v ČR.....	35
3.2 Skončení pracovního poměru v ČR	37
3.2.1 Skončení pracovního poměru právním jednáním účastníků.....	39
3.2.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	39
3.2.1.2 Výpověď	40
3.2.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru	56
3.2.1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	58
3.2.1.5 Hromadné propouštění	59

3.2.1.6	Odstupné	61
3.2.1.7	Odborové organizace při skončení pracovního poměru ...	62
3.2.2	Skončení pracovního poměru na základě právní události	63
4.	Flexikurita při skončení pracovního poměru ve Švédsku	66
4.1	Švédský právní systém	66
4.2	Švédské pracovní právo	67
4.3	Skončení pracovního poměru ve Švédsku	70
4.3.1	Skončení pracovního poměru právním jednáním účastníků	72
4.3.1.1	Dohoda o rozvázání pracovního poměru	72
4.3.1.2	Výpověď	73
4.3.1.2.1	Výpověď s výpovědní dobou	75
4.3.1.2.2	Výpověď bez výpovědní doby (okamžitá výpověď)	88
4.3.1.2.3	Vykonstruovaná výpověď	90
4.3.1.3	Skončení pracovního poměru na zkoušku	90
4.3.1.4	Hromadné propouštění	91
4.3.1.5	Odstupné	93
4.3.1.6	Odborové organizace při skončení pracovního poměru..	94
4.3.2	Skončení pracovního poměru na základě právní události	96
5.	Srovnání, východiska, využití	99
	Závěr	112
	Seznam zkratk	115
	Seznam použité literatury a pramenů	116
	Název práce v českém a anglickém jazyce	123
	Resumé	124
	Abstract	125

Klíčová slova, keywords	126
--------------------------------------	------------

Úvod

Pracovní právo čelí, tak jako jiná právní odvětví, fenoménům globalizace, restrukturalizace a v posledních několika letech také ekonomické krizi a jejím následkům. Evropa patří k nejrozvinutějším ekonomikám světa, přesto se její vývoj i v důsledku této krize, která citelně zasáhla mnoho evropských států, v posledních letech zpomalil. Do budoucna se navíc bude muset vyrovnat se stále větší konkurencí rozvíjejících se ekonomik a v neposlední řadě také s demografickými změnami.

Jedním ze způsobů, jak výše uvedeným výzvám z pohledu pracovního práva čelit, je využít koncept flexikurity - tedy zflexibilnit pracovní trh, aniž by tím příliš utrpěla ochrana zaměstnance jako slabší strany pracovního poměru. Pojem flexikurity je v současné době jedním z nejdiskutovanějších pojmů nejen v rámci samotného pracovního práva, ale i v rámci navazujících politik sociálního zabezpečení a aktivní politiky zaměstnanosti, a je i předmětem této diplomové práce.

Cílem práce je popsat, zhodnotit a porovnat jednotlivé instituty v rámci skončení pracovního poměru v obou zemích z pohledu flexikurity, a provést nad stávající českou právní úpravou, i z pohledu využití prvků švédské právní úpravy, úvahy *de lege ferenda*.

První kapitola slouží jako obecný úvod k pojmu flexikurity a zařazení tohoto institutu do systému pracovního práva. Definuji a vysvětluji zde samotný pojem, uvádím příklady úspěšných modelů flexikurity a stručně shrnuji vývoj tohoto konceptu na evropské úrovni.

Účelem druhé kapitoly je charakterizovat jednotlivé složky flexikurity v jejím původním významu a porovnat jejich současnou podobu v České republice a ve Švédském království (dále jen Švédsko).

Třetí, čtvrtá a pátá kapitola jsou stěžejními částmi celé práce. Ve třetí kapitole se po obecném úvodu, týkajícím se českého pracovního práva jako celku, zabývám skončením pracovního poměru v České republice. Popisuji jednotlivé instituty skončení pracovního poměru a snažím se o jejich zhodnocení z pohledu flexikurity.

Čtvrtá kapitola je věnována skončení pracovního poměru ve Švédském království. Protože tato země vychází z poměrně odlišné právní tradice, považovala jsem za vhodné začít kapitolu nastíněním švédského právního systému a pracovního práva obecně. Poté již následuje skončení pracovního poměru, jeho jednotlivé instituty a

jejich zhodnocení z pohledu flexikurity.

Pátá kapitola se zabývá srovnáním právních úprav obou zemí a návrhy *de lege ferenda*. V této části upozorňuji na jednotlivé odlišnosti v právních úpravách a také navrhuji, jakou konkrétní úpravou by se naše země mohla inspirovat.

Srovnání české právní úpravy s úpravou švédskou jsem si vybrala z toho důvodu, že již jen kvůli rozdílnosti právních systémů, ze kterých obě země vycházejí, může být zajímavé jejich pohled na problematiku skončení pracovního poměru porovnat a zjistit, zda a v čem se obě právní úpravy podobají, a v čem se naopak rozcházejí.

Tato práce je zpracována na základě právních předpisů platných a účinných k 15. dubnu 2015.

1. Flexibilita v kontextu pracovního práva

1.1 Pracovní právo

Pracovní právo je právním odvětvím, které upravuje zejména vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce. Hlavním účelem a smyslem pracovněprávních předpisů je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele.¹

Pracovněprávní vztahy jsou v určitém ohledu oproti jiným soukromoprávním vztahům atypické. Smluvní volnost subjektů, tedy možnost upravit si právní poměry odlišně od zákona, je zde značně omezena z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší strany právního vztahu. Tento princip ochranného zákonodárství, typický již v 19. století, zůstal pro pracovní právo charakteristický i ve století 21. Právní předpis tak v mnoha případech stanoví povinnost chovat se určitým způsobem a neumožňuje odchýlné jednání, a to ani při souhlasu zaměstnance. Lze totiž předpokládat, že rozhodování zaměstnance jako slabší strany pracovního poměru může být právě tímto jeho postavením ovlivněno.²

Lze namítnout, že s omezením smluvní svobody (a to často velmi významným) se můžeme setkat i v občanském právu. Rozsah omezení smluvní svobody v pracovním právu je však nesrovnatelný s jakoukoliv jinou smluvní oblastí soukromého práva a nabývá takové intenzity, že tvoří jeden ze základních principů, na kterých je celé pracovní právo postaveno.³

Individuální smluvní svoboda může být kromě zákona omezena i kolektivními smlouvami. V českém právu jsou pramenem práva pouze normativní části kolektivních smluv. Ve Švédsku, potažmo v celé Skandinávii, jsou pak kolektivní smlouvy chápány jako nejdůležitější pramen pracovního práva vůbec.⁴

Cíl pracovněprávní úpravy je dvojí - z pohledu organizační funkce pracovního práva je třeba poskytnout zaměstnavateli prostředky na to, aby mohl organizovat a řídit práci zaměstnanců; z pohledu ochranné funkce pracovního práva je pak třeba zabezpečit adekvátní pracovní podmínky pro zaměstnance. Na jedné straně tedy stojí snaha poskytnout zaměstnavateli účinné nástroje tak, aby mohl co nejlépe organizovat a

¹ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s.19.

² Tamtéž.

³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s.6.

⁴ Tamtéž. Dále viz kapitola 4. této práce.

usměrňovat práci svých zaměstnanců, na straně druhé stojí potřeba zajistit zaměstnanci jako slabší straně pracovního poměru určitou ochranu. O skloubení těchto dvou protichůdných tendencí, tedy o vytvoření prostoru pro flexibilní právní ujednání a umožnění zaměstnavateli co nejlepší organizaci výkonu práce při současné garanci odpovídajících pracovních podmínek pro zaměstnance, se pokouší strategie flexikurity

1.2 Pojem flexikurity

Pojem *flexicurity* (česky také flexikurita či flexijistota) je propojením dvou anglických slov: flexibility (česky flexibilita, pružnost či volnost) a security (česky jistota či ochrana zaměstnance). Flexikuritu lze zjednodušeně chápat jako politický přístup, který se snaží spojit flexibilitu trhů práce pro zaměstnavatele a jistotu zaměstnání pro zaměstnance.⁵ Tím se tato strategie pokouší najít rovnováhu mezi dvěma na první pohled nespojitelnými přístupy; samotný koncept flexikurity však vychází z předpokladu, že flexibilita a jistota nejsou v rozporu, ale že se vzájemně doplňují, či dokonce podporují. V posledních letech se flexikurita stala jedním z nejdiskutovanějších témat při řešení problémů na evropském trhu práce.⁶

Pochybnosti nad konceptem flexikurity mohou vyvolávat tvrzení některých odborníků o tom, že flexikurita není nic víc, než parafráze tradičního antagonismu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci – zaměstnavatel vyžaduje více flexibility a zaměstnanec na druhou stranu více ochrany. Jednou z hlavních myšlenek flexikurity je ale takový přístup, při kterém flexibilita přestává být pouze výsadou zaměstnavatelů a ochrana přestává být pouze výsadou zaměstnanců.⁷

Samotný pojem flexikurity je na evropském poli relativně nový, začal se objevovat v 80. - 90. letech minulého století. Poprvé byl použit holandským profesorem Hansem Adriaansensem v projevech a diskuzích týkajících se modelu pracovního trhu

⁵ *Foundation Findings. Flexikurita – Otázky a výzvy*. Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, s.1. Dostupné z <http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/90/cs/1/EF0790CS.pdf> [vid. 2015-04-10].

⁶ OBADIC, A. *The Danish flexicurity labour market policy concept*. Working Paper Series. Paper Number 09-04, 2009, s. 5. Dostupné z <<http://hrcak.srce.hr/file/201930>> [vid. 2015-04-10].

⁷ Tamtéž.

v Dánsku a Nizozemí. Za „architekta“ flexikurity může pak být do určité míry považován Poul Nyrup Rasmussen, dánský premiér v letech 1992-2001 v rámci jehož vlády se strategie flexikurity začala v Dánsku zavádět.⁸

Flexikurita, jak jsem napsala již výše výše, je pojmem existujícím poslední dvě až tři dekády, z toho důvodu se literatura týkající se tohoto pojmu neustále vyvíjí. Prozatím neexistuje taková definice flexikurity, která by byla jednotně přijímána všemi odborníky.⁹ Existují zde nicméně tři, částečně se překrývající chápání flexikurity jako :

- 1) politické strategie
- 2) stavu na trhu práce
- 3) analytického pojmu.

V rámci flexikurity jako politické strategie se objevují zjednodušené definice tohoto konceptu. Flexikurita je chápána například jako „*sociální ochrana flexibilních pracovních sil*“ (prof. Ute Klammer a Katja Tillman) či jako „*normalizace atypické práce*“ (prof. Thomas Bredgaard, a Flemming Larsen).¹⁰ Avšak nejpreciznější a pravděpodobně nejužívanější definicí flexikurity je definice holandského profesora Tona Wilthagena a jeho kolegů, dle nichž je flexikurita „*politickou strategií, která se pokouší o současné a vědomé zvýšení flexibility trhů práce, organizace práce a pracovních vztahů na straně jedné, a o zvýšení bezpečnosti – jistoty zaměstnání a sociálního zabezpečení, zejména pokud jde o slabší skupiny uvnitř a vně trhu práce, na straně druhé*“.¹¹ Tato definice zanechává velký prostor pro interpretaci, a to například

⁸ *Základní informace o flexikuritě v kontextu Evropské unie*. Nezávislý odborový svaz pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy. Dostupné z <http://nosppp.cmkos.cz/?q=node/662> [vid. 2015-04-10] O tom, kdo použil tento výraz jako první, panují neshody. Jisté ale je, že za autory tohoto pojmu lze považovat oba, neboť každý z nich ho chápal odlišně. Adriaansens se dá považovat spíše za teoretika, kdežto Rasmussen samotný pojem realizoval v praxi.

⁹ I proto se komparativní studie OECD, EU aj., týkající se pružnosti a ochrany trhů práce v jednotlivých zemích, mohou často poměrně výrazně lišit, neboť každá ze studií vychází z jiné definice, zařazuje jiné indikátory trhu práce, jiný způsob měření apod. Výsledky o situaci flexikurity v dané zemi tak mohou být velmi rozdílné. Viz NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s.17-18. Dostupné z < http://flexicurity.cz/wp-content/uploads/flexicurity_hledani_rovnovahy.pdf > [vid 2015-04-10].

¹⁰ OBADIC, A. *The Danish flexicurity labour market policy concept*. Working Paper Series. Paper Number 09-04, 2009, s.6. Dostupné z < <http://hrcak.srce.hr/file/201930> > [vid. 2015-04-10].

¹¹ WILTHAGEN, T., TROS, F. The Concept of „flexicurity“: A new approach to

tím, že neupřednostňuje žádný druh flexibility (viz pokračování práce) před ostatními a neurčuje vzájemný poměr mezi flexibilitou a ochranou. Tím může pokrýt velkou škálu modelů a reforem na trhu práce.¹²

Evropská komise chápe flexikuritu jako koncept, který přináší nová řešení pro reformu trhu práce a definuje jej, následující Wilthagena a spol., jako *integrovanou strategii pro posílení flexibility a jistoty na trhu práce současně*.¹³ Dle Evropské komise je flexikurita prostředkem kombinující hospodářské a sociální cíle, jež jsou ku prospěchu jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům. Hlavním důvodem pro zavedení strategie flexikurity je dle ní nutnost zvýšení přizpůsobivosti podniků a zaměstnanců na změny v globální ekonomice.¹⁴ Pohled Evropského Parlamentu i Rady EU na problematiku flexikurity se od pohledu Evropské komise v určitých ohledech liší.¹⁵

Pokud nechápeme flexikuritu jako politickou strategii, nýbrž jako stav či podmínky na pracovním trhu, je třeba dle Wilthagena na flexikuritu nahlížet jako typickou podobu jistoty a zároveň jako typickou podobu pružnosti; flexikuritu v tomto případě definuje jako „míra ochrany pracovních míst, zaměstnanosti, příjmu a kombinované ochrany, která usnadňuje pracovní kariéru pracovníků, jež se nacházejí ve slabé pozici, a umožňuje trvalou a vysokou kvalitu účasti na trhu práce a sociálním začleňování, a zároveň poskytuje stupeň numerické (jak vnitřní, tak vnější), funkční a mzdové flexibility, jež trhům práce (a jednotlivým společnostem) umožňuje přizpůsobit se, včas a přiměřeným způsobem, měnícím se podmínkám tak, aby byla zachována a

regulating employment and labour markets. *Transfer* 2/04, 2004, s.169. Dostupné z <
<http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf>>
[vid.2015-04-09], vlastní překlad.

¹² KEUNE, M. Flexicurity: a Contested Concept at the Core of the European Labour Market Debate, In *Intereconomics* Vol. 43, 2, s.95. Dostupné z <
<http://www.sociologyofeurope.unifi.it/upload/sub/Presentazioni/Keune%20intereconomics_92-98.pdf>
[vid.2015-04-11].

¹³ Sdělení komise KOM (2007) 359 v konečném znění „K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty“, s. 4. Dostupné z <
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/s/c10159_cs.htm> [vid.2015-03-30].

¹⁴ KEUNE, M. Flexicurity: a Contested Concept at the Core of the European Labour Market Debate, In *Intereconomics* Vol. 43, 2, s.95. Dostupné z <
http://www.sociologyofeurope.unifi.it/upload/sub/Presentazioni/Keune%20intereconomics_92-98.pdf>
[vid.2015-04-11].

¹⁵ Více viz tamtéž, s. 97.

posílena konkurenceschopnost a produktivita.¹⁶

Konečně pokud jde o flexikuritu jako analytický pojem, lze ji definovat jako „rámec, který může sloužit k analýze vývoje pružnosti a jistoty a ke srovnání jednotlivých národních systémů trhu práce“.¹⁷

Flexibilita

Flexibilita, volnost, či pružnost poskytuje prostor pro autonomii smluvní vůle mezi stranami. Pojem pružnosti se vztahuje k Atkinsonově modelu flexibilní firmy¹⁸. „Atkinsonova“ flexibilní firma sestává ze tří druhů pracovních sil – základní skupina pracovníků se specifickými vlastnostmi, kvalitními pracovními podmínkami a vysokou ochranou pracovního místa; druhá je periferní skupina pracovníků s volnějším vztahem k firmě, často zaměstnaných na dobu určitou nebo na částečný úvazek; třetí skupinu tvoří externí pracovníci, kteří nejsou zaměstnanci firmy, ale jsou osobami samostatně výdělečně činnými či dočasnými agenturními zaměstnanci.¹⁹

Dle Atkinsona zaměstnavatel s ohledem na tyto skupiny zaměstnanců využívá různé strategie flexibility : numerickou, funkční a finanční. *Numerická flexibilita* se dle něj týká možnosti zvýšení nebo snížení počtu pracovníků v podniku tak, aby byl v souladu se změnami na pracovním trhu. Dosáhnout toho je možné jednodušším procesem najímání a propouštění pracovní síly, tak, aby počet zaměstnaných osob ve firmě vždy odpovídal ekonomické situaci firmy. Myšlenkou *funkční flexibility* je dle Atkinsona možnost rychlého přesunu zaměstnanců k výkonu jiné práce. Spolu s tím, jak se mění požadavky pracovního trhu, by se tak měnil i druh práce, kterou zaměstnanci v podniku vykonávají. *Finanční flexibilita* se týká požadavku, aby mzdy a další náklady na zaměstnání byly více přizpůsobeny okolnostem, například ziskům z podnikání nebo

¹⁶ WILTHAGEN, T., TROS, F. The Concept of „flexicurity“: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer* 2/04 , 2004, s.170. Dostupné z < <http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf>> [vid.2015-04-09], vlastní překlad.

¹⁷ OBADIC, A. *The Danish flexicurity labour market policy concept*. Working Paper Series. Paper Number 09-04, 2009, s.7. Dostupné z < <http://hrcak.srce.hr/file/201930>> [vid. 2015-04-10].

¹⁸ ATKINSON, J. „Manpower strategies for flexible organisations”, in *Personnel Management*, Vol. 16, No. 8 (Aug.), 1984, s. 28–31. Dostupné z < <http://www.elearnuk.co.uk/uploads/courses/566.pdf>> [vid. 2015-04-10].

¹⁹ Tamtéž.

znalostem zaměstnance.²⁰

Atkinson přišel se svou studií flexibilní firmy v 80. letech dvacátého století. Pokud vyjdeme z (novějšího) dělení dle Standinga²¹ (1999), ten rozeznává 6 typů flexibility²² :

Vnější numerická flexibilita je hlavní náplní této práce. Smyslem je zde zvýšení flexibility zaměstnávání, podmínek zaměstnávání, možnosti přijímání a propouštění zaměstnanců.

Vnitřní numerická flexibilita se týká především úpravy pracovní doby, doby odpočinku, tedy schopnosti zaměstnance a zaměstnavatele realizovat pracovní poměr dle svých představ.

Funkční flexibilita je záležitostí přizpůsobivosti a všestrannosti v rámci stálých zaměstnaneckých vztahů (primárně tak ovlivňuje základní skupinu pracovníků v dělení dle Atkinsona), cílem funkční flexibility je měnit obsah práce ve vztahu k měnícím se požadavkům výroby. Promítat se bude především do zvyšování zaměstnancovy kvalifikace, účasti na školeních, z hlediska pohledu zaměstnanosti pak v rekvalifikaci a odborném vzdělávání jako takovém.

Flexibilitou pracovních nákladů chápeme vnější náklady na vykonávání práce – náklady na zaměstnance, sociální odvody atd. Protože každý stát má nastavenou jinou výši sociálních odvodů, jinou výši mezd atd, bude se tato flexibilita pracovních nákladů v různých státech často velmi lišit.

Flexibilita mezd je vnitřním odrazem nákladů na výkon práce zaměstnance.

²⁰ RÖNNMAR, M. FLEXICURITY, EMPLOYABILITY AND CHANGING EMPLOYMENT PROTECTION IN A GLOBAL ECONOMY: A study of labour law developments in Sweden in a European context, ILERA (IIRA) World Congress 2012, s.4. Dostupné z : <<http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/Ronnmarmia%20AnnNumhauserHenning.pdf>> [vid. 2015-04-10].

²¹ STANDING, G. *Global labour flexibility: seeking distributive justice*, New York: St. Martin's Press, 1999.

²² Srovnej PHILIPS, K., EAMETS, R. *Approaches to flexicurity : EU models*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, s.11. Dostupné z <https://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf> [vid. 2015-04-10]11 a TANGIAN, A. Is Europe ready for flexicurity? empirical evidence, critical remarks and a reform proposal. In: *Intereconomics*, Vol. 43, No. 2, 2008, s.101.

Realizaci nachází zejména v možnosti smluvního ujednání v oblasti odměňování.²³

Poslední typem, který Standing zmiňuje, je *flexibilita profesní struktury*.

Ještě novější je pak v současnosti nejrozšířenější a nejpoužívanější dělení flexibility dle Wilthagen (z roku 2004). Ten rozeznává 4 základní typy flexibility : *vnější a vnitřní numerickou flexibilitu, funkční flexibilitu a mzdovou flexibilitu*. Význam jednotlivých typů flexibility je stejný jako u Standinga, Wilthagenovo dělení je tak jakýmsi jeho zjednodušením.

Pokud hovoříme o flexibilitě jako o volnosti či pružnosti právní úpravy či vztahu mezi stranami pracovněprávního vztahu, můžeme rozlišovat flexibilitu jednostrannou a dvoustrannou (nazývanou také jako smluvní). Jednostranná flexibilita znamená možnost jedné strany pracovního poměru pouze svým vlastním právním jednáním zakládat, měnit nebo rušit práva a povinnosti v právním vztahu. Oproti dvoustranné flexibilitě se jednostranná flexibilita nevyskytuje v právní úpravě často – pouze v případech, kdy je nutné poskytnout jedné straně určité oprávnění – například možnost jednostranně rozvázat pracovní poměr. Naopak dvoustranná flexibilita v pracovním právu převládá. Jedná se o situace, kdy lze práva a povinnosti zakládat, měnit či rušit souhlasným projevem vůle (klasicky dohoda o rozvázání pracovního poměru). Jiné dělené flexibility může být na flexibilitu přímou, kdy dotčený subjekt upravuje práva a povinnosti svým vlastním jednáním (individuální pracovní smlouva), a flexibilitu nepřímou, kdy práva a povinnosti za zaměstnance upravují zástupci zaměstnanců spolu se zaměstnavatelem (kolektivní smlouva).²⁴

Ochrana zaměstnance

Ochranou (jistotou či bezpečností) rozumíme garanci pracovních podmínek pro zaměstnance. Pokud vztáhneme ochranu na celý pracovní trh, můžeme ji dle Standinga definovat jako „*poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření zaměstnanci na trhu práce*“.²⁵

²³ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s.27 - 28.

²⁴ , P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 28.

²⁵ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 25.

Dle Standinga lze rozlišit několik typů ochrany spojených s pracovním trhem : reprezentační ochranu, ochranu příjmu, ochranu pracovních míst, ochranu zaměstnanosti, ochranu reprodukce znalostí a dovedností a ochranu zdraví a bezpečnosti při práci.

Reprezentační ochrana souvisí s právem se kolektivně sdružovat (nejčastěji v rámci odborových organizací) za účelem ochrany práv souvisejících se zaměstnáním.²⁶

Ochrana příjmu chápeme v dvojím smyslu – při užším úhlu pohledu jako ochranu příjmu, který zaměstnanci náleží z určitého pracovního vztahu, z širšího úhlu pohledu jako náhradu ušlého příjmu, který zaměstnanci náleží například z důvodu pracovní neschopnosti, péče o dítě, těhotenství, mateřství či jiné sociální události.²⁷

Ochrana pracovních míst je reprezentována kogentními normami zejména jako ochrana před skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele – tedy příklad výčtem důvodů, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď či výpovědní dobou.

Ochrana zaměstnanosti je chápána jako právo na práci, jejím smyslem je udržení vysoké míry zaměstnanosti a její zvyšování. Ochrana zaměstnanosti stojí na aktivní politice zaměstnanosti a systému celoživotního vzdělávání. Jedná se jak o pomoc státu při hledání nového zaměstnání, tak o zvyšování a prohlubování kvalifikace zaměstnanců.²⁸

Na úrovni vzdělávání nastavené či zprostředkované státem přechází ochrana zaměstnanosti v *ochranu reprodukce znalostí a dovedností*. Ochrana reprodukce znalostí a dovedností vytváří podmínky na uspokojivý rodinný život, přístup ke vzdělávání, ke zdravotním službám atd.²⁹

Do popředí zájmu se postupně dostává *ochrana zdraví a bezpečnosti*, která se soustředí na zajištění bezpečného a vhodného pracovního prostředí. Na jejím naplňování se podílí především stát prostřednictvím pracovněprávního zákonodárství a

²⁶ Tamtéž, s.26.

²⁷ Tamtéž.

²⁸ Tamtéž; NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 12. Dostupné z < http://flexicurity.cz/wp-content/uploads/flexicurity_hledani_rovnovahy.pdf> [vid 2015-04-10].

²⁹ Tamtéž.

také zástupci zaměstnanců.³⁰

V novějším klasifikaci dle Wilthagena je ochrana (stejně tak jako flexibilita výše) rozdělena na 4 základní formy : *ochranu pracovních míst, ochranu zaměstnanosti, ochranu příjmu* (tyto tři jsou tedy stejné jako u Standinga) a *kombinovaná ochrana*³¹. Tou má na mysli ochranu jako schopnost zaměstnance skloubit placenou práci s ostatními, zejména soukromými závazky a povinnostmi, (jinými slovy tedy snahu o sladění osobního a pracovního života).³²

1.3 Modely a východiska flexikurity

Nejčastěji udávaným příkladem země, kde se úspěšně prosadila strategie flexikurity, je Dánsko. V souvislosti s dánským modelem se mluví o tzv. „zlatém trojúhelníku“ (golden triangle), unikátní kombinaci pružnosti, projevující se vysokou úrovní pracovní mobility, štedrým systémem sociálního zabezpečení a programů aktivní politiky trhu práce. Poměrně volné právní předpisy ochrany zaměstnání v Dánsku způsobují, že se velké množství zaměstnanců ročně stane nezaměstnanými. Štedré dávky v nezaměstnanosti jim toto často krátké období nezaměstnanosti pomohou překlenout a umožní jim rychlý návrat do zaměstnání. Pokud nové zaměstnání v krátké době nenajdou, jsou zachyceni třetím pilířem – aktivní politikou trhu práce. Dánský systém bývá někdy označován jako hybridní (či smíšený) systém zaměstnanosti. Díky možnosti snadno a rychle zaměstnance najmout a propustit je možné charakterizovat dánský trh vysokou mírou flexibility srovnatelnou s liberálními trhy v anglosaských zemích, díky vysoké úrovni systému sociálního zabezpečení a aktivní politiky zaměstnanosti se naopak podobá ostatním severským zemím.³³

Koncept jistoty pracovního místa je, minimálně z dánského a nizozemského

³⁰ Tamtéž.

³¹ „combination security“, vlastní překlad

³² WILTHAGEN, T. The Flexibility-Security Nexus: New approaches to regulating employment and labour markets. Paper for the *British Journal of Industrial Relations* “The Politics of Employment Relations” Conference, 2002, s.6. Dostupné z <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.196.6949&rep=rep1&type=pdf> [vid. 2015-04-10].

³³ MADSEN, P. K. The Danish model of „flexicurity“ – A paradise with some snakes. In *Labour market and social protections reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?*, Aldershot: Ashgate, 2002, s.2 a násl.

pohledu (viz níže) nahrazen konceptem jistoty zaměstnání. To znamená, že spíše než s jistotou té samé pracovní pozice, pracuje flexikurita s myšlenkou jistoty zaměstnání jako takového, ať už rámci stejného podniku či podniku jiného. Předpokladem je, že zaměstnanci jsou schopni se tímto vypořádat, pokud jsou v případě ztráty zaměstnání zachyceni štědrá záchranou sítí – podporou v nezaměstnanosti. Model je kombinací snadného přijetí a snadného propouštění („*easy hiring and firing*“) – flexibilita pro zaměstnavatele, vysokých dávek v nezaměstnanosti – zabezpečení pro zaměstnance, a aktivní politikou na trhu práce.³⁴

I na první pohled dobře fungující dánský systém ale vykazuje určité nedostatky. Na prvním místě je nutné zmínit vysokou finanční nákladnost dánského systému. Dalším z nedostatků je problematika dlouhodobé nezaměstnanosti některých velkých skupin osob³⁵, které jsou z trhu práce téměř vyloučeny. Důvodem pro toto vyloučení může být prosté nesplňování požadavků zaměstnavatelů pro výkon práce či jiné, často spolu související důvody jako např. zdravotní problémy, nedostatek formální či neformální kvalifikace, věk či etnický původ. Dalším rizikem tohoto modelu je, že vysoké dávky v nezaměstnanosti se mohou stát faktorem odrazujícím od práce, zejména pro zaměstnance s nižšími příjmy.

Je důležité si uvědomit, že dánský model flexikurity je výsledkem dlouhého historického vývoje, který zahrnuje velkou řadu kompromisů mezi sociálními partnery, souvisí s vývojem sociálního státu a rozvojem v posledních letech stále více aktivní politiky trhu práce. Proto by měl dánský systém pro ostatní země sloužit spíše jako inspirace než jako model, který může být bez dalšího převzat.³⁶

Dalším úspěšným modelem flexikurity je nizozemský systém. Jak výše zmiňované Dánsko, tak Nizozemí se před zavedením flexikurity potýkalo s poměrně vysokou nezaměstnaností. Po zavedení konceptu flexikurity se však obě země drží v nezaměstnanosti na nejnižších příčkách Evropy.³⁷

³⁴ Tamtéž.

³⁵ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 24.

³⁶ MADSEN, P. K. The Danish model of „flexicurity“ – A paradise with some snakes. In *Labour market and social protections reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?*, Aldershot: Ashgate, 2002, s. 2 a násl.

³⁷ HEYES, J. Flexicurity, employment protection and the jobs crisis, In *Work, Employment & Society*, 2011, s. 643

V Nizozemí byla strategie flexikurity poprvé použita při přípravě Zákona o flexibilitě a ochraně“ a Zákona o přidělování pracovníků prostřednictvím zprostředkovatelů.³⁸ Samotný pojem „flexikurita“ v rámci těchto zákonů použit nebyl. Od reformy trhu práce (podzim roku 1995) spojené s těmito zákony je ale flexikurita jedním z klíčových konceptů nizozemského pracovního trhu. Základem tohoto konceptu je využívání atypických, flexibilních typů pracovních poměrů, při kterých požívají zaměstnanci, co se týče pracovních podmínek a sociálního zabezpečení, podobnou ochranu jako zaměstnanci u standardních pracovních úvazků.³⁹ Nizozemský model dále vyzdvihuje kolektivní vyjednávání a sociální dialog jako základní předpoklady pro realizaci flexikurity.⁴⁰

Tyto dva „národní příklady dobrého fungování konceptu flexikurity vzbudily zájem jak u akademické obce, tak u politiků, a to zejména proto, že v obou zemích se díky strategii flexikurity podařilo od poloviny 90. let výrazně zlepšit situaci na trhu práce a posunout míru zaměstnanosti na nejvyšší úroveň v Evropě.⁴¹ Není proto překvapením, že se strategie flexikurity dostala do centra zájmu i v jiných evropských státech a zkušenosti z obou výše zmíněných zemí se staly hlavní inspirací EU při zavádění politiky flexikurity.⁴²

Je ale třeba mít na paměti, že strategie flexikurity je více než pouze dánský či holandský model, ba naopak – existuje mnoho způsobů, jak kombinovat různé formy flexibilních ujednání s různými formami bezpečnosti. Politiky jsou součástí

³⁸ Vlastní překlady. Návrhy těchto zákonů se týkaly především postavení zaměstnanců.

³⁹ KEUNE, M. Flexicurity: a Contested Concept at the Core of the European Labour Market Debate, In *Intereconomics* Vol. 43, 2, s. 94. Dostupné z <http://www.sociologyofeurope.unifi.it/upload/sub/Presentazioni/Keune%20intereconomics_92-98.pdf> [vid.2015-04-11].

⁴⁰ WILTHAGEN, T. Flexicurity : A new paradigm for labour market polici reform?, WZB Discussion Paper, No. FS I 98-202, 1998, s.1-2. Dostupné z <<http://www.econstor.eu/bitstream/10419/43913/1/24640552X.pdf>> [vid. 2015-04-10].

⁴¹ KEUNE, M. Flexicurity: a Contested Concept at the Core of the European Labour Market Debate, In *Intereconomics* Vol. 43, 2, s. 95. Dostupné z <http://www.sociologyofeurope.unifi.it/upload/sub/Presentazioni/Keune%20intereconomics_92-98.pdf> [vid.2015-04-11].

⁴² Dalším důvodem, proč se strategie flexikurity dostala do středu zájmu může být i skutečnost, že představuje alternativu k (z velké části neúspěšnému) neoliberalnímu pohledu na trh práce, který dominoval v osmdesátých a v první polovině devadesátých let. Více viz tamtéž, s.94-95.

specifického vnitrostátního kontextu, při případných reformách se tak vždy musí brát v potaz historický vývoj trhu práce a odlišné politické, sociální aj. prostředí toho určitého státu.⁴³

1.4. Vývoj flexikurity v rámci EU

Za ranou fází vývoje flexikurity na evropské úrovni můžeme považovat Bílou knihu „Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed do 21. století“ z roku 1993, která vyjádřila nutnost zpružnění pracovního trhu na jedné straně a zároveň zachování ochrany zaměstnanců na straně druhé, a zejména pak Zelenou knihu „Partnerství pro novou organizaci práce“ (1997), která výslovně stanoví, že „*klíčovou otázkou pro zaměstnance, management, sociální partnery a politiky je najít správnou rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou.*“⁴⁴. Zároveň s tím je možno jmenovat Směrnici o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku (1997) a Směrnici o pracovních poměrech na dobu určitou (1999) jako nejdůležitější právní vyjádření konceptu flexikurity na evropské úrovni. V roce 2008 k těmto dvěma směrnicím přibyla Směrnice o agenturním zaměstnávání.

Vztah mezi flexibilitou a jistotou byl předmětem mnoha summitů EU. Výsledkem summitu v Amsterdamu z roku 2007 se stala Amsterodamská smlouva, jejíž součástí je hlava VIII. s názvem „Zaměstnanost“. Ta je právním základem pro Evropskou strategii zaměstnanosti, jejímž jedním z hlavních cílů je flexikurita.

Téhož roku se konalo mimořádné zasedání Evropské rady v Lucemburku, jehož výsledkem bylo zahájení Evropské strategie zaměstnanosti pro období 1997-2004 a přijetí tzv. otevřené metody koordinace jako dalšího rozměru spolupráce mezi členskými státy. Otevřená metoda koordinace umožňuje nastavit společný evropský cíl

⁴³ *Foundation Findings. Flexikurita – Otázky a výzvy.* Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, s.5. Dostupné z

< http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/90/cs/1/EF0790CS.pdf > [vid. 2015-04-10].

⁴⁴ WILTHAGEN, T., TROS, F. The Concept of „flexicurity“: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer* 2/04 , 2004, s.167. Dostupné z < <http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf> > [vid.2015-04-09].

a zároveň ponechat konkrétní řešení na jednotlivých členských státech. Tím byl vytvořen rámec pro koordinaci a sledování vnitrostátních politik zaměstnanosti.⁴⁵

Evropská strategie zaměstnanosti jako tzv. „soft law“ neukládá specifická pravidla směrem k národní úrovni. Rada, na základě tzv. společných cílů či pokynů, které vycházejí z návrhu Komise, vnitrostátní politiku „pouze“ monitoruje. Komise má pak pravomoc udělit jednotlivým členským státům doporučení. Členské státy mají za úkol vytvořit tzv. národní akční plány pro zaměstnanost a v rámci nich navrhnout, jak bude samotné naplňování strategie probíhat.⁴⁶

V roce 2000 schválila Evropská rada na svém zasedání v Lisabonu tzv. Lisabonskou strategii. Dle ní se má EU stát „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou na světě, schopnou udržitelného hospodářského růstu, s více a kvalitnějšími pracovními místy a lepší sociální soudržností“, což je jasné potvrzení myšlenky flexikurity. Cílem strategie je dosažení plné zaměstnanosti a dalších, konkrétnějších cílů, které měly být naplněny do roku 2010.⁴⁷

Již na konci roku 2004, po předložení zprávy hodnotící strategii, bylo jasné, že cílů pro rok 2010 se nepodaří dosáhnout. Hlavní příčina byla identifikována v tom, že ačkoli státy vyjádřily strategii podporu, ve skutečnosti neudělaly v rámci svých politik žádný krok směrem k dosažení vytyčených cílů. Přesto ale EU nadále chápala tuto strategii jako správnou odpověď na výzvy, kterým čelí.

Restart Lisabonské strategie je spojován s nástupem nové Evropské komise v čele s José Manuelem Barossem. Revidovaná Lisabonská strategie (rok 2005) opět zdůrazňuje důležitost hospodářského růstu a tvorby více a lepších pracovních míst. Jedním ze způsobů, jak toho dosáhnout, vidí ve zvýšení pružnosti trhu práce v kombinaci s větší ochranou pracovníků, tedy ve strategii flexikurity.⁴⁸

⁴⁵ *Politika zaměstnanosti*. Fakta a čísla o Evropské Unii, Evropský Parlament. Dostupné z <http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.3.html> [vid. 2015-04-10].

⁴⁶ KEUNE, M. Flexicurity: a Contested Concept at the Core of the European Labour Market Debate, In *Intereconomics* Vol. 43, 2, s. 93-94. Dostupné z <http://www.sociologyofeurope.unifi.it/upload/sub/Presentazioni/Keune%20intereconomics_92-98.pdf> [vid. 2015-04-11].

⁴⁷ URBAN, L. *Lisabonská strategie*, Euroskop. Dostupné z <<https://www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie/>> [vid. 2015-04-11].

⁴⁸ Tamtéž

V roce 2006 byla v rámci EU vydána tzv. Zelená kniha o pracovněprávních předpisech, kde Komise vyzvala k úvahám nad možnostmi modernizace trhu práce. Tento dokument se zabýval především atypickými formami pracovních poměrů.

V roce 2007 došlo na úrovni EU k podstatnému vývoji této problematiky a následně i konsenzu evropských sociálních partnerů. V červnu tohoto roku bylo vydáno Sdělení Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „*K obecným zásadám flexikurity : větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*“.⁴⁹ Komise ve Sdělení definuje flexikuritu, zdůrazňuje důležitost integrovaného přístupu k flexikuritě a vyzdvihuje podstatnou roli sociálních partnerů a dialogu mezi nimi. Vymezuje také složky flexikurity :

- 1) flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání (z hlediska obou stran pracovního poměru) prostřednictvím moderních pracovních zákonů, kolektivních dohod a organizace práce;
- 2) komplexní strategie celoživotního učení, které zajistí neustálou přizpůsobivost a zaměstnatelnost pracovníků, zejména těch nejohroženějších;
- 3) účinné aktivní politiky v oblasti trhu práce, které lidem pomohou vyrovnat se s rychlou změnou, zkrátit období nezaměstnanosti a usnadnit přechod do nového zaměstnání;
- 4) moderní systémy sociálního zabezpečení poskytující přiměřený příjem, podporující zaměstnanost a usnadňující mobilitu na trhu práce (to zahrnuje nejrozličnější opatření sociální povahy – dávky v nezaměstnanosti, důchody a zdravotní péče, které umožní lidem sladit práci se soukromými a rodinnými povinnostmi.

Spolu s tím zároveň Evropská komise navrhla 8 obecných zásad flexikurity,

⁴⁹ Sdělení komise KOM(2007) 359 v konečném znění „*K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*“. Dostupné z <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10159_cs.htm> [vid.2015-03-30]; *Základní informace o flexikuritě v kontextu Evropské unie*. Nezávislý odborový svaz pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy. Dostupné z <http://nosppp.cmkos.cz/?q=node/662> [vid. 2015-04-10].

který by se členské státy měly snažit uplatňovat :

- 1) flexikurita sestává ze 4 složek (viz výše), cílem je podpora provádění strategie EU pro zaměstnanost, dosažení většího počtu a lepších pracovních míst a růst a posílení evropského sociálního modelu
- 2) hledání rovnováhy mezi právy a povinnostmi
- 3) přizpůsobení flexikurity specifickým okolnostem, potřebám a výzvám, jimž členské státy čelí
- 4) omezení rozdílu mezi tzv. „insidery“ a „outsidery“ na trhu práce
- 5) podpora interní (v rámci podniku) i externí (mezi podniky) flexikurity
- 6) podpora rovnosti žen a mužů, podpora rovných příležitostí pro všechny
- 7) vytváření vyvážených politik, které podporují důvěru a dialog mezi sociálními partnery, veřejnými orgány a jinými zúčastněnými stranami
- 8) zajištění spravedlivého rozdělení nákladů a přínosů politik flexikurity a přínosu pro spolehlivé a finančně udržitelné rozpočtové politiky.⁵⁰

V roce 2008 byla realizována „Mise pro flexikuritu“, jejímž cílem bylo navštívit země, které se rozhodly misi dobrovolně přijmout (Francie, Švédsko, Finsko, Polsko a Španělsko), popsat jejich zkušenosti s uskutečňováním flexikurity a uveřejnit z toho vzešlé poznatky.⁵¹

Rok 2008 je také počátkem ekonomické krize, která citelně zasáhla i pracovní trh v Evropě. Evropská Komise na začátku roku 2009 odhadla zvýšení míry nezaměstnanosti v EU nad 8 %, další zvýšení nezaměstnanosti následovalo v roce 2010. Krizí byla nejvíce ovlivněna zaměstnanost mladých lidí.

V listopadu roku 2008 byl schválen Evropský ekonomický ozdravný plán⁵², jehož úkolem je obnovit vytváření pracovních míst, snížit nezaměstnanost a postupně

⁵⁰ Sdělení komise KOM(2007) 359 v konečném znění „K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty“. Dostupné z <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10159_cs.htm> [vid.2015-03-30]; *Základní informace o flexikuritě v kontextu Evropské unie*. Nezávislý odborový svaz pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy. Dostupné z <http://nosppp.cmkos.cz/?q=node/662> [vid. 2015-04-10].

⁵¹ *Zpráva Mise pro Flexikuritu*, Evropský Integrační tým ČMKOS, Interní zpravodaj, č.23/2008.

⁵² European Economic Recovery Plan, vlastní překlad

znovu nastartovat evropskou ekonomiku.⁵³

V červenci 2009 byla Radou ministrů EU pro zaměstnanost a sociální politiku schválena „Flexikurita v době krize“, soubor opatření, které mohou pomoci členským státům a sociálním partnerům zvládat dopady globální krize uplatňováním zásad flexikurity. V rámci opatření se uvádí například nutnost většího využívání atypických forem práce či flexibilních pracovních dob jako alespoň dočasné řešení situace, nutnost posílení aktivačních opatření a rekvalifikačních možností pro nezaměstnané osoby či nutnost posílení národních sociálních systémů tak, aby odpovídaly požadavkům flexikurity.⁵⁴

V roce 2010 byla přijata nová strategie „Evropa 2020 : Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“. Jedním z pěti hlavních cílů této strategie pro období do roku 2020 je zaměstnanost, konkrétněji 75% zaměstnanost osob v produktivním věku. V dosažení tohoto cíle hraje hlavní roli flexikurita. Strategie „Evropa 2020“ předkládá (jak vyplývá již z názvu) tři vzájemně se posilující priority :

inteligentní růst –nutnost rozvíjet ekonomiku založenou na znalostech a inovacích;

udržitelný růst - podporovat konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiku méně náročnou na zdroje;

růst podporující začlenění - podporovat ekonomiku s vysokou zaměstnaností, jež se bude vyznačovat sociální a územní soudržností.

V rámci strategie byla představena nová iniciativa „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa“, která je vyjádřením cíle 75% zaměstnanosti. Opatření, která tato iniciativa navrhuje, se taktéž nesou v duchu strategie flexikurity.⁵⁵

⁵³ *Commission adopts European Economic Recovery Plan*, European Commission, 2009. Dostupné z http://ec.europa.eu/economy_finance/articles/eu_economic_situation/article13502_en.htm [vid. 2015-04-09].

⁵⁴ *Flexikurita v době krize*, Evropský Integrovaný tým ČMKOS, Interní zpravodaj, č.23/2009. Dostupné z <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1679.pdf> [vid. 2015-04-10].

⁵⁵ *Agenda for new skills and job*, European Commission. Dostupné z <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=en>> [vid. 2015-04-10].

2. Jednotlivé složky flexikurity a jejich zázemí v ČR a ve Švédsku

Pokud hovoříme o flexikuritě v jejím původním významu, tedy dánském „golden triangle“, jež se stal inspirací pro všechny další modely, je pro celkové uchopení problematiky flexikurity důležité charakterizovat všechny její složky. Dánský model se vyznačuje flexibilním trhem práce, respektive flexibilními možnostmi vzniku a zániku pracovního poměru. Problematice flexikurity v rámci ochrany zaměstnání – tedy při skončení pracovního poměru, se budu věnovat v dalších kapitolách práce, proto zde z tohoto prvního pilíře dánského modelu zmíním pouze flexibilní formy zaměstnávání. Velký podíl na úspěšnosti dánského modelu má druhý (štědré sociální zabezpečení) a zejména třetí pilíř (aktivní politika trhu práce). Tyto dvě důležité složky flexikurity proto budou také předmětem této kapitoly. Sociální dialog sice není součástí „pilířové struktury“ původního modelu flexikurity, sociální partneři ale hrají při provádění politiky flexikurity klíčovou roli. Proto bude i jejich význam v obou mnou porovnávaných zemích stručně rozebrán.

Složky, které budu v této kapitole porovnávat, se v podstatě shodují s představami Evropské komise o sférách, ve kterých lze v rámci EU zavést a provádět politiku flexikurity : flexibilní smluvní ujednání, účinné aktivní politiky v oblasti trhu práce, komplexní strategie celoživotního vzdělávání a moderní systémy sociálního zabezpečení.⁵⁶

Než přistoupím k porovnání všech výše uvedených složek, pokusím se stručně charakterizovat socioekonomické a politické zázemí trhu práce obou srovnávaných zemí.

2.1 Obecně k situaci na trhu práce

⁵⁶ Sdělení komise KOM(2007) 359 v konečném znění „K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty“. Dostupné z <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10159_cs.htm> [vid.2015-03-30].

Rozdíly ve vývoji pracovního práva a přístupu obou zemí k některým složkám flexikurity jsou z důvodu odlišného politického a ekonomického vývoje značné. Zatímco ČR se po roce 1989 potýkala (a v určitém ohledu stále potýká) s transformací ekonomiky, společenskými, politickými a dalšími reformami, Švédsko již v té době bylo a stále je považováno za jednu z předních evropských i světových ekonomik.

Jak náš, tak i pracovní trhy ostatních centrálně řízených ekonomik bývalého Východního bloku prošly od počátku devadesátých let minulého století značným vývojem. Do roku 1990 byly podniky na českém trhu chráněny před pohyby světového trhu prostřednictvím centrálně organizované výroby a dominancí domácích výrobců. Pracovní trh byl charakteristický silnou regulací a dále vysokou jistotou a stabilitou zaměstnání.

Po přechodu k tržní ekonomice bylo jasné, že plná zaměstnanost a předchozí poměrně velkorýsý systém sociální ochrany nemůže být nadále zachován. Po otevření české ekonomiky celosvětové konkurenci byly podniky nuceny přizpůsobit se nabídce a poptávce trhu a stát, dříve jediný poskytovatel zaměstnání, byl nahrazen řadou nezávislých poskytovatelů. Pracovníprávní legislativa byla novelizována tak, aby více odpovídala představám tržní ekonomiky.

Na pracovní trh se pomalu dostávala flexibilita, ustupovalo se naopak od pojetí jistoty zaměstnání, typické pro předchozí režim. Začaly se objevovat nové formy zaměstnávání, jejich rozvoj ale byl a stále je ve srovnání se Západem pomalý. Zatímco flexibilní a konkurenceschopní lidé mladšího a středního věku mohli těžit z nových a atraktivních nabídek zaměstnání právě se otevírajícího trhu, jiní byli naopak konfrontováni s nižší jistotou zaměstnání a museli svá pracovní místa opouštět. Jednou z hlavních charakteristik všech postsovětských ekonomik v devadesátých letech stala vysoká nezaměstnanost.⁵⁷ Výjimkou je počáteční fáze přechodu k tržní ekonomice v

⁵⁷CAZES,S., NESPOROVA, A., *Labour Markets in Transition : Balancing flexibility and Security in Central and Eastern Europe*, International Labour Office, Geneva, 2003, s. 24,38. Dostupné z <<http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/03-89bis.pdf>> [2015-04-10], VEČERNÍK, J. Labour market flexibility, employment and social security : Czech Republic. In *Employment Paper Series*, Employment paper 2001/27,International Labour Office, Geneva, 2001, s.1. Dostupné z <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_142349.pdf> [vid. 2015-04-10].

ČR.⁵⁸

Vstupem do EU začala pro ČR nová etapa vývoje na evropském poli, neboť musela své právní předpisy přizpůsobit vstupním požadavkům společenství, tedy uvést český právní řád do souladu s předpisy EU. Je otázkou, zda a jak moc se České republice, zejména s ohledem na vstup do EU a postupnou implementaci evropských předpisů skutečně podařilo či nepodařilo dosáhnout v oblasti pracovního trhu kýžené flexibility či zda zůstal trh práce rigidní a nedošlo na něm, co se týče flexibilnějšího uspořádání, k větším změnám.

Pro pochopení fungování současného švédského trhu práce je třeba jít do minulosti ještě více než v případě České republiky. V ČR byl mezníkem konec roku 1989 a přechod k tržnímu hospodářství, pro Švédsko je klíčovým rokem „novodobého“ modelu trhu práce rok 1938.

Nejdůležitějším faktorem ve vývoji tzv. „švédského modelu“ je spolupráce mezi Sociálnědemokratickou stranou (která byla vládní stranou po většinu poválečného vývoje) a odborovou organizací dělníků (LO – Landsorganisationen). Mezníkem ve vývoji modelu je pak tzv. Saltsjöbadská dohoda mezi sociálními partnery z roku 1938. Dohoda byla reakcí na vládní hrozby o zavedení legislativy týkající se trhu práce; obsahovala pravidla pro kolektivní vyjednávání, stávky, spory ohrožující veřejný zájem a propouštění (propouštění je od 70. let minulého století upraveno na legislativní úrovni). Od té doby ve Švédsku vyvíjí systém se silnými prvky spolupráce mezi sociálními partnery.

Tento systém byl v 50. letech minulého století dále rozvinut švédskými ekonomy Göstou Rehnem a Rudolfem Meidnerem (Rehn-Meidnerův model). Hlavními prvky modelu jsou aktivní politiky trhu práce, sociální politika (welfare), stanovování mezd na centrální úrovni a rovnostářská mzdová politika. V rámci modelu existuje jasné rozdělení rolí, kdy sociální partneři jsou odpovědní za nastavení mezd a vláda naopak za pomoc nezaměstnaným dostat se zpět do pracovního procesu. Ačkoli se koncepce švédského modelu v důsledku krize v 90. letech mírně změnila, stále vychází z principů

⁵⁸ Více viz VEČERNÍK, J. Labour market flexibility, employment and social security : Czech Republic. In *Employment Paper Series*, Employment paper 2001/27, International Labour Office, Geneva, 2001, s. 2 a násl. Dostupné z <
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_142349.pdf> [vid. 2015-04-10].

a zásad Rehn-Meidnerova modelu.

Švédský model se zatím po celou dobu dokázal přizpůsobit měnícím se okolnostem na trhu práce, což je pro ekonomiku typu Švédska velmi důležité, už jen proto, že jako malý a otevřený trh je citlivější na „šoky“ přicházející z vnějšku. Z důvodu postupného stárnutí populace zůstane do budoucna významným faktorem aktivní politika trhu práce - účelné cílení programů této politiky bude ještě důležitější než je nyní.

V posledních letech dochází ve Švédsku, ve světle globalizace a rozšiřování EU, k intenzivním debatám o podobě stávajícího švédského modelu, zejména pak o kolektivních dohodách, které v rámci tohoto modelu hrají zásadní roli. O švédském (a tzv. nordickém modelu obecně) se vedou debaty nejen ve Švédsku, ale dostává se i do centra zájmu jiných států. Je ale otázkou, zda a nakolik by byl konkrétně švédský model, s ohledem na specifické postavení sociálních partnerů a roli kolektivních smluv mohl být využit v jiných (neseverských) státech.⁵⁹

2.2 Flexibilní formy ujednání v ČR a ve Švédsku

Jednou ze snah jak zflexibilnit trhy práce a snížit nezaměstnanost je využití nových, atypických forem zaměstnání. Těmi rozumíme pracovní poměry s omezenou dobou trvání (pracovní poměr na dobu určitou a další dočasné formy zaměstnávání), částečné pracovní úvazky a tzv. minizaměstnání, práce na zavalanou, sdílení práce, práce z domova, flexibilní formy pracovní doby, agenturní zaměstnávání aj.⁶⁰ Je třeba říci, že v rámci švédského pracovního práva se atypické formy zaměstnávání staly v průběhu let natolik běžnými a „typickými“, že je někteří odborníci nenazývají jako „atypické“, ale pouze jako „flexibilní“, tak, aby náležitě vyjádřily jejich hlavní význam.

Většina z těchto nových flexibilních forem odráží požadovanou transpozici

⁵⁹ MAGNUSSON, L. The Swedish Labour Market Model in a Globalised World, Report by *the Fridrich Ebert Stiftung, Referat für westliche Industrieländer*, 2007. Dostupné z < <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/stockholm/05005.pdf> > [vid. 2015-04-09], FISCHER, J., The Swedish labour market model: performance under outside pressure, In ECFIN country focus : economic analysis from the European Commission's Directorate-General for Economic and Financial Affairs., Vol 3, 2006. Dostupné z < http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication1314_en.pdf > [vid. 2015-04-10].

⁶⁰ NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*, 1. vyd. Praha: VÚPSV 2010, s. 8 a násl. Dostupné z < http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf > [vid. 2015-04-10].

příslušných evropských směrnic do národních právních úprav (Směrnice o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, Směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou, Směrnicí o agenturním zaměstnávání atd.)

Pokud jde o pracovní poměr na dobu určitou, ten má, krom bývalých socialistických republik, v Evropě velkou tradici. Ze srovnání ČR s ostatními zeměmi EU vyplývá, že podíl pracovního poměru na dobu určitou je u nás velice nízký, v posledních letech se pohybuje mezi 8-9%. Ve Švédsku se oproti tomu drží nad evropským průměrem, na čelních pozicích v rámci celé EU.⁶¹ Jako jedna z příčin, proč u nás není pracovní poměr na dobu určitou více rozšířenou formou, je dle mého názoru fakt, že české pracovní právo ho stále chápe pouze za jakýsi doplněk ke „klasickému“ pracovnímu poměru na dobu neurčitou.

V rámci zákoníku práce je pracovní poměr na dobu určitou upraven v §39, který byl v posledních letech několikrát novelizován. Současná právní úprava počítá s tříletým omezením pracovního poměru, přičemž tyto tři roky mohou být dvakrát prodlouženy či může být pracovní poměr dvakrát opakován. Od 1.8.2013 je novelou ZP znovu v určitých případech⁶² možno sjednat délku pracovního poměru na dobu určitou odlišně od výše uvedeného (toto ustanovení vycházejí vstříc například zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají sezónní zaměstnance). Česká právní úprava umožňuje i další formy dočasného zaměstnávání - dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce).⁶³

Ve Švédsku prošel pracovní poměr na dobu určitou v roce 2007 reformou. Předchozí dlouhý katalog smluv na dobu určitou byl nahrazen v § 5 Zákona o ochraně zaměstnání⁶⁴ „obecnou dobou určitou“, doplněnou pouze dočasným náhradním zaměstnáním, sezónními zaměstnáními, smlouvami na dobu určitou pro zaměstnance nad 65 let a zkušebními zaměstnáními. Právní prostor pro jednotlivá pracovněprávní ujednání je tak nyní širší než před reformou, došlo ke zjednodušení a zpřehlednění právní úpravy. Principem zůstává široká škála možných flexibilních ujednání, na druhé

⁶¹ PHILIPS, K., EAMETS, R. *Approaches to flexicurity : EU models*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, s.15. Dostupné z <https://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf > [vid. 2015-04-10].

⁶² Viz §39(4) ZP

⁶³ Více viz Zákoník práce, z.č. 262/2006 ve znění pozdějších předpisů

⁶⁴ Viz 4. kapitola

straně ale také ochrana zaměstnance před „trvalými“ dobami určitými. Nová právní úprava stanoví, že pokud je zaměstnanec u zaměstnavatele zaměstnán (na obecnou dobu určitou či dočasným náhradním zaměstnáním) po více než dva roky v rámci posledních pěti let, pracovní poměr je automaticky ze zákona převeden na pracovní dobu neurčitou.⁶⁵ Švédská pracovněprávní úprava tedy v tomto ohledu poskytuje zaměstnancům větší ochranu - jednak může být sjednána jen na dva roky, neobsahuje možnost opakovat či prodlužovat tento pracovní poměr a pokud je přesažena standardní doba, přechází tento pracovní poměr ze zákona na dobu neurčitou. Česká právní úprava se jeví pro zaměstnavatele flexibilněji. Přesto není ve větší míře využívána.

Využívání částečných úvazků se v obou státech také významně liší. Švédsko se řadí k zemím s vysokým podílem částečných pracovních úvazků. Z údajů z roku 2013 tak například vyplývá, že 25% pracovních úvazků tvoří pracovní úvazky na dobu určitou (v posledních letech ale i ve Švédsku podíl těchto úvazků mírně klesá). Pro porovnání – ČR se v těch samých letech pohybuje mezi 4-6% částečných úvazků. U žen je pak ve Švédsku podíl ještě větší – pohybuje se mezi 35-40%. S poměrně vysokým podílem částečných úvazků souvisí také průměrný až lehce podprůměrný roční odpracovaný počet hodin.⁶⁶ Naopak s nízkým podílem částečných pracovních úvazků v ČR je spojen fakt, že jsme jednou ze zemí s nejvyšším počtem odpracovaných hodin za rok.⁶⁷

ČR implementovala Směrnici 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, její reálné naplňování ale problematické. Zaměstnanci na částečný pracovní úvazek mají dle zákoníku práce stejný status jako pracovníci na plný úvazek; zatímco mzda či plat jsou jim poměrně kráceny dle míry snížení úvazku, často však

⁶⁵ Srovnej pr.úpravu v ČR §39 ZP, HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s.58.

⁶⁶ *Persons employed part-time, age group 15–64, 2013*, Eurostat Statistics Explained. Dostupné z <[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons_employed_part-time,_age_group_15%E2%80%9364,_2013_\(1\)_\(%25_of_total_employment\)_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons_employed_part-time,_age_group_15%E2%80%9364,_2013_(1)_(%25_of_total_employment)_YB15.png)> [vid. 2015-04-13].

⁶⁷ PHILIPS, K., EAMETS, R. *Approaches to flexicurity : EU models*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, s.15. Dostupné z <https://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf> [vid. 2015-04-10].

odpracují větší objem práce, než za který jim zkrácená mzda či plat náleží.⁶⁸ Platná česká úprava práce na částečný úvazek je pod titulem „Kratší pracovní doba“ upravena v § 80 zákoníku práce jako dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je třeba říci, že práce na částečný úvazek je v ČR velmi nedocenená, ačkoli její využívání v ostatních státech (například ve mnou srovnávaném Švédsku) při dobře nastavených pravidlech jasně ukazuje její pozitivní vliv, zejména pak na oblast zaměstnatelnosti některých specifických skupin osob – žen na mateřské dovolené, důchodců, absolventů aj.

Kromě flexibilních forem zaměstnávání pomáhají k zflexibilnění trhu práce i flexibilní formy pracovní doby. Platí, že v ČR (a i v ostatních státech) jsou významným zdrojem interní flexibility firem. V České republice nejsou některé z forem pracovní doby novinkou – např. práce přesčas, práce v sobotu a v neděli či práce v noci jsou regulovány již mnoho desítek let. Z relativně nově využívaných forem flexibilní pracovní doby upravených zákoníkem práce mohu jmenovat pružné rozvržení pracovní doby a konto pracovní doby.⁶⁹

Ve Švédsku umožňuje zákonná úprava sjednat velmi flexibilní pracovní doby – často je využívána tzv. klouzavá (pružná) pracovní doba (*flextider*) a také konto pracovní doby. Zákonná úprava však může být (a často také je) zcela nebo částečně nahrazen ujednáními o pracovní době v kolektivních smlouvách na úrovni celého průmyslu či na nižších úrovních.⁷⁰

Ohledně dalších flexibilních forem stojí za zmínku ve Švédsku relativně využívaná a zákonem upravená „on-call work“ – práce na zavolání. Tato forma práce zatím není v ČR zákonem upravena.⁷¹

⁶⁸ NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*, 1. vyd. Praha: VÚPSV 2010, s.8-9. Dostupné z <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf> [vid. 2015-04-10].

⁶⁹ Více viz §85-87 ZP, NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*, 1. vyd. Praha: VÚPSV 2010, s.11. Dostupné z <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf> [vid. 2015-04-10].

⁷⁰ ANXO, D., Thematic Article on „Flexicurity“ Sweden, *Contribution to the EEO Autumn Review 2006*, European Employment Observatory, Brussels, 2006, s. 6-7. Dostupné z <http://www.metiseurope.eu/content/pdf/flexicurite/21_sweden.pdf.pdf> [vid. 2015-04-09]

⁷¹ K ostatním atypickým formám zaměstnání (sdílení práce, teleworking atd.) a jejich evropskému i českému i švédskému vývoji viz NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*, 1. vyd. Praha: VÚPSV 2010, s.11 a násl. Dostupné z <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf> [vid. 2015-04-10], *Bariéry a možnosti využití flexibilních*

Zcela specifická je pak úprava tzv. agenturního zaměstnávání. V jeho rámci se vytvářejí specifické trojstranné pracovněprávní vztahy mezi uživatelem, agenturou práce a přiděleným zaměstnancem. Pojem agenturního zaměstnávání je na pracovním poli relativně nový a postupně prochází vývojem. Otázkou je, nakolik tento zcela jistě flexibilní způsob zaměstnávání reálně zaručí pracovníkům přiděleným agenturou práce stejná práva jako mají kmenoví zaměstnanci a zda je schopný jim zaručit stejnou jistotu zaměstnání jako v případě, pokud by vykonávali práci na základě „klasické“ pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Na evropské úrovni je agenturní zaměstnávání upraveno směrnicí č. 2008/104/ES. U této směrnice je nutno dodat, že ČR nevyužila potenciálů, které směrnice nabízela.⁷²⁷³

Z výše uvedeného porovnání jednotlivých flexibilních ujednání vyplývá, že Česká republika dostatečně nevyužívá, ať už z různých důvodů jak na straně zaměstnanců⁷⁴ tak zaměstnavatelů, možností flexibilních forem zaměstnání tak, jako Švédsko. Nízký je zejména podíl smluv na dobu určitou a částečných pracovních úvazků (velmi oblíbená a často využívaná flexibilní forma zaměstnání v západní Evropě). Některé další flexibilní formy zaměstnávání nejsou v českém právu upraveny vůbec (např. práce na zavalanou, sdílení práce aj.). V tomto ohledu zde tedy existuje velký prostor pro změny.

Švédsko se naopak (spolu s ostatními severními zeměmi a Nizozemím) řadí k zemím s vysokým výskytem flexibilních pracovních ujednání. Zaměstnanci zde tak mohou při pružnějších formách zaměstnání, respektive při pružnější rozvržení pracovní doby, lépe skloubit pracovní život s životem soukromým.

forem práce v ČR z komparativní perspektivy. Výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255, s. 127 a násl. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf> [2015-04-09].

⁷² Více viz PICHRT, J. *Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1.1.2012*, Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2012 na téma Závislá práce a její podoby, 2012. Dostupný z <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/002.html> [vid.2015-04-09].

⁷³ K vývoji a implementaci směrnice o agenturním zaměstnávání ve Švédsku viz EKLUND, R. Who is afraid of the temporary agency work directive? In R. Eklund; R. Hager; J. Kleineman; H.-A. Wängberg (Eds.), *Skifter till Anders Victorin's mine*, Uppsala: Iustus Förlag, 2009, s. 139–166.

⁷⁴ S částečným úvazkem přichází například i snížení mzdy/platu. Při porovnání mezd a platů v jednotlivých státech je pak logické, že pracovníkovi v ČR se bude přijímat částečný úvazek hůře než např. zaměstnanci ve Švédsku či Nizozemí (ačkoli by měl díky částečnému úvazku často možnost lépe skloubit pracovní a rodinný život).

2.3 Aktivní politika zaměstnanosti a celoživotní učení v ČR a ve Švédsku

2.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR a ve Švédsku

Aktivní politika zaměstnanosti je v současné době považována za možná nejdůležitější prvek, který umožňuje kvalitní fungování strategie flexikurity. Je důležitým faktorem v případě zpružení pracovního trhu a snížení ochrany pracovního místa. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti a kvalita programů této politiky jsou důležitým ukazatelem toho, zda je v té určité zemi možné přemýšlet o zavedení konceptu flexikurity. Ten je totiž mimo jiné náročný na finanční a jiné výdaje. Staré členské státy EU tradičně vynakládají vysoké výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, výdaje nových členských států jsou ve srovnání s nimi velmi nízké. Zatímco Švédsko vydává na aktivní politiku zaměstnanosti v rámci EU nadprůměrné výdaje, Česká republika se, co se týče štedrosti výdajů v této oblasti, řadí téměř na samý konec žebříčku.⁷⁵

Hlavní funkcí aktivní politiky zaměstnanosti v rámci státní politiky zaměstnanosti ČR je jednak snižovat již existující nezaměstnanost, a jednak předcházet vzniku nezaměstnanosti a zvyšovat míru zaměstnanosti. V 90. letech bylo postavení aktivní politiky zaměstnanosti podceňované a její rozvoj finančně omezován, takže nebylo možno využít výhod, tak evidentních z praxe jiných států.⁷⁶ V novém tisíciletí (zvláště díky vstupu do EU) a zejména v rámci posledních let se ovšem situace alespoň částečně zlepšila. I přesto je objem prostředků vydávaných na aktivní politiku zaměstnanosti oproti ostatním státům EU nízký. Nástroje aktivní politiky dle české právní úpravy jsou (s ohledem na strategii flexikurity) například rekvalifikace, investiční pobídky, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, veřejně prospěšné práce či společensky účelná pracovní místa, služby poradenství, aj. (více viz

⁷⁵ *Public expenditure on active labour market policies*, Employment and labour markets: Key tables from OECD, ISSN 2075-2342 - © OECD 2013. Dostupné z < <http://www.oecd-ilibrary.org/sites/lmpxp-table-2013-1>

[en/index.html?contentType=%2Fns%2FStatisticalPublication%2c%2Fns%2FThematic%2c%2Fns%2FKeyable&itemId=%2Fcontent%2Ftable%2F20752342-](http://www.oecd-ilibrary.org/sites/lmpxp-table-2013-1/en/index.html?contentType=%2Fns%2FStatisticalPublication%2c%2Fns%2FThematic%2c%2Fns%2FKeyable&itemId=%2Fcontent%2Ftable%2F20752342-)

[table9&mimeType=text%2Fhtml&containerItemId=%2Fcontent%2Ftable%2F20752342-table9&accessItemIds=&_csp_=9720a59a22bb2e50ce0f555a2abb07d1](http://www.oecd-ilibrary.org/sites/lmpxp-table-2013-1/en/index.html?contentType=%2Fns%2FStatisticalPublication%2c%2Fns%2FThematic%2c%2Fns%2FKeyable&itemId=%2Fcontent%2Ftable%2F20752342-table9&mimeType=text%2Fhtml&containerItemId=%2Fcontent%2Ftable%2F20752342-table9&accessItemIds=&_csp_=9720a59a22bb2e50ce0f555a2abb07d1)

> [vid. 2015-04-12].

⁷⁶ Důležitý vliv na to měla i skutečnost, že ČR se až do roku 1997 nepotýkalo s výraznou nezaměstnaností.

§ 104 a násl. zákona č. 435/2004 Sb. o nezaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).⁷⁷

Vedle finančních limitů má na omezený dosah nabízených opatření v ČR vliv řada dalších okolností, například nízká ochota zaměstnavatelů a nízká motivace účastnit se programů aktivní politiky práce u osob, které je potřebují nejvíce.⁷⁸

Ve Švédsku hraje aktivní politika zaměstnanosti klíčovou roli v udržení vysoké úrovně zaměstnanosti a zahrnuje širokou šálu programů. Aktivní politika je využívána nejen při usnadnění přechodu z nezaměstnanosti do zaměstnání, ale má velkou úspěšnost i v případě integrace „okrajových“ pracovníků, například pracovníků se zdravotním postižením, kteří by byly bez veřejné intervence z pracovního trhu vyloučeni.⁷⁹

Jednou z charakteristik švédského modelu politiky trhu práce je, že jak vláda, tak sociální partneři upřednostňují aktivační programy před dávkami v nezaměstnanosti.⁸⁰ Na švédském příkladu lze pozorovat, že není důležité pouze množství programů aktivní politiky zaměstnanosti a výdaje za ně vynaložené (i když i zde je ve srovnání s ostatními zeměmi nad průměrem), ale také to, jak jsou tyto programy k nezaměstnaným distribuovány a jak jsou jimi přijímány - Švédsko je dobrým příkladem uvědomělého přístupu společnosti ke vzdělávání, kdy se vysoký podíl dospělých dále učí a vzdělává.⁸¹

⁷⁷NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 34. Dostupné z < http://flexicurity.cz/wp-content/uploads/flexicurity_hledani_rovnovahy.pdf> [vid 2015-04-10].

⁷⁸ Více o této problematice viz NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 34-40. Dostupné z < http://flexicurity.cz/wp-content/uploads/flexicurity_hledani_rovnovahy.pdf> [vid 2015-04-10].

⁷⁹ ANXO, D., Thematic Article on „Flexicurity“ Sweden, *Contribution to the EEO Autumn Review 2006*, European Employment Observatory, Brussels, 2006, s. 7. Dostupné z http://www.metiseurope.eu/content/pdf/flexicurite/21_sweden.pdf [vid. 2015-04-09].

⁸⁰ Tamtéž.

⁸¹ PHILIPS, K., EAMETS, R. *Approaches to flexicurity : EU models*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, s.21-22. Dostupné z <https://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf> [vid. 2015-04-10].

2.3.2 Celoživotní učení v ČR a ve Švédsku

Systém celoživotního učení a v jeho rámci tzv. další vzdělávání umožňuje udržet stávající a získávat nové znalosti, schopnosti a dovednosti. Je předpokladem vyšší ochrany zaměstnanosti, lepší mobility zaměstnance a jeho vyšší zaměstnatelnosti. Česká republika má vysoký podíl zaměstnanců se středoškolským vzděláním (79%); co se týče vysokoškolského studia, je tomu právě naopak – zde patříme mezi země s nejnižším podílem (zhruba 15%).⁸² Oblast dalšího vzdělávání u nás v porovnání s členskými zeměmi EU taktéž není dostatečně rozvinutá. Neexistuje fungující systém dalšího vzdělávání dospělých, jejich účast na dalším vzdělávání je velmi nízká. Programů zvyšování kvalifikací, školení či dalšího vzdělávání se dle dat Eurostatu ročně účastní pouze necelých 10% zaměstnanců v produktivním věku, Švédsko oproti tomu uvádí čísla třikrát vyšší.⁸³ Formy vzdělávání dospělých nejsou v ČR dostatečně flexibilní a často neumožňují zaměstnanci dobré skloubení vzdělávání s prací.⁸⁴ Výdaje na celoživotní vzdělávání ukazují další – finanční překážku potenciálního zlepšení úrovně vzdělávání – ČR obecně vydává na vzdělávání v rámci srovnání EU států spíše podprůměrné částky.

Naopak celý švédský vzdělávací systém je vysoko nad evropským průměrem; do konce minulého století mělo více než 50% společnosti středoškolské a 30% společnosti vysokoškolské vzdělání. V novém tisíciletí počet studentů zapsaných na vysoké školy dále rostl. I systém dalšího vzdělávání je ve Švédsku velmi rozvinut. Široký přístup ke školení, studiu či rozvoji znalostí a dovedností je ve Švédsku chápán jako důležitá součást celoživotního vzdělávání. Velmi liberální je „Zákon o individuálním volnu na studium“⁸⁵, který umožňuje zaměstnancům s alespoň 6 odpracovanými měsíci flexibilním způsobem čerpat volno za účelem školení bez omezení délky nebo druhu

⁸² NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 41. Dostupné z < http://flexicurity.cz/wp-content/uploads/flexicurity_hledani_rovnovahy.pdf > [vid 2015-04-10].

⁸³ *Lifelong learning*, Statistika Eurostatu, dostupná z <<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc440&plugin=1>> [vid. 2015-04-09].

⁸⁴ Zaměstnanci nemají právo z důvodu studia na zaměstnavateli požadovat úpravu pracovních podmínek; to lze žádat pouze v případě, že se zaměstnanec vzdělává za účelem zvyšování kvalifikace potřebné k výkonu sjednaného zaměstnání. Více viz NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s.43. Dostupné z < http://flexicurity.cz/wp-content/uploads/flexicurity_hledani_rovnovahy.pdf > [vid 2015-04-10]

⁸⁵ Vlastní překlad

(školení/výcvik tak může být z oblasti absolutně nesouvisející se stávajícím zaměstnáním).⁸⁶ Tato možnost je podpořena i systémem pro zaměstnance výhodných veřejných půjček. Cílem zákona je jak podpořit mobilitu mezi povoláními, tak i usnadnit přístup ke vzdělání zaměstnancům s nižší úrovní vzdělání.⁸⁷

2.4 Sociální zabezpečení - dávky v nezaměstnanosti v ČR a ve Švédsku

ČR nepatří v oblasti sociálního zabezpečení k nejštedřejším zemím a ani podíl dávek v nezaměstnanosti netvoří v rámci sociální politiky velkou část.⁸⁸ Systém výplaty dávek v nezaměstnanosti je u nás jeden z nejpřísnějších v EU, podmínky nároku na dávky stanoví zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 5 měsíců. Lidé od 50 do 55 let mají nárok na podporu po dobu 8 měsíců a lidé nad 55 let až po dobu 11 měsíců. První dva měsíce tvoří podpora 65%, další dva měsíce podpůrčí doby 50% a po zbývající podpůrčí dobu 45% průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání nebo základu pojistného. Za měsíc mohou ale dostat pouze 0,58 násobek průměrné mzdy v ČR. Při rekvalifikaci se výše podpory zvyšuje na 60% předchozího výdělku (max. 0,65 násobek průměrné mzdy v ČR). Po uplynutí podpůrčí doby má nezaměstnaný již pouze nárok na životní, popř. existenční minimum. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má ten, kdo v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získal dobu důchodového pojištění alespoň 12 měsíců.

Švédský sociální systém je na rozdíl od toho českého velice štedrý, výdaje na sociální zabezpečení tvoří téměř 30 % HDP.⁸⁹ Do roku 1997 vycházel švédský systém dávek nezaměstnanosti z tzv. ghentského systému, což znamená, že odpovědnost za tyto

⁸⁶ Srovnej §230 a násl. ZP – zvyšování či prohlubování kvalifikace se vždy musí týkat výkonu práce či být v souladu s potřebami zaměstnavatele.

⁸⁷ ANXO, D., Thematic Article on „Flexicurity“ Sweden, *Contribution to the EEO Autumn Review 2006*, European Employment Observatory, Brussels, 2006, s.8-9. Dostupné z http://www.metiseurope.eu/content/pdf/flexicurite/21_sweden.pdf.pdf [vid. 2015-04-09].

⁸⁸ Důvody pro (v porovnání s ostatními zeměmi) nízké dávky v nezaměstnanosti viz NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s.49. Dostupné z

< http://flexicurity.cz/wp-content/uploads/flexicurity_hledani_rovnovahy.pdf > [vid 2015-04-10].

⁸⁹ Tamtéž

dávky měli odborové organizace a nikoli stát. Reformou v roce 1997 se situace částečně změnila, i současný systém je ale z velké části navázán na působení odborových organizací. Výše příspěvku je určena Zákonem o podpoře v nezaměstnanosti (*Lag om arbetslöshetsförsäkring*). Tak jako v ČR je čerpání příspěvku podmíněno registrací na úřadu práce a spoluprací s ním. Existují dva druhy podpory v nezaměstnanosti :

- 1) základní příspěvek – pro všechny starší 20 let, je stanoven vládou, max. 320 SEK⁹⁰, zvláštní podmínky mají v této skupině účastníci speciálních vládních programů na snížení nezaměstnanosti.
- 2) příspěvek vycházející z tzv. „dobrovolného schématu“ – zde závisí výše příspěvku na výši a době trvání předchozího pracovního poměru (podmínkou je 12měsíční účast na sociálním pojištění a minimálně 6měsíční zaměstnání). Nezaměstnaný pobírá během prvních 100 dnů 80% výše předchozí mzdy. Poté má nárok na dalších sto dnů, v průběhu kterých pobírá 70% předchozí mzdy. Rodič dítěte do 18ti let má nárok na příspěvek až do 450. dne. Maximální výše denního příspěvku je 680 SEK.⁹¹

2.5 Role sociálních partnerů a sociální dialog

Jak je vidět z popisu modelů flexikurity v první kapitole, v zemích, kde se flexikurita úspěšně prosadila, hráli sociální partneři při provádění této politiky velmi významnou roli. Nejinak je tomu ve Švédsku - mají zde velký podíl na tom, jak a zda jsou jednotlivé politiky přijímány a aplikovány. Spolu s ostatními severskými státy je Švédsko zemí s nejvyšší hustotou odborů v EU, odborová organizovanost se pohybuje kolem 70% (i když i to je od v jedné době 88% odborové organizovanosti jistý pokles), zatímco v ČR kolem 15%.⁹² Sociální partneři mají ve Švédsku velký politický vliv, spolupracují spolu a za pomoci kompromisů se snaží dosáhnout konsenzu. Díky částečně kogentní povaze⁹³ mnoha ustanovení pracovněprávní úpravy se lze od zákona odchýlit pouze na základě kolektivní smlouvy mezi odborovou organizací a

⁹⁰ 1SEK ~3CZK

⁹¹ *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255, s. 126-127. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf> [2015-04-09].

⁹² *Trade Union Density*, Statistiky OECD, dostupné z <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN> [vid. 2015-04-12].

⁹³ Viz 4. kapitola

zaměstnavatelem. Kolektivní smlouvy tak upravují širokou škálu pracovněprávních institutů, pracovních podmínek, a zejména pak mzdy a další odměny za práci, za jejichž nastavení odpovídají právě sociální partneři (ve Švédsku není zákonem mzda upravená, a to ani v rámci institutu minimální mzdy).

Švédský (potažmo severský) model ukazuje, jak důležitou součástí sociálního dialogu je vzájemná důvěra a spolupráce stran. Právě dobré vztahy mezi sociálními partnery a schopnost jednání a kompromisu jsou předpokladem pro rovnováhu mezi ochranou a flexibilitou na trhu práce.

Co se týče České republiky, je situace na značně odlišná. U nejtýpicetějších zástupců zaměstnanců v ČR – odborových organizací, je nutno podotknout, že snad i z důvodu stigma bývalého režimu, který na odborech stále ulpívá, je odborová organizovanost ve srovnání s ostatními státy velice nízká. Sociální partneři nemají zdaleka takový politický vliv jako jejich kolegové ve Skandinávii.⁹⁴ Na centrální úrovni jsou v ČR součástí legislativního procesu, mohou tak svými připomínkami ovlivňovat podobu zákonů. Na podnikové úrovni se sociální partneři snaží dosáhnout zejména konsenzu ohledně pracovních podmínek zaměstnanců.⁹⁵

2.6 Rozdělení států EU do skupin

Dle různých přístupů k flexibilitě trhu práce, sociálnímu zabezpečení a aktivační politice můžeme země EU⁹⁶ rozdělit do 6 skupin :

1. skupina sestává ze „starých“ členských států – Rakousko, Belgie, Francie, Německo a Lucembursko představuje kontinentální model. Charakteristická je zde poměrně vysoká ochrana a dlouhodobá zaměstnání, což naznačuje nepříliš pružný pracovní trh s nízkou mobilitou.

2. skupina zahrnuje Nizozemí a Velkou Británii, země s poměrně liberálními a flexibilními pracovními trhy, vysokým podílem zaměstnanců na částečný úvazek, nízkou nezaměstnaností a vysokou mobilitou pracovní síly;

⁹⁴ Česká republika naopak spolu s dalšími „novými“ členskými státy (rozšíření EU v r.2004) tvoří skupinu, která je charakterizována nízkým politickým vlivem odborů a (až na výjimky) konflikty mezi sociálními partnery

⁹⁵ NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 23. Dostupné z < http://flexicurity.cz/wp-content/uploads/flexicurity_hledani_rovnovahy.pdf > [vid 2015-04-10].

⁹⁶ V úvahu jsou brány země, které se staly členy EU do 31.12.2006 – klasifikovány tedy nejsou Rumunsko, Bulharsko a Chorvatsko.

3. skupina se skládá z Dánska, Finska a Švédska, zemí často používaných jako modely flexikurity pro ostatní státy. Pro tuto skupinu jsou typická velmi flexibilní smluvní ujednání, kvalitní aktivní politika zaměstnanosti, důraz na celoživotní vzdělávání, ale různá míra jistoty (např. ve Švédsku daleko vyšší než v Dánsku);
4. skupina sestává z pobaltských států, Irska a Kypru. Ukazatele flexibility trhu práce jsou vysoké, sociální ochrana je nejnižší v celé EU, stejně tak je nízká ochrana příjmu. S ohledem na heterogenitu této skupiny nejsou nicméně všechny výstupy stoprocentně relevantní;
5. skupinu tvoří Řecko, Itálie, Malta, Portugalsko a Španělsko. Tato skupina se vyznačuje špatnou adaptabilitou pracovního trhu a nízkou ochranou příjmu, špatnými ukazateli v oblasti školení a vzdělání a poměrně vysokou nezaměstnaností;
6. skupina se skládá ze států střední Evropy – tedy ČR, Slovenska, Polska, Maďarska a Slovinska. Tuto skupinu charakterizuje nízká mobilita na trhu práce, poměrně vysoká míra nezaměstnanosti (zde tvoří ČR výjimku), nízká míra zaměstnanosti u starších osob a nízká přizpůsobivost trhu práce.⁹⁷

2.7 Závěrečné zhodnocení a porovnání

Rozdíly v přístupu k jednotlivým zde zmíněným složkám flexikurity obou zkoumaných států vycházejí z velké části z jejich historického a politického vývoje, svoji roli hraje také vstup do mezinárodních a evropských společenství - vstup České republiky do EU (a tomu předcházející harmonizace předpisů s právem EU) byl vzhledem ke Švédsku opožděn o 9 let. Mezi členy EU před a po velkém rozšíření v roce 2004 jsou značné rozdíly. Obecně se dá (s malými výjimkami) říci, že co platí pro staré členy EU (země před rozšířením EU v roce 2004), jedním z nich je Švédsko, často neplatí pro nové členské země (tedy ČR) a naopak.

⁹⁷ Komparativní studie v rámci článku *Approaches to flexicurity : EU models*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.

Dostupné z < https://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf > [vid. 2015-04-10], srovnej podobné dělení v rámci *Employment in Europe 2006*. European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.1. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006 : Evropská Komise na základě obdobné studie (s menším vzorkem zemí) dělí země do 5 skupin : 1) anglosaský systém – Irsko a Velká Británie; 2) kontinentální systém – Rakousko, Belgie, Německo, Francie; 3) středomořský systém – Řecko, Španělsko, Portugalsko; 4) Východoevropský systém + Itálie – ČR, Polsko, Maďarsko, Slovensko a Itálie a 5) nordický systém – Dánsko, Finsko, Švédsko a Nizozemsko.

Z jednotlivých porovnání vyplývá, že Švédsko by se v mnoha oblastech mohlo stát (nejen pro naši zemi) inspirací. Zatímco v ČR jsou flexibilní formy zaměstnání využívány naprosto minimálně, Švédsko se řadí k zemím s velkým podílem těchto zaměstnání. Z flexibilních ujednání tam profitují obě strany - zaměstnancům tato ujednání umožní lepší skloubení pracovního a soukromého života, zaměstnavatelům pak rozvržení práce lépe odpovídající potřebám podniku. Co se týče aktivní politiky trhu práce a celoživotního vzdělávání, i zde jsou mezi oběma zeměmi velké rozdíly. Švédské vlády už po několik desítek let chápou aktivizaci nezaměstnaných jako jeden z cílů politik trhu práce. Jednou z překážek „přenositelnosti“ švédské koncepce aktivní politiky vysoké výdaje, které na tuto politiku Švédsko vydává, a které prozatím ČR, popř. tedy její činitelé, nejsou schopni (či ochotni) na tuto oblast uvolnit. Dalším problémem je obecná neochota jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců, se této politiky ve větší míře účastnit, neflexibilní financování programů aj. V současné době je Švédsko dáváno za příklad zejména pokud jde o programy cílené na aktivní politiku stárnutí. I v oblasti sociální politiky existují mezi oběma státy velké rozdíly.

Minimálně v přístupu k flexibilním formám zaměstnání a aktivní politice zaměstnanosti a celoživotního učení by se Česká republika mohla ve Švédsku do budoucna inspirovat.

Při provádění politik na trhu práce je velice důležitá role sociálních partnerů. Ve Švédsku se postupným vývojem podařilo dojít ke stavu, kdy spolu sociální partneři spolupracují a snaží se dojít ke kompromisu výhodnému pro obě strany. Schopnost komunikace, kompromisu a vzájemné důvěry, vyšší odborová organizovanost (neboť ta je dle mého názoru předpokladem pro to, aby se ze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů stali při prosazování politik silní hráči) jsou tak nejdůležitější prvky, které by měli sloužit jako inspirace při uskutečňování sociálního dialogu v ČR.

3. Flexibilita při skončení pracovního poměru v ČR

3.1 Pracovní právo v ČR

Jak jsem uvedla již v první kapitole, pracovní právo je právním odvětvím, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce.⁹⁸ Touto prací se má (dle § 2 ZP) na mysli závislá práce, tedy práce konaná zaměstnancem osobně, ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem a dle pokynů zaměstnavatele. Zaměstnanec za tuto práci musí obdržet mzdu, plat či odměnu za práci, práci vykonává na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele popřípadě na jiném dohodnutém místě.

V rámci pracovního práva rozlišujeme tři základní oblasti. První oblastí je individuální pracovní právo. To je zpravidla chápáno jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt, zaměstnavatel, kterým je fyzická nebo právnická osoba. Jde o vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a základním pracovněprávním předpisem této oblasti je zákon č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Za druhou oblast bývá tradičně označováno kolektivní pracovní právo. Kolektivními pracovněprávními vztahy rozumíme právní vztahy mezi zaměstnavateli, popř. sdruženími zaměstnavatelů na jedné straně a kolektivy zaměstnanců (u nás především odborové organizace a rady zaměstnanců) na straně druhé. Tyto právní vztahy jsou regulovány jednak zákoníkem práce, který upravuje především jejich hmotněprávní stránku, a jednak v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje zejména procesněprávní stránku těchto vztahů.

Třetí oblastí pracovního práva je právní úprava zaměstnanosti. Zde se jedná o jedná o regulaci těch právních vztahů, které vznikají při realizaci práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací dle Čl.26 LZPS.⁹⁹ Tyto vztahy postrádají soukromoprávní charakter a jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,

⁹⁸HÚRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 19.

⁹⁹BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s.3.

ve znění pozdějších předpisů.¹⁰⁰

Pracovní právo je považováno za samostatné právní odvětví, a třebaže vykazuje některé ochranné prvky a jiné veřejnoprávní zásahy do pracovněprávních vztahů, lze, s výjimkou oblasti zaměstnanosti, konstatovat, že je jedním z odvětví práva soukromého.¹⁰¹

Vztah mezi občanským právem jako obecným právem soukromým a pracovním právem prošel v České republice určitým vývojem. Současný zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., účinný od 1. ledna 2007, postavil vztah pracovního a občanského práva na principu delegace. Tento princip byl v roce 2008 Ústavním soudem pro nesoulad s principy právního státu¹⁰² zrušen a místo něho nahrazen principem subsidiarity. Princip subsidiarity je po přijetí tzv. koncepční novely č. 365/2011 Sb. výslovně vyjádřen v § 4 ZP – dle tohoto ustanovení se pracovněprávní vztahy řídí ZP; pokud ten nelze použít, řídí se vztahy občanským zákoníkem (zásada subsidiarity), vždy ale musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Nový občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.) vyjádřil v §2401 kontinuitu vazeb pracovního práva na právo občanské s tím, že občanské právo zůstává obecnou normou pro celé soukromé právo, včetně práva pracovního.¹⁰³

Prameny českého pracovního práva jsou zejména právní předpisy – nejvyšší právní sílu mají ústavní zákony, z nichž nejdůležitější jsou Ústava ČR a Listina základních práv a svobod; s nimi musí být v souladu zákony a další obecně závazné právní předpisy. Pramenem práva jsou také mezinárodní smlouvy dle Čl. 10 Ústavy, prameny evropského unijního práva a nálezy Ústavního soudu ČR (jimiž se ruší zákon, jiný právní předpis nebo jeho jednotlivé ustanovení).

Dalším pramenem práva jsou normativní smlouvy. Těmi jsou smlouvy kolektivní – podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně. U kolektivních smluv je pramenem práva pouze jejich normativní část (tedy část, z níž vznikají vymahatelné nároky jednotlivým zaměstnancům). Vnitropodnikové normativní

¹⁰⁰ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s.13-14.

¹⁰¹ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s.24.

¹⁰² Mimo jiné zakládal nejistotu v pracovněprávních vztazích, což neodpovídá principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu, přinášel značné aplikační problémy aj. – viz BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s.12-13.

¹⁰³ Tamtéž, s. 13.

akty, které zakládají mzdová, platová a další práva zaměstnanců (vnitřní předpis) nebo rozvádí ustanovení zákoníku práce (pracovní řád), jsou také prameny práva. Právní obyčeje, soudní precedenty a doktrína se za prameny českého pracovního práva nepovažují, jsou však důležitým vodítkem při výkladu a aplikaci pracovněprávních norem.¹⁰⁴

Mnou níže srovnávaná úprava skončení pracovního poměru z pohledu strategie flexikurity se týká pouze zaměstnanců a zaměstnavatelů, jejichž pracovněprávní vztah se řídí zákoníkem práce. Skupina zaměstnanců, jejichž pracovní poměr¹⁰⁵ je regulován zákonem č. 234/2014 Sb. o státní službě, je z komparace vyloučena. Jedná se o tzv. státní úředníky (viz §1 a § 6 zákona o státní službě), jinými slovy zaměstnance státní správy.¹⁰⁶

3.2 Skončení pracovního poměru v ČR

Problematika skončení pracovního poměru je jednou z nejdůležitějších součástí pracovního práva. Spolu se vznikem, změnou a zánikem pracovního poměru tvoří „osu“ pracovněprávního vztahu.

Skončení pracovního poměru hraje z pohledu strategie flexikurity ústřední úlohu, právě zde totiž flexikurita nachází v rámci pracovněprávních vztahů nejširší možnost uplatnění. Úprava skončení pracovního poměru by měla být na jedné straně flexibilní – měla by umožňovat mobilitu pracovní síly, snadné přijímání a propouštění zaměstnanců na druhé straně by ale také měla zajistit stabilitu zaměstnání – a v určitých případech ochránit zaměstnance před skončením pracovního poměru.¹⁰⁷

Při úpravě skončení pracovního poměru je třeba zajistit potřeby zaměstnavatele – nelze po něm požadovat, aby v určitých případech zaměstnanec dál zaměstnával (například při rušení zaměstnavatele, pro nadbytečnost, při porušování pracovních podmínek či nesplňování pracovních požadavků). Na druhou stranu ale musí právní úprava naplňovat ochrannou funkci a do určité míry chránit postavení zaměstnance jako

¹⁰⁴ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s.95.

¹⁰⁵ dle terminologie zákona o státní službě je to tzv. služební poměr

¹⁰⁶ K výše zmíněnému zákonu o státní službě je nutné dodat, že jeho přijetím již v podstatě nelze hovořit o flexikuritě ve státní správě.

¹⁰⁷ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s.81.

slabší strany pracovního poměru – zaměstnavatel tak nesmí jednostranně ukončit pracovní poměr se zaměstnancem pro jiné důvody než ty taxativně vymezené v zákoníku práce či nesmí (s výjimkami stanovenými v zákoně) ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, který se dočasně nachází v sociálně obtížné situaci (zaměstnanec je v tzv. ochranné době). Naopak zaměstnanec jako slabší strana smluvního vztahu může, ať už z jakéhokoli důvodu či bez udání důvodu, svůj dosavadní pracovní poměr ukončit kdykoli. V případě shody obou stran na tom, že si další pokračování pracovního poměru nepřejí, je možné skončit pracovní poměr dohodou.

Skončením pracovního poměru může u zaměstnance dojít ke zhoršení finanční situace (v mnoha případech ale i k dalším nepříznivým společenským či psychickým následkům). Proto je třeba zaměstnance v případě jednostranného rozvázání pracovního poměru bez důvodu spočívajícího v jeho osobě adekvátně kompenzovat. Poté je důležité, aby mu byl dosavadní výdělek po určitou dobu alespoň částečně nahrazen ze systému sociálního zabezpečení, a aby byl i s pomocí aktivní politiky trhu práce co nejrychleji vrácen do pracovního procesu.

Skončením pracovního poměru nemusí nutně zaniknout všechna práva a povinnosti, která z pracovního poměru vyplývají – zejména práva a povinnosti týkající se odměňování a náhrady škody (tedy peněžitá plnění) či povinnosti týkající se utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů.¹⁰⁸

Způsoby skončení pracovního poměru můžeme dělit na :

- 1) právní jednání účastníků
- 2) právní události.

Zajímavým institutem, který však nepovažujeme za způsob skončení pracovního poměru, je možnost dohodnout si s vedoucím zaměstnancem¹⁰⁹ v nepodnikatelské sféře možnost odvolání z pracovního místa, pokud je zároveň dohodnuto, že se tento vedoucí zaměstnanec může pracovního místa vzdát. Pracovní poměr tímto jednáním nekončí – zaměstnavatel má povinnost nabídnout zaměstnanci jinou práci, která by měla odpovídat jeho kvalifikaci. Pokud zaměstnanec práci nepřijme, je zde dán důvod

¹⁰⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s.191, HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 172-173.

¹⁰⁹ Vedoucími místy se rozumí místa dle § 73(3) ZP.

k výpovědi pro nadbytečnost. Tento institut zde zmiňuji proto, že ač není způsobem skončení pracovního poměru tak, jak ho chápe zákoník práce, a nekončí jím pracovní poměr jako takový, končí jím druh práce, který měl doposud zaměstnanec povinnost vykonávat. Z pohledu flexikurity jde navíc o výrazný projev dvoustranné flexibility.

3.2.1 Skončení pracovního poměru právním jednáním účastníků

Tento způsob skončení pracovního poměru je nejtypičtější a v praxi nejpoužívanější ze všech výše uvedených právních skutečností. Právě zde se také flexikurita projevuje nejvíce.

Právní jednání účastníků dělíme na dvoustranné a jednostranné : jediným dvoustranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru je dohoda o rozvázání pracovního poměru. Jednostrannými právními jednáními směřující ke skončení pracovního poměru jsou výpověď (daná jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem), okamžité zrušení pracovního poměru (pod nějž je nyní podřazen i nový institut okamžitého zrušení pracovního poměru – okamžité zrušení zákonným zástupcem nezletilého) a zrušení ve zkušební době.¹¹⁰

3.2.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je shodným projevem vůle obou stran pracovní poměr ukončit. Zákoník práce v § 49 určuje jedinou podstatnou náležitost dohody – den skončení pracovního poměru. Ten musí být určen tak, aby o něm nemohlo být jakýchkoliv pochyb, může to být pouze den, který dosud zcela neuplynul.

Zákon stanovuje pro dohodu nutnost písemné formy a požadavek, aby každá ze stran obdržela vyhotovení dohody. Návrh na skončení pracovního poměru dohodou může podat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Důvody skončení pracovního poměru není nutno uvádět, pro zaměstnance se ale obecně doporučuje, aby v případě, že se jedná o organizační či zdravotní důvody (v tomto případě jim totiž náleží nárok na odstupné), do dohody důvody uvedli. Jelikož je ale dohoda dvoustranným právním jednáním, je otázkou, zda se na nutnosti uvedení důvodů v dohodě obě strany shodnou.¹¹¹

¹¹⁰ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 192.

¹¹¹ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s.177.
BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 192.

Z hlediska flexikurity se dohoda o rozvázání pracovního poměru jeví jako pružný úkon, neboť jako dvoustranné právní ujednání obsahuje projev vůle obou stran. Pokud si ani jedna ze stran nepřeje v pracovním poměru setrvávat, nelze jim logicky další pokračování nařizovat a v rozvázání poměru bránit. Z časového hlediska se navíc může jednat o velmi rychlý úkon. I z pohledu obsahových formalit dohody a nutnosti uvést pouze den, ke kterému je pracovní poměr rozvázán, je stávající právní úprava flexibilní a nechává velký prostor pro vlastní úpravu stranám pracovního poměru.

3.2.1.2 Výpověď

Výpovědí rozumíme jednostranné právní jednání, na jehož základě dochází ke skončení pracovního poměru. Institut výpovědi patří ke klasickým a v praxi k nejčastějším způsobům skončení pracovního poměru. Právní úprava výpovědi je obsažena v § 50 – 54 ZP.

Výpověď je jednostranným projevem vůle strany pracovního poměru (zaměstnance nebo zaměstnavatele) tento pracovní poměr ukončit, případný nesouhlas či jiný projev vůle druhé strany je jednáním právně irelevantním. Charakteristickým znakem výpovědi je, že pracovní poměr skončí až po uplynutí určité doby od projevení vůle jedné strany pracovní poměr ukončit. Tato doba se nazývá výpovědní dobou. Tím se institut výpovědi zásadním způsobem odlišuje od okamžitého skončení pracovního poměru – zde končí pracovní poměr okamžitě bez dalšího.¹¹²

Výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Pokud není dodržena písemná forma, jedná se o zdánlivé právní jednání, k jednání z pohledu práva tedy vůbec nedošlo.

Účinky výpovědi nastávají doručením. V případě výpovědi dané zaměstnavatelem musí být dle §334 ZP výpověď doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Zaměstnavatel doručuje zaměstnanci výpověď přímo na pracovišti, popř. v jeho bytě nebo kdekoliv kde ho zastihne. Další variantou je doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, popř. prostřednictvím poštovních služeb.¹¹³ Zaměstnanec doručuje výpověď zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Pokud o to zaměstnanec požádá, je zaměstnavatel povinen takovému

¹¹² BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s.193.

¹¹³ Více viz §334-336 ZP.

doručení písemnosti písemně potvrdit. Zaměstnanec také může, v případě, že s tím zaměstnavatel souhlasí, doručovat zaměstnavateli písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.¹¹⁴

Odvolat výpověď doručenou druhému účastníku lze pouze s jeho souhlasem. Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být stejně jako samotná výpověď písemné. S nedodržením písemné formy u obou úkonů není spojena zdánlivost tak jako u samotné výpovědi, ale pouze neplatnost, a to neplatnost zpravidla jen relativní.¹¹⁵

Výpověď daná zaměstnancem vs. výpověď daná zaměstnavatelem

U výpovědi je nutno rozlišovat dvě základní situace – zda je výpověď daná zaměstnancem či zaměstnavatelem. Protože zaměstnanec vykonává závislou práci v rámci vztahů nadřízenosti a podřízenosti, dle pokynů zaměstnavatele, tedy práci vykazující znaky určitého služebního vztahu, může tento pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu ukončit. Pokud se zaměstnanec takto rozhodne pracovní poměr ukončit, je nutno poskytnout zaměstnavateli určitou dobu (výpovědní doba), za kterou může vyřídit s výpovědí spojené administrativní záležitosti, zajistit nového zaměstnance apod.¹¹⁶

V případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je situace odlišná. Pokud se zaměstnanec stane například se nadbytečným, vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky, či se pracovní poměr nemůže z jiných důvodů zdárně realizovat, měl by mít zaměstnavatel právo tento pracovní poměr ukončit. Na druhou stranu pokud se pracovní poměr kvalitně realizuje, měl by být zaměstnanec před výpovědí chráněn. Proto je v rámci ochrany zaměstnance a zajištění stability jeho zaměstnání zaměstnavatel omezen pouze na výpovědní důvody v § 52 ZP, na základě kterých může pracovní poměr se zaměstnancem skončit. Výčet výpovědních důvodů je výčtem taxativním, nemůže být tedy zaměstnavatelem nijak rozšířen.¹¹⁷

Ochrana zaměstnance je dále prohloubena v § 53 ZP, kde je dán zákaz výpovědi zaměstnanci, který se nachází v tzv. ochranné době (tj. například zaměstnanec, který je

¹¹⁴ Bližší podmínky viz § 337 ZP

¹¹⁵ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*, 2. vyd. Praha : C.H.Beck, 2015, s. 302.

¹¹⁶ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 87.

¹¹⁷ Tamtéž 88.

uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nezpůsobil; zaměstnanec, který je dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce; zaměstnankyně po dobu svého těhotenství atd.). Tento zákaz dání výpovědi je „zmírněn“ §54 ZP, ve kterém jsou uvedeny výjimky, u kterých může být výpověď zaměstnanci dána (ačkoli se nachází v ochranné době).

Obsahovou podmínkou platnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele je skutkové vymezení jejího důvodu. Důvody musí být vymezeny jasně a nesmí být pouhým opisem důvodu uvedeného v ZP či na něj pouze odkazovat. Musí být podle konkrétních okolností přesně vymezeny a specifikovány.¹¹⁸

Jak jsem napsala již výše, u výpovědi dané zaměstnavatelem, stejně tak jako u té dané zaměstnancem pracovní poměr nekončí ihned, ale až po uplynutí výpovědní doby. Ta může být chápána jako primární prvek ochrany zaměstnance. Po dobu jejího trvání náleží zaměstnanci standardní odměna za práci a časový odstup mezi doručením výpovědi a uplynutím výpovědní doby mu garantuje určitý prostor pro nalezení jiného zaměstnání.¹¹⁹

Institut výpovědní doby

Výpovědní doba je časový úsek, který začíná běžet po doručení výpovědi¹²⁰ a končí jejím uplynutím. Odkládá tak den skončení pracovního poměru. Délka výpovědní doby je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně dva měsíce (§ 51 ZP), výjimku zde tvoří situace popsána v §51a ZP.

Písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze výpovědní dobu prodloužit. Výpovědní dobu naopak nelze prodloužit vnitřním předpisem (neboť je zde ukládána povinnost) a ani kolektivní smlouvou. Ze samotné dikce § 51 ZP „výpovědní doba činí nejméně dva měsíce“ vyplývá, že výpovědní dobu nelze zkrátit.

Výpovědní doba počíná dle § 51 (2) ZP běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Od doručení výpovědi do konce daného kalendářního měsíce tak existuje určité mezidobí, pro které platí, že ačkoli již byla výpověď dána, výpovědní doba ještě neběží. Výpovědní doba pak končí jejím

¹¹⁸ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 179.

¹¹⁹ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 88.

¹²⁰ Přesněji řečeno od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, viz pokračování práce.

uplynutím.

V rámci ochrany zaměstnance jsou z této obecné situace uvedeny některé výjimky, ve kterých v rámci ochrany zaměstnance dochází k prodloužení běhu výpovědní doby :

1) pokud byla zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do doby výpovědní nezapočítává; pracovní poměr pak skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá;

2) pokud je dána výpověď zaměstnankyni před nástupem na mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci na rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat rodičovskou dovolenou, z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, skončí výpovědní doba současně s mateřskou (popř. rodičovskou) dovolenou;

3) pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance (viz dále) skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě následujících od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušné krajské pobočce Úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního místa netrvá.¹²¹

Naopak ke zkrácení výpovědní doby může dojít, pokud dá zaměstnanec výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.¹²² V rámci ochrany zaměstnance je mu v tomto případě umožněno k novému zaměstnavateli nepřejít, pokud si přeje v pracovním poměru za takovýchto okolností dále nepokračovat. V tom případě pak pracovní poměr končí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti

¹²¹ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 95.

¹²² O přechodu práv a povinností musí být zaměstnanec informován od odborové organizace či rady zaměstnanců, či od dosavadního či přejímajícího zaměstnavatele, pokud u dosavadního zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace či rada zaměstnanců, „v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů předem. Je tak možné, že zaměstnanec nestačí dát výpověď tak, aby mu skončil pracovní poměr (doběhla výpovědní doba) dříve, než nabude účinnosti přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (nebo k přechodu výkonu těchto práv). Ke zkrácení výpovědní doby dojde jak u výpovědní doby stanovené zákonem, tak u výpovědní doby prodloužené písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.¹²³

Výpověď ze strany zaměstnavatele : výpovědní důvody

Jak jsem naznačila již výše, je důležité rozlišovat mezi výpovědí podanou zaměstnancem a výpovědí podanou zaměstnavatelem. Zaměstnanec jako slabší strana pracovněprávního vztahu může podat výpověď z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu. Naopak zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně vymezených v §52 ZP. Tyto důvody lze rozdělit do 4 základních skupin :

- 1) organizační důvody – zde můžeme rozlišovat organizační důvody vnější - §52 písm. a) a b) ZP a vnitřní - §52 písm. c) ZP
- 2) důvody spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance - §52 písm. d) a e)
- 3) důvody spočívající v osobě zaměstnance - §52 písm. f) a g)
- 4) porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem

Posledně uvedený výpovědní důvod je důvodem novým, do ZP byl přidán novelou účinnou od 1.1.2012. Porušením tzv. jiné povinnosti zaměstnance dle § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem se má na mysli porušení povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění. Jedná se tedy o porušení jiných předpisů než předpisů vztahujících se k výkonu práce. Tím se tento výpovědní důvod se odklání od původní systematiky výpovědních důvodů, které měly vždy vazbu na výkon pracovní činnosti.¹²⁴

¹²³ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*, 2.vyd. Praha : C.H.Beck, 2015, s.312.

¹²⁴ Viz BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 194.

1) Organizační důvody

Skončení pracovního poměru výpovědí na základě organizačních důvodů je v praxi nejčastějším důvodem skončení pracovního vztahu ze strany zaměstnavatele. Za organizační důvody se označují veškeré okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické, či obdobné, které mají vliv na provoz zaměstnavatelova podniku nebo na výkon jiných činností či úkolů, kvůli nimž zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávním vztahu. Organizační důvody jsou výpovědním důvodem tehdy, pokud mají z objektivního pohledu za následek nemožnost zaměstnavatele nadále přidělovat zaměstnancům nebo některým z nich práci dle pracovní smlouvy buď vůbec anebo v místě, sjednaném jako místo výkonu práce, a dále pokud se jeden nebo více zaměstnanců stane nadbytečnými, či pokud zaměstnavatel sice má možnost přidělovat práci zaměstnancům dle pracovní smlouvy, nicméně práce některého či některých ze zaměstnanců již pro něj není nadále potřebná.¹²⁵

Vnější organizační důvody

Vnějšími organizačními důvody rozumíme situace, kdy se ruší zaměstnavatel nebo jeho část - § 52 písm. a) ZP či se zaměstnavatel nebo jeho část¹²⁶ přemísťuje - § 52 písm. b) ZP. V obou případech se tak se zaměstnavatelem něco děje navenek.

Fyzická či právnická osoba se jako zaměstnavatel ruší vždy, když přestane podnikat (tedy provozovat svůj obchodní závod) nebo vykonávat jiné činnosti, pro které doposud zaměstnávala fyzické osoby, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla na přejímajícího zaměstnavatele. Dojde-li k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Dojde-li k takovému přechodu práv a povinností, není možné, aby byl pracovní poměr některých zaměstnanců ukončen výpovědí ze strany původního majitele.¹²⁷ K rušení

¹²⁵ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce : komentář*, 2.vyd. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 207.

¹²⁶ Částí zaměstnavatele se zde i v § 52 písm. b) ZP má na mysli „pobočka, dílna, oddělení, útvar nebo jiná složka obchodního závodu, a taktéž organizační jednotka, v níž jsou provozovány jiné činnosti než podnikání, které vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou působnost, jíž se podílí na celkovém podnikání nebo provozu jiných činností zaměstnavatele. Viz BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*, 2.vyd. Praha : C.H.Beck, 2015, str. 318.

¹²⁷ Je to projev ochrany zaměstnance, který vychází ze Směrnice Rady 2001/23/ES – O sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků či závodů či jejich částí.

zaměstnavatele a v souvislosti s tím k podání výpovědi dle § 52 písm. a) ZP tak může dojít pouze tehdy, nedošlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele a přestal – li zaměstnavatel podnikat či vykonávat jiné činnosti, s jejichž provozem bylo zaměstnávání fyzických osob v pracovněprávním vztahu spojeno.

Zrušení zaměstnavatele představuje např. rozhodnutí fyzické osoby ukončit své podnikání či rozhodnutí insolventního soudu o ukončení provozu dlužníkovy podniku. Důvod ukončení podnikatelské činnosti je nepodstatný.¹²⁸

O přemístění zaměstnavatele či jeho části a výpovědi dle § 52 písm. b) ZP hovoříme tehdy, začne- li zaměstnavatel podnikat či vykonávat jinou činnost, pro kterou zaměstnance zaměstnává, zcela nebo zčásti na jiném místě než doposud. Zaměstnavatel již nadále nemůže přidělovat zaměstnanci práci v místě výkonu práce dle pracovní smlouvy, ledaže by toto nové místo výkonu bylo zahrnuto také jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě (ať již od začátku či změnou v pracovní smlouvě). Při přemísťování pouze části zaměstnavatele platí analogicky to samé – výpověď lze z tohoto důvodu dát tomu zaměstnanci, který pracoval v přemístěné části a kterému již není možné přidělovat práci v místě, sjednaném v pracovní smlouvě.¹²⁹

Vnitřní organizační důvody

Vnitřním organizačním důvodem je nadbytečnost zaměstnance vzhledem k vnitřním, v praxi často těžko průhledným organizačním změnám - § 52 písm. c) ZP.¹³⁰ V tomto případě zaměstnavatel může zaměstnanci i po provedené organizační změně přidělovat práci dle pracovní smlouvy, zaměstnancova práce již nicméně pro zaměstnavatele není potřebná, neboť se zaměstnanec stal v důsledku organizačních změn nadbytečným. Zaměstnavatel má tímto výpovědním důvodem de facto možnost regulovat počet svých zaměstnanců tak, aby odpovídal jeho potřebám. Pro výpověď dle § 52 písm. c) ZP je třeba splnit určité podmínky :

¹²⁸ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*, 2. vyd. Praha : C.H.Beck, 2015, s.318.

¹²⁹ Tamtéž, s.319.

¹³⁰ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 89.

a) existence organizační změny, o které bylo rozhodnuto před dáním výpovědi. O rozhodnutí o organizační změně jde tehdy, když sleduje změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců pro zvýšení efektivnosti práce či jinou organizační změnu¹³¹. Není daná jeho forma, může být učiněno písemně či jiným způsobem tak, aby nebyla pochybnost, že bylo přijato. Rozhodnutí není právním, ale tzv. faktickým úkonem (je hmotněprávní podmínkou pro následnou platnost výpovědi), není třeba jej vyhlášovat či jinak uveřejňovat a stačí, že je s ním dotčený zaměstnanec nejpozději v den výpovědi z pracovního poměru seznámen.

b) nadbytečnost zaměstnance – zaměstnanec se stane nadbytečným, pokud práce, kterou doposud dle pracovní smlouvy konal, není v souvislosti s organizačními změnami nadále pro zaměstnavatele potřebná. Rozhodnutí, který ze zaměstnanců je nadbytečný, je zcela na zaměstnavateli a soud tento výběr zaměstnavatele dále nepřezkoumává.¹³² Zaměstnavatel ale při svém rozhodování nesmí postupovat diskriminačně.

Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1770/2001 je „*přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu*“. Pracovní místo je tedy třeba zrušit.

Zbytečné je z pohledu zaměstnavatele i případné přejmenování pracovního místa, neboť nadbytečnost se posuzuje dle obsahu pracovní náplně. Pokud tedy zaměstnavatel vypoví pracovní poměr zaměstnance z výpovědního důvodu uvedeného pod písm. c) a následně nedojde ke zrušení pracovního místa, ale pouze k jeho přejmenování, přičemž pracovní náplň zůstane stejná, nejedná se o nadbytečnost. Co se týče obnovy zrušeného místa, lze ji provést tehdy, pokud se změnila situace a zaměstnanec má důvod pracovní místo obnovit. Tuto změnu situace je ale třeba posuzovat objektivně.¹³³

c) příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance. Příčinná

¹³¹ Nemusí se jednat o absolutní snižování počtu zaměstnanců; je tedy možné, aby zaměstnavatel některé zaměstnance propustil a zároveň přijal zaměstnance nové, na jejichž zaměstnávání má z hlediska jejich kvalifikace či profese zájem- viz rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1986/2005, BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*, 2. vyd. Praha : C.H.Beck, 2015, s. 321.

¹³² Viz rozsudek krajského soudu v Brně R 90/67.

¹³³ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 90.

souvislost je naplněna tehdy, pokud je nadbytečnost zaměstnance následkem provedení organizačních změn u zaměstnavatele.

2) Důvody spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance

Výpovědní důvody dle § 52 písm. d) a e) ZP se vztahují k nezpůsobilosti zaměstnance konat ze zdravotních důvodů práci dle pracovní smlouvy. Nepříznivý zdravotní stav není sám o sobě důvodem k rozvázání pracovního poměru – právní úprava vychází z předpokladu, že zdravotní stav zaměstnance bude nejprve zjišťován příslušným orgánem a pokud ten rozhodne, že zaměstnanec není schopen práci dále vykonávat, může být zaměstnanci dána výpověď.

Pokud má zaměstnavatel pochybnosti o schopnosti zaměstnance vykonávat práci ze zdravotních důvodů, má právo vyslat zaměstnance na pracovně-lékařskou prohlídku. Výsledkem prohlídky je lékařský posudek, který vydává poskytovatel pracovněprávních služeb, s nímž zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu o poskytování těchto služeb.

Do doby, než je vydán lékařský posudek, nesmí zaměstnavatel s daným zaměstnancem pracovní poměr výpovědí rozvázat (i kdyby zaměstnanec vůbec nebyl schopen současnou práci vykonávat). Lékařský posudek není rozhodnutím ani jiným správním aktem, který by byl pro zaměstnance a zaměstnavatele závazný a na základě kterého je zaměstnavatel povinen dát zaměstnanci výpověď. Jde spíše o „dobrozdání o zdravotním stavu posuzované osoby“ a není to úkon, kterým by se přímo zakládala práva a povinnosti posuzované osoby.¹³⁴ Lékařský posudek musí být prokazatelně předán posuzované osobě a zaměstnavateli.¹³⁵

Výpověď dle § 52 písm. d) ZP přichází v úvahu v případě, že zaměstnanec nesmí dle lékařského posudku či rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice¹³⁶. Jedná se

¹³⁴ Důvodová zpráva k z.č.373/2011 Sb., viz BĚLINA,M.,DRÁPAL,L.a kol. *Zákoník práce : komentář*, 2.vyd. Praha : C.H.Beck, 2015,s.327.

¹³⁵ Tamtéž, s. 327.

¹³⁶ Pracovním úrazem je „poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevním vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“; nemoci z povolání jsou uvedeny v nařízení vlády č.290/1995 o nemocech z povolání;

tedy o zdravotní nezpůsobilost, jež vznikla v souvislosti s výkonem práce.

Pokud zaměstnanec dle lékařského posudku či rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nesmí dále konat dosavadní práci z důvodů výše uvedených, je zaměstnavatel povinen ho převést na jinou práci. Pokud zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci (vzhledem k jeho kvalifikaci aj.) nemá, je v nastalé situaci možné dát zaměstnanci výpověď dle písm. d).¹³⁷ Názory na tuto problematiku se ale různí, dle mínění některých odborníků zaměstnavatel nemusí po vydání takového lékařského posudku převést zaměstnance na jinou práci, ale může se zaměstnancem skončit pracovní poměr výpovědí bez dalšího.¹³⁸

U výpovědního důvodu dle § 52 písm. e) ZP jde o situaci, kdy je zaměstnanec obecně nezpůsobilý ke konání práce dle pracovní smlouvy. Tato nezpůsobilost není následkem ani pracovního úrazu, nemoci z povolání, jejím ohrožením atd, ale má svůj původ v ostatních „obecných“ příčinách – běžné nemoci, vyšším věku atd. Druhou podmínkou je, že tato nezpůsobilost musí být dlouhodobého rázu, tzn., že zaměstnanec není dlouhodobě schopen vykonávat svou práci. S ohledem na vymezení pojmu „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ v právních předpisech sociálního zabezpečení lze nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci za dlouhodobou považovat zpravidla tehdy, trvá-li objektivně déle než rok.¹³⁹

3) Důvody spočívající v osobě zaměstnance

Zde se jedná o dva výpovědní důvody zahrnující situace, ve kterých zaměstnanec nesplňuje předpoklady a požadavky pro výkon zaměstnání a kdy porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů. Oba výpovědní důvody se na rozdíl od následujícího výpovědního důvodu dle písm. g) přímo vztahují k výkonu pracovní

ohrožení nemocí z povolání je chápáno „takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně počkození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání“; nejvyšší přípustnou expozici pro práci na vybraných pracovištích stanoví krajská hygienická stanice, nejvyšší přípustná expozice se stanovuje u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu práce vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí. Viz BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*, 2. vyd. Praha : C.H.Beck, 2015, s.327-329.

¹³⁷ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*, 2. vyd. Praha : C.H.Beck, 2015, s 329.

¹³⁸ To samé by pak platilo u výpovědního důvodu e).

¹³⁹ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 91, BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*, 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2015, s.329.

činnosti.

§ 52 písm. f) ZP se týká situace, kdy zaměstnanec nespĺňuje předpoklady nebo požadavky pro výkon práce. Předpoklady pro výkon práce spočívají v dosažení určitého vzdělání, kvalifikace, osvojení určitých znalostí prokázaných osvědčením aj. a jsou stanoveny zákony a dalšími právními předpisy. Tyto předpoklady by měl zaměstnanec splňovat již před nástupem do zaměstnání. Právní předpisy ale mohou jiné či další předpoklady stanovit i v průběhu pracovního poměru. V případě, že zaměstnanec přestane předpoklady pro výkon práce v průběhu trvání pracovního poměru splňovat, může ho zaměstnavatel kromě výpovědi převést (maximálně na dobu 30 dnů pracovních dnů v kalendářním roce) na jinou vhodnou práci.

V případě požadavků pro výkon práce je situace odlišná, neboť požadavky stanovuje sám zaměstnavatel. I ty by měli být pro zaměstnance dány již před vznikem pracovního poměru, nicméně i tyto požadavky se mohou v průběhu výkonu práce měnit. V každém případě by to ale měly být požadavky z hlediska výkonu práce oprávněné a ospravedlnitelné (měly by se tedy vztahovat, byť i nepřímě, k výkonu pracovní činnosti).

Speciálním případem nespĺňováním pracovních požadavků jsou neuspokojivé pracovní výsledky. Zaměstnavatel je povinen neuspokojivé výsledky zaměstnance písemně¹⁴⁰ vymežit, vyzvat k jejich odstranění a upozornit na možnost výpovědi. K odstranění neuspokojivých výsledků mu musí poskytnout přiměřenou lhůtu. Pokud zaměstnanec své pracovní výsledky nezlepší, může zaměstnavatel do 12 měsíců od písemného upozornění podat výpověď z uvedeného výpovědního důvodu pod písm. f) ZP.¹⁴¹

Podle § 52 písm. g) může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu, pro který s ním může okamžitě zrušit pracovní poměr¹⁴² (zde tedy zaměstnavatel místo okamžitého zrušení pracovního poměru volí pouze výpověď či se jedná o zaměstnance,

¹⁴⁰ Tato písemná výzva je podobným faktickým jednáním jako lékařský posudek. Také nejde o pracovněprávní jednání, ale o faktický úkon a hmotněprávní předpoklad platnosti výpovědi dané dle písm. f).

¹⁴¹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*, 2. vyd. Praha : C.H.Beck, 2015, s.331-333. HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009., s.91-92.

¹⁴² Viz institut okamžitého zrušení pracovního poměru

u kterého není okamžité zrušení poměru možné), dále pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a do třetice pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k práci. Pro možnost použití tohoto výpovědního důvodu je třeba, aby zaměstnanec porušil povinnost vztahující se k vykonávané práci zaviněně, alespoň z nevědomé nedbalosti.

Za porušení povinnosti vztahující se k vykonávané práci je možné považovat porušení ustanovení zákoníku práce a dalších zákonů, pracovního řádu či jiného vnitřního předpisu, pracovní smlouvy nebo pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance. Klasicky se bude jednat o pozdní příchody do práce, výkon pracovní činnosti pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek, nerespektování pokynů nadřízeného zaměstnance atd.

Ve výše uvedených případech výpovědi dle písm. g) rozlišujeme 3 stupně intenzity porušení povinnosti: zvláště hrubým způsobem, závažné a méně závažné. To, jaké intenzity to které porušení povinnosti je, však právní předpisy nestanovují. Každý případ je tak vždy třeba zkoumat s ohledem na jeho individuální okolnosti. Přihlížet se tak bude k osobě zaměstnance, druhu práce, kterou zastává, způsobu či intenzitě, s jakou k porušení povinností došlo apod.¹⁴³ Jiné důsledky tak bude mít požití alkoholu u profesionálního řidiče, který může svým následným výkonem pracovní činnosti ohrozit životy lidí, a jiné u administrativního pracovníka, jehož hlavní náplní práce je příprava písemných podkladů.

Při posuzování závažnosti porušování povinností je třeba vycházet ze stávající judikatury. Pojem *soustavné méně závažné porušování povinností* je dle judikatury chování, ke kterému musí dojít alespoň třikrát, přičemž pokaždé to může být protiprávní jednání odlišné.¹⁴⁴ Mezi jednotlivými jednáními také nesmí být příliš dlouhý časový odstup, který by naznačoval, že šlo spíše o jednání ojedinělá, která jsou pouze vybočením z řádného plnění zaměstnancových pracovních povinností.¹⁴⁵ V případě soustavného méně závažného porušování povinností je také třeba, aby zaměstnavatel

¹⁴³ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s.92-94. BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*, 2. vyd. Praha : C.H.Beck, 2015, s.333-335.

¹⁴⁴ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s.185.

¹⁴⁵ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*, 2. vyd. Praha : C.H.Beck, 2015, s.335.

zaměstnanec v posledních 6 měsících před výpovědí na možnost podání výpovědi v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů písemně upozornil.¹⁴⁶

U výpovědního důvodu podle písm. g) lze výpověď podat pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu pro výpověď dozvěděl (subjektivní lhůta), nejpozději však do 1 roku, kdy důvod k výpovědi vznikl.

4) Porušení zvlášť hrubým způsobem tzv. jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP

Dle § 301a ZP je zaměstnanec povinen se v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zdržovat v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek dle zákona o nemocenském pojištění. Pokud zaměstnanec tyto povinnosti poruší, může mu zaměstnavatel dát výpověď dle výpovědního důvodu pod písm. h) ZP, pouze pokud je porušení ze strany zaměstnance zaviněno a jedná-li se o porušení zvlášť hrubým způsobem¹⁴⁷. Ani zde zákoník práce tento pojem blíže nedefinuje, bude tak opět nutno u každého případu postupovat individuálně vzhledem ke konkrétním okolnostem a postupně reagovat i na judikaturu týkající se tohoto nového výpovědního důvodu.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď v subjektivní lhůtě 1 měsíce ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl (objektivní lhůta).

U tohoto výpovědního důvodu je nutno podotknout, že jde o zasahování práva veřejného do práva soukromého, respektive porušení veřejného práva, za které následuje soukromoprávní sankce¹⁴⁸. Zaměstnavatel je sice prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti povinen zaměstnanci vyplácet náhradu mzdy a tudíž by měl mít zájem na tom, aby zaměstnanec dodržoval režim dočasně práce neschopného

¹⁴⁶ Tamtéž, s.334. Upozornění je opět pouze faktickým úkonem a předpokladem platné výpovědi dané z tohoto výpovědního důvodu, zaměstnanci musí být doručeno do vlastních rukou.

¹⁴⁷ Zde by se mělo výslovně jednat o závažné porušení povinností – např. práce pro jiného. Viz HŮRKA, P. a kolektiv, *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku : s podrobným komentářem k 1.4.2012*, 2. akt. a rozš. vyd. Olomouc : ANAG, 2012, s.181.

¹⁴⁸ Ačkoli za porušení těchto povinností již existovaly jiné sankce – např. snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy. Tyto sankce se nyní nesmí kumulovat, přičemž dání výpovědi je logicky ze všech sankcí, které za toto porušení povinností hrozí, sankcí nejtvrděší.

zaměstnanec, tento režim je nicméně upraven právní normou nemocenského pojištění a na základě této normy by měl být také kontrolován a postihován a tyto povinnosti by neměli být přenášeny na zaměstnavatele a upraveny zákoníkem práce.¹⁴⁹

Ochrana zaměstnance před výpovědí

Institut ochrany zaměstnance před výpovědí je důležitou součástí právní úpravy skončení pracovního poměru. Zákoník práce zde zaměstnavateli přímo zakazuje se zaměstnancem v určitých situacích pracovní poměr výpovědí rozvázat. Doba, po kterou je takto zaměstnanec před výpovědí chráněn, se nazývá ochrannou dobou a zahrnuje různé zdravotní či jiné důvody, které zaměstnanci po určitou dobu znemožňují hledání nového zaměstnání.¹⁵⁰ Na výpovědní důvody navazující § 53 ZP stanoví, že zaměstnavatel má zakázáno dát zaměstnanci výpověď :

- a) v době, kdy je uznán dočasně práce neschopným¹⁵¹ včetně ústavního ošetřování a lázeňského léčení;
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení;
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce;
- d) v době těhotenství zaměstnankyně a v době čerpání mateřské či rodičovské dovolené
- e) v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Pro případnou existenci či neexistenci ochranné doby je důležitý den doručení výpovědi zaměstnavatelem. Judikatura se totiž kloní k názoru, že ačkoli zaměstnanec zaměstnavatele předem neinformoval o okolnostech zakládajících ochranou dobu, ale ochranná doba zde přesto objektivně existovala před podáním výpovědi (což je možné zpětně dokázat např. lékařským potvrzením o těhotenství zaměstnankyně), tato

¹⁴⁹ HŮRKA, P. a kolektiv, *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku : s podrobným komentářem k 1.4.2012*, 2. akt. a rozš. vyd. Olomouc : ANAG, 2012, s.181-182; BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce : komentář*, 2. vyd. Praha : C.H.Beck, 2015, s.336.

¹⁵⁰ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s.97.

¹⁵¹ Spolu se splněním dalším podmínkou v § 52 (1) písm. a).

ochranná doba platí.¹⁵²

U výše uvedeného výčtu situací, za kterých zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď, se zaměstnanec (v okamžiku, kdy by s ním zaměstnavatel chtěl rozvázat pracovní poměr výpovědí) již nachází v ochranné době. Institut ochrany před výpovědí má však ještě jednu rovinu – když je zaměstnanci dána řádná výpověď a on se v průběhu výpovědní doby dostane do doby ochranné. I v tomto případě na něj zákoník práce myslí a prodlužuje mu dobu trvání pracovního poměru, neboť z důvodu trvání ochranné doby může mít objektivně ztížené podmínky při hledání nového zaměstnání. § 53 (2) ZP stanoví, že byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do doby výpovědní nezapočítává. Pracovní poměr pak skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení doby ochranné (a tím dojde k prodloužení pracovního poměru).¹⁵³ K prodloužení pracovního poměru nedojde za dvou situací – pokud zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, že na prodloužení netrvá nebo pokud zaměstnanec spadá pod § 54 ZP a zaměstnavatel tudíž nemá zakázáno s takovýmto zaměstnancem pracovní poměr rozvázat.¹⁵⁴

Výjimky ze zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem

V §52 uvádí zákoník práce důvody, za kterých může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí. V § 53 chrání postavení některých zaměstnanců a zakazuje jim dát výpověď, neboť se nacházejí v ochranné době. V § 54 pak režim zákazu výpovědi pro určité výpovědní důvody rozvolňuje.

Možnost dát zaměstnancům výpověď i přes případný zákaz uvedený v § 53 ZP se týká pouze výpovědních důvodů pod písmeny a), b), g) a h) ZP. U ostatních výpovědních důvodů jsou tak zaměstnanci uvedení v §53 ZP chráněni vždy.

§ 54 ZP rozlišuje 4 situace :

¹⁵² R 74/67, HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s.98.

¹⁵³ V praxi je typická kumulace jednotlivých ochranných dob – v tom případě je pak nutno posuzovat každou ochrannou dobu jednotlivě a pracovní poměr o poslední ochrannou dobu prodloužit, jen pokud ta přesáhne dobu výpovědní; nedochází zde ke sčítání jednotlivých ochranných dob. – Viz HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 100-101.

¹⁵⁴ Tamtéž, s.101.

1) pokud se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, může dát zaměstnavatel (neboť nemá objektivně vzato možnost přidělovat zaměstnanci dále práci) výpověď dle § 52 písm. a) bez omezení jakémukoliv zaměstnanci;

2) pokud se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje, je zde zákaz dání výpovědi pouze těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnanci, který je na rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; ostatním zaměstnancům z tohoto důvodu dát výpověď může, ačkoliv se nacházejí v ochranné době dle § 53 ZP;

3) zaměstnavatel nesmí z důvodu, pro který může okamžitě zrušit pracovní poměr, dát výpověď pouze zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; jinak může dát výpověď z tohoto důvodu všem ostatním zaměstnancům, ačkoliv jsou v ochranné době dle § 53 ZP;

4) pokud se jedná o jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (výpovědní důvod pod písm. g) a porušení jiné povinnosti zaměstnance dle §301a ZP zvláště hrubým způsobem (výpovědní důvod pod písm. h), zaměstnavatel nemůže dát výpověď pouze těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnankyni či zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou; ostatním zaměstnancům dát z těchto důvodů výpověď může, ačkoliv jsou v ochranné době dle § 53 ZP.

Zhodnocení výpovědi z pohledu flexikurity

U výpovědi jako projevu jednostranné flexibility musíme rozlišovat dvě základní situace – zda je výpověď daná zaměstnavatelem či zaměstnancem. V případě výpovědi dané zaměstnancem zákon nestanoví tomuto institutu žádné překážky – zaměstnanec může ukončit pracovní poměr bez udání důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu. Zákon v tomto případě nechrání pracovní poměr ani osobu zaměstnavatele. Zcela jiná situace nastává v případě výpovědi dané zaměstnavatelem. Zde zaměstnanec jako slabší strana pracovního poměru podléhá výrazné ochraně. Prvotním prvkem ochrany je, že možnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr je omezena pouze na taxativně uvedené důvody. Ochrana zaměstnance může navíc přicházet v úvahu i v případě, pokud

zaměstnavatel má důvod, pro který se zaměstnancem může rozvázat pracovní poměr – a to pokud se zaměstnanec nachází v ochranné době. V tom případě s ním zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí rozvázat nesmí. Pro zmírnění přísnosti institutu ochranné doby existují výjimky, za kterých dát zaměstnavatel výpověď může. I přesto je dle mého názoru celý systém výpovědních důvodů a ochranné doby velmi výrazným (a možná až příliš výrazným) projevem ochrany v rámci skončení pracovního poměru výpovědí.

Institut výpovědní doby je dalším prvkem ochrany zaměstnance (a pokud se jedná o výpověď ze strany zaměstnance, pak by se dalo hovořit i o ochraně zaměstnavatele). Zákonem je daná nejméně dvouměsíční výpovědní doba, která může být prodloužena smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – to je projevem dvoustranné flexibility. Flexibilním ustanovením v rámci institutu výpovědní doby je i zkrácení výpovědní doby v případě přechodu práv a povinností, pokud dá zaměstnanec výpověď v souvislosti s tímto přechodem. Naopak ochrannými ustanoveními zákoníku práce v rámci výpovědní doby jsou ta, která tuto dobu prodlužují.

3.2.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon, na jehož základě dochází ke skončení pracovního poměru. Od výpovědi se liší tím, že ke skončení pracovního poměru nedochází až po uplynutí výpovědní doby, ale již okamžikem doručení písemného vyhotovení druhé straně pracovního poměru.

Okamžité zrušení pracovního poměru je institutem v praxi používaným spíše výjimečně, v rámci právní úpravy skončení pracovního poměru má nicméně své opodstatnění. Pokud existují určité skutečnosti, které znemožňují či velmi ztěžují další řádný výkon práce, nelze po zaměstnanci či zaměstnavateli důvodně požadovat, aby v takovémto pracovněprávním vztahu setrval a měl by mít právo pracovní poměr rychle a jednoduše ukončit. Důvodem pro použití okamžitého zrušení pracovního poměru musí být opravdu závažné porušování pracovních povinností, které nedovoluje další pokračování pracovního poměru.

Okamžitě zrušit pracovní poměr mohou za splnění různých podmínek obě strany – tedy jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. V okamžitém zrušení pracovního poměru musí být skutkově vymezen důvod tak, aby ho nebylo možno zaměnit s jiným, a také

jeho právní kvalifikace. Skutkový důvod nesmí být dodatečně měněn. Pracovní poměr může být okamžitě zrušen pouze písemnou formou, jinak se jedná o zdánlivé právní jednání.

Platná právní úprava stanovuje jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance dva důvody, pro které může pracovní poměr s druhou stranou okamžitě zrušit. Zaměstnavatel je v možnosti užití tohoto institutu omezen – nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, se zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem či zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Dle § 55 ZP může zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě zrušit tehdy, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok (nebo na 6 měsíců, pokud byl trestný čin, za který byl pravomocně odsouzen, spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v přímě souvislosti s ním). Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je porušení zaměstnancových povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Sousloví „zvlášť hrubým způsobem“ je nejvyšší možný stupeň porušení zaměstnancových povinností a i zde se, stejně jako u výpovědi, posuzuje každý případ zvlášť dle individuálních okolností.

Zaměstnanec může dle § 56 ZP zrušit pracovní poměr okamžitě tehdy, pokud dle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku¹⁵⁵ neumožnil výkon jiné, pro něj vhodné práce. Druhým důvodem je pak situace, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu, plat, náhradu mzdy či jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti¹⁵⁶. V obou případech má zaměstnanec nárok na náhradu platu nebo mzdy za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

S účinností od 1.1.2014 byl do zákoníku práce vložen § 56a, který provádí ustanovení § 35(2) OZ (zákon č. 89/2012 Sb.). Toto ustanovení upravuje právo zákonného zástupce nezletilého rozvázat pracovní poměr tohoto nezletilého. ZP na toto ustanovení musel reagovat a nově tak upravit institut okamžitého zrušení pracovního

¹⁵⁵ K němu více viz výpovědní důvod dle písm. d) a e) ZP v rámci této kapitoly

¹⁵⁶ Mzda či plat jsou splatné v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, za který mzda či plat náleží (§141 ZP).

poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit tento pracovní poměr, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví tohoto nezletilého zaměstnance¹⁵⁷. K platnosti okamžitého zrušení takového pracovního poměru je třeba povolení soudu. Zákonný zástupce nezletilého je navíc povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci. Budoucnost ukáže, nakolik bude tento nový institut v praxi využíván.¹⁵⁸

Institut okamžitého zrušení pracovního poměru je opodstatněným prvkem úpravy skončení pracovního poměru. Z pohledu flexikurity je třeba poznamenat, že je to prvek pružný, který v případě hrubého a závažného porušení pracovněprávních povinností (kdy není možné po druhé straně požadovat, aby v pracovním poměru dále pokračovala) umožňuje rychlé a jednoduché rozvázání pracovního poměru bez nutnosti běhu dodatečné doby, po kterou pracovní poměr ještě musí trvat. Neboť důvody, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, jsou závažného rázu, zákoník práce zde neposkytuje (až na malé výjimky) ochranu zaměstnancům nacházející se dočasně ve složitější situaci. Podle mého názoru odpovídá institut okamžitého zrušení pracovního poměru potřebám praxe a není zde potřeba velkých změn.

3.2.1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je důležitou součástí pracovněprávní úpravy. Zkušební doba je institutem, v průběhu kterého si, jak už vyplývá z jejího názvu, mohou obě strany pracovní poměr vyzkoušet a přesvědčit se, zda je možné jeho další fungování či nikoliv.¹⁵⁹ Proto by měla (a ve skutečnosti tomu také tak je) právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době umožnit snadné a rychlé rozvázání pracovního poměru, pokud se jedna či druhá strana rozhodne, že v pracovním poměru již dále nechce pokračovat.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním

¹⁵⁷ Ten může dle § 35 (1) OZ pracovněprávní vztahy sám zakládat, pokud dosáhne 15 let a dokončí povinnou školní docházku. Tyto podmínky musí být splněny kumulativně. Vzhledem k nízkému věku a předpokládané neúspěšnosti takového zaměstnance má zákonný zástupce právo v nutném případě zasáhnout a pracovní poměr ukončit.

¹⁵⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s.197; ANDRAŠČÍKOVÁ, M., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*, Olomouc : ANAG, 2015, s.133.

¹⁵⁹ Platná právní úprava institutu zkušební doby viz § 35 ZP

úkonem, který za splnění dále uvedených náležitostí směřuje ke skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou dle § 66 ZP zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu. Vyžaduje se písemná forma, jinak se, stejně jako u výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru, jedná o zdánlivé právní jednání. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější. Zaměstnavatel nesmí se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

Tato poslední uvedená podmínka souvisí s povinností zaměstnavatele platit prvních 15 dní dočasné pracovní neschopnosti náhradu mzdy takovému zaměstnanci; právní úprava se tak snaží zabránit tomu, aby se zaměstnavatel vyhnul placení této náhrady mzdy a zrušil pracovní poměr. Dle mého názoru ale tato výjimka z možnosti zrušení pracovního poměru kdykoli v průběhu zkušební doby nekoresponduje se smyslem a účelem institutu zkušební doby jako takové – jelikož zkušební doba trvá poměrně krátký časový úsek, který má sloužit k vyzkoušení si pracovního poměru a obě strany jsou obeznámeny s tím, že pokud v pracovním poměru nehodlají dále setrvávat, mohou ho jednoduše a rychle ukončit, neměl by být zaměstnavatel v možnosti takového zrušení jakkoli dále omezován.

Platná právní úprava jinak dle mého názoru odpovídá myšlence flexikurity. Institut zrušení pracovního poměru ve zkušební době je institutem veskrze flexibilním. Zaměstnanci neposkytuje, s ohledem na účel zkušební doby a její poměrně krátké trvání, zvláštní ochranu a naopak umožňuje oběma stranám ať již bez důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu pracovní poměr snadno a rychle ukončit; písemná forma úkonu a skončení pracovního poměru dnem doručení pak poskytují, narozdíl od dřívější úpravy (účinné do 31.12.2011), větší přehlednost a jistotu v právních vztazích.

3.2.1.5 Hromadné propouštění

Institut hromadného propouštění byl do zákoníku práce vložen z důvodu harmonizace s právem EU. Dle evropské směrnice Rady 98/59/EHS o sblížení právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost i znění § 62 ZP se hromadným propouštěním rozumí, „*skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – c)*.“ Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí dostat

takto dostat výpověď nejméně :

- a) 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10% zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců,
- c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Pro naplnění institutu hromadného propouštění postačí, pokud výpověď dostane alespoň 5 zaměstnanců, a s ostatními pak zaměstnavatel rozváže pracovní poměr s týchž důvodů dohodou.

Zaměstnavatel je povinen nejpozději 30 dnů před výpovědí jednotlivým zaměstnancům o tomto svém záměru (a dalších okolnostech týkajících se skončení pracovního poměru) písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců. V rámci jednání se sociálními partnery by mělo dojít zejména ke shodě o opatřeních směřujících k předcházení nebo omezení hromadného propouštění a zmírnění jeho nepříznivých důsledků. Nedosažení shody nicméně zaměstnavateli v dání výpovědi nebrání. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace či rada zaměstnanců, má povinnost „informovat a projednat“ situaci s každým jednotlivým zaměstnancem, kterého se hromadné propouštění dotýká.

Zaměstnavatel je také povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o svém úmyslu hromadně propouštět a o opatřeních souvisejících s informováním a projednáváním nastalé situace se sociálními partnery. Pokud již rozhodne o hromadném propouštění, je povinen o tomto a o výsledcích jednání se sociálními partnery doručit příslušné pobočce Úřadu práce zprávu.

Pokud výše uvedené povinnosti ve vztahu k sociálním partnerům či Úřadu práce opomene učinit či je učiní se opožděně, není to důvodem pro neplatnost výpovědi. Pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o rozhodnutí o hromadném propouštění dle § 62 (5) ZP (tato situace tedy tvoří výjimku z běhu výpovědní doby). Pokud tedy doručí zprávu Úřadu práce opožděně, pracovní poměr se tímto prodlužuje a uplyne až po 30 dnech od doručení. To neplatí, pokud zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

V institutu hromadného propouštění se z pohledu flexikurity projevuje zejména ochrana zaměstnance, a to nikoli v zákazu rozvázat pracovní poměr s více zaměstnanci, ale v nutnosti informovat a jednat s odborovou organizací a radou zaměstnanců a

informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce. Smyslem je vyjednat a vytvořit adekvátní podmínky pro skončení pracovních poměrů a zmírnit jejich nepříznivé důsledky a zároveň oznámit nastalou situaci Úřadu práce, tak, aby se mohl na tento stav předem připravit.¹⁶⁰

3.2.1.6 Odstupné

Odstupné je jednorázový peněžitý příspěvek, který je pro zaměstnance určitou formou odškodnění za ztrátu zaměstnání, kterou nezavinil, a měl by zaměstnanci pomoci překonat situaci, do které se skončením pracovního poměru dostal.

Dle platné právní úpravy (§ 67-68 ZP) má na odstupné nárok zaměstnanec, s kterým byl pracovní poměr rozváznán výpovědí dle § 52 písm. a)-d) ZP či dohodou z těchto důvodů. Výše peněžitého příspěvku je odstupňována dle délky pracovního poměru. Zaměstnanec má nárok na : *jednonásobek* jeho pracovního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval *méně než rok*; na *dvojnásobek* jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval *alespoň 1 rok a méně než 2 roky*; na *trojnásobek* jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval *alespoň 2 roky*.¹⁶¹ Zaměstnanci, u něhož dochází ke skončení pracovního poměru výpovědí dle §52 písm. d) ZP (pracovní úraz, nemoc z povolání atd.) či dohodou z těchto důvodů, náleží odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Pokud se zaměstnavatel zproští odpovědnosti za pracovní úraz či onemocnění nemocí z povolání, zaměstnanci odstupné nepřísluší.

Zaměstnavatel se zaměstnancem může sjednat i smluvní odstupné. Dle dikce §67 ZP zaměstnanci přísluší odstupné *nejméně* ve výši zde uvedené, zaměstnavateli tudíž nic nebrání sjednat a následně poskytnout odstupné vyšší, a to jak pro výpovědní důvody, pro které musí poskytnout zákonné odstupné, tak i pro ostatní výpovědní důvody, v případě kterých nárok na zákonné odstupné nevzniká. Smluvní odstupné je možné sjednat v individuální smlouvě, kolektivní smlouvě i vnitřním předpisu (zaměstnanci se poskytuje právo, nikoli povinnost, je tedy možné využít i vnitřní předpis).

¹⁶⁰ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 118; HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s.106 -108.

¹⁶¹ Speciální postup pro zaměstnance v kontu pracovní doby viz § 67 (1) písm.d) ZP

Odstupné je zaměstnavatel povinen vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu; to neplatí, pokud se se zaměstnancem dohodne na jiném dni výplaty. Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru začne u dosavadního zaměstnavatele konat práci v pracovním poměru či na základě dohody o pracovní činnosti a ještě neuplynula doba určená podle počtu násobků průměrných výdělků, je zaměstnanec povinen odstupné či jeho část vrátit; odstupné má sloužit jako kompenzace ztráty zaměstnání a nastalé tíživé situace, ve výše uvedené situaci tudíž ztrácí jeho poskytování smysl.¹⁶²

Odstupné by mělo plnit hlavní kompenzační funkci při rozvázání pracovního poměru. Z hlediska flexikurity je poskytnutí peněžitého příspěvku, který pomůže zaměstnanci překlenout následující období, dle mého názoru lepší řešení než vysoká míra ochrany zaměstnancova místa, zejména pak v případě, když pracovní poměr nelze dále kvalitně realizovat. Odstupňování výše peněžitého příspěvku dle délky pracovního poměru je logickým prvkem ochrany těch zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele pracují po delší dobu. Možnost poskytnutí smluvního odstupného nad rámec odstupného zákonného, či poskytnutí smluvního odstupného v případech, kdy na něj zaměstnanec nemá ze zákona nárok, je projevem autonomie smluvní vůle a flexibilním institutem, který má v rámci ochrany zaměstnance své místo.

3.2.1.7 Odborové organizace při skončení pracovního poměru

Působení odborových organizací v rámci skončení pracovního poměru je upraveno v § 61 ZP. Odborové organizace představují další formu ochrany zaměstnance v případě jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Obecně se dá v § 61 ZP působení odborových organizací rozlišit do 3 skupin dle různé míry participace :

a) nejvyšší míru ochrany požívají členové orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a 1 roku po jeho skončení. V případě, že chce zaměstnavatel s takovýmto zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí či okamžitým zrušením,

¹⁶² HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 109-110. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 202-203.

musí požádat odborovou organizaci o předchozí *souhlas*. Za ten se považuje i situace, kdy odborová organizace písemně neodmítla souhlas do 15 dnů, kdy o něj byla požádána, udělit. Případného souhlasu může zaměstnavatel užít pouze do 2 měsíců od jeho udělení. Pokud odborová organizace odmítne souhlas dát, je výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. Pokud jsou však splněny všechny ostatní podmínky, a soud ve sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dle § 72 ZP shledá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat¹⁶³ další zaměstnávání, je rozvázání pracovního poměru platné.

b) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem s odborovou organizací *projednat*. Cílem je dosáhnout shody, ale případný nesouhlas odborové organizace nebrání zaměstnavateli v dalších krocích. Nutnost projednání se nevztahuje na jiná rozvázání pracovního poměru – dohodu, rozvázání pracovního poměru ve zkušební době či rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance.

c) s jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen odborovou organizaci *seznámit*.¹⁶⁴

Z pohledu flexikurity jsou odborové organizace a jejich jednotlivé formy participace v rámci právní úpravy skončení pracovního poměru projevem ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovního poměru. Úkolem odborové organizace je chránit zájmy zaměstnanců a snažit se jim tak tím nastalou situací co nejvíce usnadnit.

3.2.2 Skončení pracovního poměru na základě právní události

Právní událost je objektivní skutečnost, na základě které končí pracovní poměr nezávisle (nebo alespoň z části nezávisle) na vůli subjektů. Právní události nehrají z pohledu flexikurity tak důležitou roli, proto se omezím pouze na krátkou

¹⁶³ To je třeba posuzovat vzhledem k individuálním okolnostem

¹⁶⁴ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 111-113.

charakteristiku každé z nich. Právními událostmi majícími za následek skončení pracovního poměru jsou :

- 1) smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele
- 2) uplynutí doby
- 3) úřední rozhodnutí.

Smrt zaměstnance či zaměstnavatele

Zaměstnanec je povinen konat práci osobně, v případě jeho smrti tedy pracovní poměr zaniká. Peněžité práva zaměstnance ale dle § 328 ZP nezanikají a ve výši trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva postupně na osoby v tomto ustanovení vyjmenované.¹⁶⁵

V případě smrti zaměstnavatele zaniká pracovní poměr tehdy, pokud byla zaměstnavatelem fyzická osoba. Výjimku tvoří pokračování v živnosti dle jiného právního předpisu.¹⁶⁶

Uplynutí doby

Uplynutí doby má za následek pouze skončení pracovního poměru na dobu určitou. Dle § 48 (2) ZP končí pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby. Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také stejnými způsoby jako pracovní poměr na dobu neurčitou.¹⁶⁷

Pokud zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje s vědomím zaměstnavatele ve výkonu práce, jedná se již o pracovní poměr na dobu určitou. Zde se tedy v rámci ochrany zaměstnance „překlopil“ pracovní poměr z doby určité na dobu neurčitou. Jiným prvkem ochrany zaměstnance je překlopení pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou v případě, že zaměstnavatel sjednal pracovní poměr na dobu určitou v rozporu se zákonnou úpravou a zaměstnanec před uplynutím sjednané doby zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále

¹⁶⁵ V případě práv zaměstnavatele vůči zaměstnanci viz odstavec 2 téhož ustanovení.

¹⁶⁶ Více viz § 342 ZP.

¹⁶⁷ Na rozdíl od srovnávané švédské úpravy, viz dále.

zaměstnával.¹⁶⁸ Naopak možnost rozvázat pracovní poměr na dobu určitou v podstatě jakýmkoliv způsobem, je výrazným projevem flexibility.

Úřední rozhodnutí

Úřední rozhodnutí je zvláštním případem skončení pracovního poměru. Týká se rozhodnutí příslušných orgánů ohledně skončení pracovního poměru cizinců či fyzických osob bez státní příslušnosti. Dle § 48 (3) ZP končí jejich pracovní poměr a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR dle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu; b) dnem, kdy nabyt právní moci rozsudek ukládající jim trest vyhoštění z území ČR; a nově i c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalitu.

Tyto způsoby skončení pracovního poměru v praxi nejsou časté, předmětem ochrany zde není ochrana zaměstnance, s kterým byl výše uvedenými způsoby zrušen pracovní poměr, ale spíše ochrana zájmů ČR či osob žijících na území ČR.¹⁶⁹

¹⁶⁸ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 176. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 201.

¹⁶⁹ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s.175.

4. Flexikurita při skončení pracovního poměru ve Švédsku

Pro lepší pochopení toho, jakým směrem se ubírá švédská legislativa týkající se skončení pracovního poměru, je nutné nejdříve alespoň stručně nastínit základní východiska a myšlenky švédského pracovního práva. Protože je však švédský právní systém, jehož je pracovní právo součástí, od českého právního systému poměrně odlišný, pokusím se nejdříve tento právní systém stručně charakterizovat, a následně přistoupím k charakteristice samotného pracovního práva.

4.1 Švédský právní systém

Švédský právní systém není součástí ani kontinentálního práva, ani common law, ale hovoří se o něm jako o tzv. třetí cestě, či třetím přístupu. Nespadá zřetelně ani do systému anglosaského práva, typického extenzivní judikaturou, precedenty, kdy soudce tvoří právo, ani do systému kontinentálního práva, pro který je prvotním pramenem práva zákon, a pro který jsou typické rozsáhlé právní kodexy. Švédský systém je kombinací obou výše uvedených kultur.

Švédské právo patří k tzv. nordickému¹⁷⁰ právnímu systému, který se vyznačuje legislativou ad hoc – nevychází z velkých právních kodexů jako státy kontinentálního práva (BGB v Německu či Napoleonův kodex ve Francii). Zákoníky jsou naopak tvořeny pouze pro konkrétní oblasti – např. zákon o manželství či zákon o životním prostředí. V samotném Švédsku například neexistuje obdoba českého občanského zákoníku, upravující souhrnně většinu občanskoprávní problematiky – úprava švédského občanského práva je rozštěpena do téměř dvaceti zákonů.

V některých oblastech práva není zákonná úprava buď žádná nebo naprosto minimální; zde pak hrají nejdůležitější roli soudní rozhodnutí. Úloha soudů v těchto zemích je právo pouze nalézat (tak jako v kontinentální právní tradici), ne vytvářet (typické pro anglosaské země). Realita je nicméně taková (a samotné pracovní právo ve Švédsku je toho důkazem), že soudy právo vytvářejí a soudní rozhodnutí jsou důležitými prameny práva.

¹⁷⁰ Souslovím *nordický (severský) právní systém* se rozumí právní systémy Norska, Švédska, Finska, Dánska a Islandu. Spolupráce těchto zemí probíhá v rámci Nordické (Severské) rady. Slovo *skandinávský* oproti slovu *nordický* zahrnuje větší zeměpisné území.

Dalším typickým znakem švédského, ale i celého nordického právního systému je samoregulace (*självreglering*, anglicky self-regulation), která se výrazně projevuje právě například v oblasti pracovního práva – švédský pracovněprávní model je založen na tom, že sociální partneři sami regulují pracovní trh a legislativa jim do vzájemných vztahů zasahuje minimálně, respektive tehdy, pokud je například v zájmu ochrany zaměstnance třeba upravit určité instituty zákonem.

Švédský právní systém se dělí, tak jako kontinentální právo, na právo soukromé a veřejné, přičemž pracovní právo je považováno za součást práva soukromého.

Lze shrnout, že švédské právo se zjednodušeně řečeno nachází na pomezí mezi kontinentálním systémem práva a common law, přičemž je oproti systému common law více právem psaným, nicméně soudní rozhodnutí zde mají, minimálně v některých oblastech práva, důležité postavení.

4.2 Švédské pracovní právo

Pracovní právo ve Švédsku vychází ze silného postavení sociálních partnerů. Dalo by se říci, že nejen švédské, ale celé „nordické“ právo je z velké části založeno a stojí na kolektivních smlouvách. Sociální partneři jsou v současné době na obou stranách silně centralizováni a organizováni a jsou to právě oni, kdo z velké části ovlivňuje a reguluje pracovněprávní problematiku.

Dalším charakteristickým rysem švédského pracovního práva je Pracovní soud a role, jakou v rámci celého odvětví hraje. Švédský pracovní soud vznikl v roce 1928 a je první a zároveň poslední instancí, nedá se od něj tedy dále odvolat. Je jedním z nezávislých soudů ve Švédsku¹⁷¹. Pracovní soud je tvořen oběma stranami pracovního trhu a profesionálním soudcem či nezávislým expertem na pracovní trh.¹⁷² Jak jsem zmínila již výše, švédský právní systém je systémem, kde má judikatura své podstatné místo. Zákony upravují materii spíše obecně a nechávají tím velký prostor pro případnou soudní interpretaci a potvrzení již existujících, případně vytváření nových pracovněprávních principů. Ačkoli byl pracovní soud původně vytvořen pro řešení

¹⁷¹ Nezávislý ve smyslu nezávislosti na jinak dvousystémovém švédském soudnictví, další nezávislé soudy jsou například soudy životního prostředí či migrační soudy.

¹⁷² Žalobu za zaměstnanec podává k pracovnímu soudu odborová organizace, která ho zastupuje. Pokud podává žalobu zaměstnanec, který není zastoupen žádnou odborovou organizací či zaměstnanec, kterého odborová organizace v žalobě nepodpoří, je povinen ji podat v první instanci k obecné soustavě soudů.

sporů kolektivního práva, nejpřínosnější je spíše v oblasti pracovního práva individuálního, kde za dobu své působnosti zformoval mnoho významných zásad. Nedílnou součástí švédského pracovního práva je i mediace a arbitráž.¹⁷³

Prameny švédského pracovního práva jsou (dle hierarchie) ústavní zákony, ostatní právní předpisy včetně evropského práva, kolektivní smlouvy (na národní úrovni a na úrovni podniku), rozhodnutí Pracovního soudu, pracovní smlouvy a vnitřní předpisy.¹⁷⁴

V posledních letech je v rámci pracovního práva ve Švédsku kladen velký důraz na zdravé a bezpečné pracovní prostředí, kvalitní pracovní podmínky a také na oblast diskriminace. Důležitými pracovněprávními předpisy (krom těch, se kterými budu pracovat ve zbytku této kapitoly) jsou pak zejména : Antidiskriminační zákon, Zákon o pracovním prostředí, Zákon o pracovní době, Zákon o dovolené, Zákon o rodičovské dovolené a Zákon o individuálním volnu na studium.

Švédské pracovní právo není souhrnně upraveno v jediném zákoně, ale pro jednotlivé oblasti existují speciální zákony. Nejdůležitějšími z nich jsou Zákon o spolurozhodování (*Lag om medbestämmande i arbetslivet*) a Zákon o ochraně zaměstnání (*Lag om anställningsskydd*).¹⁷⁵

Samotný pojem *arbetsrätt* (pracovní právo) se ve Švédsku dělí do dvou velkých oblastí¹⁷⁶ :

kollektiv arbetsrätt (kolektivní pracovní právo, do anglického jazyka se překládá jako *labour law*) a

det enskilda anställningsförhållandet (či *individuell arbetsrätt*, tedy individuální pracovní právo; do angličtiny se překládá jako *employment law*).

Kolektivní pracovní právo je právem upravujícím kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání, vztahy mezi sociálními partnery apod. Kolektivní smlouvy jsou pracovním právem regulovány jen v určitém rozsahu; v případě, že zákonná úprava

¹⁷³ FAHLBECK,R., MULDER, B.J. *Labour and Employment Law in Sweden*, 3.vyd. Lund: Juridiska fakulteten i Lund, 2009, s. 90-91.

¹⁷⁴ Tamtéž s. 24.

¹⁷⁵ Viz dále

¹⁷⁶ Někdy se dělí i do pěti oblastí : 1) kolektivní pracovní právo, 2) pravidla pro zapojení zaměstnanců, 3) individuální pracovní právo, 4) problematika týkající se pracovního prostředí, 5) regulace trhu práce

chybí, postupuje Pracovní soud při řešení sporu kolektivního pracovního práva (stejně tak jako sporů individuálního pracovního práva) dle obecných pravidel práva soukromého.

Ustanovení, která se vztahují k ochraně zaměstnance, jsou mandatorní a nelze se od nich odchýlit. V rámci švédského pracovního práva existují i tzv. částečně mandatorní ustanovení (které tvoří poměrně velkou část pracovněprávních předpisů), od kterých se odchýlit dá (což je pro pracovní právo jako součást soukromého práva typické), nicméně švédským specifíkem je, že se od nich dá odchýlit pouze kolektivní smlouvou a nikoli individuální dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tím je sociálním partnerům dán poměrně velký prostor k detailní úpravě různorodých záležitostí prostřednictvím kolektivních smluv a sociální partneři tak mají na celou pracovněprávní oblast velký vliv. Nejdůležitějším právním předpisem kolektivního pracovního práva je Zákon o spolurozhodování (*Lag om medbestämmande i arbetslivet*, anglicky Co-Determination in the Workplace Act) z roku 1976.¹⁷⁷

Individuální pracovněprávní smlouvy hrají ve švédském právu méně významnou roli a ve většině případů odkazují na kolektivní smlouvy. Individuální pracovní právo nemá, stejně tak jako kolektivní pracovní právo, souhrnný kodex, který by tuto problematiku komplexně upravoval; právní úprava je tak roztržštěná do několika zákonů. Nejdůležitějším předpisem je této oblasti je Zákon o ochraně zaměstnání (*Lag om anställningsskydd*, anglicky Employment Protection Act) z roku 1982. Tento zákon poskytuje ochranu zaměstnancům, především pak před skončením pracovního poměru bez objektivních důvodů.

Protože zákonná ustanovení neobsahují veškerou materii, převládá v pracovním právu obecný princip smluvní svobody. Důležité principy jsou také stanoveny pracovním soudem a podstatnou roli v této oblasti hrají i zvyklosti pracovního trhu.

Jak jsem zmínila již výše, kolektivní smlouvy mají v pracovním právu důležitější postavení než individuální pracovní smlouvy, a tak nezřídka kdy upravují

¹⁷⁷ Zákon zaručuje právo zaměstnance se sdružovat a upravuje především kolektivní smlouvy a jejich právní účinky. Více o kolektivním pracovním právu ve Švédsku viz EKLUND, R.,SIGEMAN,T.,CARLSON, L. Swedish labour and employment law : cases and materials, Uppsala : Iustus, 2008, s .15-40, s. 60-247.

instituty, které se týkají individuálního pracovního vztahu. Klasickým příkladem je mzda, jejíž zákonná úprava ve Švédsku neexistuje¹⁷⁸, a jejíž výše bude typicky v kolektivní smlouvě upravena.

Ačkoli se hlavní pracovněprávní zákon, který upravuje problematiku skončení pracovního poměru, vztahuje jak na podnikatelskou, tak na nepodnikatelskou sféru, s ohledem na předchozí zúžení u české úpravy se i zde omezím pouze na sféru podnikatelskou, pouze s tím dodatkem, že vše, co bude níže řečeno pro podnikatelskou sféru, platí zároveň i pro sféru nepodnikatelskou.

4.3 Skončení pracovního poměru ve Švédsku

Zatímco vznik pracovního poměru¹⁷⁹ podléhá ve Švédsku zákonné úpravě naprosto minimálně, institut skončení pracovního poměru je, z důvodu ochrany zaměstnance, naopak zákonem poměrně podrobně upraven.

V první polovině minulého století bylo skončení pracovního poměru ve Švédsku ovládáno doktrínou *“right to fire at will”* - zaměstnavatel nebyl omezen ochranným zákonodárstvím a mohl s kýmkoliv a kdykoliv pracovní poměr ukončit. Zaměstnavatelé se tohoto institutu, na základě kterého pro ně bylo velice jednoduché se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat, nechtěli vzdát. Naopak odborové organizace s touto doktrínou nesohlasily, ale nepodařilo se jim dosáhnout žádné změny. Ta přišla až v roce 1974 se Zákonem o ochraně zaměstnání (*Lag om anställningsskyd*, anglicky Employment Protection Act). Předchozí doktrína byla nahrazena právem skončit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele pouze tehdy, pokud k tomu má objektivní důvod (*„just cause requirement“*).¹⁸⁰

Zákon o ochraně zaměstnání¹⁸¹ (dále jen LAS) je v současnosti v oblasti skončení pracovního poměru nejdůležitější zákonnou normou. Zabývá se problematikou

¹⁷⁸ Ani v rámci institutu zákonem dané minimální mzdy

¹⁷⁹ Není stanovena ani forma, ani náležitosti pracovní smlouvy, pracovní poměr tak může vzniknout písemnou smlouvou, ústní smlouvou či dokonce konkludentně. Nejdůležitějším principem při sjednávání pracovního poměru zůstává smluvní svoboda.

¹⁸⁰ FAHLBECK, M. *Labour law in Sweden: A brief outline* 2vyd., Lund : Juridiska föreningen, 1981, s.39 a násl.

¹⁸¹ Současné je z roku 1982, který nahradil a vycházel ze zákona z roku 1974.

délky trvání a zejména skončením pracovního poměru a instituty s tím souvisejícími. Vztahuje se od prvního dne zaměstnání na zaměstnance a zaměstnavatele jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru.

Některé osoby jsou ale dle § 1 LAS z působnosti tohoto zákona vyloučeni – jedná se zejména o zaměstnance na vyšších manažerských pozicích; dále zaměstnance, kteří jsou členové rodiny zaměstnavatele a dále například zaměstnance, kteří vykonávají práci v domácnosti zaměstnavatele

Ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi je Švédsko zemí s poměrně přísným zákonodárstvím týkajícím se ochrany zaměstnance před skončením pracovního poměru.¹⁸² Nicméně, s ohledem na částečnou kogentnost mnoha ustanovení LAS (stejně tak jako mnoha dalších pracovněprávních zákonů) je možné se i od individuálních práv zaměstnance (dokonce i takových, jako je přednostní právo na znovuzaměstnání či pravidlo odpracovaných let¹⁸³) odchýlit kolektivní smlouvou, a to jak ve prospěch, tak i v neprospěch zaměstnanců. To znovu potvrzuje, jak zásadní roli sociální partneři v rámci pracovněprávních vztahů hrají a jaké důsledky mít kolektivní vyjednávání pro individuální pracovní poměr. Od nejdůležitějšího ustanovení LAS, tedy od nutnosti mít objektivní důvody pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, se však odchýlit nelze.

Dle LAS může pracovní poměr zaniknout na základě :

- 1) právního jednání :
 - a) výpovědí s výpovědní dobou
 - b) výpovědí bez výpovědní doby (okamžitá výpověď)
 - c) skončením tzv. zaměstnání na zkoušku

- 2) právní události:
 - d) uplynutí doby
 - e) dosažení 67 let věku
 - f) získání nároku na plný invalidní důchod na dobu neurčitou.

¹⁸² Dle údajů OECD je švédské zákonodárství týkající se pracovního poměru stále volnější než např. německé či francouzské, ale přísnější než např. zákonodárství Belgie či Nizozemí. Viz EKLUND, R., SIGEMAN, T., CARLSON, L. Swedish labour and employment law : cases and materials, Uppsala : Iustus, 2008, s. 249.

¹⁸³ Oba dva pojmy viz pokračování této kapitoly

Dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jako dvoustranné právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru není v LAS výslovně upravena. Zákon také neuvádí smrt zaměstnance jako způsob skončení pracovního poměru, ačkoli i touto právní událostí ke skončení pracovního poměru dochází.

4.3.1 Skončení pracovního poměru právním jednáním účastníků

I v rámci švédské právní úpravy je největší prostor pro působení flexikurity právě při právním jednání účastníků pracovněprávního vztahu. Právní úprava obsahuje pouze jednostranná jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru (viz. body a)-c) na předchozí stránce). Dvoustranným právním jednáním, které není v rámci pracovního práva upraveno, nicméně je v praxi používáno, je dohoda o skončení pracovního poměru.

4.3.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jak jsem nastínila již výše, dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o skončení pracovního poměru není švédským pracovním právem upravena, ačkoli je v praxi poměrně běžným způsobem ukončení pracovněprávního vztahu. Přísná pravidla ochrany zaměstnance vztahující se na jednostranné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, tedy mít objektivní důvod pro rozvázání pracovního poměru, v případě dohody neplatí.

Vychází se z obecných soukromoprávních zásad a zejména z principu svobodné vůle obou stran, které se shodnou, že na dalším výkonu práce zaměstnancem již není ani na jedné straně pracovněprávního vztahu zájem, a pracovní poměr dohodou ukončí. Součástí dohody bývají zejména podmínky, za jakých pracovní poměr končí a výše finanční kompenzace obvykle poskytnuté zaměstnanci jako náhrada za ztrátu dalšího příjmu. Ve většině případů dohodu iniciuje zaměstnavatel (který se v případě, že se dohodnou, vyhne běhu výpovědní doby a tím pádem dalšímu setrvávání zaměstnance v zaměstnání). V tom případě je ale nutné, aby při sjednávání dohody poskytl zaměstnanci pravé důvody a veškeré informace o tom, proč chce dohodu sjednat, a také poskytl přiměřenou dobu na to, aby zaměstnanec nabídku zvážil, vyhledal právní pomoc apod. Pokud toto zaměstnavatel nedodrží, může být dohoda prohlášena soudem za

neplatnou.¹⁸⁴

Z pohledu flexikurity je švédské pojetí dohody o skončení pracovního poměru vysoce flexibilní, neboť nechává veškeré náležitosti dohody výhradně na stranách pracovního poměru. Myslím si, že stávající úprava, respektive „neúprava“ dohody pracovním právem a její ponechání obecně právu občanskému, je pro švédskou praxi vyhovující a nepředpokládám, že by se do budoucna měnila a dohoda byla pracovním právem upravena.

4.3.1.2 Výpověď

Jedním z nejdůležitějších ustanovení LAS je, že pracovní poměr je platný na dobu neurčitou (§ 4 LAS). Možnost tento pracovní poměr jednostranně ukončit výpovědí se u zaměstnance a zaměstnavatele liší. Zaměstnanec může pracovní poměr ukončit bez udání důvodu, za předpokladu, že dodrží zákonem stanovenou jednoměsíční výpovědní dobu.¹⁸⁵ V průběhu výpovědní doby je zaměstnanec povinen vykonávat práci, za kterou pobírá odměnu a běžné zaměstnanecké výhody. Zaměstnanec může pracovní poměr ukončit okamžitě (výpověď bez následného běhu výpovědní doby, viz dále), pokud zaměstnavatel závažným způsobem neplní povinnosti vůči zaměstnanci.

Naopak jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele musí být dle § 7 LAS založeno na tzv. objektivním (spravedlivém) důvodu (*saklig grund*, anglicky objective cause či just cause requirement). Koncept objektivního důvodu nahradil předchozí výsadu zaměstnavatele propustit zaměstnance kdykoli bez udání důvodu.

Platnost výpovědi není závislá na schválení odborové organizace, zaměstnavatel

¹⁸⁴ Viz soudní rozhodnutí AD 2011/92, kde Pracovní soud prohlásil dohodu o skončení pracovního poměru za neplatnou právě z důvodu, že zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci právě důvody iniciování dohody. Zaměstnavatel jako důvod uváděl nadbytečnost, která zaměstnanci hrozí v případě, že dohodu nepodepíše. Zaměstnanci navíc neposkytl ani čas na konzultaci s právním zástupcem (kterou zaměstnanec požadoval) a podmiňoval uzavření dohody a poskytnutí finanční kompenzace tím, že zaměstnanec dohodu na místě podepíše. Zaměstnanec dohodu pod tíhou případné výpovědi pro nadbytečnost podepsal. Nedlouho na to ale zaměstnavatel přijal na tutéž pozici jiného zaměstnance. Pracovní soud judikoval, že skutečným důvodem, proč chtěl zaměstnavatel pracovní poměr skončit, byly osobní důvody. Pokud ale tyto osobní důvody byly „důvodné“, měl použít výpověď právě z osobních důvodů, a ne snažit se sjednat se zaměstnancem dohodu prostřednictvím záminky nadbytečnosti. Zaměstnanec byl zaměstnavatelem uveden v omyl (uvedení v omyl je jedním z důvodů neplatnosti smlouvy dle švédského občanského práva) a uzavřená dohoda byla soudem prohlášena za neplatnou.

¹⁸⁵ Tato minimální délka výpovědní doby je ale často prodloužena v kolektivní smlouvě

je nicméně téměř vždy povinen tento svůj krok s příslušnou zaměstnaneckou organizací projednat. Zaměstnavatel pro své jednání nepotřebuje předem ani souhlas úřadu služeb zaměstnanosti, ale v určitých případech ho musí informovat a danou situaci s ním prodiskutovat.¹⁸⁶

Výpověď ze strany zaměstnavatele musí být v písemné formě. Zákon mlčí ohledně formy výpovědi ze strany zaměstnance, vzhledem k případnému dokazování se ale dle mého názoru jeví logickým požadavek, aby i on podal výpověď písemně. Zaměstnavatel je ve povinen výpovědi uvést postup, který musí zaměstnanec dodržet, pokud chce napadnout platnost výpovědi¹⁸⁷ či požadovat v důsledku výpovědi náhradu škody. Výpověď také musí obsahovat informaci o tom, zda má zaměstnanec přednostní právo na znovuzaměstnání (viz dále).

Výpověď musí být doručena zaměstnanci osobně. Pokud toto nelze spravedlivě požadovat, má být doručena na poslední známou adresu zaměstnance. Výpověď je účinná od okamžiku, kdy ji zaměstnanec obdrží. Pokud zaměstnanec nemůže být zastížen a výpověď byla zaslána na poslední známou adresu, považuje se výpověď za účinnou za 10 dní ode dne, kdy byla předložena poště k doručení. Pokud má zaměstnanec dovolenou, výpověď se považuje za účinnou ne dříve než následující den po skončení dovolené.¹⁸⁸

Výpověď se člení na výpověď s výpovědní dobou (*uppsägning*, anglicky dismissal with notice) a na výpověď bez výpovědní doby (neboli okamžitá výpověď, okamžité propuštění, *avskedande*, anglicky summary dismissal). Rozdíl mezi těmito dvěma druhy výpovědi je podstatný a netýká se pouze běhu výpovědní doby - okamžitá výpověď s sebou nese pro zaměstnance velké stigma a může vážně poškodit jeho pověst (zde je ale nutné dodat, že okamžitě propustit zaměstnance je možné pouze v těch nejzávažnějších případech).

¹⁸⁶ Tyto podmínky jsou tedy jak v ČR, tak ve Švédsku, téměř totožné.

¹⁸⁷ Pokud chce zaměstnanec podat žalobu o neplatnost výpovědi, musí o tom nejdéle do dvou týdnů od obdržení výpovědi informovat zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel ve výpovědi neuvedl postup, jakým se má zaměstnanec v případě záměru podání žaloby řídit, stačí, pokud zaměstnanec o záměru podat žalobu informuje zaměstnance do jednoho měsíce od obdržení výpovědi. Pracovní poměr neskončí, dokud není o soudním sporu rozhodnuto. Zaměstnanci nesmí být bráněno v práci a má nárok na odměnu za práci a zaměstnanecké výhody. V případě, že je výpověď prohlášena za neplatnou, má zaměstnanec právo setrvat v zaměstnání a také právo na náhradu škody.

¹⁸⁸ Viz § 8-10 LAS

4.3.1.2.1 Výpověď s výpovědní dobou

Požadavek objektivních důvodů pro platnost výpovědi ze strany zaměstnavatele se pojí zejména s institutem výpovědi s výpovědní dobou. LAS pojem objektivní důvody nedefinuje. Zákonodárci se dle důvodové zprávy chtěli vyhnout konkrétnějšímu vymezení z obav, že by se z něho do budoucna mohla stát formulace, která by vhodně nereagovala na případné změny ve společnosti či na pracovním trhu. Pojem a správnost či nesprávnost jeho aplikace v jednotlivých případech je tak ponechána k posouzení Pracovnímu soudu.¹⁸⁹

Zákon nicméně stanoví, že „objektivní důvody pro dání výpovědi zaměstnanci neexistují v případě, kdy lze po zaměstnavateli důvodně požadovat, aby zaměstnance v rámci svého podniku převedl na jinou práci“.¹⁹⁰ Soud chápe tuto zaměstnavatelovu povinnost ze široka. Objektivní důvod k výpovědi je dle soudu dán pouze tehdy, pokud žádná alternativní práce není k dispozici či po zaměstnavateli nelze rozumně (důvodně) požadovat, aby tuto práci zaměstnanci poskytl.¹⁹¹

Samotný postup pak sestává ze tří fází. Zaprvé musí mít zaměstnavatel objektivní důvod pracovní poměr ukončit; za druhé musí být po zaměstnavateli možné důvodně požadovat, aby zaměstnance převedl na jinou práci; za třetí – zaměstnanec musí mít pro jinou práci dostatečnou kvalifikaci. Třetí požadavek není výslovně v zákoně uveden, vyplývá ale z judikatury Pracovního soudu. Povinnost zaměstnance je všechny jemu nabízené možnosti jiné práce pečlivě uvážit.¹⁹²

¹⁸⁹ FAHLBECK, R., MULDER, B.J. *Labour and Employment Law in Sweden*, 3. vyd. Lund: Juridiska fakulteten i Lund, 2009, s. 63.

¹⁹⁰ Vlastní překlad § 7 (2) LAS

¹⁹¹ Pokud ale po zaměstnavateli lze rozumně požadovat, aby tuto povinnosti splnil a on tak neučiní, „objektivní důvod pro výpověď“ nebyl naplněn, ačkoli by jinak nastala situace dání výpovědi ospravedlňovala. Viz FAHLBECK, R., MULDER, B.J. *Labour and Employment Law in Sweden*, 3. vyd. Lund: Juridiska fakulteten i Lund, 2009, s. 63.

¹⁹² K tomuto 3-fázovému postupu se vztahuje soudní rozhodnutí AD 1978/161, známé jako „Verdexa“. Zaměstnanec vykazoval slabé pracovní výsledky, na které ho zaměstnavatel upozornil, ale výkon zaměstnance se nadále nezlepšoval. Zaměstnavatel tedy měl objektivní důvod k výpovědi. Zaměstnavatel zaměstnanci nabídl postupně 5 jiných zaměstnání v rámci své firmy (ačkoli některá z nich nebyla ve stejném městě). Zaměstnanec všechny nabídky odmítl. Zaměstnavatel s ním poté rozvázal pracovní poměr výpovědí z osobních důvodů. Odborová organizace podala za zaměstnance k Pracovnímu soudu žalobu na neplatnost výpovědi. Při zdůvodňování svého rozhodnutí postupoval následovně : Zaměstnavatel dle soudu splnil všechny vyžadované náležitosti – zaměstnance nabídl převést na 5 různých zaměstnání, která svým obsahem odpovídala zaměstnancově kvalifikaci a s malými rozdíly i předchozí práci. Zaměstnanec však ne všechny nabídky dostatečně zvážil a nakonec všechny odmítl. Dle záměru zákonodárců i samotného Pracovního soudu je výpověď ultimem ratio, posledním krokem, o kterém lze uvažovat až tehdy, pokud předchozí, mírnější kroky selžou. Zde však zaměstnavatel splnil

Pokud byl pracovní poměr skončen bez „objektivního důvodu“, výpověď může být soudem prohlášena za neplatnou a zaměstnanci (a také odborové organizaci) přiznána náhrada škody. V průběhu soudního sporu má zaměstnanec právo být u zaměstnavatele zaměstnán a dostávat odměnu za vykonanou práci.¹⁹³

Zákon rozlišuje mezi dvěma hlavními důvody výpovědi s výpovědní dobou:

- a) nadbytečnost
- b) osobní důvody.

Nadbytečností se zjednodušeně řečeno rozumí ekonomické důvody, osobní důvody jsou pak důvody spočívající v samotné osobě zaměstnance. Je důležité tyto dva důvody rozlišovat, neboť ekonomické důvody jsou objektivním důvodem pro výpověď vždy, kdežto v případě osobních důvodů zde nastupuje silné ochranné zákonodárství, a každý případ je dle konkrétní osoby a situace individuálně posuzován. Zaměstnavatelova povinnost převést zaměstnance na jinou práci je v případě výpovědi z osobních důvodů chápána zešíroka, jinými slovy - zaměstnavatel musí udělat vše pro to, aby zaměstnance na jinou práci převedl. Výpověď je pak posledním možným krokem.¹⁹⁴

Naopak úprava výpovědi pro nadbytečnost je z pohledu zaměstnavatele více flexibilní a nechává mu větší prostor pro vlastní rozhodování. V rozhodování o tom, kdo dostane výpověď, je ale zaměstnavatel omezen několika pravidly, např. pravidlem přednostního práva zaměstnance na znovuzaměstnání či pravidlem odpracovaných let.¹⁹⁵ Oba dva koncepty výpovědních důvodů jsou vyčerpávajícími pojmy v tom

všechny své zákonné povinnosti i povinnosti vyplývající z pracovněprávní praxe soudu, a jiná možnost než dání výpovědi mu už nezbývala. Pracovní soud žalobu zamítl. Více viz Ronnie, Laura str. -298-303.

¹⁹³ EKLUND, R., SIGEMAN, T., CARLSON, L. *Swedish labour and employment law : cases and materials*, Uppsala : Iustus, 2008, s.43.

¹⁹⁴ FAHLBECK, R., MULDER, B.J. *Labour and Employment Law in Sweden*, 3.vyd. Lund: Juridiska fakulteten i Lund, 2009, s. 64.

¹⁹⁵ RÖNNMAR, M. FLEXICURITY, EMPLOYABILITY AND CHANGING EMPLOYMENT PROTECTION IN A GLOBAL ECONOMY: A study of labour law developments in Sweden in a European context, ILERA (IIRA) World Congress 2012, s.14. Dostupné z : <<http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/RonmarMia%20AnnNumhauserHenning.pdf>>

smyslu, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze na základě nadbytečnosti či pouze na základě osobních důvodů¹⁹⁶; jiné důvody jsou nepřijatelné.

Výpověď pro nadbytečnost

Nadbytečnost (*arbetsbrist*, anglicky redundancy či shortage of work) je definována v návaznosti na osobní důvody : nadbytečností se rozumí *všechny důvody, které se nejsou osobně spojeny se zaměstnancem*. Nadbytečnost je široký koncept, který zahrnuje různé (a i různorodé) důvody ekonomické, organizační či jiné povahy související s podnikáním. Může se jednat například o zavírání podniku, o reorganizaci či restrukturalizaci aktivit. Nadbytečnost zaměstnance nemusí souviset pouze s finančními důvody (např. vážné finanční problémy zaměstnavatele). Zákon zaměstnavateli do řízení podniku nijak nezasahuje - rozhodnutí ohledně směřování podnikatelských aktivit či počtu zaměstnanců, které zaměstnává, jsou pouze v režii zaměstnavatele. Zaměstnavatel tak sám určuje, kdy a zda došlo k nadbytečnosti zaměstnance (popřípadě většího počtu zaměstnanců).

Pracovní soud na koncepci nevměšování se do těchto zaměstnavatelských záležitostí navazuje – v mnoha soudních rozhodnutích dal najevo, že „*není jeho úkolem hodnotit opodstatněnost obchodních či ekonomických důvodů zaměstnavatele*“.¹⁹⁷ Stačí, pokud zaměstnavatel prokáže objektivní důvod výpovědi dle § 7 LAS.¹⁹⁸ Pracovní soud by do zaměstnavatelského práva rozhodnout o nadbytečnosti zasáhl pouze v jediném případě, a to pokud by zaměstnavatel ve výpovědi uvedl, že se šlo o výpověď z důvodu nadbytečnosti, ačkoli by ve skutečnosti jednalo o výpověď z osobních důvodů (*fingrad*

¹⁹⁶ Respektive zaměstnavatel musí konkrétní důvody ve výpovědi popsat a pod jednu či druhou možnost je podřadit. Někdy ovšem není jednoduché od sebe tyto dva důvody odlišit – viz například soudní rozhodnutí AD 1993/61, AD 1994/122 či AD 1995/40 – v těchto případech byly zaměstnanci propuštěni na základě důvodu pro nadbytečnost, nicméně soud při zkoumání případů zjistil, že skutečný důvod odpovídal osobním důvodům, a proto platnost / neplatnost zkoumal dle hledisek pro výpověď danou pro osobní důvody.

¹⁹⁷ Vlastní překlad, viz FAHLBECK, R., MULDER, B.J. *Labour and Employment Law in Sweden*, 3. vyd. Lund: Juridiska fakulteten i Lund, 2009, s.70.

¹⁹⁸ RÖNNMAR, M. FLEXICURITY, EMPLOYABILITY AND CHANGING EMPLOYMENT PROTECTION IN A GLOBAL ECONOMY: A study of labour law developments in Sweden in a European context, ILERA (IRA) World Congress 2012, s. 14-15. Dostupné z : <<http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/RonmarMia%20AnnNumhauserHenning.pdf>> [vid. 2015-04-10]

arbetsbrist, anglicky *sham redundancy*).¹⁹⁹

V případě nadbytečnosti musí být zaměstnanci nejdříve nabídnuta jiná práce u zaměstnavatele, přičemž zaměstnanec by pro tuto jinou práci měl mít kvalifikaci. Pokud neexistuje jiná práce, kterou by mu zaměstnavatel mohl nabídnout, pak nastupuje možnost výpovědi. Dle § 29 LAS musí zaměstnavatel před rozhodnutím o výpovědi zahájit vyjednávání s odborovou organizací, které je zaměstnanec členem. Při výběru zaměstnance, který bude pro nadbytečnost propuštěn, se musí zaměstnavatel řídit pravidlem odpracovaných let (tzv. *seniority rules*). Dle tohoto pravidla musí zaměstnavatel v případě výpovědi pro nadbytečnost postupovat v souladu se zásadou „*last – in – first – out*“, tedy v souladu s celkovou délkou pracovního poměru každého zaměstnance u zaměstnavatele. Výpověď pro nadbytečnost tak dostane nejdříve ten zaměstnanec, který u zaměstnavatele pracuje nejkratší dobu. V případě stejné délky pracovního poměru pak rozhoduje věk zaměstnance (starší zaměstnanec zůstává, s mladším může zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí rozvázat).

Seznam s pořadím zaměstnanců, v jakém může zaměstnavatel na základě výše popsaného pravidla propouštět, musí být vypracován zvlášť pro každou produkční jednotku. Tato jednotka je velice důležitým pojmem, neboť pouze pokud je jednotka samotná propouštěním pro nadbytečnost postižena, teprve pak přichází v úvahu použití výše uvedeného seznamu s pořadím zaměstnanců té určité jednotky.²⁰⁰

Tak jako mnohá jiná ustanovení zákona je nicméně § 29 LAS, který obsahuje výše uvedená pravidla, pouze částečně kogentní. Zaměstnavatel a odborová organizace se tak mohou prakticky ve všech ohledech od těchto zákonných pravidel pro určování pořadí při propouštění odchýlit kolektivní smlouvou. Hlavním omezením u případného odklonění se od zákonné úpravy je, že dohodnuté pořadí propouštění pro nadbytečnost nesmí být v rozporu s tzv. dobrou praxí na trhu práce (*god sed på arbetsmarknaden*, anglicky *good labour market practice*), což v zásadě znamená, že nové pořadí nesmí být

¹⁹⁹ STORRIE, D. *Collective Dismissals In Belgium, France, Germany, Sweden and the UK: Some legal, institutional and policy perspectives*, MIRE, 2007, s.6. Dostupné z < <http://www.mire-restructuring.eu/docs/Collect.redundancies%20EN.pdf> > vid. 2015-04-07]

²⁰⁰ FAHLBECK, R., MULDER, B.J. *Labour and Employment Law in Sweden*, 3.vyd. Lund: Juridiska fakulteten i Lund, 2009, s. 72.

očividně diskriminační či urážlivé.²⁰¹²⁰²

Od zákonem daného pravidla se dohodou odchyľují zejména sociální partneři na místní úrovni. Není třeba, aby domluvené pořadí bylo vytvořeno dlouho dopředu, naopak je možné, aby dohoda o alternativním pořadí proběhla přímo v přímé souvislosti s nastalou nadbytečností. Odborová organizace se často v rámci vytváření pořadí pro propouštění snaží upřednostňovat své vlastní členy před ostatními zaměstnanci; to je ovšem nepřipustné a protiprávní, neboť dle důvodové zprávy k zákonu nesmí být částečně kogentní povaha § 29 LAS zneužita k diskriminaci neorganizovaných zaměstnanců či zaměstnanců ostatních odborových organizací.²⁰³ Pokud zaměstnanec u soudu napadne výpověď ze strany zaměstnavatele pouze z toho důvodu, že je v rozporu s pravidlem odpracovaných let, soud nemůže v případě, že dá zaměstnanci za pravdu, prohlásit výpověď za neplatnou. Jedinou možnou sankcí je zde dle § 34 (2) LAS pouze náhrada škody.²⁰⁴

Pravidla, jak postupovat v případě nadbytečnosti se vztahují jak na malé, tak na velké zaměstnavatele, v § 22 (2) LAS je nicméně malým zaměstnavatelům udělena určitá výjimka : zaměstnavatel s maximálně deseti zaměstnanci má právo předtím, než je rozhodnuto o pořadí pro propuštění, z tohoto pořadí vyřadit 2 zaměstnance, kteří mají

²⁰¹RÖNNMAR,M.,NUMHAUSER-HENNING, A. Swedish Employment Protection in Times of Flexicurity Policies and Economic Crisis, (2012) 28 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 4.vydání, s.454.

²⁰² Jako příklad zde lze uvést soudní rozhodnutí AD 1983/107, známé jako „Svea Corona“. V tomto soudním sporu šlo o to, zda byl či nebyl seznam s pořadím zaměstnanců, který byl sociálními partnery sepsán, diskriminační na základě jazyka. Zaměstnavatel, lodní dopravní společnost, chtěl snížit stav posádky na lince mezi Švédskem a Finskem. Po jednání s odborovou organizací došel k závěru, že propustí 19 zaměstnanců z důvodu nadbytečnosti. Spolu s odborovou organizací sepsal 4 oddělené seznamy s pořadím zaměstnanců, přičemž zaměstnanci, kteří mluvili pouze finsky, byly umístěni až na úplný konec každého seznamu. Soud po zhodnocení celého případu došel k závěru, že umístění pouze finsky mluvících zaměstnanců na konec každého seznamu nelze vysvětlit jinak, než že toto jednání bylo diskriminační. Zaměstnavatel dle soudu neprokázal důvody, které by toto jednání odůvodňovaly (zaměstnavatel se snažil argumentovat bezpečností na moři či tím, že v dohodě je možnost se ve speciálních důvodech od sepsaného seznamu odchýlit atd). Soud ale neseznal žádný z důvodů, které zaměstnavatel poskytl, dostatečně odůvodňující umístění finsky mluvících zaměstnanců na konec seznamů. Proto rozhodl, že toto ustanovení bylo diskriminační, a tudíž proti dobré praxi na pracovním trhu. Protože ale stěžovatel vznesl námitky pouze proti chybně sepsanému seznamu s pořadím zaměstnanců, nemohl soud prohlásit výpovědi učiněné na základě tohoto seznamu za neplatné. Jediná sankce pro bývalé zaměstnance tak byla náhrada škody

²⁰³EKLUND, R.,SIGEMAN,T.,CARLSON, L. Swedish labour and employment law : cases and materials, Uppsala : Iustus, 2008, s. 286. Viz návrh zákona 1973:129 s.233.

²⁰⁴EKLUND, R.,SIGEMAN,T.,CARLSON, L. Swedish labour and employment law : cases and materials, Uppsala : Iustus, 2008, s.287

dle jeho názoru zvláště důležitý význam pro další činnost podniku.²⁰⁵

Dalším pravidlem u výpovědi pro nadbytečnost je, že tento zaměstnanec má přednostní právo být u zaměstnavatele znovu zaměstnán (*företrädesrätt till återanställning*, anglicky priority right of re-employment). Jakékoli volné místo u zaměstnavatele v rámci následujících devíti měsíců od ukončení zaměstnancova pracovního poměru musí být přednostně nabídnuto tomuto zaměstnanci, za předpokladu, že má pro tuto pracovní pozici potřebnou kvalifikaci a byl v posledních třech letech u zaměstnavatele zaměstnán alespoň po dvanáct měsíců. Pořadí bývalých zaměstnanců, kterým je takto pracovní místo postupně nabízeno, se stanoví v souladu se zásadou „last – in – first - out“.²⁰⁶

Společným jmenovatelem výše uvedených pravidel je role, kterou hraje zaměstnancova kvalifikace a zaměstnatelnost. Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnanci na jinou práci, pokud je zaměstnanec pro tuto jinou práci dostatečně kvalifikovaný. Stejně tak u práva na přednostní zaměstnání musí být zaměstnanec pro jemu nabízenou novou práci dostatečně kvalifikovaný. O tom, jaká kvalifikace je pro práci potřebná, rozhoduje zaměstnavatel. Právo rozhodnout o kvalifikaci ve výše

²⁰⁵ K tomuto ustanovení se váže soudní rozhodnutí AD 2005/32, „T&N management“ : Zaměstnanci byla diagnostikována roztroušená skleróza. 4 měsíce po tom, co o své nemoci informoval zaměstnavatele, s ním byl pracovní poměr ukončen. Zaměstnavatel argumentoval tím, že skončení pracovního poměru bylo založeno na nadbytečnosti a reorganizaci podniku a ne na diskriminaci na základě zdravotního postižení. Zaměstnavatel měl méně než 10 zaměstnanců, proto při soupisu pořadí zaměstnanců ze seznamu vyloučil 2 zaměstnance, kteří měli dle jeho názoru pro další fungování podniku důležitý význam. Dle přípravných prací k návrhu zákona nesmí být ale tato výjimka pro malé zaměstnavatele užita diskriminačně či v rozporu s dobrou praxí na trhu práce. Propuštěný zaměstnanec měl dle zjištění soudu srovnatelnou kvalifikaci s dvěma výše uvedenými zaměstnanci, jeho nemoc dle zdravotního posudku neměla na výkon práce u zaměstnavatele vliv a zaměstnavatel neprokázal, že jím dva vybraní zaměstnanci měli pro další fungování podniku důležitější význam, než propuštěný zaměstnanec. Soud rozhodl, že nebylo dostatečně prokázáno, že mezi zaměstnancových propuštěním a jeho nemocí chybělo spojení (v diskriminačních případech je důkazní břemeno sdílené – pokud jedna strana prokáže důvod se domnívat, že bylo postupováno diskriminačně, musí druhá strana jasně prokázat, že jeho jednání nemělo s tvrzenou diskriminací nic společného). Zaměstnavatel neposkytl jiné důvodné vysvětlení celé situace než výše tvrzené argumenty, dle pracovního soudu je tedy možné se domnívat, že sestavení seznamu tak, jak to učinil, mohlo mít diskriminační charakter s cílem zbavit se nemocného zaměstnance. Zaměstnanci byla přiznána nejvyšší náhrada v historii pracovního soudu.

²⁰⁶ RÖNNMAR, M. FLEXICURITY, EMPLOYABILITY AND CHANGING EMPLOYMENT PROTECTION IN A GLOBAL ECONOMY: A study of labour law developments in Sweden in a European context, ILERA (IIRA) World Congress 2012, s.15. Výše uvedené pravidlo nadbytečného zaměstnance být u zaměstnavatele znovu zaměstnán je ale omezeno § 25a LAS : Zaměstnanec, který pracuje u zaměstnance na částečný úvazek, a který zaměstnavateli oznámí, že si přeje mít vyšší formu úvazku než má doposud, má na nové místo přednostní právo před zaměstnancem, který dostal výpověď pro nadbytečnost a kterému jinak přednostní právo také svédčí. To vše za předpokladu, že zaměstnanec může vyhovět pracovním požadavkům zaměstnavatele ohledně nového místa ,a má pro tuto pozici dostatečnou kvalifikaci.

uvedených případech se dává do paralely s přijímáním nového zaměstnance – zaměstnavatel nesmí po zaměstnanci, čelícímu výpovědi, či zaměstnanci, kterému svědčí předností právo být znovu zaměstnán, požadovat nic jiného (jinou, vyšší kvalifikaci) než to, co by požadoval při přijímání zcela nového zaměstnance.²⁰⁷

Důležitým doplňkem zákonné úpravy na ochranu zaměstnanců v souvislosti s propouštěním z důvodu nadbytečnosti jsou kolektivní smlouvy – tzv. „Employment Security“ či „Transition Agreements“ (*trygghets – či omställningsavtal*) uzavřené mezi sociálními partnery na národní úrovni a pokrývající velkou část trhu práce. Tyto dohody poskytují zaměstnanci, který čelí výpovědi z důvodu nadbytečnosti, právo na odstupné, další finanční náhrady, pomoc při hledání práce, právo na rekvalifikaci atd.²⁰⁸ Zákonná úprava právo zaměstnance na tato plnění či jinou pomoc neobsahuje, kolektivní smlouvy jsou tak v tomto ohledu nejdůležitější úpravou.

V posledních letech vydal Pracovní soud poněkud sporná²⁰⁹ rozhodnutí týkající se výpovědí z důvodu nadbytečnosti, pravidla odpracovaných let a zaměstnavatelovy povinnosti (dle Pracovního soudu ale již spíše možnosti než povinnosti) převést zaměstnance na jinou práci.²¹⁰ Ve všech těchto rozhodnutích soud zdůrazňuje velký respekt k zaměstnavatelově výsadě rozhodovat o těchto záležitostech sám tak, jak uzná za vhodné. Zaměstnavatelé tak mají (i dle judikatury Pracovního soudu) široké možnosti, jak reorganizace, převodů či propouštění zaměstnanců v případě nadbytečnosti dosáhnout tak, aby to vyhovovalo jejich potřebám a z pohledu jednotlivého zaměstnance se tak jedná téměř o naprostou derogaci základního pravidla počtu odpracovaných let a zásady last - in - first - out. To je především s ohledem na budoucí spory předkládané Pracovnímu soudu poměrně zásadní informace.

Ačkoli argumentace v rámci těchto nedávných rozhodnutí není zcela nová, znamená jasný příklon Pracovního soudu k flexibilitě a respektování výsad zaměstnavatele jako silných principů pracovního práva. Tento pohled na danou

²⁰⁷ V pojmu „kvalifikace“ je zahrnuta řada faktorů – formální kvalifikace, zkušenost, praktický výcvik, osobní kvality atd.

²⁰⁸ RÖNNMAR, M. FLEXICURITY, EMPLOYABILITY AND CHANGING EMPLOYMENT PROTECTION IN A GLOBAL ECONOMY: A study of labour law developments in Sweden in a European context, ILERA (IIRA) World Congress 2012, s.16. Dostupné z : <<http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/RonmarMia%20AnnNumhauserHenning.pdf>>

²⁰⁹ Sporná ve smyslu toho, že jdou proti myšlence silného švédského ochranného zákonodárství při skončení pracovního poměru.

²¹⁰ Např. soudní rozhodnutí AD 2009//50, AD 2011/30, AD 2012/11

problematiku je tak v silném kontrastu s tradičními představami o švédském silném ochranném zákonodárstvím.²¹¹ S ohledem na rozsáhlou svobodu zaměstnavatele tak bude dle některých odborníků do budoucna hlavní váha v pracovněprávních sporech týkajících se výpovědí přenesena zejména na ochranu před diskriminací a soulad s dobrou praxí na trhu práce jako způsobem, jak z pohledu zaměstnanců „bojovat“ s výpověďmi ze strany zaměstnavatelů.²¹²

Výpověď z osobních důvodů

V případě výpovědi z osobních důvodů jde ochranné zákonodárství v LAS zcela jiným směrem. Zaměstnanci zde, na rozdíl od výpovědi pro nadbytečnost, požívají značnou ochranu. Osobními důvody se rozumí všechny důvody, které spočívají v samotné osobě zaměstnance. Těmito důvody jsou například vážné pochybení při práci, závažný nedostatek schopností, špatné výkony zaměstnance, krádež či opilství.²¹³

Zaměstnavatel má dalekosáhlé povinnosti, které předcházejí možnost skončit se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z osobních důvodů : v případě chyb zaměstnance na ně musí zaměstnavatel poukázat a dát zaměstnanci čas a prostor pro jejich nápravu; pokud zaměstnanec trpí jakoukoli psychickou či fyzickou nemocí, která negativně ovlivňuje jeho pracovní výkon či pracovní schopnosti, má zaměstnavatel povinnost mu pomoci v léčení a návratu do běžného života (např. při alkoholismu či užívání návykových látek); zaměstnance bez kvalifikace nebo s nedostačující kvalifikací má povinnost přeškolit apod. Výpověď je odůvodněna pouze, pokud všechny zaměstnavatelovy pokusy o nápravu selžou, a to za předpokladu, že zaměstnavatelovy prohrašky či chyby jsou závažné.

Pracovní soud rozpracoval ohledně výpovědi z osobních důvodů rozsáhlou judikaturu. Dle ní lze poměrně přesně říci, jaké chování zaměstnance může zapříčinit výpověď či zda je v té či oné situaci dát k výpovědi objektivní důvod. Soud ale odmítl

²¹¹RÖNNMAR, M. FLEXICURITY, EMPLOYABILITY AND CHANGING EMPLOYMENT PROTECTION IN A GLOBAL ECONOMY: A study of labour law developments in Sweden in a European context, ILERA (IIRA) World Congress 2012, s.16 a 24. Dostupné z : <<http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/RonmarMia%20AnnNumhauserHenning.pdf>> [vid. 2015-04-10]

²¹² Tamtéž, s. 20.

²¹³ Termination of Employment Contracts in Sweden . Dostupné z <http://knowledge.leglobal.org/termination-of-employment-contracts-in-sweden/> > [vid.2015-04-10]

stanovit přesná pravidla, která budou v případě určitého chování platit, aniž by nevzal v potaz všechny okolnosti jednotlivého případu. Proto ač je současná judikatura přehledná, pro budoucí soudní spory je stále pouhým vodítkem.

Dle Pracovního soudu musí být celý případ podrobně zhodnocen a do úvahy musí být vzato velké množství faktorů, vztahujících se ke konkrétnímu zaměstnanci, zaměstnavateli a jejich vztahu. Při posuzování je brána v potaz například délka zaměstnání, předchozí chování zaměstnance, zda došlo k napomenutí ze strany zaměstnavatele, zda se zaměstnavatel snažil pomoci s léčbou zaměstnance, zkoumají se zaměstnancovy vyhlídky pro případný výkon další práce apod. Naopak rasa, pohlaví, národnost, sociální původ či náboženské a politické smýšlení nejsou při posuzování případu důležité (výjimkou jsou případy, kdy jsou tyto faktory podstatné pro posouzení situace). Na druhou stranu věk, a zejména pak služební věk a předchozí chování zaměstnance jsou relevantními informacemi. Osobní problémy, jako například nemoc v rodině, rozvod či smrt rodinného příslušníka mohou být posouzeny jako polehčující okolnosti. Velmi důležitým faktorem je, zda bylo zaměstnancovo jednání úmyslné či neúmyslné (zejména v případech majetkových trestných činů), a také to, jakou pozici ve firmě zastával.

Zaměstnancovo chování mimo pracoviště také není bez významu. Důležité je, zda se chování ve volném čase týká zaměstnání a může ovlivnit výkon práce zaměstnance, zaměstnavatelovu pověst aj. Skutečnost, že byl zaměstnanec shledán vinným z jakéhokoli trestného činu není sama o sobě důvodem propuštění, a to ani tehdy, kdy byl odsouzenému uložen trest odnětí svobody.

Faktory vztahující se k zaměstnavateli jsou také důležité. Tak například nedůslednost v kontrole zaměstnance, nedostatečné poukázání na zaměstnancovy chyby či nedůsledná pomoc při řešení zaměstnancových problémů může vyústit v prohlášení neplatnosti výpovědi, neboť zaměstnavatel neučinil vše, co dle práva měl.

Vše výše uvedené naznačuje, že požadavky objektivního důvodu při výpovědi z osobních důvodů jsou velmi přísné. I přes častou značnou snahu zaměstnavatele pokusit se pomoci zaměstnanci a uchránit ho před výpovědí, jsou někdy zaměstnavatelova opatření vnímána jako nedostatečná a výpověď prohlášena soudem za neplatnou.

I u výpovědi z osobních důvodů platí povinnost zaměstnavatele převést

zaměstnanec nejdříve na jinou práci. Výpověď by měla být ultima ratio – až posledním možným krokem, který může zaměstnavatel učinit.²¹⁴

Výpověď z osobních důvodů musí být dána do dvou měsíců od chvíle, kdy k ní zaměstnanec svým chováním zavinil příčinu (či od chvíle, kdy se zaměstnavatel o zaměstnancově jednání dozvěděl). Zaměstnavatel je povinen zaměstnance a odborovou organizaci, jejímž je zaměstnancem členem, o svém úmyslu dát zaměstnanci výpověď z osobních důvodů informovat dva týdny předem. Zaměstnanec a odborová organizace mohou se zaměstnavatelem ohledně plánované výpovědi zahájit do jednoho týdne od informování jednání. V případě, že tak učiní, zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci formální výpověď do doby, než tato jednání skončí.²¹⁵

Ochrana zaměstnance před výpovědí

Ochranu zaměstnance před výpovědí chápe švédské právo zejména v nutnosti mít pro výpověď objektivní důvod a v rámci výpovědi z osobních důvodů i v rozsáhlých povinnostech zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Specifickou ochranu požívají pouze úzké skupiny osob – například členové orgánů odborů či zaměstnanci se zdravotním postižením, jimž je na základě tohoto postižení přidělena určitá práce. Ti jsou pak vyloučeni z obecně platného pravidla počtu odpracovaných let a zůstávají v případě výpovědi pro nadbytečnost nadále zaměstnání. Těhotné ženy a zaměstnanci na rodičovské dovolené nejsou před výpovědí nijak zvlášť chráněni – výpověď tedy mohou dostat tak, jako ostatní zaměstnanci, pouze s tím rozdílem, že zaměstnancům na mateřské dovolené nezačne v případě výpovědi pro nadbytečnost výpovědní doba běžet dříve, než se úplně, či alespoň částečně vrátí zpět do zaměstnání.

Institut výpovědní doby

Institut výpovědní doby má ve švédské úpravě stejnou funkci jako v té české – prodloužit pracovněprávní vztah a umožnit straně, se kterou byl pracovní poměr skončen, se s nastalou situací vyrovnat a poskytnout jí čas k hledání nové práce. Minimální výpovědní doba pro zaměstnance i zaměstnavatele je dle § 11 LAS jeden měsíc. V rámci ochrany zaměstnance je nicméně výpovědní doba v určitých případech

²¹⁴FAHLBECK, R., MULDER, B.J. *Labour and Employment Law in Sweden*, 3. vyd. Lund: Juridiska fakulteten i Lund, 2009, s. 64-66.

²¹⁵ Termination of Employment Contracts in Sweden . Dostupné z <http://knowledge.leglobal.org/termination-of-employment-contracts-in-sweden/> [vid.2015-04-10]

prodloužena. Účinností novely zákona z roku 1997 týkající se výpočtu výpovědní doby, existují nyní dva způsoby, jak tuto delší výpovědní dobu zaměstnance vypočítat :

a) v případě, že pracovní poměr začal před rokem 1997, pak je délka výpovědní doby stanovena dle věku zaměstnance, a to následujícím způsobem :

do 25 let věku.....	délka výpovědní doby 1 měsíc
25-29 let	délka výpovědní doby 2 měsíce
30-34 let	délka výpovědní doby 3 měsíce
35-39 let	délka výpovědní doby 4 měsíce
40-45 let	délka výpovědní doby 5 měsíců
45 let a více.....	délka výpovědní doby 6 měsíců

b) pokud pracovní poměr započal v roce 1997 či později, délka výpovědní doby se již řídí současnou právní úpravou - dle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele :

délka pracovního poměru < 2 roky	1 měsíc
délka pracovního poměru < 4 roky	2 měsíce
délka pracovního poměru < 6 let	3 měsíce
délka pracovního poměru < 8 let	4 měsíce
délka pracovního poměru < 10 let	5 měsíců
délka pracovního poměru alespoň 10 let	6 měsíců

Délka výpovědní doby může být prodloužena kolektivní smlouvou.²¹⁶

Délka výpovědní doby a její odstupňování je tak možná institutem, kde se asi projevuje ochranná funkce švédského pracovního zákonodárství. Pokud má zaměstnavatel ohledně ekonomických a jiných změn a tudíž nadbytečnosti zaměstnanců poměrně volnou ruku, jsou zaměstnanci chráněni alespoň dlouhou výpovědní dobou. Nutno zde zmínit, že v případech hromadného propouštění se délka výpovědní doby pohybuje i kolem jednoho roku. Je otázkou, zda tato dlouhá výpovědní doba není až příliš ochranným nástrojem, který brání lepší mobilitě zaměstnanců.

²¹⁶ RAMBERG,L. *An Introduction to Swedish Employment Law*, Law Europe EEIG. Dostupné z <http://www.laweuropa-international.com/documents/men_04_practice_03_09.pdf> [vid. 2015-03-30]

Zaměstnanec, který je ve výpovědní době, má dle §12 LAS nárok na odměnu za práci a obvyklé zaměstnanecké výhody bez ohledu na to, zda mu je nebo není přidělována práce, či zda je mu přidělována práce odlišná od té, kterou před výpovědí vykonával. Pokud zaměstnavatel oznámí, že zaměstnanec nemusí v průběhu výpovědní doby vykonávat práci, či že ji má vykonávat pouze po část výpovědní doby, má právo si odečíst zaměstnancovy výnosy z jakéhokoli jiného zaměstnání, které po dobu výpovědní doby (nebo její části) vykonával. Zaměstnavatel je taktéž oprávněn odečíst od jím poskytnutého platu příjmy, které si zaměstnanec *mohl* jiným vhodným zaměstnáním v průběhu výpovědní doby vydělat.

Ochranným prvkem v rámci právní úpravy výpovědní doby je i zákaz převést zaměstnance po dobu trvání výpovědní doby na práci do místa, ze kterého by měl nezanedbatelným způsobem sníženou možnost hledat si nové zaměstnání.

Zhodnocení výpovědi s výpovědní dobou z pohledu flexikurity

Z pohledu flexikurity je výpověď projevem jednostranné flexibility, jež je ale v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele zákonem poměrně výrazně omezena z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovního poměru. Naopak zaměstnanec není při rozvazování pracovního poměru výpovědí omezen nijak, výpověď tak může dát i bez udání důvodu.

Primární ochranou zaměstnance při výpovědi ze strany zaměstnavatele je nutnost objektivního důvodu. Na tento objektivní důvod pak navazují dvě skupiny výpovědních důvodů – nadbytečnost či osobní důvody. U obou skupin je z pohledu ochrany zaměstnance třeba zmínit i povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci. Jinak je ale nutné skupiny důrazně rozlišovat, neboť každá z nich jde z hlediska flexikurity opačným směrem.

Zatímco u výpovědi pro nadbytečnost se jedná o flexibilitu, u výpovědi z osobních důvodů je zaměstnanec extenzivně chráněn. V případě výpovědi pro nadbytečnost je výsadou zaměstnavatele rozhodnout, kdy a zda nadbytečnost nastala – to je výrazný prvek flexibility, a proto jsou v rámci ochrany zaměstnance stanoveny další podmínky – zásady last – in - first –out a právo zaměstnance být u zaměstnavatele znovu zaměstnán, které můžeme považovat za výraznou ochranu zaměstnance. Výrazným flexibilním prvkem v rámci těchto ochranných podmínek je možnost pro zaměstnavatele s méně než 10 zaměstnanci, vyloučit ze seznamu s pořadím

propouštěných 2 zaměstnance, kteří mají strategický význam pro další fungování podniku.

Jak jsem ale zmínila již výše, tyto ochranné prvky mohou být vyloučeny kolektivní smlouvou, kdy se zaměstnavatel dohodne s odbory na jiném řešení situace. Protože se tak v praxi často děje, je možné zkonstatovat, že pokud celá situace dojde až k tomuto bodu, je zaměstnanec zbaven veškeré ochrany, kterou mu jinak zákonná úprava poskytuje. Proto je součástí alternativního řešení těchto situací v kolektivní smlouvě i institut odstupného, jako jakési odškodnění pro zaměstnance.

Naopak u výpovědi z osobních důvodů požívá zaměstnanec širokou ochranu. Zaměstnavatel má dalekosáhlé povinnosti, v rámci kterých musí před dáním výpovědi vynaložit poměrně velké úsilí o navrácení zaměstnance do „běžného“ pracovního stavu. Tyto jeho povinnosti jsou posuzovány velmi přísně, někdy tak zaměstnavatel musí přijmout u zaměstnance i ne zcela příkladný pracovní výkon.

Co se týče ochrany zaměstnance před výpovědí tak, jak ji známe z českého práva (tedy v rámci institutu ochranné doby), ta se ve Švédsku vztahuje pouze na specifické skupiny zaměstnanců - například členy orgánů odborových organizací či zaměstnanců se zdravotním postižením. Vždy se ale jedná pouze o výpověď pro nadbytečnost, při které jsou chránění a pracovní poměr s nimi být takto rozvázn nemůže; pro výpověď z osobních důvodů tento zákaz neplatí. Těhotné ženy a zaměstnanci na rodičovské dovolené nejsou před výpovědí nijak zvláště chráněni, zaměstnavatel ale samozřejmě při dání výpovědi nesmí u těchto zaměstnanců postupovat diskriminačně. V případě, že zaměstnanec na rodičovské dovolené dostane výpověď pro nadbytečnost, výpovědní doba začne běžet až po té, co se zaměstnanec vrátí do zaměstnání – to lze chápat jako velkou ochranu.

Institut výpovědní doby je v případě skončení pracovního poměru výpovědí základním prvkem ochrany. Základní výpovědní doba jednoho měsíce svědčí zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trvá méně než dva roky. Ostatní zaměstnanci mají výpovědní dobu odstupňovanou dle délky pracovního poměru. Odstupňování výpovědní doby je z jedné strany logickým krokem zákonodárce jak chránit zaměstnance, kteří pracují u zaměstnavatele již delší dobu, na druhou stranu je otázkou, zda ve Švédsku relativně dlouhé výpovědní doby nejsou až příliš výrazným zásahem do pracovních vztahů.

4.3.1.2.2 Výpověď bez výpovědní doby (okamžitá výpověď)

Okamžitě propuštěn (*avskedande*, anglicky summary dismissal) může být dle § 18 LAS zaměstnanec, který hrubě zanedbá své povinnosti vůči zaměstnavateli. Stejně tak jako v ČR, i ve švédské právní úpravě znamená okamžité propuštění okamžité skončení pracovní poměru bez následného běhu výpovědní doby. Dle důvodové zprávy k LAS je hrubé zanedbání povinností „*taková úmyslná nebo hrubě nedbalostní činnost, která nemusí být tolerována v žádném právním vztahu*“.²¹⁷

Zaměstnanec může dle § 4 LAS okamžitě skončit pracovní poměr se zaměstnavatelem, který závažným způsobem neplní povinnosti vůči zaměstnanci.²¹⁸

U okamžité výpovědi je postup podobný jako u výpovědi z osobních důvodů, zaměstnavatel zde ale nemá povinnost převést zaměstnance nejdříve na jinou práci. Okamžitá výpověď může být navíc dána pouze v případě velmi závažných porušení pracovní smlouvy, zaměstnavatel tak také nemá žádnou povinnost pomoci napravit chování zaměstnance a poskytnout mu „druhou šanci“.²¹⁹

Judikatura Pracovního soudu stanovuje přísné požadavky na závažnost jednání, za které je zaměstnavatel oprávněn zaměstnance okamžitě propustit. Takovým jednáním může být například násilí a hrozba násilí na pracovišti nebo v souvislosti s prací, a to i v případě, že byl tento čin spáchán po pracovní době mimo pracoviště; trestné činy proti majetku, namířené proti zaměstnavateli; sexuální obtěžování či porušení povinnosti loajality.²²⁰ Jednání ale nelze zevšeobecňovat, proto i zde, stejně jako u výpovědi z osobních důvodů, budou zkoumány a brány v potaz především individuální okolnosti konkrétního případu.²²¹

Pokud chce zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě rozvázat pracovní poměr, musí ho o tom informovat minimálně jeden týden předem. Pokud je

²¹⁷ EKLUND, R.,SIGEMAN,T.,CARLSON, L. Swedish labour and employment law : cases and materials, Uppsala : Iustus, 2008, s. 303.

²¹⁸ Zákonná úprava okamžitého skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance je strohá, více je tento institut rozveden v judikatuře pracovního soudu

²¹⁹ *The Employment Protection Act and other Employment Protection Issues*. Innovation och kemiindustrierna i Sverige. Dostupné z : http://www.ikem.se/in_english/the_employment_protection_act [vid. 2015-04-12].

²²⁰ EKLUND, R.,SIGEMAN,T.,CARLSON, L. Swedish labour and employment law : cases and materials, Uppsala : Iustus, 2008, s.303. Klasický případ soudního rozhodnutí týkající se okamžitého propuštění viz AD 1999/107, známé jako „Mora“ - tamtéž s. 305-308

²²¹ Zejména pak pracovní pozice zaměstnance

zaměstnanec členem odborové organizace, musí o svém záměru ve stejnou dobu informovat i místní odborovou organizaci. Stejně jako u výpovědi z osobních důvodů mají zaměstnanec a odborová organizace nárok zahájit, ne později než jeden týden od chvíle, kdy se o záměru dozvěděli, ohledně okamžitého propuštění konzultace se zaměstnavatelem. Pokud tohoto svého práva využily, zaměstnanec nesmí být okamžitě propuštěn do té doby, než budou jednání skončena.

Okamžité propuštění nesmí být založeno pouze na okolnostech, které byly zaměstnavateli známy déle než dva měsíce před tím, než zaměstnanec informoval o svém záměru pracovní poměr ukončit (popřípadě ne déle než dva měsíce předtím, než zaměstnanec okamžitě propustil, pokud ho o tom předem neinformoval). Zaměstnavatel však může založit okamžité propuštění pouze na okolnostech, které mu jsou známy více než dva měsíce, pokud na žádost zaměstnance či s jeho souhlasem pozdržel okamžité skončení pracovního poměru, popř. pokud jsou dány mimořádné okolnosti, které takovéto jednání ospravedlňují.

Okamžitá výpověď zaměstnance musí být v písemné formě. Zaměstnavatel musí v oznámení o okamžité výpovědi uvést postup, který musí zaměstnanec následovat, pokud chce napadnout platnost okamžitého propuštění u soudu či pokud se domáhá náhradu škody vzniklé v důsledku okamžitého propuštění. Zaměstnavatel je na žádost zaměstnance povinen uvést okolnosti, na základě kterých se zaměstnancem pracovní poměr rozvazuje. Pokud o to zaměstnanec požádá, musí být toto prohlášení v písemné formě. Oznámení o okamžitém propuštění musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou.²²²

Z pohledu flexikurity je okamžitá výpověď výrazným projevem jednostranné flexibility. Protože umožňuje rychlé rozvázání pracovního poměru, je pro její použití nutné, aby druhá strana porušila své povinnosti velmi závažným způsobem. Žádná skupina zaměstnanců zde nepožívá ochrany, zaměstnavatel tak může při naplnění podmínek okamžitě propustit každého zaměstnance. K flexibilitě přispívá i pouze obecný popis důvodů, na základě kterých může být okamžitá výpověď dána – vždy je tak nejdůležitější posouzení konkrétních okolností daného případu. Určitým prvkem ochrany zaměstnance může být povinnost zaměstnavatele oznámit okamžitou výpověď

²²² § 18-20; 30 LAS. Více o výjimkách z tohoto pravidla o doručování viz § 20 LAS.

alespoň týden předem, což poněkud nabourává samotný smysl a účel tohoto institutu, nicméně je třeba chápat úmysl zákonodárce poskytnout druhé straně alespoň určitý čas na vypořádání se s nastalou situací. Jinak je samotná úprava institutu okamžité výpovědi velice flexibilní, je ale otázkou, nakolik je ve švédském pracovním právu ve skutečnosti využívána. Vzhledem k poměrně přísným podmínkám výpovědi z osobních důvodů, jejíž je okamžitá výpověď jakousi „nástavbou“, je možné se domnívat, že i situace, za kterých může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě rozvázat pracovní poměr, budou velmi přísně posuzovány.

4.3.1.2.3 Vykonstruovaná výpověď

Tzv. vykonstruovaná výpověď²²³ (*konstruktiv uppsägning*, anglicky constructive dismissal) je zajímavým institutem, který byl vytvořen praxí Pracovního soudu. Jedná se o situaci, kdy zaměstnanec skončí pracovní poměr výpovědí, nicméně toto skončení bylo vyprovokováno zaměstnavatelem. Jinými slovy - skončení pracovního poměru inicioval zaměstnanec, ale ve skutečnosti výpověď zapříčinil zaměstnavatel (ať už tím, že na zaměstnance vyvíjel nátlak, vyhrožoval mu výpovědí, pokud ji sám zaměstnanec nepodá, neposkytl mu dostatek času aj.).²²⁴ Dle důvodové zprávy k LAS i praxe Pracovního soudu se výše popsaná situace posuzuje tak, jakoby zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď bez objektivního důvodu.

Tento institut tedy představuje prvek ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovního poměru. Pro konstatování vykonstruované výpovědi musí zaměstnanec či odborová organizace, která za něj jedná, neplatnost výpovědi ze strany zaměstnance uplatnit žalobou u soudu.

4.3.1.3 Skončení pracovního poměru na zkoušku

Pracovní poměr na zkoušku je speciálním druhem pracovního poměru na dobu určitou. „Zkušební doba“ a tedy délka tohoto pracovního poměru nesmí dle § 6 LAS trvat déle než 6 měsíců, kolektivní smlouvy ale často obsahují vlastní úpravu. Pokud si po uplynutí této doby zaměstnavatel nepřeje zaměstnance dále zaměstnávat, musí mu

²²³ Vlastní volný překlad

²²⁴ Viz např. soudní rozhodnutí AD 1975/74 „Landskronna“

písemně oznámit skončení pracovního poměru při uplynutí zkušební doby (tzn. nejpozději v poslední den smlouvy na zkoušku, tedy v poslední den šestého měsíce). Bez výše uvedeného oznámení přechází ze zákona zkušební zaměstnání na pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou pracovní poměr také skončit kdykoli v průběhu zkušební doby.

Pokud má zaměstnavatel v úmyslu skončit pracovní poměr se zaměstnancem (ať již před uplynutím zkušební doby či při jejím uplynutí), musí ho o tom písemně informovat alespoň dva týdny předem. Pokud je zaměstnanec členem odborové organizace, musí zaměstnavatel spolu s tím informovat i odborovou organizaci. Zaměstnanec a místní odborová organizace mají právo celou záležitost se zaměstnavatelem konzultovat.²²⁵

Pracovní poměr na zkoušku je z pohledu flexikurity institutem velmi flexibilním, neboť umožňuje jednostranné rozvázání pracovního poměru bez udání důvodu i ze strany zaměstnavatele, který jinak v rámci „běžného“ pracovního poměru k výpovědi potřebuje objektivní důvod. I v rámci toho institutu ale lze najít poměrně silné ochranné prvky – zejména přechod tohoto zaměstnání na klasický pracovní poměr, pokud zaměstnavatel zaměstnanci nejpozději při uplynutí doby, na kterou bylo zaměstnání na zkoušku sjednáno, neoznámí, že už si jeho zaměstnávání dále nepřeje. Dalším ochranným prvkem je dle mého názoru i povinnost informovat druhou stranu o plánovaném skončení pracovního poměru na zkoušku alespoň dva týdny předem. Tuto dvoutýdenní dobu by tak šlo chápat jako jakousi „výpovědní dobu“, která chrání jak zaměstnance, tak na druhé straně i zaměstnavatele (pokud je to zaměstnanec, který dává výpověď).

4.3.1.4 Hromadné propuštění

Institut hromadného propuštění (*kollektiv uppsägning*, anglicky *collective dismissal*) není v LAS definován a zákon s tímto pojmem v rámci svých ustanovení ani nijak nepracuje. Obecně je ale chápáno jako propouštění, které se nevztahuje k vlastnostem či chování jednotlivých zaměstnanců (jinými slovy nejde o výpovědi z osobních důvodů, ale o výpovědi pro nadbytečnost). Nejsou dány žádné číselné

²²⁵ §31 LAS

hranice počtu zaměstnanců, se kterými se pracovní poměr musí rozvázat, aby šlo o hromadné propuštění. Počet hromadně propouštěných zaměstnanců tak má význam pouze s ohledem na oznamovací povinnosti vůči veřejným orgánům služeb zaměstnanosti.

Rozhodnutí propustit zaměstnance pro nedostatek práce je výhradním právem zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel při výpovědi pro nadbytečnost dodrží jemu stanovené postupy, nelze jeho rozhodnutí nijak soudem zvrátit.

Zaměstnavatel má povinnost informovat a projednat hromadné propuštění s odborovými organizacemi, kterých jsou dotčení zaměstnanci členy. Pokud zaměstnanec, kterého se propouštění dotýká, není členem žádné odborové organizace, nemá zaměstnavatel povinnost s ním o nastalé situaci jednat. Zaměstnavatel totiž ze zákona nemá povinnost informovat ani konzultovat hromadné propouštění přímo se zaměstnanci.²²⁶

Zákon o spolurozhodování²²⁷ (*Lag om medbestämmande i arbetslivet*, anglicky *The Co-determination at Work Act*) podrobně upravuje, jaké informace je zaměstnavatel v případě hromadného propuštění povinen odborům při zahájení vyjednávání poskytnout. Zaměstnavatel tak musí s odbory jednat o důvodech hromadného propouštění, podmínkách, za kterých se uskuteční, možných alternativních řešeních situace, a také o tom, které konkrétní zaměstnance hodlá propustit. Zaměstnavatel musí brát v potaz odpověď odborů a jejich případné návrhy a neměl by hromadně propouštět dříve, než výše uvedená jednání s odbory skončí.

Dle Zákona o podpoře zaměstnanosti²²⁸ (*Lag om främjande av sysselsättning*, anglicky *the Employment Promotion Act*) musí každý zaměstnavatel oznámit propuštění na základě nadbytečnosti místnímu „Úřadu služeb zaměstnanosti“, pokud se takovéto propouštění týká více než pěti zaměstnanců. Oznámení o částečném, či úplném uzavření podniku či o dočasném či trvalém snížení množství práce musí být tomuto úřadu práce doručeno nejméně :

²²⁶ STORRIE, D. *Collective Dismissals In Belgium, France, Germany, Sweden and the UK: Some legal, institutional and policy perspectives*, MIRE, 2007, s.5 a násl Dostupné z < <http://www.mire-restructuration.eu/docs/Collect.redundancies%20EN.pdf> > [vid. 2015-04-07].

²²⁷ Vlastní volný překlad, zákon v §13 a 15 implementuje požadavky evropské směrnice Rady 98/59/EHS o sbližování právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost

²²⁸ Vlastní volný překlad

2 měsíce předem, pokud se zamýšlené rozhodnutí týká maximálně 25 zaměstnanců;
4 měsíce předem, pokud se rozhodnutí týká více než 25, ale méně než 100 zaměstnanců;
6 měsíců předem, pokud se rozhodnutí týká více než 100 zaměstnanců.²²⁹

Oznámení by mělo obsahovat podobné informace jako ty, které obdrží odbory. Formální a obsahové požadavky výpovědi a úprava výpovědní doby je v případě hromadného propouštění stejná jako v u klasické výpovědi pro nadbytečnost. Výběr nadbytečných zaměstnanců probíhá taktéž dle obecných pravidel pro výpověď z důvodu nadbytečnosti.²³⁰

Z hlediska flexikurity má institut hromadného propouštění, ačkoli zákonem takto nenazván a upraven spíše v obecné rovině v rámci výpovědi pro nadbytečnost, stejně jako v české úpravě ochrannou funkci, která se projevuje nikoli v zákazu rozvázat pracovní poměr s větším množstvím zaměstnanců, ale v povinnosti informovat a jednat o hromadném propouštění se zástupci zaměstnanců a informovat úřady poskytující služby v případě nezaměstnanosti.

4.3.1.5 Odstupné

Dle švédského práva není zaměstnavatel ze zákona povinen poskytnout zaměstnanci odstupné, úprava odstupného je ale často součástí kolektivních (popřípadě i individuálních) smluv. Odstupné je v tomto případě poskytováno z pojistného systému, do kterého kolektivně přispívají zaměstnavatelé určitým procentem z mezd zaměstnanců.²³¹

Jak jsem popsala již výše, od zákonné úpravy objektivního důvodu pro výpověď a principu last – in – first – out se lze odchýlit dohodou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací zastupující zaměstnance. Toto alternativní řešení a odchýlení se od pravidel v kolektivní smlouvě s sebou většinou také nese úpravu odstupného těm

²²⁹ STORRIE, D. *Collective Dismissals In Belgium, France, Germany, Sweden and the UK: Some legal, institutional and policy perspectives*, MIRE, 2007, s.14. Dostupné z < <http://www.mire-restructuring.eu/docs/Collect.redundancies%20EN.pdf> > [vid. 2015-04-07].

²³⁰ Tamtéž, s. 18 a násl.

²³¹ FAHLBECK, R., MULDER, B.J. *Labour and Employment Law in Sweden*, 3.vyd. Lund: Juridiska fakulteten i Lund, 2009, s.71.

zaměstnancům, se kterými je na základě tohoto alternativního řešení řešení rozvázán pracovní poměr.²³²

Z pohledu flexikurity se může zdát, že neexistencí zákonné úpravy odstupného je oslabena ochrana zaměstnance, kterou tento institut jinak představuje. Ve skutečnosti ale zaměstnavatel poskytuje smluvní odstupné na základě kolektivních smluv, zaměstnanec tudíž o tuto finanční kompenzaci ani v rámci švédské úpravy nepřijde.

4.3.1.6 Odborové organizace při skončení pracovního poměru

Švédská tradice silných odborových organizací se odráží i při skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel musí při každém záměru skončit se zaměstnancem pracovní poměr o tomto svém záměru jednat s odborovou organizací, již je zaměstnanec členem.

V případě výpovědi pro nadbytečnost a hromadném propouštění se uplatní § 29 LAS, který odkazuje na §11-14 Zákona o spolurozhodování. Tento zákon stanoví, že zaměstnavatel musí před tím, než učiní rozhodnutí o výpovědi pro nadbytečnost, zahájit s odborovou organizací, jejímiž jsou zaměstnanec (zaměstnanci) členy, vyjednávání. Na počátku vyjednávání musí zaměstnavatel v písemné podobě předložit odborové organizaci podrobné informace – důvod skončení pracovního poměru, počet zaměstnanců, kterých se opatření týká a zaměstnanecké kategorie, do kterých spadají, časový úsek, ve kterém hodlá skončení pracovního poměru uskutečnit, a způsob výpočtu jakýchkoliv náhrad, které budou v souvislosti se skončením pracovního poměru zaměstnanci poskytnuty, krom těch vyplývajících ze zákona a z kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel má také povinnost poskytnout odborové organizaci kopie dokumentů, které zaslal úřadu služeb zaměstnanosti²³³ (*arbetsförmedlingen*, anglicky Employment Service). Zaměstnavatel nesmí se zaměstnancem skončit pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost dříve, než je vyjednávání s odbory ukončeno. V souvislosti s výpovědí v případě nadbytečnosti nelze také opomenout systém last-in-first-out (§22 LAS). Od

²³² Employing Staff – Contracts and Conditions. Business Sweden. Dostupné z <<http://www.investstockholm.com/Documents/Invest%20Sweden/Employing%20staff%20-%20contracts%20and%20conditions.pdf>> [vid. 2015-04-08].

²³³ Vlastní volný překlad

tohoto systému se dá odchýlit kolektivní smlouvou, čímž se odborové organizace samy podílejí na vytváření nových pravidel týkajících se skončení pracovního poměru.

Na výpověď z osobních důvodů a okamžité propuštění (okamžitou výpověď) se vztahuje § 30 LAS. Dle tohoto ustanovení musí zaměstnavatel, který chce takto se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, ho o tom písemně minimálně 2 týdny dopředu informovat a v případě, že je zaměstnanec členem odborové organizace, musí ve stejnou dobu informovat i odborovou organizaci. Zaměstnanec a jeho odborová organizace mají o zaměstnatelově záměru právo vyjednávat, pokud to zaměstnavateli písemně do jednoho týdne od obdržení informace sdělí. Stejně jako u výpovědi pro nadbytečnost nesmí zaměstnavatel pracovní poměr se zaměstnancem rozvázat, dokud není vyjednávání ukončeno.

Pokud zaměstnavatel zaměstnanci před skončením pracovního poměru na dobu určitou oznámí, že ho dále nehodlá zaměstnávat, musí o tomto svém záměru dle § 30a LAS současně informovat i místní odborovou organizaci, jejímž je zaměstnanec členem. Zaměstnanec a odborová organizace mohou se zaměstnavatelem o tomto jeho záměru zahájit vyjednávání.

V případě, že chce zaměstnavatel ukončit se zaměstnancem zaměstnaným na zkoušku pracovní poměr dříve, než uplyne zkušební doba, anebo zaměstnance po uplynutí zkušební doby nechce již dále zaměstnávat, musí ho o tom písemně informovat nejméně dva týdny předem. Pokud je zaměstnanec členem odborové organizace, musí o výše uvedeném dle § 31 LAS informovat i tuto odborovou organizaci. Zaměstnanec a odborová organizace mají právo o tomto zaměstnatelově opatření zahájit vyjednávání.

Ve všech výše uvedených případech měli zaměstnanci a odborové organizace, jejichž jsou členy, právo na to, být informováni o zaměstnatelově záměru ukončit se zaměstnancem pracovní poměr a měli možnost nastalou situaci se zaměstnavatelem projednat. Členové orgánů odborových organizací však požívají ochranu ještě větší – dle § 8 Zákona o zástupcích zaměstnanců²³⁴ (*Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen*, anglicky Trade Union Representatives Act) má být v případě výpovědi pro nadbytečnost členům orgánů odborů dána přednost (jinými slovy má být

²³⁴ Vlastní volný překlad

pracovní poměr rozvázán s někým jiným namísto s nimi), pokud mají zvláštní význam pro výkon odborové činnosti v místě výkonu práce.²³⁵

Z hlediska flexikurity mají odborové organizace ve švédském pracovním právu silnou ochrannou funkci, která se projevuje v povinnosti informovat a vyjednávat při téměř každém způsobu skončení pracovního poměru. Nesouhlas odborové organizace nicméně neznámá, že by zaměstnavatel nemohl plánované skončení pracovního poměru provést. Význačné postavení a zvýšenou ochranu poskytuje zákon členům orgánu odborové organizace.

4.3.2 Skončení pracovního poměru na základě právní události

Ani ve Švédsku nehrají právní události, které vedou ke skončení pracovního poměru, z hlediska flexikurity podstatnou roli. Proto se zde, tak jakou české úpravy, omezím pouze na jejich krátkou charakteristiku.

Dle LAS jsou právními událostmi, které mohou vést ke skončení pracovního poměru :

- 1) dosažení 67 let věku

- 2) získání nároku na plný invalidní důchod na dobu neurčitou

- 3) uplynutí doby

Skončení pracovního poměru se zaměstnancem, který dosáhl 67 let věku

LAS garantuje zaměstnancům právo setrvat v zaměstnání do konce měsíce, ve kterém dosáhnou 67 let věku. Pracovní poměr však nezanikne pouhým uplynutím věku. K této právní události musí ještě přistoupit vůle zaměstnavatele dle §33 LAS – pokud si zaměstnavatel nepřeje zaměstnance po skončení měsíce, v němž zaměstnanec dosáhne 67 let, již dále nezaměstnávat, musí to zaměstnanci nejpozději měsíc předem písemně oznámit (tedy nejpozději v měsíci předcházejícímu měsíci, ve kterém zaměstnanec dosáhne 67 let). Zaměstnanec má právo pouze na jednoměsíční výpovědní dobu a nemá některá nárok na některá práva, která souvisí se skončením pracovního poměru (např. právo být u zaměstnavatele znovu zaměstnán jako v případě výpovědi pro nadbytečnost)

Pokud dojde k dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zaměstnanec může pokračovat v práci (ať již u stejného či jiného zaměstnavatele) i po dosažení 67

²³⁵ Více viz §8 zmíněného zákona

let. V tomto případě ale zaměstnanec požívá pouze minimální zaměstnaneckou ochranu.²³⁶

Skončení pracovního poměru se zaměstnancem, který získal nárok na plný invalidní důchod na dobu neurčitou

Pokud si zaměstnavatel nepřeje dále zaměstnávat zaměstnance, kterému vznikl nárok na plný invalidní důchod²³⁷ na dobu neurčitou dle Zákona o národním pojištění, musí dle § 33 LAS zaměstnance svůj úmysl skončit pracovní poměr písemně oznámit bezprostředně poté, co se o rozhodnutí o nároku na tento důchod dozví. Dochází zde tak opět ke kombinaci dvou právních skutečností – právní události (vznik nároku na invalidní důchod) a právního jednání zaměstnavatele – vyjádření vůle zaměstnance dále nezaměstnávat.

Jak v případě dosažení věku, tak v případě získání nároku na invalidní důchod je zákonná úprava flexibilní – zaměstnavatel může, ale nemusí se zaměstnanci, kteří splňují uvedené podmínky, pracovní poměr rozvázat. Své jednání tak může přizpůsobit potřebám podniku.

Uplynutí doby

Právní událost uplynutí doby se týká pracovního poměru na dobu určitou. Úprava pracovního poměru na dobu určitou je ve švédském pracovním právu poměrně odlišná od české úpravy. Hlavní myšlenkou zde je, že pracovní poměr na dobu určitou má trvat po celou dobu, na kterou byl sjednán, tak, aby byl zachován účel a smysl tohoto institutu. Rozvázat pracovní poměr před uplynutím času, na který byl sjednán, lze pouze ve výjimečných případech.

Základním způsobem skončení pracovního poměru na dobu určitou je uplynutí času, na který byl pracovní poměr sjednán nebo dokončení práce, která byla v pracovní smlouvě sjednána. Před uplynutím sjednané doby lze pracovní poměr rozvázat pouze v případě závažného porušení povinností (okamžitou výpovědí). Nicméně, pokud se na

²³⁶ Věkový limit 67 let nahradil v roce 2001 předchozí věkový limit 65 let. Jeho zvýšení bylo odrazem stárnutí populace a rostoucích obav z toho, že stávající penzijní systém nebude dále udržitelný. Zaměstnanec může odejít do penze při zachování nároku na důchod v plné výměře při dosažení 65 let věku. Pokud odejde do důchodu již v 61 letech, nemá nárok na důchod v plné výměře. Viz FAHLBECK, R., MULDER, B.J. *Labour and Employment Law in Sweden*, 3. vyd. Lund: Juridiska fakulteten i Lund, 2009, s.67.

²³⁷ Který není na dobu určitou

tom strany ve smlouvě výslovně dohodnou, je možné pracovní poměr před uplynutím doby (jednostranně) skončit stejným způsobem jako pracovní poměr na dobu neurčitou (tedy zaměstnavatel musí mít k ukončení pracovního poměru výpověď se zaměstnancem objektivní důvod, zaměstnanec může ukončit pracovní poměr bez udání důvodu).²³⁸

Zaměstnanec, který pracuje na dobu určitou a kterého si již zaměstnavatel po uplynutí této doby nepřeje dále zaměstnávat, o tom musí být informován nejméně jeden měsíc před uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán (tuto povinnost má zaměstnavatel za podmínky, že u něj zaměstnanec pracoval v posledních tří letech nejméně dvanáct měsíců). Odlišná pravidla platí pro sezónní pracovníky. Zaměstnavatelovo oznámení musí mít stejné formální i obsahové náležitosti jako výpověď z pracovního poměru na dobu neurčitou – písemná forma, uvedení postupu, jakým se zaměstnanec může domáhat neplatnosti, zda má přednostní právo být znovu zaměstnán atd. Stejný je i způsob doručení.

Jak jsem napsala již výše, švédská pracovněprávní legislativa ohledně dohody jako způsobu skončení pracovního poměru mlčí. Vzhledem k ve švédském pracovním právu vysoce respektované smluvní volnosti a autonomii vůle se ale domnívám, že i v případě pracovního poměru na dobu určitou platí, že pokud by se obě strany dohodly v pracovním poměru před uplynutím sjednané doby dále nepokračovat, pracovní poměr by tím skončil.

Z pohledu flexikurity právní úprava skončení pracovního poměru na dobu určitou chrání v první řadě smysl tohoto institutu jako takového, když umožňuje tento pracovní poměr ukončit jinak než uplynutím doby pouze ve výjimečných způsobech. Ochrana zaměstnance se pak projevuje především v přechodu tohoto pracovního poměru na pracovní poměr na dobu neurčitou – při sjednání doby určité v rozporu se zákonem či překročení zákonných limitů pro dobu určitou. Možnost dohodnout si skončení pracovního poměru na dobu určitou výpovědí předem v pracovní smlouvě je naopak projevem flexibility. I možnost dát okamžitou výpověď při závažném porušení povinností druhé strany je možno považovat za vyjádření flexibility v právní úpravě, která se jinak jeví spíše jako ochranná.

²³⁸ FAHLBECK, R., MULDER, B.J. *Labour and Employment Law in Sweden*, 3.vyd. Lund: Juridiska fakulteten i Lund, 2009, s.66.

5. Srovnání, východiska, využití

Dohoda

Strategie flexikurity při skončení pracovního poměru se projevuje zejména v rámci právních jednání. Dohoda o rozvázání pracovního poměru jako jediné dvoustranné právní jednání je v obou zemích velmi flexibilním institutem. V ČR je upravena v rámci pracovního práva; švédské pracovní zákonodárství dohodu jako způsob skončení pracovního poměru nezná, dohoda se tak řídí obecnými soukromoprávními principy a zejména občanským právem. Z obsahových náležitostí musí být v dohodě dle českého práva uveden pouze den skončení pracovního poměru, dohoda dle švédského práva nemá předepsané žádné náležitosti, obsah je tak zcela nechán na stranách pracovního poměru. Klasicky ale budou součástí dohody podmínky, za kterých pracovní poměr končí (například právě den skončení pracovního poměru či finanční kompenzace). Na rozdíl od české úpravy není ve Švédsku v případě dohody stanovena písemná forma, s ohledem na případné dokazování si ale troufám tvrdit, že strany v rámci právní jistoty sjednávají dohodu právě v písemné podobě. Ani jedna z úprav nepožaduje uvedení důvodů skončení pracovního poměru jako nutné obsahové náležitosti dohody. V případě českého práva je (s ohledem na právo na odstupné) pro zaměstnance výhodné v dohodě důvod skončení pracovního poměru mít. Naopak zaměstnavatel se může z logických důvodů chtít uvedení důvodů vyhnout. Jelikož je dohoda dvoustranným právním jednáním, musejí tedy strany i při řešení tohoto „problému“ dospět k dohodě.²³⁹

Z výše uvedeného vyplývá, že obě úpravy institutu dohody jsou velice flexibilní. Stávající úprava dohody o rozvázání pracovního poměru v rámci českého práva je dle mého názoru odpovídající – z pohledu ochrany je nutná písemná forma a den skončení pracovního poměru, vše ostatní je necháno na dohodě stran. *De lege ferenda* tak u tohoto institutu není v současné době třeba větších změn. Myšlenkou, o které by se dalo uvažovat do budoucna, je přenechání úpravy dohody o rozvázání pracovního poměru občanskému právu (tedy tak, jak je to v současné době například ve Švédsku), tím snížit

²³⁹ Dřívější právní úprava uváděla povinnost uvést do dohody důvody skončení pracovního poměru, pokud o to zaměstnanec požádal. Nyní již zaměstnavatel nemusí tomuto požadavku zaměstnance vyhovět, to lze hodnotit jako oslabení pozice zaměstnance.

ochranu zaměstnance na minimum a nechat samotnou dohodu zcela na stranách pracovního poměru.²⁴⁰

Výpověď

U výpovědi jako u jednostranného projevu flexibility je třeba rozlišovat výpověď ze strany zaměstnavatele od výpovědi ze strany zaměstnance. Zaměstnanci nejsou ani v jedné z právních úprav kladeny při dání výpovědi téměř žádné překážky - není možné mu jako slabší straně pracovního poměru nařizovat, aby v tomto vztahu setrval. Zaměstnanec tak může skončit pracovní poměr výpovědí kdykoliv, bez udání důvodu či z jakéhokoliv důvodu.

V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele je úprava naprosto odlišná. Pracovní právo by mělo v rámci naplňování ochranné funkce chránit především postavení zaměstnance, proto je zaměstnavatel při rozvazování pracovního poměru výpovědí omezen – v české úpravě taxativním výčtem výpovědních důvodů, ve Švédsku institutem objektivního důvodu pro výpověď, který se dále dělí do dvou skupin výpovědních důvodů (na které navazuje rozsáhlá judikatura Pracovního soudu). Je nutno říci, že ačkoliv by se na první pohled mohlo zdát, že zaměstnanec je díky většímu množství výpovědních důvodů v české právní úpravě více chráněn, ve skutečnosti tomu tak není. Téměř všechny výpovědní důvody dle českého zákoníku práce se totiž dají podřadit pod jeden či druhý výpovědní důvod dle švédského práva. Problém vyvstává pouze u trochu netradičního výpovědního důvodu dle § 52 písm. h) ZP. V extenzivním pojetí by se ale nejspíše dal subsumovat pod výpověď z osobních důvodů dle švédského práva.

U švédské právní úpravy výpovědi je nutno rozlišovat mezi výpovědí pro nadbytečnost a výpovědí z osobních důvodů. Pod výpověď pro nadbytečnost dle švédského práva by se daly podřadit výpovědní důvody dle §52 a) – c) českého zákoníku práce, tedy veškeré organizační důvody. Zde je třeba říci, že švédská úprava je ohledně organizačních, ekonomických a jiných podobných změn na jednu stranu velice flexibilní – ani zákon, ani Pracovní soud (který se od hodnocení existence či

²⁴⁰ Viz BEZOUŠKA, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s.65.

neexistence nadbytečnosti zcela distancoval) se zaměstnavateli do výsady kdykoli o nadbytečnosti rozhodnout nijak nevměšuje. Na druhou stranu je zaměstnavatel při výpovědi pro nadbytečnost omezen mnoha pravidly, která plní ochranou funkci, a které české právo nezná – například pravidlo *last – in – first – out* či právo propuštěného zaměstnance na znovuzaměstnání. Z tohoto pohledu je tak možné zkonstatovat, že švédské právo zaměstnavatele ve výběru zaměstnanců poměrně výrazně omezuje, naopak zaměstnavatel v ČR má při výběru zaměstnanců, s kterými rozváže pracovní poměr, volnější ruku. Naopak zajímavým flexibilním prvkem švédské úpravy je možnost zaměstnavatele s maximálně 10 zaměstnanci vyloučit ze stanoveného pořadí výpovědi pro nadbytečnost 2 zaměstnance, kteří mají pro činnost podniku podstatný význam. Je třeba dodat, že ve Švédsku může zaměstnavatel výše uvedená „ochranná“ pravidla vyloučit v kolektivní smlouvě, ve které se se sociálními partnery zároveň dohodne na jiné úpravě výběru zaměstnanců, se kterými skončí pracovní poměr výpovědi pro nadbytečnost. V tomto případě se tak nedá mluvit téměř o žádné ochraně zaměstnanců, ale naopak o velké flexibilitě pro zaměstnavatele. Protože k derogaci zákonných pravidel v praxi velmi často dochází, mohu shrnout, že ač se švédská úprava výpovědi pro nadbytečnost díky množství pravidel chránících zaměstnance může zdát „ochranářštější“, v praxi je naopak pružnější než jí odpovídající česká úprava výpovědi z organizačních důvodů.

Pod výpověď z osobních důvodů dle švédského práva lze podřadit všechny zbývající výpovědní důvody dle českého zákoníku práce. V rámci švédské úpravy je zaměstnanec až nadstandardně chráněn. Dle mého názoru je tato ochrana daleko větší, než v případě odpovídajících důvodů dle českého práva. Povinnosti zaměstnavatele při výpovědi z tohoto důvodu jsou (i díky judikatuře Pracovního soudu) extenzivní – výpověď je až *ultima ratio* – poslední možný krok. Zaměstnavatel má dle švédského práva povinnost učinit vše pro to, aby se zaměstnancův výkon zlepšil, musí se angažovat v případě léčení zaměstnance, poskytnout mu odbornou pomoc, v případě nedostačující kvalifikace mu zajistit přeškolení apod. Takové povinnosti zaměstnavatel v ČR nemá, právní úprava je tak u nás v tomto ohledu flexibilnější.

V rámci ochrany zaměstnance je zaměstnavatel u obou výpovědních důvodů dle

švédského práva také povinen snažit se zaměstnance převést na jinou práci – takovou povinnost české právo, minimálně u některých výpovědních důvodů, vůbec nezná.²⁴¹

Co se týče ochrany určitých skupin osob před výpovědí, je třeba říci, že česká a švédská úprava jdou odlišným směrem. Český zákoník práce chrání před výpovědí extenzivní výčet skupin zdravotních a jiných událostí, do kterých pokud se zaměstnanec dostane, nemůže s ním zaměstnavatel skončit pracovní poměr výpovědí. Je logické, že zákon tento přísný režim následně pro určité výpovědní důvody a skupiny osob rozvolňuje, i přesto je ale tento institut silným ochranným prvkem v rámci skončení pracovního poměru výpovědí. Domnívám se, že tato široce poskytovaná ochrana je v určitých případech až zbytečně velká a brání zflexibilnění celého institutu výpovědi. Naopak Švédsko chápe ochranu před výpovědí zejména v rámci nutnosti mít pro výpověď objektivní důvod. Zvláštní ochranu pak požívají pouze specifické skupiny zaměstnanců - například členové orgánů odborové organizace či zaměstnanci, kterým je přidělena určitá práce s ohledem na jejich zdravotní postižení (ti jsou pak vyjmuti z obecného pravidla last – in – first – out a zůstávají zaměstnání). Například těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci na rodičovské dovolené tak nepožívají zvláštní zákonnou ochranu (na rozdíl právní úpravy ČR, kde jsou tito zaměstnanci jak při výpovědi, tak při okamžitém zrušení pracovního poměru chráněni nejvíce ze všech skupin). Zaměstnancům na rodičovské dovolené však dle švédského práva začne výpovědní doba (v případě výpovědi pro nadbytečnost) běžet až po částečném nebo úplném návratu z této dovolené. To se dá z pohledu úpravy, která jinak nechrání téměř nikoho, považovat za výrazný prvek ochrany. Je možné uzavřít, že z hlediska možného zákazu výpovědi zaměstnancům je česká úprava ve vztahu k zaměstnanci o mnoho ochranářšší než srovnávaná úprava švédská.

Výpovědní doba je základním ochranným prvkem při skončení pracovního poměru v obou zemích. V úpravě institutu výpovědní doby se ale právní úpravy liší. Český zákoník práce počítá s dvouměsíční délkou výpovědní doby, která může být prodloužena individuální smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dle českého práva není na rozdíl od právní úpravy některých států délka výpovědní doby odstupňovaná dle délky pracovního poměru. Podle mého názoru je ale odstupňování

²⁴¹ Více k této problematice u výpovědních důvodů § 52 písm. d) a e) ZP viz 2. kapitola této práce.

délky výpovědní doby do dlouhého časového úseku (výjimkou není půlroční, či dokonce roční výpovědní doba) nástrojem, který nepřispívá k pružnosti tohoto institutu. Smyslem výpovědní doby je po určitý (spíše kratší) časový úsek zachovat pracovní poměr, tím i příjem zaměstnance, a poskytnout mu čas na nalezení nového zaměstnání, smyslem by naopak nemělo být „násilné“ prodlužování pracovního poměru. Je těžké si představit, že zaměstnanec, který ví, že s ním již zaměstnavatel dále nepočítá, ale přesto je pro něj v řádu několika měsíců povinen vykonávat práci, bude tuto práci vykonávat tak kvalitně a svědomitě, jako kdyby neběžela žádná výpovědní doba. Z pohledu obou stran – tedy mnou předpokládané neochoty zaměstnance odvádět kvalitní práci a tím způsobené možné finanční či jiné ztráty na straně zaměstnavatele je odstupňování délky výpovědní doby ne zcela zdařilým řešením. Na druhou stranu je ale třeba chápat úmysl zákonodárce ochránit zaměstnance, který již pro zaměstnavatele pracují určitou dobu a skončením pracovního poměru se dostanou do nepříznivé situace (např. bude se muset vyrovnat s konkurenčním prostředím na trhu práce, tedy se situací, od které měli vzhledem k dlouhotrvajícímu zaměstnání odstup; vyšší věk může být také jedním z faktorů, které ztíží jejich pozici při hledání nové práce apod.).

Mnou porovnávaná švédská úprava se na rozdíl od české řadí k úpravám s odstupňovanou délkou výpovědní doby : základní délka pro obě strany pracovního poměru je jeden měsíc, nicméně v zájmu ochrany zaměstnance se s délkou pracovního poměru výpovědní doba navyšuje a pohybuje se mezi 2 (pro pracovní poměr, který trvá 2-4 roky) až 6 měsíci (pokud pracovní poměr trvá nejméně 10 let). Stanovení výpovědní doby trvající 1 měsíc je poměrně flexibilním ustanovením a dobou, za kterou se dají vyřídit administrativní a jiné záležitosti související se skončením pracovního poměru; z pohledu zaměstnance se úprava také jeví rozumně - po doručení výpovědi (ať již kteroukoliv ze stran) ve stávající práci stráví navíc v rámci výpovědní doby relativně únosnou dobu. Nicméně odstupňování délky výpovědní doby až do 6 možných měsíců, nehledě na to, že v kolektivní smlouvě může být dohodnuta (a často také je) výpovědní doba ještě delší, je dle mého názoru ustanovením až příliš ochranným, neprospívá flexibilitě pracovněprávních vztahů a jeví se jako přílišné prodlužování pracovního poměru, který již do budoucna není pro strany perspektivní. Na druhou stranu je třeba se na toto ustanovení dívat s ohledem na celkově spíše ochrannářskou povahu švédské pracovněprávní úpravy skončení pracovního poměru.

Domnívám se, že v úpravě základní jednoměsíční výpovědní doby bychom si ze švédské právní úpravy mohli vzít inspiraci pro výpovědní dobu *de lege ferenda* v České republice. Dvou, či maximálně tříměsíční výpovědní dobu (tedy jakýsi ochranný nadstandard) bych pak navrhovala pro zaměstnance, kteří již u zaměstnavatele pracují po určitou dobu. Tříměsíční výpovědní doba (jako nejdelší možný časový úsek daný zákonem) by byla pro zaměstnance, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnání např. minimálně deset let a jsou tak skupinou, která by v případě výpovědi byla nejspíše nejvíce ohrožená při hledání nové práce. Pokud bychom nešly cestou prodlužování výpovědní doby v závislosti na délce poměru, ale například cestou odlišné výpovědní doby pro jednotlivé výpovědní důvody, pak by navrhovaná úprava mohla být takováto: základní jednoměsíční výpovědní doba by zůstala stejná jako ve výše uvedeném návrhu; vyšší dvouměsíční výpovědní doba by pak byla pouze pro zaměstnance, kteří dostali výpověď z organizačních důvodů. Zaměstnancům, kteří dostali výpověď z ostatních výpovědních důvodů (spočívajících zejména v osobě zaměstnance), by tak svědčila pouze základní výpovědní doba. Taková úprava se jeví logickou zejména z pohledu zaměstnavatele – ten by neměl mít povinnost po dlouho trvající výpovědní dobu zaměstnávat zaměstnance, který nesplňuje požadavky či předpoklady pro výkon práce, porušuje povinnosti apod.²⁴² V rámci smluvní volnosti bych i nadále nechala stranám prostor se případně dohodnout na jiné (delší) výpovědní době, než je výpovědní doba zákonná. Velmi flexibilním institutem by mohla být do budoucna možnost dohodnout se i na výpovědní době kratší, než je výpovědní doba daná zákonem.

V rámci české úpravy výpovědní doby bych také ráda zmínila nekoncepčnost stanovení počátku výpovědní doby na první den kalendářního měsíce následujícího po po doručení výpovědi. V praxi tak jsou značné rozdíly v trvání zbývajících částí pracovního poměru po doručení výpovědi. Zaměstnanec, kterému je doručena výpověď 1. března, stráví fakticky v zaměstnání jeden měsíc navíc oproti zaměstnanci, kterému je výpověď doručena až ke konci měsíce. *De lege ferenda* by tam mohl být počátek výpovědní doby stanoven ke dni doručení, a tím by byly podmínky nastaveny stejně pro všechny zaměstnance.

²⁴² Více ohledně tohoto druhého návrhu *de lege ferenda* viz HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 102.

Výpověď je citelným zásahem do vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Lze si proto představit, že zaměstnanec nebude mít zájem u zaměstnavatele v průběhu výpovědní doby nadále pracovat. Ani zaměstnavatel nemusí mít na dalším výkonu práce zaměstnance ve výpovědní době zájem. *De lege ferenda* se tak nabízí otázka, zda ochranu zaměstnance prostřednictvím výpovědní doby, či alespoň její části, nenahradit finanční kompenzací - tzv. vykoupením se ze zaměstnání, které by zaměstnanci garantovalo po určitou dobu jisté finanční zajištění. Došlo by tak k zflexibilnění právní úpravy, která by poskytovala poměrně rychlý a jednoduchý prostředek, jak pracovní poměr pomocí finančního vyrovnání ukončit. Následně by k ochraně zaměstnance přistoupily politiky zaměstnanosti.

V rámci platné právní úpravy neexistuje mnoho možností, jak v případě ukončení pracovního poměru výpovědní dobu „obejít“. Zaměstnavatel se může pokusit dosáhnout u zaměstnance dohody o rozvázání pracovního poměru, nicméně v případě, že se mu to nepodaří, musí pro ukončení pracovního poměru využít institutu výpovědi. Ve výpovědní době pak např. přestane přidělovat práci (překážka v práci na straně zaměstnavatele – zaměstnanec je tedy doma a dostane náhradu mzdy), či přikáže zaměstnanci dovolenou. Institut vykoupení ze zaměstnání se tak jeví jako pružný nástroj, který by mohl vyřešit situaci obou stran pracovního poměru. Až praxe by ale ukázala, zda je to nástroj perspektivní. V případě zaměstnavatele si lze představit, že by byl schopen a ochoten kompenzovat zaměstnanci ztrátu zaměstnání finančním obnosem, který by se rovnal ušlému výdělku zaměstnance za výpovědní dobu. Na druhé straně si ale nejsem jista, zda by zaměstnanec v případě vykupování se ze zaměstnání byl ochoten podobnou finanční kompenzaci poskytnout zaměstnavateli. Snad v případě, pokud již získal nové pracovní místo a měl tak jistotu finančního příjmu. I přesto si ale myslím, že právě u neochoty zaměstnanců vykoupení se ze zaměstnání ve větší míře používat by tento institut mohl v praxi narazit.²⁴³

Posledním návrhem *de lege ferenda* ohledně výpovědi je odklon od taxativního výčtu výpovědních důvodů tak, jak je zná současný zákoník práce, a naopak inspirování se švédským právem, kde existují dva základní, široce vymezené výpovědní důvody,

²⁴³ Více o vykoupení se ze zaměstnání viz HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 95-97.

jejichž obsah dotváří judikatura. Tato úprava je dle mého názoru flexibilnější a poskytuje větší prostor pro posouzení individuálních okolností daného případu.

Okamžité zrušení pracovního poměru / okamžitá výpověď

Okamžité zrušení pracovního poměru dle českého práva je stejným institutem jako švédská výpověď bez výpovědní doby (tzv. okamžitá výpověď). Z pohledu flexikurity jsou obě úpravy flexibilními nástroji, jak za splnění určitých podmínek rychle rozvázat pracovní poměr. Obě porovnávané úpravy jsou si navíc podobné. České okamžité zrušení pracovního poměru je podmíněno dvěma důvody jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Švédské právo stejně jako v případě klasické výpovědi používá obecné formulace „hrubé zanedbání povinností vůči zaměstnavateli“, popřípadě „závažné neplnění povinností vůči zaměstnanci“. V obou zemích tak bude záležet na individuálních okolnostech daného případu, ve Švédsku má navíc velký prostor pro dotváření práva opět judikatura. V rámci české i švédské právní úpravy má zaměstnavatel povinnost předem informovat, popřípadě projednat okamžité propuštění s odborovou organizací. Podle švédské úpravy má navíc zaměstnavatel povinnost seznámit s okamžitým rozvázáním pracovního poměru i samotného zaměstnance, a to minimálně týden předem. Takové ustanovení jde dle mého názoru proti samotnému smyslu institutu okamžité výpovědi, nicméně je třeba chápat úmysl poskytnout druhé straně alespoň minimální ochranu. Povinnost seznámit zaměstnance s okamžitým zrušením pracovního poměru předem české právo vůbec nezná. Pro zachování právní jistoty je v obou úpravách nutná písemná forma, jinak se jedná o zdánlivé právní jednání dle českého práva a o neplatné jednání dle práva švédského (v obou úpravách tedy jde o stejné konsekvence jako v případě klasické výpovědi).

Důvody pro okamžité skončení pracovního poměru jsou závažné, proto jsou dle českého práva chráněny pouze tři skupiny osob – těhotné, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanci na rodičovské dovolené. Švédská právní úprava takového omezení nezná, zaměstnavatel může dát okamžitou výpověď komukoliv.

Stávající česká úprava skončení pracovního poměru je dle mého názoru odpovídající a není třeba větších změn. Ze švédského pohledu by mohlo být námětem pro českou právní úpravu *de lege ferenda* nahrazení současných důvodů, za kterých je možno okamžitě zrušit pracovní poměr, obecnějším vymezením, jež by mohlo pružněji

reagovat na případy, které se mohou v praxi vyskytnout. Zároveň by zde byl větší prostor pro dotváření práva judikaturou.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době / pracovní poměr na zkoušku

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je specifickým institutem, který se zčásti liší od skončení pracovního poměru na zkoušku, upravené švédským pracovním právem. Tento švédský institut je víceméně pouze speciální dobou určitou, v rámci které mají obě strany právo bez uvedení důvodu rozvázat tento pracovní poměr před nebo při jeho uplynutí. Často bývá využíván jako první zaměstnání například u absolventů. Po uplynutí tohoto pracovního poměru na zkoušku je se zaměstnancem, který se osvědčí, uzavřen klasický pracovní poměr na dobu neurčitou (popřípadě sám pracovní poměr na zkoušku ze zákona přejde na pracovní poměr na dobu neurčitou). Zaměstnavatel dle švédského práva není v případě skončení pracovního poměru na zkoušku nijak omezen a pracovní poměr může rozvázat s jakýmkoliv zaměstnancem, což je ve srovnání s ČR flexibilnější úprava. Zajímavostí u švédského práva je povinnost zaměstnavatele oznámit zaměstnanci skončení pracovního poměru na zkoušku alespoň dva týdny předem, což české právo nezná. Tyto dva týdny bychom mohli považovat za jakousi „výpovědní dobu“, neboť obě strany již ví, že pracovní poměr již nebude dále pokračovat, ale přesto v něm ještě musí po dva týdny setrvat (v případě, že nedojde v průběhu „výpovědní doby“ ke skončení pracovního poměru jiným způsobem). Tuto úpravu české právo nezná. Dle české právní úpravy může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec zrušit pracovní poměr ve zkušební době bez udání důvodu či z jakéhokoli důvodu. Zaměstnanec je chráněn „pouze“ v prvních 15 dnech dočasné pracovní neschopnosti – v tomto období s ním není možné rozvázat pracovní poměr. Toto ustanovení se jeví poměrně nekoncepčně – pokud má zkušební doba plnit svůj smysl, tak by případnému zrušení pracovního poměru ve zkušební době neměly být kladeny žádné překážky. Celou situaci je možné chápat i naopak – pokud je před běžnou výpovědí chráněno poměrně velké množství sociálních událostí, je otázkou, proč je u zkušební doby chráněn pouze dočasně práce neschopný zaměstnanec (pokud pomineme úmysl zákonodárce zabránit tomu, aby se zaměstnavatel vyhnul placení náhrady mzdy). Bylo by zajímavé zamyslet se nad případným sjednocením této úpravy.

Zajímavou právní úpravou *de lege ferenda* by také byla možnost sjednat se zaměstnancem zkušební dobu i v průběhu trvání pracovního poměru, pokud by mu byl

například zásadně změněn druh práce, byl by převeden na jinou práci či by byl povýšen a vykonával jiné úkoly než doposud apod. V tomto případě by pak měly strany novou možnost ověřit si fungování pozměněného pracovního vztahu a eventuálně příležitost zrušit pracovní poměr bez uvedení důvodu či z jakéhokoliv důvodu i v této „nové“ zkušební době.

Jinak je ale dle mého názoru stávající česká právní úprava odpovídající a z pohledu flexikurity je jak švédský, tak zejména český institut spojený se zkušební dobou rychlým a pružným prostředkem, jak rozvázat pracovní poměr, ve kterém si ať už kterákoli ze stran nepřeje dále pokračovat.

Hromadné propouštění

V úpravě hromadného propouštění se projevuje ochrana zaměstnance. V obou mnou porovnávaných úpravách spočívá ochrana v informování a projednání hromadného propouštění se sociálními partnery a informování úřadů služeb zaměstnanosti (u nás pobočky Úřadu práce). Smyslem institutu hromadného propouštění v obou zemích je vytvořit zaměstnancům adekvátní podmínky a informovat orgány zaměstnanosti. Z pohledu české úpravy je v rámci ochrany zaměstnance důležité i ustanovení o prodloužení pracovního poměru, pokud zaměstnavatel opožděně informuje Úřad práce o rozhodnutí o hromadném propouštění. Pracovní poměr v tom případě neskončí dříve, než 30 dní po doručení tohoto rozhodnutí. V rámci švédské právní úpravy je zajímavý fakt, s jak velkým časovým předstihem musí zaměstnavatel orgány zaměstnanosti informovat (výjimkou není povinnost oznámit propouštění 6 měsíců předem). Při pohledu *de lege ferenda* je nutno vyjít z toho, že hromadného propouštění je institutem, který vychází zejména z práva EU, a tudíž zde není nijak velký prostor pro případné změny.

Odstupné

Odstupné plní z pohledu flexikurity v obou úpravách výraznou ochrannou funkci. Povinnost poskytnout zákonné odstupné je v ČR dána při skončení pracovního poměru výpovědí (a dohodou z týchž důvodů) u čtyř výpovědních důvodů, z nichž u organizačních důvodů je toto odstupné odstupňováno dle délky pracovního poměru. Ve Švédsku naopak zákonná povinnost poskytnout odstupné neexistuje. Přesto je institut odstupného klasickou součástí zejména kolektivních smluv, popřípadě individuálních

smluv a je často zaměstnavatelem poskytováno i v případě rozvázání pracovního poměru dohodou. Ačkoliv tak povinnost odstupného není stanovena zákonem, zaměstnanec má na tuto finanční kompenzaci často nárok.

Současná zákonná úprava odstupného v českém zákoníku práce je dle mého názoru odpovídající a není třeba větších změn. Zaměstnavateli a zaměstnanci navíc nic nebrání v tom, aby se dohodli na poskytnutí odstupného i při výpovědi z jiných výpovědních důvodů či poskytnutí smluvního odstupného nad rámec odstupného zákonného. K tomu se zaměstnavatel může zavázat v individuální smlouvě, v kolektivní smlouvě i ve vnitřním předpise. Smluvní odstupné jako doplněk odstupného daného zákonem je dle mého názoru velice flexibilní institut a je třeba jeho využívání podporovat.

Odborové organizace při skončení pracovního poměru

Působení odborových organizací je další formou ochrany zaměstnance. Je nutno říci, že právní úprava tohoto institutu je v obou zemích podobná. V některých případech je dle českého práva třeba souhlasu odborové organizace (pokud se skončení pracovního poměru týká člena orgánu odborové organizace), ve většině případů má ale zaměstnavatel povinnost skončení pracovního poměru výpovědí a okamžitým zrušením pouze konzultovat. S ostatními způsoby skončení pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost odborovou organizaci seznámit. Švédská úprava je oproti tomu o něco přísnější – kromě specifické ochrany vybraných členů orgánů odborové organizace má u všech způsobů skončení pracovního poměru, které spočívají v právním jednání (kromě dohody, která není pracovním právem upravena), povinnost jak zaměstnance, tak jeho odborovou organizaci, o plánovaném skončení pracovního poměru informovat. Zaměstnanec a odborová organizace mají právo o všech způsobech skončení pracovního poměru zahájit vyjednávání a zaměstnavatel má povinnost jim vyhovět. U členů odborové organizace se oproti české právní úpravě nevyžaduje ke skončení jejich pracovního poměru souhlas, ale právní úprava zde jde ještě dále - zákon za splnění určitých podmínek upřednostňuje jejich setrvání v zaměstnání na úkor skončení pracovního poměru s jinými zaměstnanci. Dá se shrnout, že právní úprava v obou zemích reflektuje postavení odborů a roli, jakou v pracovněprávních vztazích jako zástupci zaměstnanců hrají, s tím, že ve Švédsku jsou povinnosti, respektive omezení vůči zaměstnavateli, nastavena o trochu přísněji než v ČR.

Právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru

Z právních událostí vedoucích ke skončení pracovního poměru je třeba zmínit v prvé řadě uplynutí doby, kterou končí pracovní poměr na dobu určitou. Možnosti skončení pracovního poměru na dobu určitou jsou v obou srovnávaných úpravách odlišné, to souvisí zejména s rozdílným chápáním institutu pracovního poměru na dobu určitou jako takového v obou zemích. Smyslem tohoto pracovního poměru dle švédského pracovního práva je jeho uzavření právě na určitý časový úsek (popřípadě na dokončení určitých prací), který by měl být dodržen, tak, aby byl zachován účel tohoto institutu. Možnost rozvázat pracovní poměr na dobu určitou je výrazně omezena, lze tak učinit pouze ve výjimečných případech – v případě závažného porušení povinností okamžitou výpovědí, či klasickou výpovědí – v tom případě si ale tuto možnost musí strany v pracovní smlouvě výslovně sjednat. Naopak v české právní úpravě je možné, aby pracovní poměr na dobu určitou skončil jak uplynutím doby, tak stejnými způsoby jako pracovní poměr na dobu neurčitou (bez nutnosti si tuto možnost předem dohodnout). Strany pracovního poměru na dobu určitou tak u nás mají velkou škálu možností, jak pracovní poměr skončit. V rámci institutu pracovního poměru na dobu určitou se projevuje i silná míra ochrany zaměstnance – při sjednání doby určité v rozporu s právními předpisy, či při pokračování pracovního poměru i po uplynutí doby s vědomím zaměstnavatele, přechází dle českého práva tento pracovní poměr na dobu neurčitou. Podobně je tomu ve Švédsku, kde v případě překročení zákonné maximální délky pracovního poměru na dobu určitou poměr přechází na dobu neurčitou. V případě sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se zákonem prohlásí Pracovní soud na návrh zaměstnance, že tento pracovní poměr je platný na dobu neurčitou. Lze zde zmínit i ochranu zaměstnance u pracovního poměru na zkoušku. Pokud zaměstnavatel dle švédského práva zaměstnanci nejpozději při uplynutí zkušební doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, neoznámí, že si nepřeje v pracovním poměru pokračovat, pracovní poměr na zkoušku přechází automaticky ze zákona na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Ve Švédsku je narozdíl od české právní úpravy možnost skončení pracovního poměru vázána na dosažení věku – konkrétně 67 let. Je však nutné, aby k této právní události přistoupilo ještě právní jednání zaměstnavatele - musí zaměstnanci oznámit, že na jeho dalším zaměstnávání netrvá. To samé platí v případě dosažení nároku na plný

invalidní důvod na dobu neurčitou. Ani jeden z výše uvedených způsobů skončení pracovního poměru české právo nezná. Naopak smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele jako fyzické osoby a úřední rozhodnutí nezná jako způsob skončení pracovního poměru švédské pracovní právo, ač minimálně smrtí zaměstnance v praxi ke skončení pracovního poměru dochází

Závěr

V rámci této diplomové práce jsem se snažila popsat a zejména srovnat instituty skončení pracovního poměru v České republice a ve Švédsku z pohledu flexikurity, a zároveň navrhnout pro českou právní úpravu změny *de lege ferenda*. V první kapitole jsem se zabývala samotným konceptem flexikurity. Flexikurita je v posledních letech často skloňovaným pojmem nejen na poli pracovního práva, ale i v na něj navazujících systémech politik zaměstnanosti. Zjednodušeně by se dal koncept flexikurity definovat jako politická strategie, která se snaží zvýšit zároveň flexibilitu trhu práce na straně jedné a ochranu zaměstnání na straně druhé. Dobré zkušenosti některých evropských států ukázaly, že koncept flexikurity má svůj význam při řešení problémů trhu práce, a tím i potenciál pro možné využití ostatními státy, potažmo Evropskou unií jako celku. Jako nejúspěšnější model flexikurity je uváděn dánský „golden triangle“, který kombinuje flexibilní formy ujednání, tedy snadnou možnost přijímání a propuštění zaměstnanců, s kvalitní aktivní politikou trhu práce a štedrým zabezpečením v nezaměstnanosti.

Na dánský model flexikurity, tedy model flexikurity v původním slova smyslu, navazuje druhá kapitola, jež pojednává o jednotlivých složkách tohoto modelu a jejich nynější podobě u nás a ve Švédsku. Tyto složky zároveň odpovídají Evropskou komisí navrženým čtyřem sférám regulace trhu práce, v rámci kterých se může flexikurita v jednotlivých státech prosadit. Tato kapitola se může zdát na první pohled jako nekoncepční, věřím však, že v rámci uchopení pojmu flexikurity jako celku, tedy jako přístupu k trhu práce, je důležité charakterizovat nejen ochranu pracovních míst, čemuž se věnuje podstatná část této diplomové práce, ale i ostatní prvky, které mají při provádění politiky flexikurity důležitý význam. Domnívám se proto, že kapitola má v rámci práce své opodstatnění.

Klíčové pro celou práci jsou třetí až pátá kapitola. Zde jsem analyzovala jednotlivé instituty skončení pracovního poměru v ČR a ve Švédsku z pohledu flexikurity, následně provedla jejich srovnání a uvedla některé návrhy *de lege ferenda*. Právní úprava skončení pracovního poměru je v České republice strukturovanější a přehlednější než ve Švédsku, což je dáno soustředěním veškeré materie výhradně v zákoníku práce, zatímco odpovídající švédská úprava je roztržena do několika zákonů,

a dále i soudních rozhodnutí a kolektivních smluv. Je třeba říci, že instituty srovnávaných právních úprav jsou si podobné. Výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době v české, a jim odpovídající instituty ve švédské úpravě, jsou nejvýraznějšími prvky jednostranné flexibility, která je ovšem omezena ve prospěch ochrany zaměstnance. Míra tohoto omezení je ve srovnávaných úpravách odlišná. Tak zejména u výpovědi pro nadbytečnost dle švédského práva se dá říci, že při vyloučení zákonných ochranných pravidel zaměstnanci není poskytována téměř žádná ochrana a tento výpovědní důvod je tak institutem flexibilnějším, než odpovídající organizační důvody jako výpovědní důvody dle českého zákoníku práce. V případě výpovědi z osobních důvodů je tomu naopak. Zde je švédská právní úprava silně ochranná, česká úprava se naopak jeví jako relativně flexibilnější, kdy umožňuje zaměstnavateli se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí ukončit, aniž by mu stanovovala takové povinnosti, jaké má zaměstnavatel ve švédské právní úpravě. Švédská judikatura posledních let dle některých odborníků nabourává tradiční představu o silném švédském ochranném zákonodárství při skončení pracovního poměru. Tomuto názoru lze ale oponovat, neboť výraznější flexibilita se projevuje právě pouze u výpovědního důvodu pro nadbytečnost, druhý výpovědní důvod má doposud silnou ochrannou povahu, stejně tak jako okamžitá výpověď. V posledních letech probíhají ve Švédsku debaty, iniciované zejména organizacemi zaměstnavatelů, o nutnosti reformy zákonných pravidel ochrany zaměstnance, zejména pak pravidla last – in – first – out a jeho nahrazení například pravidly zohledňujícími především zaměstnancovu kvalifikaci.²⁴⁴ Postoj v současnosti již bývalé středopravicové vlády k těmto návrhům byl záporný, nynější středolevicová vláda dle mého názoru zaujme stejné stanovisko. Bude ale zcela jistě zajímavé sledovat, jak se tato problematika bude dále vyvíjet.

Zásadní rozdíl mezi oběma zeměmi je v úpravě ochrany zaměstnance ve smyslu české „ochranné doby“ u výpovědi, popřípadě zákazu okamžitého zrušení pracovního poměru. Termín ochranná doba ani jemu podobný institut švédské právo nezná a až na malé výjimky zaměstnance před skončením pracovního poměru nechrání. Ani tak v českém právu extenzivně chráněné skupiny osob jako jsou těhotné zaměstnankyně,

²⁴⁴ Další návrhy na reformu těchto pravidel viz Rönmar, Mia. Flexicurity, ..s.12.

zaměstnankyně na mateřské a zaměstnanci na rodičovské dovolené, nepožívají v rámci švédského práva žádnou zvláštní ochranu. Na příkladu Švédska je ale možné vidět, že ačkoli nemá extenzivní ochranu jednotlivých zdravotních a jiných událostí, do kterých se zaměstnanec může dostat, institut výpovědi či okamžitého zrušení přesto dobře funguje a není v praxi zneužíván. Česká právní úprava se tak v tomto ohledu jeví až příliš ochranářským dojmem. V tom vidím do budoucna, spolu se změnami navrhovanými již v páté kapitole, velkou výzvu, jak zflexibilnit skončení pracovního poměru v české právní úpravě.

Seznam zkratk

ČR	Česká republika
EU	Evropská Unie
LAS	Lag om anställningsskyd (Zákon o ochraně zaměstnání)
LZSP	Listina základních práv a svobod
OZ	občanský zákoník
NS ČR	Nejvyšší soud ČR
Sp. zn.	spisová značka
ZP	zákoník práce

Seznam použité literatury a pramenů

Knižní publikace :

ANDRAŠČÍKOVÁ, M., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*, Olomouc : ANAG, 2015, 1256 s. ISBN 978-80-7263-921-2.

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

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

BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce : komentář*, 2. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010, 1123 s. ISBN 978-80-7400-317-2.

BEZOUŠKA, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9.

EKLUND, R., SIGEMAN, T., CARLSON, L. *Swedish labour and employment law : cases and materials*, Uppsala : Iustus, 2008, 518 s. ISBN 9176786692.

FAHLBECK, R., MULDER, B.J. *Labour and Employment Law in Sweden*, 3. vyd. Lund: Juridiska fakulteten i Lund, 2009. ISBN 978-91-544-0108-6.

FAHLBECK, M. *Labour law in Sweden: A brief outline* 2. vyd., Lund : Juridiska föreningen, 1981. ISBN 91-544-1251-X.

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

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

HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80903786-04-9.

HŮRKA, P. a kolektiv, *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku : s podrobným komentářem k 1.4.2012*, 2. akt. a rozš. vyd. Olomouc : ANAG, 2012, 1007 s. ISBN 978-80-7263-727-0.

NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*, 1. vyd. Praha: VÚPSV 2010, 35 s. ISBN 978-80-7416-057-8. Dostupné z < http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf> [vid. 2015-04-10].

NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 72 s. ISBN 978-808-7007891. Dostupné z < http://flexicurity.cz/wp-content/uploads/flexicurity_hledani_rovnovahy.pdf> [vid 2015-04-10].

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

Employment in Europe 2006. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
Unit D.1. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006, 291 s. ISBN 92-790-2642-9.

Odborné články :

ANXO, D., Thematic Article on „Flexicurity“ Sweden, *Contribution to the EEO Autumn Review 2006, European Employment Observatory*, Brussels, 2006, 14 s. Dostupné z http://www.metiseurope.eu/content/pdf/flexicurite/21_sweden.pdf [vid. 2015-04-09].

ATKINSON, J. 1984. “*Manpower strategies for flexible organisations*”, in *Personnel Management*, Vol. 16, No. 8 (Aug.), s. 28–31. Dostupné z <<http://www.elearnuk.co.uk/uploads/courses/566.pdf>> [vid. 2015-04-10].

EKLUND, R. Who is afraid of the temporary agency work directive? In R. Eklund; R. Hager; J. Kleineman; H.-A. Wängberg (Eds.), *Skrifter till Anders Victorin's mine*, Uppsala: Iustur Förlag, 2009, s. 139–166.

FISCHER, J., The Swedish labour market model: performance under outside pressure, In *ECFIN country focus : economic analysis from the European Commission's Directorate-General for Economic and Financial Affairs.*, Vol 3, 2006. Dostupné z < http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication1314_en.pdf> [vid. 2015-04-10].

HEYES, J. Flexicurity, employment protection and the jobs crisis, In *Work, Employment & Society*, 2011 25: 642-657.

KEUNE, M. Flexicurity: a Contested Concept at the Core of the European Labour Market Debate, In *Intereconomics* Vol. 43, 2, s. 92-98. Dostupné z <http://www.sociologyofeurope.unifi.it/upload/sub/Presentazioni/Keune%20intereconomics_92-98.pdf> [vid.2015-04-11].

MADSEN, P. K. The Danish model of „flexicurity“ – A paradise with some snakes. In *Labour market and social protections reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?*, Aldershot: Ashgate, 2002, 518 s.

OBADIC, A. *The Danish flexicurity labour market policy concept*. Working Paper Series. Paper Number 09-04, 2009, 15 s. Dostupné z <<http://hrcak.srce.hr/file/201930>> [vid. 2015-04-10].

PICHT, J. *Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1.1.2012*, Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2012 na téma Závislá práce a její podoby, 2012. Dostupný z <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/002.html> [vid.2015-04-09].

RÖNNMAR, M. FLEXICURITY, EMPLOYABILITY AND CHANGING EMPLOYMENT PROTECTION IN A GLOBAL ECONOMY: A study of labour law developments in Sweden in a European context, ILERA (IIRA) World Congress 2012. 26 s. Dostupné z : <<http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/Ronnmarmia%20AnnNumhauserHenning.pdf>> [vid. 2015-04-10].

RÖNNMARM., NUMHAUSER-HENNING, A. Swedish Employment Protection in Times of Flexicurity Policies and Economic Crisis, (2012) 28 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 4.vydání, s. 443–467.

WILTHAGEN, T. Flexicurity : A new paradigm for labour market polici reform?, WZB Discussion Paper, No. FS I 98-202, 1998, 35 s. Dostupné z <<http://www.econstor.eu/bitstream/10419/43913/1/24640552X.pdf>> [vid. 2015-04-10].

WILTHAGEN, T. The Flexibility-Security Nexus: New approaches to regulating employment and labour markets. Paper for the *British Journal of Industrial Relations* “The Politics of Employment Relations” Conference, 2002, 36 s. Dostupné z <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.196.6949&rep=rep1&type=pdf> [vid. 2015-04-10].

WILTHAGEN, T., TROS, F. The Concept of „flexicurity“: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer* 2/04 , 2004, 166-186. Dostupné z < <http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf>> [vid.2015-04-09].

TANGIAN,A. Is Europe ready for flexicurity? empirical evidence, critical remarks and a reform proposal. In: *Intereconomics*, Vol. 43, No. 2, 2008, s. 99-111.

Internetové zdroje a jiné zdroje :

CAZES,S., NESPOROVA, A., *Labour Markets in Transition : Balancing flexibility and Security in Central and Eastern Europe*, International Labour Office, Geneva, 2003, 148 s. Dostupné z < <http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/03-89bis.pdf>> [2015-04-10].

MAGNUSSON,L. The Swedish Labour Market Model in a Globalised World, Report by the *Fridrich Ebert Stiftung, Referat für westliche Industrieländer*, 2007. Dostupné z < <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/stockholm/05005.pdf>> [vid. 2015-04-09].

PHILIPS, K., EAMETS, R. *Approaches to flexicurity : EU models*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. Dostupné z <https://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf> [vid. 2015-04-10].

RAMBERG,L. *An Introduction to Swedish Employment Law*, Law Europe EEIG. Dostupné z < http://www.laweurope-international.com/documents/men_04_practice_03_09.pdf> [vid. 2015-03-30].

STORRIE,D. *Collective Dismissals In Belgium, France, Germany, Sweden and the UK: Some legal, institutional and policy perspectives*, MIRE, 2007. Dostupné z < <http://www.mire-restructuration.eu/docs/Collect.redundancies%20EN.pdf>> [vid. 2015-04-07].

URBAN, L. *Lisabonská strategie*, Euroskop. Dostupné z <<https://www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie/>> [vid.2015-04-11].

VEČERNÍK, J. Labour market flexibility, employment and social security : Czech Republic. In *Employment Paper Series*, Employment paper 2001/27,International

Labour Office, Geneva, 2001, 100 s. Dostupné z
<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_142349.pdf> [vid. 2015-04-10].

Agenda for new skills and job, European Commission. Dostupné z
<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=en>> [vid. 2015-04-10].

Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy.
Výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255. Dostupné z
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf> [2015-04-09].

Commission adopts European Economic Recovery Plan, European Commission, 2009.
Dostupné z
<http://ec.europa.eu/economy_finance/articles/eu_economic_situation/article13502_en.htm> [vid. 2015-04-09].

Employing Staff – Contracts and Conditions. Business Sweden. Dostupné z
<<http://www.investstockholm.com/Documents/Invest%20Sweden/Employing%20staff%20-%20contracts%20and%20conditions.pdf>> [vid. 2015-04-08].

Flexikurita v době krize, Evropský Integrační tým ČMKOS, Interní zpravodaj,
č.23/2009. Dostupné z <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1679.pdf> [vid.
2015-04-10].

Foundation Findings. Flexikurita – Otázky a výzvy. Evropská nadace pro zlepšení
životních a pracovních podmínek, 20 s. Dostupné z
<http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/90/cs/1/EF0790CS.pdf> [vid. 2015-04-10].

Lifelong learning, Statistika Eurostatu, dostupná z
<<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsds c440&plugin=1>> [vid. 2015-04-09].

Persons employed part-time, age group 15–64, 2013, Eurostat Statistics Explained.
Dostupné z <[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons_employed_part-time,_age_group_15%E2%80%9364,_2013_\(1\)_\(%25_of_total_employment\)_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons_employed_part-time,_age_group_15%E2%80%9364,_2013_(1)_(%25_of_total_employment)_YB15.png)> [vid. 2015-04-13].

Politika zaměstnanosti. Fakta a čísla o Evropské Unii, Evropský Parlament. Dostupné z
<http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/cs/displayFtu.html?ftuid=FTU_5.10.3.html> [vid. 2015-04-10].

Public expenditure on active labour market policies, Employment and labour markets: Key tables from OECD, ISSN 2075-2342 - © OECD 2013. Dostupné z <http://www.oecd-ilibrary.org/sites/lmpxp-table-2013-1-en/index.html?contentType=%2fns%2fStatisticalPublication%2c%2fns%2fThematic%2c%2fns%2fKeyTable&itemId=%2fcontent%2ftable%2f20752342-table9&mimeType=text%2fhtml&containerItemId=%2Fcontent%2Ftable%2F20752342-table9&accessItemIds=&_csp_=9720a59a22bb2e50ce0f555a2abb07d1> [vid. 2015-04-12].

Sdělení komise KOM(2007) 359 v konečném znění „K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty“. Dostupné z <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10159_cs.htm> [vid.2015-03-30].

Termination of Employment Contracts in Sweden . Dostupné z <<http://knowledge.leglobal.org/termination-of-employment-contracts-in-sweden/>> [vid.2015-04-10].

Trade Union Density, Statistika OEC, dostupné z <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN> [vid. 2015-04-12].

The Employment Protection Act and other Employment Protection Issues. Innovation och kemiindustrierna i Sverige. Dostupné z : <http://www.ikem.se/in_english/the_employment_protection_act> [vid. 2015-04-12].

Základní informace o flexikuritě v kontextu Evropské unie. Nezávislý odborový svaz pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy. Dostupné z <<http://nosppp.cmkos.cz/?q=node/662>> [vid. 2015-04-10].

Zpráva Mise pro Flexikuritu, Evropský Integrovaný tým ČMKOS, Interní zpravodaj, č.23/2008.

Legislativa :

Zákon č. 262/2006. Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

Lag (1982: 80) om anställningsskyd

Lag (1997: 238) om arbetsförsäkring

Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Lag (1977/ 78:32) om främjande av sysselsättning

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Soudní rozhodnutí

ČR :

rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1986/2005

rozsudku NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1770/2001

rozsudek krajského soudu v Brně *R 90/67*

R 74/67

Švédsko :

AD 2009//50

AD 2011/30

AD 2012/11

AD 2005/32

AD 1983/107

AD 1993/61

AD 1994/122

AD 1995/40

AD 1978/161

AD 2011/92

AD 1999/107

AD 1975/74

Název práce v českém jazyce

Strategie flexikurity při skončení pracovního poměru v právní úpravě České republiky a Švédského království

Název práce v anglickém jazyce

Strategy of Flexicurity in the Termination of the Employment contract in the Legislation of the Czech Republic and the Kingdom of Sweden

Resumé

Tato diplomová práce se zabývá konceptem flexikurity a jeho účinky při skončení pracovního poměru v České republice a Švédsku. Hlavním cílem práce je popsat a srovnat právní úpravy obou států z pohledu flexikurity a navrhnout případné změny v českém právu.

Strategie flexikurity je v posledních letech jedním z nejdiskutovanějších témat nejen v rámci pracovního práva, ale i v rámci navazujících systému sociálního zabezpečení a aktivních politik zaměstnanosti. Pojem flexikurity lze zjednodušeně charakterizovat jako politický přístup, který se snaží spojit flexibilitu trhů práce a jistotu zaměstnání pro zaměstnance. Koncept flexikurity by dle odborníků mohla přispět k řešení problémů jako jsou globalizace či následky ekonomické krize a s ní spojená vyšší nezaměstnanost.

Diplomová práce je rozčleněna do pěti kapitol. Jednotlivé kapitoly se zabývají dílčími složkami flexikurity a jejich aplikací v České republice a ve Švédsku.

V první kapitole je definován a vysvětlen koncept flexikurity a jsou uvedeny příklady evropských modelů flexikurity, které se úspěšně prosadily. V závěru kapitoly je stručně nastíněn prozatímní vývoj flexikurity na evropské úrovni.

Druhá kapitola se věnuje jednotlivým složkám flexikurity v původním slova smyslu (tedy v dánském pojetí), přičemž tyto složky víceméně odpovídají sférám, v rámci kterých se flexikurita dle Evropské komise může prosadit.

Třetí kapitola se zabývá skončením pracovního poměru v České republice, přičemž je každý popsaný institut skončení pracovního poměru zároveň zhodnocen i z pohledu flexikurity.

Čtvrtá kapitola se nejdříve zabývá charakteristikou švédského právního systému a švédského pracovního práva jako celku, a poté popisuje a zhodnocuje skončení pracovního poměru ve Švédsku z pohledu flexikurity.

V závěrečné páté kapitole jsou jednotlivé instituty obou zemí porovnávány, je upozorněno na odlišnosti v právních úpravách obou zemí a jsou navrhovány změny *de lege ferenda* pro českou právní úpravu.

Abstract

The thesis deals with the concept of flexicurity and its effects in the termination of the employment contract in the Czech Republic and the Kingdom of Sweden. The main aim of the thesis is to describe and compare both legislations from flexicurity perspective and suggest changes in the czech legislation.

Strategy of flexicurity is one of the most discussed topics not only in the field of labour law but also in the field of social security systems and active labour market policies during the past few years. The concept of flexicurity can in a simplified way be characterized as a policy approach that tries to combine the flexibility of labor markets and job security for employees. According to the experts, flexicurity could help solve issues such as globalization or effects of economic crisis and higher unemployment occurred due to the crisis.

The thesis is composed of five chapters, each of them dealing with different aspect of the concept of flexicurity and its application in the Czech Reoublic and the Kingdom of Sweden.

Chapter One defines and explains the concept of flexicurity as such, followed by examples of succesful European flexicurity models. The chapter concludes with a brief outline of current development of flexicurity at European level.

Chapter Two describes the individual components of flexicurity in the original meaning (ie in the danish concept). The components are broadly consistent with the spheres within which flexicurity may impose according to the European Commission.

Chapter Three deals with the termination of employment in the Czech Republic. Each institute of the termination of employment is looked upon the terms of flexicurity.

Chapter Four first characterizes Swedish legal system and Swedish labour and employment law and then describes termination of employment in Sweden and its components in terms of flexicurity.

The final Chapter Fifth compares the various institutes of the two countries, points out the differences between the legislations and also comes with proposals for new legislation in the Czech Republic.

Klíčová slova

Flexikurita, skončení pracovního poměru, pracovní trh

Keywords

Flexicurity, termination of employment contract, labour market