ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS
IURIDICA No 382

SPISY PRÁVNICKÉ FAKULTY
MASARYKOVY UNIVERZITY
řada teoretická

Svazek č. 382

Právnická fakulta Masarykovy univerzity

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

SBORNÍK PŘÍSPĚVKŮ

z mezinárodní vědecké konference

PRACOVNÍ PRÁVO 2010

na téma

FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Zámecký hotel Třešť

6. – 8. října 2010

SPOLUPOŘADATELÉ

Právnická fakulta Masarykovy univerzity

Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

Ústav státu a práva Akademie věd ČR

Společnost pro pracovní právo a sociální zabezpečení

ve spolupráci

s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR

© 2010 Masarykova univerzita
ISBN 978-80-210-5358-8

ANNOTATION

The present conference proceedings consist of main papers presented at the conference, contributions commenting these papers and written presentations from the discussion that are further elaborated. It is divided into four parts. The first part deals with the topic of the conference that was Precarious Forms of Employment from the point of view of the Czech and Slovak legal regulation. The principal papers opening the fundamental topic of the conference are followed by the wide range of contributions elaborated by other participants of the conference. These papers comment particular institutes of the Czech and Slovak law concerning precarious forms of work that provides the conference proceedings for the international framework. The second part includes papers containing statements of the social partners and their practical experiences. In the third part of the conference proceedings, the participants comment the legal regulation in force concerning the precarious forms of work and state their opinions relating to its possible amendments in the future. The forth part of the conference proceedings is formed by the extensive presentation of the judge of the Supreme Administrative Court named Social Rights in the Labour Law from the Case-law's Point of View.

Z RECENZNÍHO POSUDKU

doc. JUDr. Milana Galvase CSc.

Pokud jde o téma konference, tedy flexibilitu, v příspěvcích jsou vysloveny různé názory, všechny velmi dobrým způsobem argumentované, kriticky analyzované, vždy se zaujetím pro věc a mírným zdůrazněním určité linie přístupu. Současně je možno konstatovat, že ze zařazených příspěvků lze velmi dobře preparovat hlavní problémy, které se v oblasti flexibility pracovního práva vyskytují a jimž je nutno věnovat pozornost jak v teorii, tak i v legislativní práci.

Domnívám se, že sborník příspěvků přivítají nejen čtenáři z řad teoretických pracovišť, ale i zástupci legislativní i aplikační praxe, stejně jako sociální partneři tj. zaměstnavatelé a odbory a jistě může zaujmout i zástupce státu resp. státních orgánů a institucí.

OBSAH SBORNÍKU

Blok I. Flexibilní zaměstnávání

Petr Hůrka: ***Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu ČR***

Helena Barancová: ***Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve SR***

Zuzana Macková: ***Flexibilita – naj(ne)vhodnejšie riešenie nezamestnanosti?***

Jana Zachovalová: ***Kratší pracovní doba a práce přesčas - nástroj k posílení flexibilních prvků v pracovněprávních vztazích?***

Jana Komendová: ***Několik poznámek k zaměstnávání cizinců ve flexibilních formách práce***

Jaroslav Stránský: ***Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - flexibilita za každou cenu?***

Jana Mervartová: ***Několik poznámek k flexibilitě pracovněprávních vztahů***

Patrik Matyášek: ***Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu***

Libor Šnédar: ***Flexikurita a ochrana práv zaměstnanců***

Jan Horecký: ***Flexibilita v českém zákoníku práce***

Jakub Morávek: ***Flexicurity, vyprázdněné pojmy a morální aspekt***

Blok II. Flexibilní zaměstnávání očima sociálních partnerů

Jitka Hejduková: ***Flexibilní formy zaměstnávání***

Vít Samek: ***Odborový pohled na flexibilní formy práce***

Blok III. K souvisejícím a aktuálním otázkám právní úpravy

Martin Štefko: ***Komparativní poznatky o polské a na slovenské úpravě vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce***

Vít Zvánovec: ***Význam rozsudku NS ČR J. B-ová v. Büroprofi pro koncept absolutní a relativní neplatnosti v soukromém právu***

Pavel Kantořík: ***Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti v případě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou či dohody o pracovní činnosti***

Blok IV. Sociální práva v pracovním právu

Milada Tomková: ***Sociální práva z pohledu judikatury***
PowerPointová prezentace přednášky, přiložena samostatně v interaktivní verzi sborníku

Fotogalerie

Seznam účastníků konference

BLOK I.
FLEXIBILNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ V PRACOVNÍM PRÁVU ČESKÉ REPUBLIKY

Doc. JUDr. Petr Hůrka Ph.D.*

ÚVOD

Cílem tohoto příspěvku je podat náhled na pojem a obsah stále užívanějšího pojmu flexibilní formy zaměstnání.

Vyjdeme-li předně z povahy pracovněprávních vztahů, je jejich objektem osobní výkon práce fyzické osoby pro jiný subjekt za odměnu. Práce je konána v organizační podřízenosti. Na jedné straně pracovní právo poskytuje zaměstnavateli nástroje k řízení zaměstnance za účelem realizace své činnosti. Na straně druhé plní funkci ochranou, kterou garantuje zaměstnanci standardní pracovní podmínky a jistou míru stability zaměstnání. V pracovním právu, jakožto právu soukromém se tak projevu autonomie vůle stran, stejně jako zákonná ochrana slabší strany vztahu. Strategie, která se snaží zajišťovat obojí, se nazývá flexicurita.

Flexicurita je moderním modelem pro konstrukci postavení zaměstnance v zaměstnání s přihlédnutím k jeho sociálnímu pozadí. Samotný pojem tedy kombinuje volnost na straně jedné a ochranu na straně druhé. V rámci diskuzí bývá na tento koncept často nahlíženo, jako na spojení protichůdného, „pokus o kulatý čtverec“, kdy právo by se mělo najednou otevírat smluvní vůli stran a na druhé straně poskytovat ochranu a jistotu slabší straně.

Vycházíme-li ze skutečnosti, čím je pracovněprávní vztah ovlivňován, resp. jakým způsobem jsou v něm ukládány subjektům práva a povinnosti, jedná se o:

- jednostranné řízení ze strany zaměstnavatele (přidělování práce, pracovní doba, dovolená),
- dohodu účastníků (vznik a skončení PP, pracovní podmínky, odměňování),
- právní normy (BOZP, náhrada škody).

*docent Právnické fakulty Univerzity Karlovy

V závislosti na potřebu umožňovat složku řídící (volní) nebo ochrannou zakotvuje právní předpis pro jednotlivé instituty pracovního práva možnost působení. V institutech, kterými má zaměstnavatel řídit práci zaměstnance k realizaci své činnosti, poskytuje mu právní předpis prostor pro jednostranné rozhodování, řízení. V dalších skutečnostech, které se týkají zejména obsah vztahu, tedy vzájemných práv a povinností dává prostor pro uplatnění smluvní vůle stran a její vyústění v dvoustranný právní úkon. Konečně ve třetím případě, v otázce bezpečnosti práce, stability vztahu a sociálním vlivům na zaměstnance, plní právní norma funkci ochrannou, sama prostřednictvím přímé zákonné úpravy reprezentované kogentními předpisy.

Máme-li hovořit o flexibilitě, lze si ji představit jako volnost, pružnost, resp. pohyblivost. V chápání práva soukromého práva je pojímána jako právní prostor pro realizaci vůle smluvních stran. Pozitivní právo ponechává neupravený prostor pro subjekty upravovaném vztahu, resp. stanoví subsidiární pravidlo, které se použije v případě, kdy subjekty neprovedou odchylnou úpravu.

Z hlediska vlivu na formu a obsah pracovněprávního vztahu bychom flexibilitu mohli členit na flexibilitu zaměstnání, kde je zvolen takový právní vztah, případně je sjednána taková možnost jeho skončení, která naplňuje představy flexibility a flexibilitu výkonu práce. Při flexibilitě výkonu práce je objekt výkonu práce v klasickém pracovním poměru realizován flexibilním, volným, pružným způsobem, který zohlední jeho individuální potřeby.

ČLENĚNÍ FLEXIBILITY	
FLEXIBILITA ZAMĚSTNÁNÍ	**FLEXIBILITA VÝKONU PRÁCE**
• výkon mimo PPV • dohody o pracích konaných mimo PP • pracovní poměr na dobu určitou • zkušební doba • agenturní zaměstnávání • dočasné přidělení	• kratší pracovní doba • nerovnoměrné rozvržení prac. doby • práce přesčas • pružná pracovní doba • konto pracovní doby • homeworking • práce na zavolanou • job sharing (sdílení pracovního místa)

I. VÝKON MIMO PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH

Jako prvotní a de facto nejvíce flexibilní formu zaměstnání, resp. činnosti je její výkon mimo pracovněprávní vztah, např. ve vztahu občanskoprávním nebo obchodněprávním vztahem. Tento vztah oprostí smluvní strany všech práv a povinností, které by jim z pracovněprávního vztahu vyplývaly. K tomuto vyloučení je však třeba,aby předmětem daného vztahu nebyl výkon závislé práce. Česká právní úprava definuje závislou práci přímo v § 2 odst.4 zákoníku práce. Bohužel se však dopouští směšování jejích znaků a právních požadavků na její obsah, resp. na práva a zejména povinnosti z ní vyplývající. Za znaky, na základě nichž lze závislou práci identifikovat bychom mohli uvést organizační podřízenost, výkon práce jménem zaměstnavatele na jeho náklady a odpovědnost. Pracoviště, pracovní doba a odměna za její výkon jsou již zákonné požadavky na podmínky, za nichž má docházet k jejímu výkonu. V tomto směru by bylo dobré upravit de lege ferenda právní úpravu v zákoníku práce.

II. DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Výrazný prostor pro realizaci flexibility dle představ smluvních stran nacházíme v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto dohody mají za cíl usnadňovat zaměstnavatelům plnění jejich úkolů v případech, kdy by nebylo účelné přijímat na jejich plnění zaměstnance v pracovním poměru. Zaměstnancům, kteří chtějí vykonávat práci menšího rozsahu, resp. specifického charakteru, umožňují další výdělečnou činnost, kterou lze vhodně časově a případně prostorově skloubit s primární pracovní aktivitou.

Z pohledu flexibility se dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vyznačují nízkou mírou rigidní právní úpravy, reprezentovanou kogentními normami ukládajícími povinnosti smluvním stranám, především zaměstnavateli. Obsah pracovněprávního vztahu je tvořen především smluvní volností stran, Ze strany zaměstnavatele a zaměstnance stále více používané pro zaměstnávání v časově omezeném rozsahu. Obtížné je naopak vymezení vazby na pracovní poměru, resp. určení ustanovení, které se aplikují rovněž na dohody (§ 77 ZP). Problémem je rovněž specifičnost tohoto institutu ve vazbě na dopad Směrnic EU.

III. PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

Jednou ze základních otázek při sjednávání výkonu práce za odměnu je samotná doba, po kterou má pracovní poměr trvat. Sám právní vztah by v ideálním případě měl být sjednán na dobu, po kterou jej bude možné realizovat, tj. zejména po dobu, kdy bude práce, která je jeho předmětem. Vzhledem k tomu, že se jedná o druhové vymezení závislé práce, přichází mnohdy v úvahu sjednání na dobu neurčitou, s tím, že až jedna ze smluvních stran nebude

chtít, nebo moci v tomto vztahu setrvat, dojde právním úkonem k jeho rozvázání. Vzhledem k tomu, že tyto skutečnosti nelze mnohdy předvídat a vzhledem k obtížnému a poněkud dlouhodobému rozvazování pracovního poměru zejména ze strany zaměstnavatele, projevuje se mnohdy snaha zaměstnavatele tento pracovní poměr sjednat dočasně – na dobu určitou, což samo o sobě umožňuje po uplynutí sjednané doby v něm dále nepokračovat, bez potřeby jej rozvazovat. Tento postoj je realizací smluvní volnosti, na druhou stranu však oslabuje jistotu zaměstnance na trvání pracovního poměru.

U pracovního poměru existuje vysoká míra flexibility při jeho skončení. Smluvní strany váží dobu jeho trvání na určitou právní skutečnost, která způsobí jeho konec bez ohledu na vůli stran. Na druhou stranu vytváří nižší stabilitu zaměstnání a způsobuje eliminaci ochranných opatření při skončení pracovního poměru. S ohledem na předpisy EU se diskutuje o vytvoření vyvážené právní úpravy, která by omezila délku sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, ale přitom respektovala smluvní volnost stran.

IV. ZKUŠEBNÍ DOBA

Z pohledu obou smluvních stran lze na tento flexibilní institut pohlížet veskrze pozitivně. Jedná se o časový prostor sloužící stranám k vyzkušení vzájemného fungování v pracovním poměru. Otázkou je tak především její délka, případně diferenciace pro vedoucí, eventuelně klíčové zaměstnance. V rámci flexicurity by bylo vhodné omezit délku trvání zkušební doby ve vazbě na délku trvání pracovního poměru (jedna třetina nebo polovina).

V. DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ

Institut je flexibilní jako forma získávání pracovní síly bez nutnosti vstupu do pracovněprávního vztahu. Stávající právní úprava nesmyslně neumožňuje jeho využití zaměstnavatelem a umožňuje jeho fungování pouze jako agenturní zaměstnávání.

VI. DÉLKA PRACOVNÍ DOBY

Základním projevem flexibility v oblasti pracovní doby je volný prostor pro sjednání rozsahu pracovního úvazku zaměstnance a dále, z pohledu zaměstnavatele, jednoznačně rozvrhování pracovní doby. Pro sjednávání pracovní doby i její rozvržení je důležitým ekvivalentem pracovní směna, resp. režim rozvržení pracovních směn. Smluvní volnost při délce sjednávání pracovní doby je omezena pouze délkou stanovené týdenní pracovní doby. Rozsah pracovního závazku je tak zcela na smluvní vůli stran. Flexibilní institut je bohužel poněkud paralyzován shodnými právy a povinnostmi pro zaměstnavatele i zaměstnance bez ohledu na délku sjednané pracovní doby. Tato skutečnost vede k odchylování stran k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Naopak můžeme sledovat

znevýhodnění zaměstnance pracujícího na kratší pracovní donu, neboť u tohoto se za práci přesčas počítá až práce konaná nad stanovenou (nikoliv sjednanou) týdenní pracovní dobu.

VII. ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Pro pracovní dobu není důležitá pouze její délka, nýbrž i rozvržení v rámci pracovního týdne. Smyslem je regulovat délku směn a jejich množství za určité období, které má přispět k ochraně před nárazovým přetěžováním zaměstnanců. Při rozvrhování pracovní doby se opět primárně uplatní flexibilita z pohledu zaměstnavatele, při určování časových úseků, v nichž budou zaměstnanci práci konat. Pracovní dobu rozvrhuje dle zákoníku práce zásadně zaměstnavatel.

Z pohledu flexibility existuje prostor zaměstnavatele pro rozvrhování směn dle potřeb práce, a to i nerovnoměrně v jednotlivých týdnech s průměrovým vyrovnáním v rámci vyrovnávacího období. Neadekvátní je však poskytování dovolené u zaměstnanců s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou, zejména v případě rozdílné délky směn. De lege ferenda by bylo vhodné zjednodušit pravidla pro rozvrhování, případně zvážit zrušení rozlišování rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení. Nezbytnou se jeví koncepční změna určení a poskytování dovolené.

VIII. PRÁCE PŘESČAS

Důležitým institutem ve vztahu k principu flexibility je práce přesčas. Prací přesčas je práce konaná zaměstnancem nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh pracovních směn. Jedná se o časový úsek nad stanovenou pracovní dobu, tedy o možnost zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci konání práce ve vyšším než stanoveném rozsahu. Prací přesčas je vytvářen prostor pro zaměstnavatele při dokončování práce. Z pohledu flexibility je dán prostor subjektu, který práci organizuje, aby jednostranným aktem rozhodl o konání práce mimo pracovní směnu. U zaměstnance vyšší odměna, případně pracovní volno, avšak nejistota ohledně ingerence výkonu práce do doby odpočinku. V rámci ochrany zaměstnance by bylo vhodné zvážit souhlas zaměstnance, byť třeba generelní, s konáním práce přesčas, jakožto prací konanou nad rámec práce sjednané. Jako neopodstatněný se jeví opt-out v práci přesčas u některých profesních skupin zaměstnanců bez vazby na nezbytný důvod spočívající v povaze vykonávané práce.

IX. PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA A KONTO PRACOVNÍ DOBY

Možnost pružné reakce na osobní překážky na straně zaměstnance, resp. u konta pracovní doby na aktuální stav práce. Tyto instituty dávají právo zaměstnanci, resp. zaměstnavateli rozhodnout o době výkonu práce, případně o jeho odložení na dobu lépe

vyhovující této straně. Oba instituty stojí zrcadlově proti sobě, v případě pružné pracovní doby rozhoduje o započetí, případně ukončení pracovní směny zaměstnanec, u konta pracovní doby naopak zaměstnavatel. Pružná pracovní doba tak eliminuje negativní dopad absence zaměstnance, s tím, že není vhodná pro kolektivní výkon práce. Naopak konto pracovní doby umožňuje vyšší využití pracovní doby zaměstnance a efektivnější výkon práce, při nižších nákladech. V obou institutech však vytváří jistou míru nejistoty u subjektů, který volbou nedisponuje.

X. HOMEWORKING, TELEWORKING

Z pohledu flexibility je nesporným přínosem sladění výkonu práce a osobních aktivit zaměstnance. V případě zaměstnavatele dále snížení nákladů na pracovní prostor pro zaměstnance. Nižší je naopak míra řízení zaměstnance, stejně jako jeho nižší právní ochrana. Stávající právní úprava umožňuje tyto formy výkonu práce, avšak téměř je právně nereguluje, což z pohledu uživatelů vede k nejistotě a obavám ohledně vymezení pravidel fungování. Problémem je stanovení pravidel pro kombinovanou práci z pracoviště zaměstnavatele a z domova.

XI. PRÁCE NA ZAVOLANOU

Efektivní přidělování práce zaměstnavatelem, dle jeho provozní potřeby, bez povinnosti pevného rozvržení směny a povinnosti přidělování práce po stanovenou (sjednanou) týdenní pracovní dobu. Na druhou stranu v případě zaměstnance vytváří práce na zavolanou nebezpečí nestability doby výkonu práce a výdělku. Komplikované je při stávající úpravě aplikace překážek v práci a určování dovolené. Zavedení práce na zavolanou lze akceptovat jen při vymezení adekvátních ochranných prvků pro zaměstnance, a to přímo v úpravní úpravě.

XII. SDÍLENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA (JOB SHARING)

V případě sdílení pracovního místa se jedná o režim, kdy dva nebo více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo s tím, že se v rozsahu svého pracovního úvazku střídají při výkonu práce tak, aby pracovní místo bylo v pracovní době obsazeno jedním z nich. Zaměstnanci si dle vzájemné dohody určují, kdy kdo z nich bude pracovat a pracovní úkoly plní návazně. Výhodou je rozhodování zaměstnanců o době výkonu práce dle vlastních potřeb s možností vzájemného zástupu. Institut skýtá rovněž větší zapojení zaměstnanců, kterých pravidelný výkon práce znemožňuje neplánovaný výskyt zejména osobních překážek v práci. Naopak vede k oslabení individuálního rozhodování a odpovědnosti zaměstnance.

Takováto časová flexibilita je jistě výhodná, je však třeba vyřešit problémy, které by při zavádění tohoto institutu vznikly. Z pohledu právní úpravy by bylo velmi komplikované vymezení překážek v práci, dovolené, odpovědnosti a odměňování.

FLEXIBILNÉ FORMY ZAMESTNANIA V PRACOVNOM PRÁVE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.[*]

ÚVOD

V období globalizácie svetovej ekonomiky a v čase hospodárskej krízy pracovné právo môže spomaľovať alebo urýchľovať ekonomický rozvoj. Problém, do akej miery závislá práca môže aktívne spolupôsobiť s kapitálom v prospech spoločenského pokroku, je závažným otáznikom aj v súčasnosti. Pracovné právo už od svojho začiatku vzniklo a rozvíjalo sa ako ochranárske právo. Takto je primárne ponímané aj v súčasnosti na úrovni únijného práva, ktoré aktuálne ovplyvňuje viac ako štvrtinu národného pracovného práva členských štátov Európskej únie. „Zlaté časy" v rozvoji európskeho pracovného práva však pominuli koncom sedemdesiatych rokov minulého storočia. Vplyvom globalizácie svetovej ekonomiky ako aj vplyvom svetovej hospodárskej krízy sa začína zásadným spôsobom prehodnocovať aj podstata a obsah pracovného práva. Právny model pracovného práva len ako práva ochraňujúceho zamestnanca pred jeho zamestnávateľom je v súčasnosti už prekonaným a pre zamestnávateľov neakceptovateľným modelom. Zrovnovážnenie právnej pozície zamestnanca a zamestnávateľa sa v súčasnosti stáva naliehavou úlohou nielen v rozvoji pracovného práva členských štátov EÚ ale aj v v ďalšom rozvoji komunitárneho práva. Iniciatívy Európskej komisie v ostatnom čase sa sústreďujú na podstatné zvýšenie flexibility pracovného práva ruka v ruke s bezpečnosťou v rámci existujúcich pracovnoprávnych vzťahov a pri začlenení na pracovný trh.

Zvýšenie flexibility pracovnoprávnych vzťahov v národných poriadkoch členských štátov by malo účinne prekonať najťažšie obdobie hospodárskej krízy a súčasne pripraviť pracovné právo členských štátov EÚ pre náročné obdobie tretieho tisícročia.

Potreba vyššej flexibility pracovného práva je jasná a jednoznačná, aj keď flexibilita pracovného práva má svoje limity. Spôsoby jej uskutočnenia v budúcom vývoji pracovného práva musí súčasne zodpovedať ľudským právam, predovšetkým ochrane dôstojnosti zamestnancov.

[*] Vedoucí katedry pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Trnavské univerzity

Vývoj európskeho pracovného práva posledných rokov odráža snahu orgánov Európskej únie o podstatné zvýšenie flexibility pracovnoprávnych vzťahov. Voľná hospodárska súťaž na národnej aj nadnárodnej úrovni si nevyhnutne vyžaduje vyššiu mieru flexibility pracovnoprávnych vzťahov. Na druhej strane flexibilita pracovnoprávnych vzťahov zakladá nároky na národné právne systémy pri vytváraní rovnakých východiskových predpokladov pre túto súťaž.

V historickej retrospektíve vývoja únijného pracovného práva ide o celkom zjavný odklon od „mäkkého," príliš sociálneho modelu pracovnoprávnych vzťahov sedemdesiatych rokov minulého storočia. Na druhej strane legislatívne iniciatívy európskeho zákonodarcu v poslednom období celkom jednoznačne ukazujú, že na európskej úrovni by sa mal postupne vytvárať hybridný sociálny model ako určitá symbióza nových liberálnych obsahových prvkov s prvkami bezpečnosti zamestnania.

Celé predchádzajúce desaťročie sme boli svedkami veľmi výrazného tlaku zamestnávateľov na liberálnejšiu právnu úpravu pracovného času, čo sa prejavilo pri každej pripravovanej novele Zákonníka práce. Nemožno ani netreba spochybňovať, že aktuálna pracovnoprávna úprava pracovného času patrí medzi určujúce znaky flexibility pracovnoprávnych vzťahov, ktorá však na druhej strane má svoje právne limity, určené dôstojnosťou osoby zamestnanca, kvalitou jeho života či života jeho rodiny.

Menej pozornosti v poslednom desaťročí sa ušlo podnetom zvyšovania flexibility pracovnoprávnych vzťahov v štádiu ich skončenia ale tiež zvýšeniu flexibility obsahu pracovnej zmluvy. Zvýšeniu flexibility pracovnoprávnych vzťahov sa uštedruje vyššia pozornosť v súčasnosti na Slovensku.

Medzi určujúce prvky flexibility pracovnoprávnych vzťahov patria flexibilné podmienky pracovnej zmluvy. Pracovná zmluva ako určujúci právny nástroj často na veľmi dlhý čas zakladá úroveň a kvalitu pracovných podmienok zamestnanca. V priebehu trvania pracovného pomeru je centrálnym prvkom zvýšenia flexibility pracovnoprávnych vzťahov samotný obsah pracovnej zmluvy, jej obsahové náležitosti, pracovný čas, flexibilné zmluvné vzťahy, stále zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov, liberalizácia podmienok jednostranného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, reštrukturalizácia podnikov ako nevyhnutný prvok zvýšenia dynamiky výroby, ako aj nové výzvy na európsky sociálny dialóg.

Do kategórie flexibilných podmienok v obsahu pracovnej zmluvy by sme mohli zahrnúť aj dohodu účastníkov o možnosti jednostrannej zmeny organizácie pracovného času zo strany zamestnávateľa, ak by to bolo potrebné z uplatnenia flexikonta.

I. FLEXIBILNÉ FORMY ZAMESTNANIA V PRACOVNOM PRÁVE

Z komplexu určujúcich nástrojov zvýšenia flexibility existujúcich pracovnoprávnych vzťahov sa flexibilné pracovné vzťahy javia pre podnikateľskú prax ako veľmi účinný právny nástroj zvýšenia existujúcej úrovne flexibility pracovnoprávnych vzťahov.

Európska únia v posledných rokoch uskutočnila viaceré iniciatívy podporujúce prácu vo flexibilných pracovnoprávnych vzťahoch ako jednu z možností uplatnenia sa na trhu práce. Právo EÚ podporuje zamestnávanie fyzických osôb v atypických pracovných pomeroch, akým je najmä práca na kratší týždenný pracovný čas. Na druhej strane však kladie pre právne poriadky členských štátov určité právne limity garantujúce sociálnoprávnu ochranu zamestnanca. Európsky hospodársky a sociálny výbor vo svojom Stanovisku zo dňa 1.októbra 2009 v bode 1.9. zdôrazňuje, „ že pri reformách trhov práce v členských štátoch by sa malo predchádzať tomu, aby ďalej nerástol počet pracovných miest vyznačujúcich sa nadmernou flexibilitou na úkor istoty, ktorých bolo v posledných rokoch stále viac, pretože „prevaha vonkajšej flexibility by mohla spôsobiť rozsiahlu dereguláciu normálnych pracovných pomerov smerom k rozšíreniu pracovných pomerov bez primeraného zabezpečenia.“[1] Podľa Hospodárskeho a sociálneho výboru „na splnenie cieľov, ktoré sa objavia v priebehu pravdepodobne dlhej a namáhavej krízy, je potrebné plánovať postlisabonský proces (Lisabon 2010 plus).“ Za účinný boj proti nezamestnanosti v období hospodárskej krízy vidí Výbor vo vnútornej nie vonkajšej flexibilite, ktorá by sa nemala chápať ako súbor opatrení na zjednodušenie prepúšťania zamestnaných pracovníkov alebo na oslabenie a ohrozenie všeobecnej sociálnej ochrany pracovníkov.

Predovšetkým v čase svetovej hospodárskej krízy orgány EÚ vyzývajú podnikateľské subjekty-zamestnávateľov, aby neprepúšťali svojich zamestnancov a namiesto prepúšťania uprednostnili flexibilné formy zamestnania, ktoré sú na rozdiel od nezamestnanosti pre zamestnancov lepšou alternatívou, ktorá im zabezpečuje najmä udržanie pracovných návykov a zručností. Aj pre zamestnávateľov je náhrada typického pracovného pomeru na plný pracovný úväzok atypickými zamestnaniami výhodnejšia ako hromadné prepúšťanie a následný nábor nových zamestnancov bez pracovných návykov a zručností.

[1] Obdobné stanovisko prijal dňa 7. februára 2008 aj Výbor regiónov EÚ, publikované v Úradnom vestníku EÚ C 105 zo dňa 25.4..2008, s. 16, bod 22. Pozri tiež Zelena kniha:“ Moderné pracovné právo a požiadavky pre 21. storočie.“ (KOM 2006 708).

Za flexibilné formy zamestnania možno považovať všetky, ktoré nie sú pracovným pomerom na plný pracovný úväzok a na neurčitý čas. Pracovný pomer na plný pracovný úväzok na neurčitý čas stále zostáva aj naďalej ako hlavná forma zamestnania. Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce 197 vychádza zo zásady, že pracovný pomer na plný pracovný úväzok a na neurčitý čas a naďalej zostáva základným druhom pracovnoprávnych vzťahov. Flexibilné, atypické pracovné formy zamestnania si zmluvné strany volia v situácii, keď z rôznych dôvodov nie je možné založiť pracovný pomer na plný pracovný úväzok na neurčitý čas alebo tieto formy zamestnania si slobodne zvolia.

U niektorých z foriem atypických zamestnaní niet pochybnosti, či ich možno vykonávať v pracovnom pomere, a teda či ich právnym základom môže byť pracovná zmluva. Takouto formou flexibilného zamestnania je pracovný pomer na určitú dobu a pracovný pomer na čiastočný pracovný úväzok. U iných foriem flexibilných- atypických zamestnaní, najmä u príležitostnej práce, práce na zavolanie, existujú pochybnosti, či ich možno resp. treba vykonávať v pracovnom pomere. Odpoveď na túto otázku nám môže pomôcť zodpovedať pojem pracovného pomeru alebo šírka obsahového vymedzenia pojmu zamestnanec. Pri riešení tohto problému už máme k dispozícii aj judikatúru Súdneho dvora EÚ.[2]

Pracovný pomer na určitú dobu, čiastočný pracovný úväzok ako aj agentúrne zamestnávanie sú upravené smernicami EÚ a ich spoločnou právnou charakteristikou je zásada rovnakého zaobchádzania. Z tohto uhla pohľadu by sme mohli aj tieto flexibilné formy zamestnania považovať v práve EÚ za systematickú súčasť protidiskriminačného práva. Tak ako protidiskriminačné právo v oblasti pracovného práva upravuje postavenie zamestnanca z hľadiska určitých osobnostných čŕt, znakov (napr. rasa, etnická príslušnosť), tak aj zákaz diskriminácie v práve EÚ platí z hľadiska povahy pracovnoprávneho vzťahu.

1. Pracovný pomer na určitú dobu

Pracovný pomer na určitú dobu je predmetom stáleho záujmu podnikateľských subjektov ako jedna z foriem zvýšenia flexibility existujúcich pracovnoprávnych vzťahov. Jeho pracovnoprávna úprava má svoje limity najmä v práve EÚ, ktoré kladie veľmi podstatné právne obmedzenia najmä pre opätovné uzatváranie pracovných zmlúv na určitú dobu s cieľom nezneužívať pracovné pomery na určitú dobu v neprospech sociálnoprávnej ochrany zamestnancov.

[2] Pojem zamestnanec C- 357/89 (Raulin), C- 78/98 (Preston), C- 313/02 (Wippel)

Pracovný pomer na určitú dobu v národnej legislatíve členského štátu musí byť v súlade so smernicou 1999/70/ES o dobe určitej, ktorá má vo vzťahu k národným zákonodarcom členských štátov nemalé nároky. Svedčí o tom aj relatívne bohatá judikatúra Súdneho dvora.[3] Článok 4 smernice, vyjadrujúci zásadu rovného zaobchádzania, má horizontálnu priamu právu účinnosť s priamou právnou účinnosťou. Len pred krátkym časom muselo dôjsť V SR k novele Zákonníka práce priamo na podnet Európskej komisie, ktorá slovenskej vláde vyčítala porušenie zásady rovného zaobchádzania ako aj príliš široko koncipované výnimky zo zásady rovného zaobchádzania, ktoré podľa EK majú byť obmedzené len charakter príslušnej pracovnej činnosti a nesmú zahrnovať celé povolania. Predmetom kritiky zo strany Európskej komisie bola aj početnosť výnimiek, ktoré umožňovali reťazenie pracovných zmlúv na určitú dobu.

Následkom zásahov Európskej komisie došlo s účinnosťou od 1.3.20010 v SR k podstatnému sprísneniu podmienok pre založenie pracovného pomeru na určitú dobu. Odstránili sa v ZP početné výnimky zo zákazu reťazenia pracovných zmlúv na určitú dobu, čím sa súčasne optimalizovalo legislatívne vyjadrenie zásady rovného zaobchádzania. Po legislatívnych zmenách v ZP uskutočnených na priamy podnet EK, táto komisia medzičasom prišla opäť na ďalší nesúlad slovenskej pracovnoprávnej úpravy pracovného pomeru na určitú dobu z dôvodu výnimky, ktorá ako jediná zostala v § 48 ZP, možnosť reťazenia pracovných zmlúv na určitú dobu v prípade, ak tak ustanovuje medzinárodná zmluva alebo osobitný zákon (napr. zákon o vysokých školách). Toto stanovisko EK vo vzťahu k SR vzbudilo prekvapenie, pretože zo samotnej správy EK o uplatňovaní smernice 1999/70/ES vyplýva, že obdobné právne úpravy sú aj v iných členských krajinách EÚ včítane českej pracovnoprávnej úpravy.

Existujúci právny model pracovného pomeru na určitý čas podľa Zákonníka práce umožňuje zamestnávateľovi bez existencie vecného dôvodu uzatvoriť pracovnú zmluvu na určitú dobu najviac na dva roky. Na takéto dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nemusí mať zamestnávateľ vecný dôvod.

Zamestnávateľ môže napríklad uzatvoriť prvú pracovnú zmluvu na určitú dobu bez vecného dôvodu najdlhšie na dva roky a nad rámec dvoch rokov túto pracovnú zmluvu už nemôže predlžovať bez vecného dôvodu.

[3] Napr. C- 180/ (Vassallo) zo dňa 7.9. 2006, C- 212/04 (Adeneler) zo dňa 4.7. 2006, C- 53/04 (Marrosu Sardino) zo dňa 7.9. 2006, C- 268/06 z roku 2008.

Vecný dôvod je potrebný vtedy, ak zamestnávateľ predlžuje alebo opätovne uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu na určitú dobu viac než dvakrát, aj keď neprekročil dva roky trvania pracovného pomeru na určitú dobu alebo ak predlžuje alebo opätovne uzatvára pracovnú zmluvu na určitú dobu nad hranicu dvoch rokov bez ohľadu na to, či tento pracovný pomer bol len raz dohodnutý alebo bol opätovne dohodnutý alebo predlžený najviac dvakrát.

1.1 Vecné dôvody ďalšieho predĺženia pracovného pomeru na určitú dobu alebo jeho opätovného dohodnutia (§ 48 ods. 4 ZP).

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov (ak ide o tretie predĺženie) alebo nad dva roky (napríklad už pri prvom predĺžení) možno len z dôvodu

a) zastupovania zamestnanca,
b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
d) vykonávania opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu,
e) vykonávania prác, pre ktoré sa vyžaduje vzdelanie umeleckého smeru,
f) vykonávania prác tvorivého zamestnanca vedy, výskumu, vývoja,
g) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru sa uvedie v pracovnej zmluve.

1.2 Osobitné kategórie zamestnancov

Ustanovenie § 48 ods. 6 Zákonníka práce do 1. 3. 2010 umožňovalo zamestnávateľovi aj bez dôvodu ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu vo vzťahu k osobitným kategóriám zamestnancov. Tento právny stav podľa EK bol v rozpore so smernicou č. 1999/70/ES o pracovnom pomere na určitú dobu. Preto s účinnosťou od 1.3.2010 ZP zredukoval možnosť ďalšieho predĺženia pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky alebo jeho opätovného dohodnutia bez uvedenia dôvodu len na kategóriu zamestnancov, o ktorých to ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva. Ako už bolo vyššie uvedené, v súčasnosti existujúci právny stav EK napadla vo vzťahu k vláde SR formálnym oznámením.

V súlade so smernicou 1999/70/ES o práci na určitú dobu ZP zakotvuje zásadu rovnakého zaobchádzania so zamestnancami pracujúcimi v pracovnom pomere na určitú

dobu na všetky pracovné podmienky a podmienky zamestnania podľa ZP a popri tom aj na podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práce, ktoré sú predmetom úpravy osobitného predpisu. Tieto pracovné podmienky a podmienky zamestnania podľa ZP ako aj podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu musia byť súladné s porovnateľnými zamestnancami podľa § 40 ZP.

V súvislosti s úsilím národných zákonodarcov o ďalšiu liberalizáciu pracovného pomeru na určitú dobu je namieste otázka, či smernica o dobe určitej poskytuje ešte na vyššie uvedený účel právny priestor.

Určitý právny priestor pre liberálnejšiu právnu úpravu pracovného času na určitú dobu vytvára doložka 5 smernice pod názvom „Preventívne opatrenia členského štátu."

Doložka 5 bod 1 smernice sa týka prijatia opatrení zo strany členských štátov EÚ smerujúcich proti zneužitiu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na určitú dobu.

V prípade, že v členskom štáte neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania pri opätovnom uzatváraní pracovných zmlúv na určitú dobu, **členský štát prijme jedno alebo viac z týchto opatrení:**

a) predĺženie alebo opätovné uzatvorenie pracovných zmlúv na určitú dobu bude viazať na existenciu vecného dôvodu,
b) zakotví maximálnu prípustnú dobu právneho viazania zamestnanca prostredníctvom opätovne uzatvorených pracovných zmlúv na určitú dobu,
c) určí celkový počet predlžovaných alebo opätovne uzatvorených pracovných zmlúv na určitú dobu.

Z hľadiska požiadaviek zvýšenia flexibility pracovnoprávnych vzťahov v oblasti pracovnoprávnej úpravy pracovného pomeru na určitú dobu sa aj po poslednej novelizácii Zákonníka práce ukazuje, že text smernice 1999/70/ES ako aj najnovšia judikatúra Súdneho dvora nám skutočne poskytujú právny priestor aj na liberálnejšiu pracovnoprávnu úpravu, ústretovejšiu pre zamestnávateľov. **Za tým účelom by, bolo potrebné do plnosti využiť právny priestor, ktorý nám poskytuje doložka 5 smernice, ktorý obmedzenia pracovného pomeru na určitú dobu neformuluje kumulatívne. Stačí, ak členský štát uplatní jedno z uvedených preventívnych opatrení v zmysle doložky 5 smernice 1999/70/ES.**

Pre vyššie uvedený postup svedčí aj právna úprava v členských štátoch Európskej únie. Až 12 z členských štátov EÚ pojali obmedzenia pracovného pomeru na určitú dobu súladne s doložkou č. 5 smernice o dobe určitej tak, že zakotvujú len celkovú maximálnu dobu

pracovného pomeru na určitú dobu napríklad na päť rokov a neobmedzujú počet opakovaných pracovných zmlúv na určitú dobu.

Právny priestor na liberalizáciu existujúcej pracovnoprávne úpravy pracovného pomeru na určitú dobu nám poskytuje aj aktuálna judikatúra Súdneho dvora EÚ vo vzťahu k určeniu dĺžky doby, po skončení ktorej možno ďalší pracovný pomer na určitú dobu považovať za opätovne uzavretý pracovný pomer. Aktuálna judikatúra dĺžku tejto doby určenú na 30 dní považuje za nedostatočnú. Na druhej strane dvojmesačná alebo trojmesačná doba by mohla byť akceptovaná.[4] Dvojmesačnú dobu medzi pracovnými pomermi na určitú dobu má zakotvenú Estónsko a trojmesačnú dobu upravuje pracovnoprávna úprava Slovinska.

2. Pracovný pomer na kratší týždenný pracovný čas

Pracovný pomer na čiastočný pracovný úväzok na rozdiel od pracovného pomeru na určitý čas únijné právo favorizuje podstatne viac. Najnovšia judikatúra Súdneho dvora EÚ chápe za prekážku rozvoja tejto formy zamestnania aj povinné písomné oznámenie zamestnávateľa o uzatvorení pracovného pomeru na určitý čas vo vzťahu k verejnému úradu a poníma ju za rozpor so smernicou 1997/81/ES.[5]

Pracovný pomer na kratší týždenný pracovný čas, aj keď v práve EÚ patrí k atypickým zamestnaniam, ako jedna z foriem uplatnenia sa na trhu práce má veľký význam pre zvýšenie zamestnanosti v celej Európskej únii. Rozširovanie možnosti prístupu na trh práce je súčasne spojené s požiadavkami na minimálnu úroveň ochrany zamestnancov pretlmočenými v smernici č. 1997/81/ES o práci v čiastočnom pracovnom úväzku . Členské štáty EÚ majú na jednej strane povinnosť rozširovať prácu na čiastočný pracovný úväzok, a na druhej strane naplniť cieľ smernice aj dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania zamestnancov na kratší týždenný pracovný čas v porovnaní so zamestnancami na ustanovený týždenný pracovný čas.

Ak porovnávame európsku úpravu pracovného pomeru na určitú dobu s európskou úpravou čiastočného pracovného úväzku zamestnancov. Popri spoločných charakteristikám možno vidieť aj zásadné odlišnosti. Spoločnou charakteristikou európskej úpravy pracovného pomeru na určitú dobu a pracovného pomeru na čiastočný pracovný úväzok je popri iných spoločných znakoch nepochybne zásada rovného zaobchádzania. Na druhej strane únijná úprava pracovného pomeru na určitú dobu je formulovaná primárne proti zneužívaniu reťazovitých pracovných zmlúv až administratívnym spôsobom, pričom únijná úprava

[4] Lotýšsko a Litva má túto dobu v pracovnom práce zakotvenú na 30 dní.
[5] Spojené veci C-55/07 a C- 56/07 (Bozen a ďalší) zo dňa 24. 4. 2008

čiastočného pracovného úväzku je formulovaná ako druh flexibilného zamestnania, ktorý je potrebný zo strany členského štátu všemožne podporovať a neklásť prekážky jeho ďalšiemu rozvoju, o čom svedčí aj novšia judikatúra Súdneho dvora EÚ, podľa ktorej aj oznamovaciu povinnosť zamestnávateľa vo vzťahu k úradu práce treba chápať ako porušovanie povinnosti členského štátu podporovať rozvoj čiastočného pracovného úväzku.[6]

V súlade s právom Európskej únie pracovnoprávna úprava Zákonníka práce vychádza zo zásady rovnakého zaobchádzania zamestnancov pracujúcich v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a zamestnancov pracujúcich v pracovnom pomere na kratší týždenný pracovný čas vrátane rovnakej pracovnoprávnej ochrany pred jednostranným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Túto skutočnosť, ktorá vyplýva zo smernice č. 1997/81/ES o čiastočnom pracovnom úväzku, ale aj z Dohovoru MOP o čiastočnom pracovnom úväzku, deklaruje aj ustanovenie § 49 ods. 5 ZP, podľa ktorého zamestnanec v pracovnom pomere na kratší týždenný pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní so zamestnancom zamestnaným u zamestnávateľa na ustanovený týždenný pracovný čas.

Aj keď doložka č. 2 smernice č. 1997/81/ES umožňuje členskému štátu z osobnej pôsobnosti smernice celkom alebo čiastočne vyňať zamestnancov, ktorí pracujú ako príležitostní zamestnanci, slovenský zákonodarca to nevyužil, preto podľa aktuálneho právneho stavu sa zásada rovnakého zaobchádzania zakotvená v § 49 ods. 5 ZP vzťahuje aj na príležitostné práce. Napriek zneniu smernice 1997/81/ES sme v Slovenskej republike donedávna mali právnu úpravu, ktorá umožňovala zamestnávateľom pri rozsahu pracovného úväzku do 15 hodín týždenne početné výnimky zo zásady rovného zaobchádzania nielen v priebehu pracovného pomeru ale aj pri jeho skončení, čo Európska komisia namietala voči vláde SR už v priebehu roka 2009.

Zvýšenie flexibility pracovnoprávnych vzťahoch pri kratšom pracovnom čase by bolo do budúcnosti možné osobitnou právnou úpravou príležitostnej práce, pri ktorej by nebolo nevyhnutné dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Inšpiratívnou v tejto súvislosti je maďarská pracovnoprávna úprava, ktorá má osobitný zákon o príležitostnej práci.

Optimalizácia právnej úpravy pracovného pomeru na kratší týždenný pracovný čas by mala v nasledujúcich rokoch spočívať v možnosti výnimiek zo zásady rovnakého zaobchádzania so zamestnancami na čiastočný pracovný úväzok a zamestnancami na plný

[6] Detto

pracovný úväzok v prípade príležitostnej práce. Pre vyššie uvedený účel by bolo potrebné priamo v Zákonníku práce vymedziť vecnú pôsobnosť čiastočného pracovného úväzku podľa § 49 ZP užšie, bez príležitostnej práce a príležitostnú prácu upraviť samostatne.

3. Požičiavanie zamestnancov a agentúrne zamestnávanie

Podľa slovenskej pracovnoprávnej úpravy dohoda o dočasnom pridelení (požičiavanie) sa uzatvára nielen pokiaľ ide o dočasné pridelenie zamestnancov v rámci tuzemska ale aj pri dočasnom pridelení do krajín Európskeho hospodárskeho priestoru. Dohoda o dočasnom pridelení sa vzťahuje podľa ZP SR nielen na pravých zamestnávateľov, ale aj na agentúry dočasného zamestnania ako nepravých zamestnávateľov, ktorí dočasne vysielajú svojich zamestnancov k užívateľskému zamestnávateľovi.

Agentúrne zamestnávanie upravuje smernica 2008/104/ES o dočasnom agentúrnom zamestnávaní.

Ako z vyššie uvedeného vyplýva, pre požičiavanie zamestnancov zo strany pravého zamestnávateľa slovenská pracovnoprávna úprava má rovnaký právny model ako pre dočasné agentúrne zamestnávanie sprostredkované agentúrou dočasného zamestnávania, ktorá je v pozícii „nepravého“ zamestnávateľa.

Zo smernice o dočasne agentúrnej práci vyplýva, že agentúry dočasného zamestnávania, ktoré vysielajú svojich zamestnancov do užívateľských podnikov založených v inom členskom štáte, sú povinné sa spravovať aj smernicou 96/71/ES o dočasnom vyslaní pracovníkov a povinne uplatňovať na nich minimálne zákonom ustanovené práva, ktoré platia v hostiteľskom štáte. **Aj samotným účelom smernice 104 o agentúrnej práci je zosúladenie podmienok pre dočasné vysielanie zamestnancov na národnej úrovni s vysielaním zamestnancov na nadnárodnej úrovni.**

Dokumenty Európskej komisie ako aj Sociálneho a hospodárskeho výboru odporúčajú členských štátom ako lepšiu alternatívu oproti nezamestnanosti viac využívať najmä agentúrnu prácu. Na základe porovnávacích štúdií z iných členských štátov Európskej únie, Slovenská republika patrí medzi krajiny s najliberálnejšou právnou úpravou agentúrnej práce. Agentúrnu prácu možno na základe aktuálneho právneho stavu rozvíjať bez právnych prekážok. Preto nie je prekvapením prax niektorých zamestnávateľských subjektov na území Slovenskej republiky, u ktorých podstatne väčšiu časť pracovného osadenstva podniku tvoria agentúrni zamestnanci a menšiu časť zamestnanci v pracovnom pomere.

Domnievame sa, že určité právne limity pre agentúrnu prácu sú potrebné ako eliminácia rizík proti jej zneužívania, aj keď novela Zákonníka práce veľmi výrazne prehĺbila zásadu rovnakého zaobchádzania pri výkone práce v pracovnom pomere vo vzťahu k pravému zamestnávateľovi a práce vykonávanej ako agentúrna práca.

Z prehľadu pracovnoprávnych úprav členských krajín Európskej únie deväť z nich, t.j. celá tretina zakotvuje vo svojich pracovnoprávnych úpravách pracovnoprávne obmedzenia výkonu agentúrnej práce. Väčšina členských štátov EÚ kladie určité právne obmedzenia pre výkon agentúrnej práce, ktoré smerujú k ochrane zamestnancov alebo pôsobia preventívne proti zneužívaniu agentúrnej práce. Napríklad pracovnoprávna úprava Poľska neumožňuje zamestnávateľovi využívať agentúrnych zamestnancov v prípade, ak v posledných 6 mesiacoch zamestnávateľ uplatnil hromadné prepúšťanie zamestnancov. Slovinská pracovnoprávna úprava zakazuje zamestnávateľovi použiť agentúrnych zamestnancov, ak v v posledných 12 mesiacoch uplatnili hromadné prepúšťanie. Rovnako neumožňuje výkon agentúrnej práce v prípade nebezpečných prác, čím sleduje ochranu zamestnancov.

Len tri krajiny z členských krajín Európskej únie nemajú žiadne právne obmedzenia pre výkon agentúrnej práce. Medzi tieto krajiny patrí aj Slovenská republika popri Írsku a Dánsku. Aj keď ani Dánsko nemá opticky žiadne právne obmedzenia pri výkone agentúrnej práce, dánsky model pracovného práva je dominantne založený na kolektívnych zmluvách, ktoré zamestnancov chránia viac ako právna úprava na celoštátnej úrovni. V liberálnosti právnej úpravy agentúrnej práce Slovenská republika predbehla aj také štáty, ktoré sú už celé predchádzajúce desaťročia známe ako najviac liberálne štáty s najviac liberálnou ekonomikou, akou je Veľká Británia a Holandsko.

Pretože je všeobecne známe, že agentúrna práca sa v súčasnosti na území Slovenskej republike široko využíva v neprospech zamestnancov, bolo by potrebné zakotviť právne mantinely jej výkonu aj v súlade s novou smernicou o agentúrnej práci, napríklad aj v podobe sprísnenia požiadaviek na udeľovanie licencií, prípadne určenia maximálneho počtu agentúrnych zamestnancov alebo vylúčenia možnosti agentúrnej práce pri niektorých druhoch prác predovšetkým z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov.

Ako vyplýva zo smernice 104 o dočasnej agentúrnej práci základnou myšlienkou smernice je zásada rovnakého zaobchádzania. Tak, ako EÚ presadila zásadu rovnakého zaobchádzania pri pracovnom pomere na určitú dobu ako aj pri pracovnom pomere na čiastočný pracovný úväzok, smernica č. 104 o dočasnej agentúrnej práci rozšírila zásadu

rovnakého zaobchádzania aj na ďalšiu formu flexibilného zamestnania s cieľom zvýšenia sociálnoprávnej ochrany zamestnancov.

Na druhej strane už zo samotného obsahu smernice treba jednoznačnej vyvodiť, že smernica oproti doterajšiemu právnemu stavu bráni členským štátom klásť právne a iné prekážky v rozvoji agentúrnej práce. Podľa článku 4 smernice 104 zákazy alebo obmedzenia agentúrnej práce môžu byť odôvodnené len všeobecným záujmom v súvislosti s ochranou dočasných agentúrnych zamestnancov, požiadavkami BOZ pri práci alebo potrebou zabezpečenia riadneho fungovania trhu a predchádzania zneužívaním agentúrnej práce. Smernica zakotvuje aj výnimku zo zásady rovnakého zaobchádzania pokiaľ ide o mzdu. Jednou z nich je zamestnávanie zamestnancov na čas neurčitý zo strany agentúry, ktorá zamestnancov platí a medzi jednotlivými vysielaniami.

S účinnosťou od 1.3.2010 došlo v Slovenskej republike k zmene doterajšej pracovnoprávnej úpravy právneho statusu dočasne prideleného zamestnanca, ktorý je v § 58 ZP konštruovaný na prísnom dodržiavaní zásady rovného zaobchádzania, čo v aplikačnej praxi spôsobuje nemálo problémov.

V aplikačnej praxi zákonom požadovaný stav rovnakých pracovných a mzdových podmienok ako u užívateľského zamestnávateľa bude ťažko dosiahnuteľný najmä v situáciách, keď u užívateľského zamestnávateľa sú tieto pracovné a mzdové podmienky zakotvené v kolektívnej zmluve, platnosť ktorej nebude možné rozšíriť aj na dočasne pridelených zamestnancov, ktorí nie sú vo vzťahu k užívateľskému zamestnávateľovi v pracovnom pomere. Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, alebo agentúra dočasného zamestnania.

Zákonník práce zakotvuje v prospech dočasne prideleného zamestnanca doterajšie povinnosti užívateľského zamestnávateľa. Zamestnancovi sa podľa § 58 ZP garantuje nielen pracovný čas, ale aj odpočinok a dovolenka. Okrem materstva a ochrany rodičov chráni aj mladistvých zamestnancov. Ochranu mladistvých, ktorých ZP zakotvuje ako potenciálnych adresátov dočasného vyslania zamestnancov na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi je potrebná z dôvodu, keby mladiství z nedostatku iných možností boli zamestnávateľom dočasne vyslaní k užívateľskému zamestnávateľovi. Právnou povinnosťou užívateľského zamestnávateľa podľa § 58 ods. 10 písm. b) Zákonníka práce je aj záväzok užívateľského zamestnávateľa zabezpečiť dočasným zamestnancom prístup k svojim sociálnym službám za rovnakých podmienok ako svojim zamestnancom, ak tomu nebránia

objektívne dôvody. Ide o rôzne druhy sociálnych služieb, ktoré užívateľský zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom najčastejšie na základe kolektívnych zmlúv, predovšetkým stravovacie služby. Na strane užívateľských zamestnávateľov problémy vyvoláva najmä otázka finančných platieb za rôzne druhy sociálnych služieb voči dočasne prideleným zamestnancom. Dozaista ich nemá finančne znášať užívateľský zamestnávateľ. ZP ho však zaväzuje zabezpečiť dočasne prideleným zamestnancom prístup k sociálnym službám bez toho, aby riešil, či tak má užívateľský zamestnávateľ urobiť automaticky, ak takéto sociálne služby poskytuje svojim domácim zamestnancom, alebo reaguje až na iniciatívu vysielajúceho zamestnávateľa. Z dikcie § 58 ods. 18 ZP skôr vyplýva, že užívateľskému zamestnávateľovi vzniká táto povinnosť už vtedy, ak príslušný druh služby poskytne svojim domácim zamestnancom. Existujúcu pracovnoprávnu úpravu nepovažujeme za optimálnu, pretože pri takto konštruovanej povinnosti užívateľského zamestnávateľa zákonodarca „mimo hru“ stavia vysielajúceho zamestnávateľa, s ktorým je dočasne vyslaný zamestnanec v pracovnom pomere a ktorému by mala vzniknúť len povinnosť financovať sociálne služby, prístup ku ktorým zabezpečil užívateľský zamestnávateľ.

Pokiaľ ide o samotnú agentúrnu prácu, členské štáty sú povinné v budúcom roku uskutočniť transpozíciu smernice o agentúrnej práci.

4. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru boli v doterajšom vývoji pracovného práva často predmetom kritiky. Sú síce rezíduom pracovnoprávnej úpravy spred roka 1989, ale zamestnávatelia ani zamestnanci by sa týchto zmluvných typov neradi vzdali. Navyše Európska komisia vyzvala členské štáty rozširovať zmluvné typy pri začleňovaní na pracovný trh, čo aj dohody vyššie uvedeného druhu plnia.

Slovenská pracovnoprávna úprava má v porovnaní s českou pracovnoprávnou úprava tri typy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Okrem dohody o vykonaní práce na rozsah 350 hodín ročne, dohodu o pracovnej činnosti na 10 hodín týždenne a dohodu o brigádnickej práci študentov do úrovne polovice ustanoveného pracovného týždňa. Všetky tri dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru musia mať pod sankciou neplatnosti písomnú formu. Aj keď by bolo možné uvažovať o zvýšení rozsahu pracovného úväzku zamestnanca, problémom dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zostáva, že zamestnávatelia podľa pracovnoprávnej úpravy SR na ich základe neodvádzajú odvody do sociálnych fondov. Pre zamestnávateľov zostávajú zamestnanci pracujúci na základe tohto typu dohôd lacné pracovné sily a na druhej

strane zamestnancov pracujúcich na základe dohôd znevýhodňujú oproti čiastočnému pracovnému úväzku uskutočňovanom v pracovnom pomere. Pracovný pomer na čiastočný pracovný úväzok, aj keď rozsah pracovného úväzku je minimálny, podlieha povinnosti zamestnávateľov odvádzať odvody do sociálnych fondov. Za zamestnancov, pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zamestnávateľ neplatí odvody, takže ak sa sami nepoistia, nie sú poistení voči sociálnym rizikám (dohoda o vykonaní práce však doteraz nikdy nezakladala poistný vzťah). Preto dohody o pracovnej činnosti ako aj dohody o brigádnickej práci študentov podľa aktuálneho stavu v aplikačnej praxi často nahradzujú pracovný pomer len preto, že zamestnávateľovi nezakladajú „bremeno“ odvodových povinností do sociálnych fondov. Pri výskume problému atypických zmlúv v pracovnom práce, sme nenašli krajinu EÚ, ktorá by pri takomto rozsahu pracovného úväzku (v rozsahu ½ ustanoveného týždenného pracovného času) nezakladala poistné povinnosti k sociálnym fondom. Iba pracovné činnosti drobného rozsahu nezakladajú odvodové povinnosti v niektorých krajinách. V súvislosti s dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a v nadväznosti na aktuálnu absenciu sociálneho poistenia v plnom rozsahu vo vzťahu k dohode o pracovnej činnosti ako aj k dohode o brigádnickej práci študentov vzniká aj druhotný právne významný dôsledok- diskriminácia zamestnancov, na jednej strane tých, ktorý pracujú napr. 10 hodín v týždni v pracovnom pomere a sú plne poistne krytí a na druhej strane tých, ktorí pri tom istom rozsahu pracovnej činnosti nie sú povinne poistne krytí.

V najbližšej budúcnosti sa v pracovnoprávnej úprave SR predpokladá so zvýšením rozsahu pracovného úväzku zamestnanca, ktorý pracuje na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ale na druhej strane sa nepredpokladá založenie odvodových povinností zamestnávateľa voči sociálnym fondom.

Aj keď dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú špecifikom českej a slovenskej pracovnoprávnej úpravy, pomaly ale iste si ich začína všímať aj Európska komisia. Zistila, že v našich krajinách dochádza k hrubému obchádzaniu sociálnoprávnej ochrany fyzických osôb, ktorých zamestnávatelia aj pri prácach väčšieho rozsahu, ktoré by nepochybne mali založiť pracovný pomer, uzatvárajú len dohody o vykonaní práce bez akéhokoľvek poistného krytia. Zamestnávatelia tak činia z dôvodu, že dohoda o pracovnej činnosti s dovoleným rozsahom pracovného úväzku len 10 hodín týždenne im nedovoľuje splniť ich zámery. Preto používajú dohodu o vykonaní práce bez vzniku odvodových povinností voči sociálnym fondom. Takáto prax na prvý pohľad vyzerá ako podpora

podnikateľského prostredia. V skutočnosti však vytvára veľmi rozdielne elementárne predpoklady pre voľnú hospodársku súťaž podnikateľských subjektov, pretože v nákladoch na produkciu tvorí cena práce najvýznamnejšiu položku. Uvedená prax vytvára stále väčšie skupiny fyzických osôb, ktorých pracovný príjem pri 350 hodinách ročne im nezabezpečuje elementárne životné podmienky. Touto praxou sa stále rozširuje počet nepoistených fyzických osôb, čo je aj z hľadiska ich budúcich socialno- právnych nárokov (napr. nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie) jedno z najhorších legislatívnych riešení, ktoré ich súčasne diskriminuje v porovnaní s fyzickými osobami, ktoré a pri nižšom rozsahu pracovného úväzku vykonávajúcom v pracovnom pomere, sú poistení.

Preto sa domnievame, že je len otázkou času, kedy Európska komisia začne konať. Že takéto legislatívne riešenie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru po predchádzajúcej vláde akceptuje a pravicová vláda SR, je na počudovanie nielen z dôvodu, že vyhlasovala, že nebude v daňovom a poistnom systéme uplatňovať výnimky, ale aj z dôvodu kritickej finančnej situácie Sociálnej poisťovne. Uvedeným postupom zakladá diskrimináciu zamestnancov pri výkone závislej práce a pripravuje sa pre nich neľahká staroba.

Koncom roka 2009 Európska komisia prijala významný dokument o budúcej stratégii Európskej únie do roku 2020 , podľa ktorého „najlepšou ochranou pred chudobou a sociálnym vylúčením je pracovné miesto. Avšak samotné pracovné miesto nezabezpečí zníženie chudoby alebo sociálne začlenenie. Bude potrebné vytvoriť moderné systémy sociálne bezpečnosti a dôchodkové systémy zohľadňujúce krízu a starnutie obyvateľstva Európy, aby bola tým, ktorí sú dočasne nezamestnaní, poskytnutá primeraná podpora príjmu a sociálna istota.“[7]

5. Domácka práca a telepráca

Domácku prácu ako aj teleprácu ZP SR zakotvuje samostatne ale s rovnakým právnym režimom pokiaľ ide o kvalitu právneho postavenia zamestnanca.

Práca doma podľa Dohovoru Medzinárodne organizácie práce č. 177 pokrýva nielen prácu doma, ale aj prácu, ktorá je vykonávanú kdekoľvek, a to buď doma alebo na inom mieste, ktoré je iné ako pracovné miesto u zamestnávateľa a ktorej výsledkom je produkt alebo služba požadovaná zamestnávateľom alebo tým, kto poskytuje vybavenie a materiál.

[7] Kom (2009) 647 Konzultácia o budúce stratégii EÚ do roku 2020, s.7

Dohovor č. 177 požaduje, aby domáckym zamestnancom boli poskytované základné sociálne práva, akým je právo slobodne sa združovať, právo na ochranu pred diskrimináciou v zamestnaní, právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, právo na odmenu, právo na sociálne zabezpečenie, právo na prístup k vzdelávaniu, právo na ochranu materstva (článok).

Domáckym zamestnancom musí byť tiež garantovaná zásada rovnakého zaobchádzania v existujúcom pracovnoprávnom vzťahu.

Na úrovni Európskej únie nie je upravený výkon domáckej práce. Teleprácu ako moderný pracovný pomer upravuje Rámcová dohoda o telepráci, ktorú na úrovni EÚ uzatvorili sociálni partneri (UNICE, UEAPME, CEEP, ETUC) dňa 16. júla 2002 (ďalej len „Rámcová dohoda o telepráci“).

Za teleprácu sa považuje práca, ktorú fyzická osoba vykonáva väčšinou na takom mieste, ktoré je mimo prevádzky zamestnávateľa a je iné ako tradičné miesto výkonu práce a to pre zamestnávateľa alebo klienta, s použitím telekomunikačných a príslušných informačných technológií ako podstatných prvkov práce. Cieľom dohody je zabezpečiť zamestnancom pracujúcim v rámci telepráce sociálnu bezpečnosť a tie isté práva a benefity ako ostatným zamestnancom. V prvom rade však musí byť garantovaná zásada rovnakého zaobchádzania. Zamestnancom musí zamestnávateľ zabezpečiť rovnakú mzdu, rovnaký prístup k vzdelávaniu, kariérnemu postupu ako zamestnancom pracujúcim v sídle zamestnávateľa. Slovenská pracovnoprávna úprava osobitne upravuje popri domáckej práce aj telepráci, aj keď obidve právne formy podriaďuje rovnakému právnemu režimu v § 52 ZP.

Európska únia súladne so slovenskou pracovnoprávnou úpravou vychádza z dobrovoľnosti výkonu telepráce a garantuje zamestnancom tie isté pracovné podmienky ako zamestnancom pracujúcim v rámci typického pracovného pomeru.

Európska únia v predmetnej dohode týkajúcej sa telepráce zakotvila základné pracovné podmienky výkonu telepráce. Zamestnávateľ by mal byť zodpovedný za ochranu života a zdravia zamestnanca pri práci, povinný zabezpečiť a udržiavať potrebné vybavenie pracoviska zamestnanca a platiť dodatočné náklady domácnosti zamestnanca, ktoré súvisia s výkonom práce. Najmä vo vzťahu k niektorým kategóriám zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu vysokej náročnosti a samostatnosti a pokiaľ ide o prácu, ktorá nedeterminuje prácu ostatných zamestnancov by sa zamestnávatelia nemali obávať zmeniť právny status týchto zamestnancov na domáckych zamestnancov, prípadne viac využívať teleprácu. Ušetrili by si energie a iné náklady. Zamestnávateľ tieto menej štandardné formy pracovného pomeru by

mal využívať voči zamestnancom, ktorým dôveruje a u ktorých druh vykonávanej práce to dovoľuje. Aj pracovné výkony takýchto zamestnancov by sa nepochybne zvýšili. Na druhej strane zo strany zamestnávateľa je potrebné veľmi starostlivo dbať, aby predovšetkým pri telepráci nedochádzalo k porušovaniu zákona o ochrane osobných údajov.[8]

V súvislosti s výkonom telepráce, resp. domáckou prácou vznikajú v aplikačnej praxi nemalé problémy. Nezanedbateľná časť z nich sa dotýka možnosti vykonávania kontroly zo strany zamestnávateľa v domácnosti a s tým súvisiacou ochranou osobnosti zamestnanca, keďže telepráca sa uskutočňuje prevažne doma. Vychádzajúc zo systematického začlenenia telepráce ako práce vykonávanej v pracovnom pomere vyplývajú aj pre zamestnávateľa práva a povinností voči zamestnancovi. Jednou z nich je povinnosť kontroly vykonávanej práce zo strany vedúcich zamestnancov. Akým spôsobom majú vedúci zamestnanci kontrolovať výkon v pracovnej zmluve dohodnutej práce a následne pravidelne hodnotiť takúto prácu, ak ju zamestnanec uskutočňuje doma?

Má zamestnávateľ dostatočné právne inštrumentárium pre takúto kontrolu bez toho, aby nezasiahol do práv na ochranu osobnosti zamestnanca? Podľa slovenskej pracovnoprávnej úpravy by mal zamestnávateľ k dispozícii článok 11 Základných zásad ZP, podľa ktorého ZP pripúšťa výnimky z práva na osobné súkromie, ak takéto zásahy zamestnávateľa sú uskutočnené na základe legality, nevyhnutnosti, proporcionality a notifikačnej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi. Článok 8 Európskeho dohovoru ako aj článok 7 Charty základných práv EÚ vyžaduje na tento druh zásahov zamestnávateľa do osobného súkromia zamestnanca predchádzajúci súhlas zamestnanca s určitými výnimkami (ak napr. nejde o otázky ochrany života alebo zdravia).

Kontrola vykonávanej činnosti zamestnanca zo strany zamestnávateľa musí zodpovedať aj ochrane vlastníckeho práva. S cieľom ochrany súkromného života, musí mať zamestnávateľ súhlas zamestnanca s návštevou domácnosti, kde sa práca vykonáva v určitom predtým dohodnutom čase a s predchádzajúcim oznámením. Niektorí zamestnávatelia sa však uspokoja len s kontrolou pracovného výsledku zamestnanca. Uskutočňuje sa to na zmluvnom základe obidvoch účastníkov pracovného pomeru. Z právneho modelu telepráce ale aj domáckej práce, ako ho zakotvuje Zákonník práce vyplýva, že pri ich výkone sú právomoci zamestnávateľa v porovnaní s výkonom práce v sídle zamestnávateľa obmedzenejšie a slobody zamestnanca sú pri výkone práce doma alebo telepráce širšie.

[8] Olšovská, A.: Atyické zamestnania. In: Pracovné právo v európske perspektíve, Plzeň, 2009, vyd. Čenek

6. Manažérska zmluva

Manažérske zmluvy ako atypický zmluvný typ nie je v pracovnoprávnej literatúre nový, aj keď v ich doterajšom ponímaní v prevažnej miere nezakladali popri pracovnom pomere iný voľnejší pracovnoprávny vzťah. V praxi boli doteraz manažérske zmluvy využívané tiež ako nepomenovaná zmluva podľa § 269 ods. 2 Obchodného zákonníka, zakladajúca obchodnoprávny vzťah.

Manažérske zmluvy sa opäť dostali do pozornosti v súvislosti s diskusiou o pripravovanej novele ZP s odporúčaniami, aby tieto buď zakladali vedľa pracovného pomeru voľnejší pracovnoprávny vzťah alebo boli právnym základom pracovného pomeru s určitými výnimkami v porovnaní so všeobecnou právnou úpravou pracovného pomeru.

Priebeh diskusií skôr ukazuje, že by pre prax bo výhodnejší taký právny model manažérskych zmlúv, ktorý by zakladal pracovný pomer s určitými výnimkami vo vzťahu ku všeobecnej právnej úprave pracovného pomeru a pôsobil ako lex specialis.

Treba povedať, že viaceré členské štáty EÚ upravujú manažérsku zmluvu ako samostatný zmluvný typ, ale nie všetky z nich ju upravujú ako zmluvný typ pracovného práva. Napríklad Bulharsko manažérsku zmluvu upravuje ako zmluvný typ občianskeho práva.

7. Príležitostná práca

Z ďalších foriem atypických zmlúv ide o pracovnú zmluvu o príležitostnej práci, ktorá podľa súčasného právneho stavu v SR zakladá pracovný pomer pri neštandardnom určení rozsahu pracovného úväzku zamestnanca. Takýto právny následok priamo vyplýva zo smernice 1997/81/ES, ktorý umožňuje z vecnej pôsobnosti smernice vyňať príležitostnú prácu, čo slovenský zákonodarca neurobil, takže sa výkon príležitostnej práce musí uskutočňovať v pracovnom pomere na čiastočný pracovný úväzok a to aj napriek výhradám, ktoré sa vyskytli v odbornej literatúre, že pri príležitostnej práci zamestnávateľ nie je spôsobilý plniť časť svojho pracovného úväzku, pravidelne prideľovať zamestnancom prácu.

Túto formu pracovného pomeru naviazanú na príležitostnú prácu odobrilo nielen rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v právnej veci Wippel ale aj rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v právnych veciach Preston a Raulin.[9] Napríklad v právnej veci Preston Súdny dvor uznal za pracovný pomer prácu vykonávanú v krátkodobých pracovných zmluvách na seba nadväzujúcich s tým istým predmetom činnosti. V právnej veci Raulin Súdny dvor poprel

[9] C- 357/89 (Raulin), C- 313/02 (Wippel), C- 78/98 (Preston).

ako indikátor pracovného pomeru záväzok zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu. V tejto právnej veci uznal za pracovný pomer prácu na zavolanie, pri ktorej zamestnanec nebol povinný vyhovieť tomuto zavolaniu.

Pracovnoprávna úprava Luxemburska, Holandska, Veľkej Británie a Švédska výslovne nepripúšťa príležitostnú prácu vykonávať mimo pracovného pomeru. Na druhej strane osobitnú úpravu príležitostne práce má Taliansko, Írsko, Maďarsko a Grécko, t.j. nie je vykonávaná v rámci pracovného pomeru s nevyhnutným dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania.

Príležitostná práca ako forma pracovného pomeru by bola špecifická tým, žeby zamestnávateľa nezaväzovala k pravidelnému prideľovaniu práce, ale len za situácie, že v pracovnej zmluve dojednaná práca bude zamestnávateľovi aktuálne k dispozícii. Príležitostná práca by si v Zákonníku práce vyžadovala osobitnú úpravu. Táto forma pracovnoprávneho vzťahu by mohla byť zakotvená nielen pri pracovnom pomere na určitú dobu ale aj pri pracovnom pomere na neurčitý čas.

Využitie príležitostnej práce by mohlo byť aktuálne nielen v období hospodárskej krízy ale aj v iných krízových situáciách, do ktorých sa zamestnávateľ v budúcnosti dostane. Súčasne ide o veľmi dobrú alternatívu oproti nezamestnanosti, pretože si zamestnanec aj takouto právnou formou môže udržiavať pracovné návyky a zručnosti, o ktoré často prichádza v čase nezamestnanosti.

8. Nepravidelná výpomoc

Vo vyššie uvedenej súvislosti vzniká otázka korektnosti uzatvorenia pracovného pomeru nielen pri práci, ktorou je príležitostná práca alebo pri práci, ktorú by sme mohli nazvať „nepravidelnou výpomocou“. Ako vyplýva už zo samotného pojmu „nepravidelná výpomoc“, ide o právne situácie, keď nie je možné dopredu na dlhšie obdobie stanoviť rozsah pracovného času, pretože takáto práca sa spravuje možnosťami zamestnávateľa a na druhej strane možnosťami zamestnanca.

Osobitne významné sú v tejto súvislosti situácie, že prípadné založenie pracovného pomeru na takýto druh práce by prekračoval maximálny rozsah prác, ktorý Zákonník práce pripúšťa pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Treba povedať, že pojem „nepravidelná výpomoc“ nie je síce definovaná v Zákonníku práce, ale tento pojem nie je celkom novým právnym pojmom, pretože ho zakotvoval zákon č. 165/1979 Zb. o nemocenskom poistení niektorých pracovníkov a o poskytovaní dávok

nemocenského poistenia občanom v osobitných prípadoch v znení neskorších predpisov. Podľa § 18 citovaného zákona sa zamestnanci, ktorí vykonávali v pracovnom pomere práce len občas a nepravidelne podľa potrieb zamestnávateľa, sa považovali za zamestnancov na nepravidelnú výpomoc. Uvedená právna povaha práce nazvanej ako „nepravidelná výpomoc“ sa veľmi približuje príležitostnej práci a tým aj k práci, ktorú v právnej veci Wippel legalizoval aj Súdny dvor EÚ.

V právnej veci Wippel Súdny dvor rozhodol, že do pôsobnosti smernice prislúcha aj zamestnankyňa, u ktorej podľa pracovnej zmluvy dĺžka a rozvrhnutie pracovného času sa určia v závislosti od množstva práce, ktorú treba vykonať, (išlo o prácu, ktorú možno považovať aj za príležitostnú prácu), ak členský štát takýchto zamestnancov úplne alebo čiastočne nevylúčil z pôsobnosti článku 2 ods. 2 smernice 97/81/ES. Pracovný čas pani Wippel bol kratší ako ustanovený týždenný pracovný čas. Na predbežnú otázku nemeckého súdu, či nejde v tomto prípade o nepriamu diskrimináciu, ak vnútroštátne predpisy neustanovujú dĺžku ani rozvrhnutie pracovného času zamestnancov pracujúcich na čiastočný úväzok Súdny dvor odpovedal, že je vecou posúdenia vnútroštátneho súdu, ktorý v konkrétnom prípade má preveriť, či uplatnenie takéhoto vnútroštátneho predpisu vedie na jednej strane k nevýhodnejšiemu zaobchádzaniu so zamestnancami na kratší pracovný čas v porovnaní so zamestnancami na plný pracovný úväzok (podľa doložky 4 smernice) a súčasne či takýto vnútroštátny predpis vedie k rozdielnemu zaobchádzaniu podľa článku 2 ods. 2 a článku 5 smernice 76/207/EHS (bod 35,35,39 rozhodnutia Súdneho dvora ES).

Vo výroku rozhodnutia Súdny dvor v nadväznosti na vyššie položenú otázku vyjadril, že pracovná zmluva na kratší týždenný pracovný čas v ktorej nie je dohodnutá dĺžka pracovného času a rozvrhnutie pracovného času sa určí v závislosti od množstva práce, je platná.[10]

9. Práca na zavolanie

Pri práci na zavolanie je charakteristické, že zamestnávateľ potrebuje zamestnanca len občas a že zamestnanec chodí do práce podľa potreby zamestnávateľa a súčasne podľa svojich časových možností. Aj práca na zavolanie má celý rad spoločných čŕt s príležitostnou prácou, resp. s nepravidelnou výpomocou. Práca na zavolanie v zahraničnej pracovnoprávnej literatúre sa považuje za osobitný druh pracovného pomeru na čiastočný pracovný úväzok.

[10] C- 313/02 (Wippel) zo dňa 8. 8. 2002

Pri práci na zavolanie, ktorá by sa vykonávala v pracovnom pomere, nie je celkom dobre možné, aby sa zamestnávateľ zaviazal pravidelne prideľovať zamestnancovi dohodnutú prácu a túto prácu dopredu rozvrhoval na pracovné zmeny. Mnohí zamestnávatelia využívajú výkon práce aj v rámci nepravidelnej výpomoci v pracovnom pomere osobitne v prípadoch, ak rozsah pracovného úväzku zamestnanca je vyšší ako maximálny zákonný rozsah práce vykonávanej na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

10. Náhľad odbornej literatúry na príležitostnú prácu, prácu na zavolanie, resp. nepravidelnú výpomoc

Časť odbornej právnej literatúry sa nestotožňuje s právnou korektnosťou takéhoto postupu zamestnávateľov a to nielen pri príležitostnej práci, ale aj práci na zavolanie či práci nazvanej ako „nepravidelná výpomoc, pričom ani v jednom prípade nebola v aktuálnej odbornej literatúre argumentačne zohľadnená právna vec Wippel, riešená pred Súdnym dvorom EÚ, ktorý výkon práce, pri ktorom v pracovnom pomere nie je zmluvnými stranami v pracovnej zmluve dohodnutý rozsah pracovného úväzku zamestnanca uznal za právne korektný. Na prvý pohľad sa zdá, že výkon príležitostnej práce alebo práce na „zavolanie, resp. práce nazvanej ako „nepravidelná výpomoc“ je v rozpore s § 47 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy odo dňa , kedy vznikol pracovný pomer.

Ak sa však zmluvné strany v pracovnej zmluve dohodnú, že to bude nepravidelné prideľovanie práce podľa možnosti zamestnávateľa a súčasne možnosti zamestnanca, prideľovanie práce zo strany zamestnávateľa v zmysle § 47 ods. 1 písm. a) ZP síce vznikne odo dňa vzniku pracovného pomeru, avšak podľa právneho modelu dojednaného zmluvnými stranami v pracovnej zmluve. Právne varianty takéhoto dojednania v pracovnej zmluve môžu byť rôzne. Nemožno vylúčiť kombináciu dohody zmluvných strán na možnosti závislej od jednej aj od druhej strany s dohodnutím minimálneho rozsahu týždenného pracovného času, prípadne aj maximálneho rozsahu týždenného pracovného času (v zahraničí známej ako Zero hours). Vo vyššie uvedenej súvislosti sa nevylučuje ani vzájomné dojednanie štandardného pracovného pomeru na kratší týždenný pracovný čas podľa § 49 Zákonníka práce s dojednaním minimálnej dĺžky týždenného pracovného času (napríklad 5 hodín týždenne) s tým, že obidve zmluvné strany sú uzrozumené, že zamestnanec v priebehu týždňa bude pracovať u zamestnávateľa aj viac, pričom nepôjde o prácu nadčas, lebo táto je

prácou nad ustanovený týždenný pracovný čas. S takýmto pracovným režimom by zamestnanec mal súhlasiť už pri dojednávaní pracovnej zmluvy.

Určité problémy pri takomto právnom modeli kratšieho týždenného pracovného času budú spočívať v povinnosti zamestnávateľa rozvrhnúť pre zamestnanca pracovný čas na zmeny a za tým účelom by musel zamestnávateľ vedieť, ktorý deň alebo ktoré dni bude zamestnanec pracovať (z dôvodu prekážok v práci, ich vzniku, prípadne náhrady mzdy za ne) a ostatný čas v rámci pracovného týždňa by závisel od možnosti a potreby zamestnávateľa ako aj možnosti zamestnanca. Tento právny model výkonu príležitostnej práce, resp. práce nazvanej ako „nepravidelná výpomoc“ alebo ako „práca na zavolanie“ sa podľa existujúceho právneho stavu môže bez právnych prekážok vykonávať v pracovnom pomere na kratší týždenný pracovný čas podľa § 49 Zákonníka práce v kombinácii s § 90 ods. 11 Zákonníka práce. Podľa § 90 ods. 11 Zákonníka práce ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že najmä v čase hospodárskej krízy môže sa štandardný pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas zmeniť na inú vhodnú úpravu pracovného času, ktorú by však nebolo možné zo strany zamestnávateľa jednostranne nanútiť a iniciatíva na zmenu doterajšieho výkonu práce či už v pracovnom pomere na plný pracovný úväzok alebo v pracovnom pomere na čiastočný pracovný úväzok by musela vzísť zo strany zamestnanca alebo zamestnanec by súhlasil s návrhom zamestnávateľa. Ak by to bol pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý by sa § 90 ods. 11 ZP zmenil na inú úpravu pracovného času, zamestnávateľ by nesmel pracovné zmeny takéhoto zamestnanca ustanoviť dlhšie ako 12 hodín, čo vyplýva § 87 ods. 4 Zákonníka práce. Úprava dojednaného pracovného času podľa § 90 ods.11 Zákonníka práce by súčasne bola nerovnomerným rozvrhnutím pracovného času so všetkými právnymi následkami, ktoré vyplývajú z § 87 Zákonníka práce, včítane najmä dĺžky rozvrhového obdobia, ktoré výnimočne môže byť predĺžené aj nad časový rámec štyroch mesiacov, t.j. až na 12 mesiacov.

Uvedená smernica umožňuje členským štátom vylúčiť z osobnej pôsobnosti pracovnoprávnej úpravy členského štátu len príležitostnú prácu. Keďže Slovenská republika výkon príležitostnej práce nevylúčila spod rámca § 49 Zákonníka práce o čiastočnom

pracovnom úväzku (o kratšom týždennom pracovnom čase) aktuálna pracovnoprávna úprava SR upravujúca pracovný pomer v kratšom týždennom pracovnom čase sa automaticky vzťahuje aj na výkon príležitostnej práce.

Okrem vyššie uvedeného sa domnievame, že vymedzenie pojmu zamestnanec je v Zákonníku práce tak široké, že umožňuje podriadiť aj výkon príležitostnej práce do pracovného pomeru alebo zaviesť osobitný typ pracovnej zmluvy o príležitostnej práci, resp. práci na zavolanie.

II. FLEXIBILNÉ FORMY ZAMESTNANIA A DÔSTOJNOSŤ ĽUDSKEJ OSOBY

Je nepochybné, že flexibilné zamestnania sa v posledných rokoch dostali do centra pozornosti praxe a teórie aj z dôvodu nepriaznivej situácie na pracovnom trhu EÚ spôsobenej svetovou finančnou krízou. Európska komisia má až nerealistické očakávania od rozvoja neštandardných foriem zamestnania. Možno odôvodnene pochybovať, či sa tieto očakávania splnia. Závažným argumentom v neprospech atypických zamestnaní je fakt, že dostávajú zamestnanca do existenčnej neistoty, čo by sa dalo povedať o všetkých atypických formách zamestnania. Len veľmi zriedkavo dochádza k situáciám, že sám zamestnanec si slobodne zvolí napríklad dva alebo tri čiastočné pracovné úväzky. Pokiaľ ide o príležitostnú prácu, prácu na zavolanie alebo o dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, tieto zmluvné formy nezabezpečujú zamestnancovi ani elementárne existenčné podmienky. Aj z tohto dôvodu sa zo strany zamestnancov využívajú ako krajné riešenie v situácii, keď z rôznych dôvodov nemožno založiť pracovný pomer na plný úväzok a na určitú dobu. Pritom nejde len problém ekonomického prežitia v čase výkonu takýchto zamestnaní, ale aj o budúce právne nároky spojené najmä so zdravotným, nemocenským a starobným poistením.

Napríklad v Japonsku, v krajine, kde sa desaťročia využívali celoživotné pracovné zmluvy, v súčasnosti viac než jedna tretina Japoncov pracuje len v čiastočnom pracovnom úväzku. Najpočetnejšia je skupina zamestnancov s polovičným pracovným úväzkom, z ktorého si nemôžu zabezpečiť byt, založiť rodinu, platiť nájomné. Bývajú v „hoteloch“ v osobitnom type nocľaháreň, v ktorých je pre každého klienta k dispozícii pár metrov štvorcových na umiestnenie lôžka a nočný stolík. Takýto zamestnanec je celý deň v práci, po práci sa zastaví na lacnú večeru, prádlo si musí nechať vyprať v spoločnej práčovni, osobnú hygienu robí v spoločnej miestnosti s inými a ubytovňa mu slúži výlučne na to, že sa po práci uloží k spánku, aby odpočinutý mohol ďalší deň pracovať. Takíto zamestnanci skutočne

nemajú šancu si založiť rodinu, kúpiť vlastný byt a považujú sa za novodobých vydedencov, za kategóriu, ktorá sa približuje bezdomovcom. Kvalita ich života je v rozpore s ľudskou dôstojnosťou. Preto otázka atypických zamestnaní môže byť postavená aj z tohto uhla pohľadu. Je správne, aby sme rozširovali kategórie ľudí, ktorým práca nezabezpečuje ani elementárne prežitie?

V Charte základných práv zamestnancov ES z roku 1989 v bode 7 sa zakotvuje, že „dobudovanie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu nie zhoršeniu životných a pracovných podmienok zamestnancov, a že tento proces sa dosiahne najmä pokiaľ ide o nové formy pracovného začlenia, akým je pracovný pomer na určitú dobu, pracovný pomer na čiastočný pracovný úväzok, agentúrna práca a ďalšie."

Flexibilné formy zamestnania majú slúžiť zvýšeniu flexibility pracovnoprávnych vzťahov. Dozaista v oblasti flexibility pracovnoprávnych vzťahov je ešte nemálo rezerv. Na druhej strane pri právnej konštrukcii nových právnych modelov flexibility pracovnoprávnych vzťahov si treba uvedomiť, že aj flexibilita pracovnoprávnych vzťahov má svoje právne limity. Jeden z najzávažnejších spočíva v práve na ochranu ľudskej dôstojnosti. Ako právo prvej generácie je predmetom nielen ústav veľkej časti Európy a sveta. Právo na ochranu dôstojnosti nadobudlo osobitnú aktuálnosť po prijatí Lisabonskej zmluvy. Charta základných práv EÚ, ktorá sa stala súčasťou Zmluvy o fungovaní EÚ (ďalej len ZfEÚ) právo na ochranu ľudskej dôstojnosti zakotvuje v článku 1, podľa ktorého ľudská dôstojnosť je nedotknuteľná. Má sa ctiť a chrániť. Ešte pred nadobudnutím platnosti Lisabonskej zmluvy Súdny dvor EÚ v právnej veci C- 377/98 (EP/Holandsko) potvrdil, že základné právo na ľudskú dôstojnosť je súčasťou práva EÚ.[11]

Súdny dvor EÚ z času na čas sa zaoberá aj právom na ľudskú dôstojnosť a to najmä v spojitosti s inými právami.[12] Podľa zahraničnej právnej literatúry právo na ochranu ľudskej dôstojnosti integruje v sebe ochranu telesnej a duchovnej integrity človeka, ochranu a zabezpečenie elementárnej rovnosti a zabezpečenie elementárnych základov života. Zabezpečenie elementárnych základov života ako tretia dimenzia ochrany ľudskej dôstojnosti kladie požiadavky na štát vo smere zabezpečenia elementárneho životného minima pre tých, ktorí sa nie vlastnou vinou ocitli v situácii ohrozujúcej ľudskú dôstojnosť. Adresátmi tohto

[11] C- 377/98 (Holandsko/ Európsky parlament a Rada) zo dňa 4.2.2003, body 70-77. C- 36/02 (Stix- Hackl zo dňa 18.3.2004, C- 36/02 (Omega) z 18.3.2004.
[12] C-29/69 (Stauder), C-13/94 (Cornwal Counti Council).

základného práva sú podľa článku 51 Charty orgány únie pri zohľadnení princípu subsidiarity ako aj členské štáty výlučne pri realizácii práva EÚ.

Právo na ochranu ľudskej dôstojnosti bude potrebné v aplikačnej praxi používať aj v prípade porušenia sociálnych práv, ktorých porušením sa ohrozí alebo poruší právo na ľudskú dôstojnosť.

Napríklad ide o právo na informácie zamestnancov zakotvené v článku 27 Charty, ktoré sa považuje za právnu zásadu, nedostatočne určitú na to, aby ju bolo možné považovať za subjektívne právo so žalovateľným právnym nárokom.

Ak však zamestnanci nemajú žiadnym spôsobom zabezpečenú možnosť konzultácie alebo informovania, nie sú vôbec rešpektované ich požiadavky na informácie, nie sú rešpektovaní so svojej osobnosti, hoci táto sa vyvíja aj v práci, ale zamestnávateľ s nimi nakladá ako s „pracovným materiálom“ porušuje ich ľudskú dôstojnosť. Podľa čl. 1 Charty je dôstojnosť človeka nedotknuteľná. Má sa vážiť a chrániť. Záruka ľudskej dôstojnosti ako subjektívny nárok na zachovanie dôstojnosti človeka je dotknutá, keď sa zo strany zamestnávateľa úplne odmieta informovanie a konzultácie zamestnancov. Ide o podstatné informácie pre zamestnancov, ktoré tvoria centrálny obsah a budúcnosť ich pracovného života, napríklad ohrozenie existencie podniku. Môže ísť o informácie, ktoré môže viesť k strate pracovných miest všetkých zamestnancov. Z odborného náhľadu na čl. 27 a čl. 1 Charty vyplýva subjektívne žalovateľný minimálny štandard, že v podniku musia byť upravené informácie a konzultácie zamestnancov.

Právo na ľudskú dôstojnosť sa teší odbornej pozornosti predovšetkým zahraničnej právnej literatúry ústavného práva[13] Ľudská dôstojnosť ako viacdimenzionálny pojem je centrálnym pojmom aj právnom katalógu ľudských práv zakotvených v Charte. Je súčasne centrálnou požiadavkou právneho výkladu aj ďalších ľudských práv.

Na vyššie uvedenú spojitosť sociálnych práv a ľudských práv prvej generácie sa častejšie v ostatných rokoch odvoláva nielen judikatúra Súdneho dvora EÚ ale aj judikatúra ESĽP ako aj judikatúra ústavných súdov členských krajín EÚ.

[13] Hoffmann,H.: Menschenwürde und Naturverständnis in europäischer Perspektive, Der Staat 37, 1998, s. 350, Karl,W.: Die Rolle der Menschenwürde in der EU-Verfassungsdebatte, in: Fischer,M.: (Hrsg.) Der Begriff der Menschenwürde, 2004, s. 17, Smidt, L.W.: Der Schutz der Menschenwürde als Fundament der EU Grundrechtscharta unter besonderer Berückbesichtigung der Rechte auf Leben und Unversehrtheit. Zeus,2002, s.63, Seelmann,,K. (Hrsg) : Menschenwürde als Rechtsbegriff, ARSP-Beiheft, 101, 2004, Rau, M.:- Schorkopf, F.: Der EuEG und die Menschenwürde, NJW 2002, s. 2448

Na tento počin európskeho zákonodarcu živo reaguje zahraničná pracovnoprávna literatúra poukazujúc už aj na doterajšiu judikatúru Súdneho dvora, že ak sa niektoré z práv zakotvených v Charte budú porušovať takým hrubým spôsobom, že ohrozia alebo porušia ľudskú dôstojnosť, musia byť žalovateľné na súde.

FLEXIBILITA – NAJ(NE)VHODNEJŠIE RIEŠENIE NEZAMESTNANOSTI?

JUDr. Zuzana Macková, PhD.[*]

ÚVOD

Globalizácia na prahu 21. storočia, resp. 3.tisícročia vytvorila tzv. „kasínovú ekonomiku“, v ktorej sa kapitál pohybuje veľmi rýchlo a vytvára nestabilitu na trhu práce. Táto neregulovaná „kasínová“ ekonomika spôsobila finančnú krízu, ktorá má za následok recesiu nielen v Európe, ale aj v ostatných častiach sveta. Finančná kríza je dôkazom, že finančné trhy nie sú schopné autoregulácie. Finančné trhy nemôžu neobmedzene vládnuť a z toho dôvodu je nevyhnutné zlepšiť dohľad a reguláciu pre banky.

„Dôstojný kapitalizmus“ podľa Amartya Sena, je „kapitalizmus, ktorý rešpektuje dôstojnosť človeka a ktorý potrebuje efektívnu verejnú politiku“.[14] [1] Znamená to, že základom trhovej ekonomiky je síce zisk, ale ak je všetko na predaj, sociálna súdržnosť padá a rúca sa aj samotný systém. Z toho dôvodu sa musia chrániť verejné statky, ako napr. zdravotníctvo, vzdelávanie, potraviny, t.j.výživa obyvateľstva, atď. A práve Európa so svojím modelom sociálno-trhovej ekonomiky môže zohrať hlavnú úlohu smerom ku globálnemu systému regulácie finančných trhov, ktoré majú podporovať konkurencieschopnosť Európy a nie ju podkopávať. Európa, najmä západná od polovice 70.rokov 20. storočia je dôkazom neustále narastajúcich nerovnosti medzi prácou a kapitálom, čo sa prejavuje neustálym zvyšovaním ziskov podnikateľov a akcionárov na úkor miezd pracujúcich, ktorým mzdy stagnujú, ba dokonca neustále klesajú. Napr. „vo Francúzsku do polovice 80.rokov minulého storočia príjmy robotníkov rástli ročne o 3,5 % ročne, avšak od polovice 80.rokov sa ich rast spomalil a v 90.rokoch rástli iba o 0,5 % ročne. Doba, za ktorú by príjem podriadeného dosiahol príjem šéfa, sa predĺžila z dvadsiatich, resp. tridsiatich rokov až na 120 rokov a viac.[15] Vysoké príjmy manažérov vystupujú ako forma

[*]Odborná asistentka Právnické fakulty Univerzity Komenského v Bratislave

[14] Adam, E., Larischová,K., Rouček,L.: Evropské odpovědi na globální výzvy 21.století. Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.zastoupení v České republikce, 2009, str. 28. ISBN: 978-80-254-4073-5.

[15] Keller,J.: Tři sociální světy. Sociální struktura postindustriální společnosti. Edice Slon, 2010, str. 19. ISBN 978-80-7419-031-5.

prerozdeľovania nadhodnoty v prospech kapitálu.[16] Dochádza taktiež k neustálemu prehlbovaniu nerovnosti medzi príjmami domácností zamestnancov a tými, ktorí sú vylúčení z trhu práce dočasne alebo trvale, t.j. medzi dlhodobo nezamestnanými, ako aj medzi poberateľmi starobných dôchodkov. Tieto nerovnosti majú za následok krízu sociálneho štátu, ktorá sa často považuje aj za „ofenzívu súkromných záujmov proti verejnému sektoru". Uvedené nerovnosti závisia od modelu sociálneho štátu, avšak treba priamo povedať, že vo všetkých členských krajinách EÚ dochádza neustále k ich zvyšovaniu.

Dôsledkom je nárast chudobného obyvateľstva a z toho dôvodu aj rok 2010 bol vyhlásený za Európsky rok boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu s cieľom odstrániť chudobu. Za hlavný nástroj na odstránenie chudoby sa považuje politická stratégia označená pojmom „flexikurita". Obsah tohto pojmu vyjadruje kombináciu zmluvnej voľnosti a autonómnosti vôle zúčastnených subjektov, ale zároveň aj dostatočnú ochranu zamestnanca, ktorý v pracovnoprávnom vzťahu bol, je a bude vždy v pozícii slabšieho.

Severský koncept flexikurity je typický najmä pre krajiny ako Dánsko, Fínsko, Holandsko, Švédsko, ale aj Rakúsko. V týchto krajinách flexibilita i zabezpečenie (ochrana) idú ruka v ruke. Výsledkom je tvorba nových pracovných príležitostí *(miest),* ako aj udržiavanie sociálnej ochrany na vysokej úrovni. Pre uvedené štáty sú typické spoločné črty, ako napr. flexibilné pracovné kontrakty, aktívna politika trhu práce, celoživotné vzdelávanie, moderný systém sociálneho zabezpečenia a fungujúci sociálny dialóg medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.

Dánsky model flexikurity nazývaný aj „zlatý triangel" sa prvýkrát predstavil v roku 1993. Úspechom bolo zníženie nezamestnanosti z 12 % na 5 %, ako aj zvýšenie tempa rastu nominálnej mzdy z 3 % na 5 % ročne. Typickým znakom je liberálne prijímanie a prepúšťanie zamestnancov, ako aj vysoká miera ochrany v nezamestnanosti. Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje vo výške až 90 % predchádzajúceho zárobku, čo reálne pomáha pri prechode zamestnanca z jedného pracovného miesta na druhé. Možno povedať, že koncept ochrany pracovného miesta je nahradený konceptom ochrany zamestnanca. Stimulačne pôsobí aj aktívna politika zamestnanosti zahŕňajúca právo a povinnosť školení, t.j vzdelávania a zvyšovania kvalifikácie a ponúkania nových pracovných príležitostí, t.j. opätovný návrat do zamestnania.

[16] Keller,J.: Tři sociální světy. Sociální struktura postindustriální společnosti. Edice Slon, 2010, str. 21. In: Lipietz, ,A.: La société en sablier. Paris: La Découverte. 1998. str. 333. ISBN 978-80-7419-031-5.

V januári 2006 sa konala konferencia na ministerskej úrovni, na ktorej rakúske predsedníctvo pridalo otázku tzv. flexikurity. Snahou Komisie je, aby sa tento koncept preniesol aj do iných členských štátov EÚ, napr. do Francúzska, Nemecka i krajín Stredomoria, avšak pre jeho aplikáciu je potrebné zohľadňovať špecifiká národných trhov práce jednotlivých krajín, ako aj ich sociálne tradície.

Podľa Kokovej správy flexibilita vraj nie je iba v záujme zamestnávateľov, ale je aj v záujme zamestnancov, pretože prostredníctvom nej môžu ľahšie kombinovať prácu, starostlivosť o deti, vzdelávanie či svoj voľný čas. Prostredníctvom flexikurity sa do centra pozornosti dostáva hlavne človek a zároveň práca ako základný prvok pre zachovanie ľudskej dôstojnosti. Pri dôslednej realizácii tohto princípu získajú obe strany. Zamestnanci novú istotu prostredníctvom rôznych kontraktov *(zmlúv)* a zamestnávatelia pružnosť.

V zmysle tejto správy sa od členských štátov EÚ vyžadujú nasledujúce kroky:

a) revízia a prispôsobenie úrovne flexibility v štandardných pracovných kontraktoch *(t.j. podmienky zmluvy, organizácia práce, pracovný čas, mobilita zamestnancov, stanovenie mzdy, atď.)*
b) zavedenie iných druhov zmlúv, ktoré by zodpovedali špecifickým potrebám zamestnávateľov i zamestnancov,
c) odstránenie prekážok pre pôsobenie pracovných agentúr ponúkajúcich možnosti dočasnej práce,
d) podpora využitia informačných a komunikačných technológií a flexibilnejšieho pracovného času ako spôsob modernizácie práce,
e) prispôsobenie systémov sociálnej ochrany tak, aby podporovali mobilitu pracovnej sily.

Cieľom novej formy sociálnej ochrany nemá byť udržiavanie zamestnancov na jednom pracovnom mieste po celý život, ale „schopnosť ostať súčasťou trhu práce a postupovať na ňom“ *(dostatočný plat, prístup k celoživotnému vzdelávaniu, bezpečné a dôstojné pracovné podmienky, ochrana pred nespravodlivým prepustením, podpora v nezamestnanosti v prípade straty zamestnania, ako aj právo na prenos sociálnych práv v prípade zmeny zamestnania).*

Ale je to reálne pre všetky druhy profesií, napr. pre vedecké, učiteľské, lekárske, umelecké, atď.? Určite nie. A ako je to u nás na Slovensku? Situáciu priblížime v nasledujúcich riadkoch.

I. PRACOVNÁ LEGISLATÍVA

V Slovenskej republike pre oblasť pracovného práva základnou právnou normou je najmä **Zákonník práce,** t.j. zákon č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov *(ďalej len „ZP"),* ktorý v zmysle ustanovenia § 1 upravuje **individuálne** pracovnoprávne vzťahy **v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby** – t.j. ide o vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom **a kolektívne** pracovnoprávne vzťahy – t.j. ide o vzťahy medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom a vzťahy medzi vyššími odborovými orgánmi a zamestnávateľskými organizáciami (delenie z hľadiska predmetu *(objektu)* pracovnoprávneho vzťahu).

Pracovnoprávne vzťahy od občianskoprávnych a obchodnoprávnych vzťahov odlišuje ich individuálny charakter, ktorý sa prejavuje tým, že zamestnanec musí dohodnutú prácu vykonávať osobne - sám a nemôže sa pri výkone práce dať zastúpiť niekým iným.

Pri zakladaní pracovnoprávnych vzťahov sa prejavuje najmä ich dobrovoľný a vôľový charakter. Z hľadiska právneho postavenia účastníkov sa pri ich založení uplatňujú prvky rovnosti, avšak v priebehu ich realizácie a ďalšieho fungovania prevažujú prvky nadradenosti a podriadenosti. Vzhľadom na uvedené sú pracovnoprávne vzťahy prejavom špecifickej symbiózy prvkov občianskoprávnej a administratívnoprávnej metódy právnej regulácie.

K základnej charakteristike pracovnoprávnych vzťahov patrí aj ich odplatnosť, pretože čiastočne vyjadruje ich majetkový, výmenný charakter. V prípade, ak by sa zamestnanec v pracovnej zmluve zaviazal k výkonu práce bez odplaty, takáto pracovná zmluva by bola neplatná. Je potrebné zdôrazniť, že v pracovnoprávnych vzťahoch nejde o typický majetkový vklad, ale o vklad vlastnej pracovnej sily ako vlastnosti človeka, pre ktorého je práca nielen prostriedkom obživy, ale aj prostriedkom vlastnej sebarealizácie.

Ďalšou typickou črtou pracovnoprávnych vzťahov je ich prevládajúca vzájomnosť, čo je prejavom chápania týchto vzťahov ako zmiešaných právnych vzťahov pozostávajúcich z verejnoprávnych *(napr. povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov)* i súkromnoprávnych prvkov *(tzv. zmluvné právo – právo vyplývajúce z pracovnej zmluvy, ale aj ďalších zmlúv upravených pracovným právom).* Právu zamestnanca na odmenu zodpovedá právna povinnosť zamestnávateľa odmenu poskytnúť.

Pracovnoprávne vzťahy charakterizuje aj značná diferenciácia v závislosti od pracovného vkladu zamestnanca. Diferenciácia realizácie subjektívnych práv a právnych

povinností v pracovnom pomere ovplyvňuje právne postavenie jednotlivých zamestnancov. Zákonodarca častokrát prostredníctvom tejto diferenciácie subjektívnych práv a právnych povinností vyrovnáva, resp. zmierňuje faktickú nerovnosť účastníkov pracovného pomeru v závislosti od pohlavia, veku, zdravotného stavu, resp. iných okolností *(napr. osoby so zdravotným postihnutím, pracovné podmienky tehotných žien, matiek a mladistvých, atď.)*. Táto špecifickosť pracovnoprávnych vzťahov, najmä jeho základného druhu, pracovného pomeru je podriadená dobrým mravom *(článok 2 Základných zásad ZP)*.

II. KLASIFIKÁCIA (DRUHY) PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOV

Za pracovnoprávne vzťahy v užšom slova zmysle možno považovať tie právne vzťahy, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a povinností ustanovených normami pracovného práva. Medzi základné a typické pracovnoprávne vzťahy patria pracovný pomer, ktorý vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce *(§ 46 ZP)* a pracovnoprávne vzťahy vznikajúce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Pracovnoprávnym vzťahom v širšom slova zmysle možno označiť každý právny vzťah vznikajúci pri spoločenskej deľbe práce bez zreteľa, na základe akých právnych noriem vzniká, mení sa a zaniká. Tieto právne vzťahy majú zmiešaný charakter, pretože ich upravuje nielen ZP, ale aj predpisy iných právnych odvetví. Je to napr. v prípade štátnozamestnaneckých služobných pomerov. Existujú aj pracovné pomery, na ktoré sa prioritne použije osobitný právny predpis a ZP sa aplikuje iba podporne, t.j. subsidiárne a to len na otázky, ktoré táto osobitná právna úprava nerieši, resp. neupravuje. Je to napr. v prípade zamestnancov pri výkone verejnej služby, sudcov Ústavného súdu, zamestnancov v doprave, zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb a profesionálnych športovcov.

V právnej teórii je najčastejšie **členenie pracovnoprávnych vzťahov na:**

a) **základné –** t.j. pracovný pomer a právne vzťahy založené na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t.j. dohody o pracovnej činnosti, dohody o vykonaní práce a dohody o brigádnickej práci študentov,
b) **ostatné pracovnoprávne vzťahy súvisiace so základnými** – sú od nich odvodené alebo im predchádzajú, napr. ide o sankčné vzťahy pri realizácii kontroly nad dodržiavaním bezpečnosti pri práci, vzťahy vyplývajúce so zabezpečovaním zamestnania *(napr. pri sprostredkovaní zamestnania)* a

c) **ďalšie pracovné vzťahy**, v rámci ktorých občania vykonávajú prácu pre zamestnávateľský subjekt, sú upravené osobitnými zákonmi a ZP ich upravuje iba čiastočne, napr. zákon o prokuratúre, zákon o vysokých školách, zákon o obecnom zriadení, atď.

III. FLEXIBILITA V PRACOVNOM PRÁVE

Po roku 2001 a následné novelizácie Zákonníka práce po roku 2002 *(obdobie tzv. druhej Dzurindovej vlády – napr. zákon č. 210/2003 Z.z., atď.)* zaviedli flexibilné formy zamestnávania, a to najmä formu agentúrneho zamestnávania, čo možno považovať za neobmedzenú liberalizáciu v pracovnoprávnych vzťahoch. Podľa môjho názoru aj v dnešnej dobe existujúce zmluvné typy v pracovnom práve v dostatočnej miere zabezpečujú flexibilitu pracovnoprávnych vzťahov.

Za najčastejšie sa vyskytujúci pracovnoprávny vzťah v podmienkach Slovenskej republiky možno neustále považovať **pracovný pomer**, ktorý sa **vo väčšine** prípadov uzatvára **na ustanovený týždenný pracovný čas,** t.j. najviac na 40 hodín týždenne, resp. na 38 hodín týždenne na základe uzatvorenej kolektívnej zmluvy alebo dokonca **na kratší pracovný čas** podľa § 49 ZP, ktorý zaraďujeme taktiež medzi **tzv. flexibilné formy pracovného pomeru.** Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni. **Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času,** t.j. môže byť aj nižšia ako je výška minimálnej mesačnej mzdy zamestnanca v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas. Túto formu zamestnávania využívajú najmä ženy – matky starajúce sa o malé deti, najčastejšie do desiatich rokov veku. Treba však otvorene priznať, že zamestnávatelia tento spôsob zamestnávania ešte stále plne nevyužívajú a majú voči nemu predsudky.

V prípade pracovných pomerov sa po roku 2002 rozmohlo najmä uzatváranie pracovných pomerov na dobu určitú. Aj keď sa platná právna úprava ZP v tomto smere čiastočne sprísnila, existujú oblasti zamestnávania, kde osobitný právny predpis legalizuje uzatváranie pracovných pomerov naďalej na dobu určitú *(nap. zákon o vysokých školách, atď.).*

Novými formami pracovnoprávnych vzťahov sú **domácka práca a telepráca** v zmysle § 52 ZP. V oboch prípadoch v podstate ide o pracovný pomer zamestnanca, ktorý podľa dohodnutých pracovných podmienok v pracovnej zmluve vykonáva prácu pre zamestnávateľa doma alebo na inom dohodnutom mieste *(tzv. domácka práca)* alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa dohodnutých pracovných podmienok v pracovnej

zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológii *(tzv. telepráca)* v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje. Z uvedeného vyplýva, že výkon domáckej práce i telepráce môže byť taktiež na ustanovený týždenný pracovný čas, t.j. 40 hodín týždenne alebo na kratší pracovný čas, t.j. napr. 20 hodín týždenne. Na uvedené formy sa nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času a o prestojoch. V prípade dôležitých osobných prekážok v práci zamestnancovi od zamestnávateľa nepatrí náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka a taktiež mu nepatrí ani mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a ani mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

Zamestnávateľ prijíma opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a dávajú mu možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami. Pracovné podmienky zamestnanca pri domáckej práci a telepráci nesmú znevýhodňovať zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa, t.j. so zamestnancom, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58 ZP, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.

Zamestnávateľ pri telepráci prijíma vhodné opatrenia, ktorými najmä zabezpečuje, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie nevyhnutne potrebné na výkon telepráce, s výnimkou prípadov, kedy zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa svoje vlastné vybavenie. Zamestnávateľ prijíma vhodné opatrenia, ktorými taktiež najmä zabezpečuje softvér, ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci, informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení.

Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Na základe uvedeného možno konštatovať, že platná právna úprava umožňuje flexibilnú formu výkonu práce doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste aj v prípade príležitostných, resp. mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa, resp. po dohode s ním, napr. v prípade výpadku elektrickej energie na pracovisku alebo ak ide o druh práce, vykonávanej podľa

pracovnej zmluvy, ktorý to umožňuje, napr. redakčné práce, účtovnícke práce, príprava na súdne pojednávanie, atď.

Medzi flexibilné formy pracovnoprávnych vzťahov možno jednoznačne zaradiť aj **dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**, t.j. dohodu o vykonaní práce *(§ 226 ZP),* dohodu o brigádnickej práci študentov *(§ 227 - 228 ZP)* a dohodu o pracovnej činnosti *(§ 228a ZP).*

Dohoda o vykonaní práce je upravená v § 226 Zákonníka práce *(ďalej len „ZP“).* Dohodu o vykonaní práce môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorú sa táto dohoda uzatvára, **nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku.**

Do predpokladaného rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec môže mať neobmedzený počet dohôd o vykonaní práce pre neobmedzený počet zamestnávateľských subjektov, avšak výkon práce na základe aj viacerých dohôd o vykonaní práce pre jedného zamestnávateľa nesmie prekročiť v kalendárnom roku rozsah 350 hodín. Túto dohodu možno uzatvárať aj s poberateľmi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku a taktiež aj so žiakmi SŠ alebo študentami VŠ.

Dohoda o brigádnickej práci študentov je upravená v § 227 a § 228 Zákonníka práce *(ďalej len „ZP“).* Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzavrieť len s fyzickou osobou, ktorá má štatút študenta *(t.j. má štatút nielen študenta VŠ, ale môže ísť aj o žiaka SŠ).*

Na základe tejto dohody **nemožno vykonávať prácu v rozsahu prekračujúcom v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času** *(t.j. pri 40 hodinovom týždennom pracovnom čase maximálne 20 hodín týždenne, resp. pri 38 hodinovom týždennom pracovnom čase maximálne 19 hodín týždenne).* Dodržiavanie dohodnutého a najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda o brigádnickej práci študentov uzatvorená, najdlhšie však za 12 mesiacov. Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu študenta *(t.j. potvrdenie o návšteve vysokej školy, strednej školy alebo učilišťa).*

Dohoda o pracovnej činnosti je upravená v § 228a Zákonníka práce *(ďalej len „ZP“)* opätovne od 1.9.2007 *(a to zákonom č. 348/2007 Z.z.).* Dohodu o pracovnej činnosti môže

zamestnávateľ uzavrieť s fyzickou osobou iba na **príležitostný výkon činnosti vymedzenej konkrétnym druhom práce.** Na základe tejto dohody **možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac** (t.j. maximálne) **10 hodín týždenne.** Aj v tomto prípade možno dohodu o pracovnej činnosti uzatvárať s poberateľmi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku a taktiež aj so žiakmi SŠ alebo študentami VŠ.

Za ďalšie moderné formy flexibilného zamestnávania v intenciách Zákonníka práce sa v posledných rokoch považuje už spomínané predovšetkým **dočasné pridelenie zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania** *(§ 58 ZP),* úprava **prekážok na strane zamestnávateľa** *(§ 142 ZP), t.j. prestoje, prekážky v práci spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi a prekážky v práci*, ako aj zavedenie **flexikonta** na prechodné obdobie od 1.marca 2009 do 31.decembra 2012 v zmysle ktorého zamestnávateľ, u ktorého pôsobí odborová organizácia a u ktorého sú vážne prevádzkové dôvody, má možnosť poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré mu patrí mzda. Čas pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi sa posudzuje ako výkon práce.

Na základe uvedených foriem pracovnoprávnych vzťahov možno konštatovať, že ZP upravuje zamestnávanie „až príliš“ pružným spôsobom. Neustále tlaky zamestnávateľských subjektov na „ešte väčšiu liberalizáciu“ pracovnoprávnych vzťahov, resp. úplne zrušenie Zákonníka práce sú výsledkom nielen nedostatočnej znalosti základnej platnej právnej úpravy, ale najmä neustále podceňovanie sociálnej politiky a neuvedomovanie si vzájomného prepojenia sociálnej i hospodárskej politiky, ktoré sa vzájomne zákonite ovplyvňujú a podmieňujú. Postoj zamestnávateľských subjektov súvisí samozrejme aj s hodnotami, ktoré „ekonomicky úspešnejšia“ časť slovenskej spoločnosti uznáva, resp. začala preferovať najmä po roku 1989, a to najmä hodnoty slobody, individualizmu a trhu.

Ale aká je sociálna ochrana zamestnancov z uvedených foriem pracovnoprávnych vzťahov? Je dostatočná a na úrovni 21.storočia? Je vyvážená alebo na úkor ľudskej dôstojnosti, zdravia, bezpečnosti pri práci, spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok, osobného a rodinného života? Na tieto skutočnosti sa pokúsime dať odpoveď v nasledujúcej časti príspevku.

IV. SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE

Sociálna ochrana zamestnancov od 1.januára 2004 vzhľadom na nadobudnutie účinnosti zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov sa taktiež liberalizovala v najširšej možnej miere, a to najmä vo veci platenia poistného.

Z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa poistné na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie a na poistenie v nezamestnanosti vôbec neplatí. V prípade najmä pracovného pomeru **došlo:**

a) **k zúženiu okruhu povinných platiteľov poistného** (napr. o spoločníkov s.r.o., žiakov SŠ a študentov VŠ, za ktorých do 31.12.2003 poistné na nemocenské poistenie i dôchodkové poistenie platil štát, avšak od 1.1.2004 za tieto subjekty štát už poistné neplatí, Národný úrad práce bol zrušený, časť jeho rozpočtu prešla do rozpočtu Sociálnej poisťovne a časť do štátneho rozpočtu – možno hovoriť o tzv. znárodnení a štát taktiež prestal platiť poistné na dôchodkové poistenie za osoby evidované na úrade práce a poberajúce podporu v nezamestnanosti),

b) **k zníženiu sadzieb poistného** na sociálne poistenie, konkrétne na nemocenské poistenie (o 2%), na starobné poistenie (o 10 % a v roku 2005 po zavedení tzv. kapitalizácie o ďalších 9 %, t.j. cca o 19 %), ako aj na poistenie v nezamestnanosti (o 2 %),

c) **k zníženiu maximálnych** (t.j. najvyšších) **vymeriavacích základov** (najmä na účely nemocenského poistenia, t.j. sumy, z ktorej sa platí poistné a taktiež z dôvodu rozšírenia druhov príjmov, z ktorých sa poistné neplatí – napr. náhrada za pohotovosť, príplatok za pohotovosť, odmeny pri odchod do starobného dôchodku – tu došlo k zmene od 1.1.2009) - najvyššie vymeriavacie základy sa napojili na priemernú mzdu v hospodárstve Slovenskej republiky, t.j. na nemocenské poistenie a na garančné poistenie je najvyšší vymeriavací základ vo výške 1,5-násobku priemernej mesačnej mzdy a na účely dôchodkového poistenia (t.j. starobného a invalidného), na poistenie v nezamestnanosti, ako aj na účely platenia poistného do rezervného fondu solidarity najvyšší vymeriavací základ bol od 1.januára 2004 do 31.decembra 2007 vo výške 3-násobku priemernej mesačnej mzdy a od 1.januára 2008 sa zvýšil na 4-násobok priemernej mesačnej mzdy, ktorá sa používa za predchádzajúci kalendárny rok, avšak výška najvyššieho vymeriavacieho základu sa mení k 1.júlu príslušného kalendárneho roka, napr. od 1.7.2009 do 30.6.2010 sa používala priemerná mesačná mzda za kalendárny rok 2008, t.j. suma 723,03 € mesačne a v období od 1.7.2010 do 30.6.2011 sa používa priemerná mesačná mzda za kalendárny rok 2009, t.j. suma 744,50 € mesačne. Na zdravotné poistenie najvyšší vymeriavací základ je vo výške 3-násobku priemernej mesačnej mzdy, avšak je potrebné uviesť, že rozhodujúce obdobie na zdravotné poistenie je od 1.januára príslušného kalendárneho roka do 31.decembra

tohto kalendárneho roka, t.j. napr. od 1.1.2009 do 31.12.2009 a priemerná mesačná mzda sa používa za predchádzajúce dva kalendárne roky, t.j za rok 2007 a od 1.1.2010 do 31.12.2010 sa používa priemerná mesačná mzda za kalendárny rok 2008, t.j. suma 723,03 € mesačne.

d) Zaviedlo sa **platenie poistného najprv zo zamestnania a z najvyššieho „úhrnného" vymeriavacieho základu v prípade zamestnanca.**

V prípade, ak zamestnanec (poistenec) vykonáva viacero činností zamestnanca, poradie povinnosti platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti pre zamestnanca *(§ 138 ods. 16 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov)* sa určuje výškou jeho vymeriavacieho základu, pričom sa postupuje od vymeriavacieho základu najvyššieho k vymeriavaciemu základu najnižšiemu. Ak je výška vymeriavacích základov zamestnanca rovnaká, prednostná povinnosť platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti pre zamestnanca sa viaže na vymeriavací základ dosiahnutý u toho zamestnávateľa, u ktorého poistenie zamestnanca vzniklo skôr.

V prípade, ak zamestnanec súčasne vykonáva aj činnosť povinne nemocensky poistenej a povinnej dôchodkovo poistenej SZČO, poistné na nemocenské poistenie a poistné na dôchodkové poistenie sa platí vždy prednostne z vymeriavacieho základu dosiahnutého z výkonu činnosti zamestnanca.

Ak poistenec vykonáva zárobkovú činnosť (napr. zamestnanec vykonáva činnosť zamestnanca – t. j. je v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy – t.j. aj výkon domáckej práce a telepráce, resp. na kratší pracovný čas) a súčasne je dobrovoľne nemocensky poistená osoba, dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba alebo dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti, poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti sa platí vždy prednostne z vymeriavacieho základu dosiahnutého z výkonu zárobkovej činnosti.

V prípade, ak poistenec vykonáva **viacero zárobkových činností** (napr. zamestnanec má viacero pracovných pomerov) a súčasne je dobrovoľne nemocensky poistená osoba, dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba alebo dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti, poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti sa **platí vždy prednostne z výkonu viacerých zárobkových činností.** Poradie povinnosti platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie

a poistné na poistenie v nezamestnanosti z výkonu viacerých zárobkových činnosti sa určuje podľa výšky vymeriavacieho základu, pričom sa postupuje od vymeriavacieho základu najvyššieho k vymeriavaciemu základu najnižšiemu, podľa vzniku poistenia zamestnanca alebo z výkonu činnosti zamestnanca.

V prípade, ak nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti trvalo **len časť kalendárneho mesiaca**, vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie, poistného na dôchodkové poistenie a poistného na poistenie v nezamestnanosti sa upraví tak, že **vymeriavací základ pripadajúci na jeden deň sa vynásobí počtom dní** nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti **v tomto kalendárnom mesiaci.**

V prípade poistencov vykonávajúcich viacero činností, napr. majúcich viaceré pracovné pomery alebo vykonávajúcich podnikateľskú činnosť popri zamestnaní sa zaviedol **tzv. úhrn vymeriavacích základov**, čo v praxi znamená, že takýto subjekt prednostne platí poistné z výkonu činnosti zamestnanca, t.j. z pracovného pomeru a až potom z podnikateľskej činnosti.

Vymeriavací základ zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas je mesačne najmenej *(§ 138 ods. 10 písm. a) zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov)* suma príjmu zodpovedajúca kratšiemu pracovnému času zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas podľa § 49 ZP *(t.j. zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov),* napr. 250 € mesačne, resp. 50 € mesačne, t.j. môže ísť aj o sumu nižšiu ako je minimálna mzda zamestnanca v pracovnom pomere odmeňovaného mesačnou mzdou.

Fyzická osoba (napr. zamestnanec v pracovnom pomere) a právnická osoba, ktoré sú povinné platiť poistné, sú povinné poistné odvádzať, ak tento zákon neustanovuje inak *(§ 141 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).*

Za zamestnanca túto povinnosť plní jeho zamestnávateľ, t.j. za zamestnanca odvádza poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti (i na zdravotné poistenie) jeho zamestnávateľ. Zamestnávateľ vykonáva zrážku poistného na nemocenské poistenie, poistného na dôchodkové poistenie a poistného na poistenie v nezamestnanosti, (i na zdravotné poistenie), ktoré je povinný platiť zamestnanec *(§ 141 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).* V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že veľké množstvo zamestnávateľov si túto

zákonom stanovenú povinnosť vôbec neplní *(pozri webové stránky Sociálnej poisťovne),* aj vzhľadom na ustanovenie § 60 ods. 1 druhá veta zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov v zmysle ktorého, ak zamestnávateľ nesplnil povinnosť platiť a odvádzať poistné na dôchodkové poistenie, podmienka zaplatenia poistného na dôchodkové poistenie u zamestnanca sa považuje za splnenú, t.j. zamestnancovi na základe predloženia dokladu o vzniku pracovného pomeru, t.j. pracovnej zmluvy sa doba trvania pracovného pomeru započítava na účely výpočtu starobného, resp. predčasného starobného dôchodku, t.j. aj bez zaplateného poistného. Táto skutočnosť je jednoznačne prejavom ochrannej funkcie, ako aj princípu solidarity, avšak na strane druhej je popretím princípu participácie najmä zo strany zamestnávateľských subjektov a ich zodpovednosti aj voči ostatným členom spoločnosti, t.j. poistencom.

V. ZÁVER

Flexibilné formy zamestnávania sú v slovenskom Zákonníku práce *(ZP)* upravené formou dispozitívnych právnych noriem, vyjadrených najmä slovami „môže“, dohodnúť sa“, „je oprávnený“, „má právo“, ktoré sú zároveň prejavom zásady „čo nie je zakázané, je dovolené“. Uvedené je prejavom možnosti konať v pracovnoprávnych vzťahoch aj odlišne ako upravuje zákon, pokiaľ to zákon nezakazuje prostredníctvom kogentných právnych noriem. Miera flexibility pre zamestnávateľov v Slovenskej republike je z môjho pohľadu dostatočná a keby aj bola upravená akokoľvek širšie, bola by najmä z dôvodu vplyvov globalizačných procesov ovplyvňujúcich slovenskú „otvorenú“ a „veľmi zraniteľnú“ ekonomiku stále nedostatočná.

Treba však zdôrazniť, že na Slovensku absentuje predovšetkým dostatočná sociálna ochrana ekonomicky činných subjektov z dôvodu porušenia princípu univerzality a zásady všeobecnosti, čo sa prejavuje najmä od roku 2004. Od 1.1.2004 napr. poistné na poistenie v nezamestnanosti majú povinnosť platiť iba zamestnanci v pracovnom pomere *(1 %)* a ich zamestnávatelia *(1%),* t.j. cca 2 % najmenej z minimálnej mzdy *(od 1.1.2010 do 31.12.2010 zo sumy 307,70 € mesačne, t.j.3 € mesačne – cca 6 € mesačne a od 1.1.2011 do 31.12.2011 zo sumy 317 € mesačne, t.j. 3,10 € mesačne – cca 6,20 € mesačne)* a maximálne zo 4-násobku priemernej mzdy *(t.j. od 1.7.2009 do 30.6.2010 zo sumy 2 892,10 € mesačne, t.j. 28,90 € mesačne – cca 57,80 € mesačne a od 1.7.2010 do 30.6.2011 zo sumy 2 978 € mesačne, t.j. 29,70 € mesačne – cca 59,40 € mesačne).* Povinne nemocensky a dôchodkovo poistené samostatne zárobkovo činné osoby môžu byť už len dobrovoľne poistené v nezamestnanosti a uvedené poistné vo výške 2 % si môžu platiť iba na báze dobrovoľnosti,

čo realizujú iba ojedinele, resp. vôbec. Dala sa im sloboda, ktorá však znamená aj zodpovednosť, ale na to akosi neustále uvedené subjekty zabúdajú.

Dôsledok sa prejavil predovšetkým v minulom roku 2009, kedy mnohí malí a strední podnikatelia – aj vo forme s.r.o. *(ktoré sú založené „až" 1 osobou),* prestali reálne vykonávať svoju činnosť z dôvodu hospodárskej a finančnej krízy. Nové uplatnenie na trhu práce nenašli a zostali dokonca aj bez nároku na dávku v nezamestnanosti. Ocitli sa zo dňa na deň v systéme sociálnej pomoci, avšak nárok na dávky v hmotnej núdzi im v zmysle platnej právnej úpravy nevznikol.[17] [5] Zostali bez akéhokoľvek zabezpečenia odkázaní iba na pomoc svojich najbližších.

Markantné zníženie odvodov do Sociálnej poisťovne a dobrovoľnosť poistenia v prípade samostatne zárobkovo činných osôb boli zo strany vlády prezentované tvrdením, že sa zníži nezamestnanosť a väčšie množstvo ľudí sa opätovne zaradí do pracovného procesu. Ale kde, na aké pracovné pozície, ak v Slovenskej republike je dlhodobým problémom

---

[17] **Hmotná núdza** v zmysle § 2 zákona č. 599/2003 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je stav, keď príjem občana a FO, ktoré sa s občanom spoločne posudzujú, nedosahuje životné minimum ustanovené zákonom o životnom minime v zmysle opatrenia MPSVaR SR č. 300/2010 Z. z. a občan a FO, ktoré sa s občanom spoločne posudzujú, si príjem nemôžu zabezpečiť alebo zvýšiť vlastným pričinením.
Životné minimum (suma alebo úhrn súm) fyzickej osoby alebo fyzických osôb, ktorých príjmy sa posudzujú spoločne, od 1. 7. 2010 podľa zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z. n. p. (ďalej len „zákon o životnom minime") v zmysle opatrenia MPSVaR SR č. 300/2010 Z. z. o úprave súm životného minima sa ustanovuje na sumu:

- 185,38 € mesačne, ak ide o jednu plnoletú FO,
- 129,31 € mesačne, ak ide o ďalšiu spoločne posudzovanú plnoletú FO,
- 84,61 € mesačne, ak ide o zaopatrené neplnoleté dieťaanezaopatrené dieťa (t. j. najdlhšie do 25. roku veku).

Občan však **nie je v hmotnej núdzi**, ani FO, ktoré sa s občanom v hmotnej núdzi spoločne posudzujú, ak ich príjem nedosahuje životné minimum, ak si svojím majetkom môžu zabezpečiť základné životné podmienky a pomôcť si v hmotnej núdzi.

Za majetok sa považujú hnuteľné veci a nehnuteľné veci, a ak to ich povaha pripúšťa, práva alebo iné majetkové hodnoty. Hmotnú núdzu si má občan riešiť: užívaním vlastného majetku, správou vlastného majetku, predajom vlastného majetku alebo prenájmom vlastného majetku. Od občana a FO, ktoré sa s občanom v hmotnej núdzi spoločne posudzujú, **nemožno požadovať predaj alebo prenájom:**

- nehnuteľnosti, ktorú užívajú na primerané trvalé bývanie, pričom u občana a FO, ktorá sa s občanom v hmotnej núdzi spoločne posudzuje, sa na primeranosť nehnuteľnosti užívanej na trvalé bývanie neprihliada, ak občan a FO, ktorá sa s občanom v hmotnej núdzi spoločne posudzuje, dovŕšili dôchodkový vek,
- poľnohospodárskej pôdy a lesnej pôdy, ktorú užívajú pre svoju potrebu,
- hnuteľnej veci, ktorá tvorí nevyhnutné vybavenie domácnosti alebo na ktorú sa poskytla jednorazová dávka v hmotnej núdzi alebo peňažný príspevok na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia,
- osobného motorového vozidla, ktorého sú držiteľom alebo vlastníkom a využívajú ho na individuálnu prepravu z dôvodu ťažkého zdravotného postihnutia alebo jeho hodnota podľa znaleckého posudku nie je vyššia ako 35-násobok sumy životného minima pre plnoletú FO, t. j. od 1. júla 2010 nie je vyššia ako 6 488,30 € alebo
- hnuteľnej veci, ak by bol v rozpore s dobrými mravmi.

nedostatok pracovných príležitostí ? Sme svedkami neustáleho zvyšovania sociálnej vylúčenosti a miery chudoby, ako aj oslabovania regionálnej i sociálnej kohézie *(ročne pribúda cca 4 000 bezdomovcov).*Výsledkom paradoxne je nielen v Slovenskej republike, ale v celej Európskej únii nárast *(nielen relatívne, ale už aj absolútne)* chudobného obyvateľstva, čo sa prejavilo aj vyhlásením roka 2010 za Európsky rok bola proti chudobe.

A na záver snáď len jedna otázka: „Komu naozaj slúži flexibilita, resp. flexikurita ? Skutočne človeku – zamestnancovi? Nie je to iba prejav bezbrehého liberalizmu finančných a kapitálových trhov prejavujúceho sa aj v Európskom priestore za účelom znižovania nákladov v podnikaní, znižovania priamych daní, odvodov, avšak na strane druhej zvyšovania daní nepriamych a zväčšovaním bohatstva už bohatých, najmä ziskov akcionárov ? Pre nich sú zamestnanci a práca považované za príťaž a slovami J.Kellera „za obtiažny náklad a štát je iba parazitom“.[18]

Avšak iba dôsledným rešpektovaním základných ľudských práv a najmä rešpektovaním práva na ľudsky dôstojný život pre každého jednotlivca prostredníctvom vytvárania priaznivých a dôstojných pracovných podmienok zaručujúcich ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní, ale najmä odmenu za vykonanú prácu *(t.j. výška minimálnej mzdy by mala byť aspoň 60 % priemernej mzdy v hospodárstve, v našich podmienkach napr. v roku 2011 by mala byť v sume 446,70 € mesačne)* dostatočnú na to, aby ekonomicky činný jedinec pre seba i svojich rodinných príslušníkov si dokázal zabezpečiť dôstojnú životnú úroveň, t.j. výživu, ošatenie, bývanie, zdravotnú starostlivosť i vzdelanie, ako aj „primeranú“ (*t.j. v súlade s ratifikovanými dohovormi MOP)* sociálnu ochranu v čase choroby *(t.j. najmenej 60 % predchádzajúceho zárobku, resp. priemernej, príp. minimálnej mzdy),* staroby *(t.j. najmenej 40 % predchádzajúceho zárobku, resp. priemernej, príp. minimálnej mzdy)*, nezamestnanosti *(t.j. najmenej 50 % predchádzajúceho zárobku, resp. priemernej, príp. minimálnej mzdy)*,, atď., neustálym posilňovaním úlohy štátu tam, kde je to nevyhnutné potrebné, účelné a efektívne – prejavujúce sa v poskytovaní dávky v nezamestnanosti podporujúcej zároveň mobilitu pracovnej sily *(t.j. vo výške 90 % predchádzajúceho zárobku, resp. priemernej, príp. minimálnej mzdy)* a aktívnej politiky zamestnanosti *(celoživotné vzdelávanie),* t.j. v praktickom živote aplikácia dánskeho modelu tzv. „zlatého triangla“, t.j. flexikurity, sa Slovenská republika bude môcť reálne zaradiť medzi krajiny, ktorým sa podarilo skĺbiť

[18] Keller,J.: cit.op., str. 53.

ekonomickú súťaž so sociálnym pokrokom, medzi ktoré nesporne patrí Dánsko, Holandsko, Fínsko i Švédsko.[197] Iba v takom prípade dôjde k reálnemu posilneniu demokracie na všetkých úrovniach našej spoločnosti, k zníženiu miery chudoby (*až 30 % chudobného obyvateľstva SR – pozri http://www.euractiv.sk/socialna-politika/analyza/lisabon-2-by-sa-nemal- zameriavat-n....),* k zníženiu nerovnosti, k zvýšeniu kvality sociálnych vzťahov a k skutočnej realizácii flexikurity v pracovnoprávnych vzťahoch.

[19] Pozri: Hodnota duševnej práce pre organizáciu a spoločnosť. Zborník vedeckých prác z výskumného grantu VEGA č. 1/0865/08 Determinanty, kritéria a hodnotenie duševnej práce. Košice 2010, ISBN 978-80-7097-847-4.

KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA A PRÁCE PŘESČAS - NÁSTROJ K POSÍLENÍ FLEXIBILNÍCH PRVKŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH?

JUDr. Jana Zachovalová, Ph.D.*

V rámci posílení flexibility pracovněprávních vztahů by bylo jistě žádoucí, kromě jiného, více využívat možnost zaměstnávání zaměstnanců na kratší pracovní dobu, což by bylo přínosné jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, např. pro možnost pracovního zapojení zaměstnanců pečujících o děti, či zaměstnanců pečujících o jiné fyzické osoby, které jsou na jejich pomoci závislé a skloubení této péče se zaměstnáním. Předpokladem zaměstnání na kratší pracovní dobu by však mělo být důslednější zrovnoprávnění zaměstnanců pracujících na tzv. plný úvazek, přesněji, podle zákoníku práce, na stanovenou týdenní pracovní dobu, a zaměstnanců pracujících na tzv. částečný úvazek, tedy dle zákoníku práce, na kratší pracovní dobu. Zejména je třeba se v této souvislosti zamyslet nad právní úpravou kratší pracovní doby a v návaznosti na to pak nad nyní platnou právní úpravou práce přesčas při kratší pracovní době.

Pro úvahy nad problematikou práce přesčas při kratší pracovní době je nutno vycházet z vymezení pojmů pracovní doba, stanovená týdenní pracovní doba, kratší pracovní doba a práce přesčas, jak jsou upraveny v zákoníku práce, tj. zák. č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).

V § 78 odst. 1 písm. a) ZP je definována **pracovní doba** jako „doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“. Důvodová zpráva k návrhu tohoto nového zákoníku práce k této nové definici pracovní doby uvádí, že tím dochází k „úplné transpozici čl. 2 odst. 1 směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Jako pracovní doba má být posuzována jakákoli doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti na základě pokynu zaměstnavatele, s výjimkou doby poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech“.

Pojem **stanovená týdenní pracovní doba** není v zákoníku práce výslovně definován, avšak vyvozuje se, že jde o tzv. úplnou pracovní dobu, resp. též o zkrácenou pracovní dobu.

* odborná asistentka, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta MU Brno

„Úplná pracovní doba je obecně stanovenou délkou pracovní doby a vyjadřuje míru účasti zaměstnance na pracovním procesu.“[20]

Zákoník práce stanovuje maximální délku stanovené týdenní pracovní doby, a to obecně na 40 hodin týdně, o něco kratší je pak maximální stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu – 37,5 hodiny týdně, tatáž maximální délka stanovené týdenní pracovní doby platí i u zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem, u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem pak stanovená týdenní pracovní doba nesmí překročit 38,75 hodin týdně.

Stanovená týdenní pracovní doba může být podle § 79 odst. 3 ZP u konkrétního zaměstnavatele zkrácena bez snížení mzdy, a to pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem; zkrácení stanovené týdenní pracovní doby ovšem nesmí provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP, tj. zaměstnavatel odměňující platem. Takto **zkrácená pracovní doba** je tedy také stanovenou týdenní pracovní dobou.

Od stanovené týdenní pracovní doby a zkrácené pracovní doby nutno odlišovat **kratší pracovní dobu**, tj. pracovní dobu, která byla sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a při níž zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době. V tomto případě tedy nejde o stanovenou týdenní pracovní dobu (úplnou pracovní dobu), nýbrž, o tzv. neúplnou pracovní dobu[21].

Práce přesčas je definována v § 78 odst. 1 písm. i) ZP jako práce, která je konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná nad rámec rozvrhu pracovních směn. Dále je stanoveno, že u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům však nelze práci přesčas nařídit, lze ji pouze s nimi dohodnout.

Vycházíme-li striktně ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, pak je v ní ve vztahu k problematice kratší pracovní doby a doby přesčas definována pouze pracovní doba a doba odpočinku, dále pak maximální délka pracovní doby. Pracovní dobou je podle této směrnice „jakákoliv doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo

[20] Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vydání. Brno: Masarykova univerzita. Doplněk, 2004 s. 476
[21] tamtéž,, s. 478

povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“; dobou odpočinku „každá doba, která není pracovní dobou“. Ohledně maximální délky týdenní pracovní doby je pak směrnicí stanoveno, že tato má být omezena právními a správními předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami sociálních partnerů, a to tak, aby průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů nepřekračovala 48 hodin. Definici přesčasů směrnice neobsahuje.

Problematické v právní úpravě zákoníku práce je, že nedefinuje výslovně ani pojem stanovená týdenní pracovní doba, ani pojem kratší pracovní doba. V ustanovení § 79 odst. 1 ZP se pouze uvádí, že délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně. „Tato právní norma pak může implikovat, že vlastně stanovená týdenní pracovní doba není 40 hodin týdně, ale i méně, pakliže se na tom účastníci pracovního poměru dohodli.“[22] Vzhledem k neexistenci definice pojmu stanovená týdenní pracovní doba by z výše uvedeného tedy bylo možno dovodit i takový závěr, že také kratší pracovní doba sjednaná mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je „stanovená týdenní pracovní doba“ a v důsledku toho pak prací přesčas i práce nad sjednanou kratší pracovní dobu.

Pokud se týká definice pojmu kratší pracovní doba, tak ani tu zákoník práce neuvádí, stanoví pouze, že ji lze sjednat, a že zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době. Z platné právní úpravy plyne, že kratší pracovní doba je kratší než stanovená týdenní pracovní doba, tedy kratší než maximální limit týdenní pracovní doby.

Ovládá-li pracovní právo a zákoník práce zásada autonomie vůle a smluvní volnosti, pak je samozřejmé, že lze sjednat v rámci maximální možné čtyřicetihodinové týdenní pracovní doby pracovní dobu jakkoliv dlouhou, tedy maximální čtyřicetihodinovou, ale i jakkoliv kratší. Podle § 109 odst. 1 ZP pak přísluší mzda (plat) za vykonanou práci. Tedy logicky jak zaměstnanci s maximální čtyřicetihodinovou pracovní dobou, ta zaměstnanci s kratší pracovní dobou přísluší mzda nebo plat za vykonanou práci odpovídající jeho pracovní době.

V návaznosti na toto konstatování však lze dospět k názoru, že pracuje-li zaměstnanec nad sjednanou pracovní dobu (ať je jakkoliv dlouhá, maximálně však čtyřicetihodinová), pracuje vlastně doslovně „přes čas“ a mělo by tedy jít vždy o práci přesčas. Odměňování za práci přesčas by pak mělo být upraveno jednotně, tedy bez rozdílu, zda jde o práci přesčas až

[22] Smejkal, L. Kdy pracují přesčas zaměstnanci na kratší pracovní úvazek. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 6, s. 23

nad maximální délku týdenní pracovní doby, nebo o práci přesčas nad sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

Podle současné právní úpravy a podle ustáleného výkladu, to možné není, protože práce přesčas je v platném zákoníku práce definována jako práce nad „stanovenou týdenní pracovní dobu“, přičemž je současně stanoveno, že u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Zdůvodněním takové právní úpravy je, jak uvádí V. Sládek[23], požadavek „dodržení principu rovnosti v pracovních podmínkách vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 16 odst. 1 ZP)“, což dokumentuje na příkladu z praxe. Uvádí, že kdyby zaměstnanec se sjednanou kratší pracovní dobou např. na 30 hodin týdně pracoval nad tento sjednaný rozsah a 31. hodina výkonu práce by se již považovala za práci přesčas a tudíž byla i zvýhodněna pokud se týká příplatku ke mzdě či náhradním volnem, tak ve vztahu k zaměstnanci se stanovenou týdenní pracovní dobou, u něhož 31. hodina výkonu práce takto zvýhodněna není, by to bylo, jak autor uvádí, „přímé porušení principu rovnosti podmínek v pracovněprávních vztazích“.

Uvažujeme-li nad tím, jak chápat tuto 31. hodinu výkonu práce u zaměstnance se sjednanou kratší pracovní dobou (30 hodin týdně) po praktické stránce, bez ohledu na platnou právní úpravou vymezení stanovené týdenní pracovní doby a práce přesčas, lze dospět k závěru, že 31. hodina práce je u tohoto zaměstnance zcela jistě prací „přes čas“, tj. prací, kterou vykonává již nad rozsah sjednané týdenní pracovní doby, a že je to tatáž situace, jako u zaměstnance, který pracuje na stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin týdně a pracuje 41. hodinu – také u něho jde o práci „přes čas“, práci nad jeho týdenní pracovní dobu. Týdenní pracovní doba je u obou srovnávaných zaměstnanců sjednaná, jeden zaměstnanec má sjednanou kratší pracovní dobu (tj. částečný úvazek), druhý zaměstnanec stanovenou týdenní pracovní dobu, neboli „plnou“ týdenní pracovní dobu, resp., úplně přesně řečeno, maximální výši týdenní pracovní doby (tj. plný úvazek). Při uzavírání pracovní smlouvy při zachování smluvního principu si oba srovnávaní zaměstnanci vědomě a svobodně se zaměstnavatelem sjednali, kromě jiného, i délku týdenní pracovní doby, oba pro to měli jistě svoje důvody. U obou zaměstnanců pak, podle § 78 odst. 1 písm. b) ZP, doba, která není pracovní dobou, je dobou odpočinku. Vykonávají-li oba zaměstnanci práci nad svoji sjednanou pracovní dobu, tedy původně ve své době odpočinku, pak zcela určitě vykonávají práci „přes čas“ a mělo by jít i podle právní úpravy o práci „přesčas“ a oba by měli být za tuto práci stejně zvýhodněni. Pokud podle současné platné právní úpravy

[23] Sládek, V. Práce přesčas. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 9, s. 37 - 44

zaměstnanec s kratší pracovní dobou vykonává práci nad tuto sjednanou kratší týdenní pracovní dobu a není za ni zvýhodněn stejně, jako zaměstnanec s plnou pracovní dobou, pracuje-li tento nad svou sjednanou týdenní pracovní dobu, pak lze dospět k názoru, že podle platné právní úpravy princip rovnosti podmínek v pracovněprávních vztazích dodržen není.

Problémem v platné právní úpravě je definování stanovené týdenní pracovní doby a návazně pak definování práce přesčas. Jak již bylo výše uvedeno, zákoník práce v žádném svém ustanovení nedefinuje „stanovenou týdenní pracovní dobu“, pouze v § 79 odst. 1 stanoví její maximální délku v týdnu. V tomto rámci lze sjednat jak tuto maximální týdenní pracovní dobu, tak kratší pracovní dobu. Práce přesčas je pak definována právě v návaznosti na § 79 ZP tak, že je to práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, z čehož pak vyplývá, že práce nad sjednanou kratší týdenní pracovní dobu není prací přesčas až do limitu maximální týdenní pracovní doby a teprve pak se i u zaměstnance s kratší pracovní dobou jedná o práci přesčas. Stanoví však, že zaměstnancům s kratší pracovní dobou, na rozdíl od zaměstnanců s maximální pracovní dobou, nelze práci přesčas nařídit; dohodnout se na práci přesčas lze v obou případech.

Souhlasím s L. Smejkalem[24], že „platná právní úprava stanovené týdenní pracovní doby ve vztahu k přesčasové práci zaměstnance pracujícího na kratší pracovní úvazek není dokonalá“ a že současná terminologie zákoníku práce je nejednoznačná a mohla by vést až k jejímu zneužívání zaměstnavateli tím způsobem, že by se zaměstnanci uzavírali jen pracovní poměry na kratší pracovní dobu s tím, že by si byli vědomi, že o práci přesčas se jedná až v případě, že týdenní pracovní doba přesáhne 40 hodin a snažili by se s těmito zaměstnanci dohodnout práci přesčas v rozpětí od sjednané kratší pracovní doby do stanovené týdenní pracovní doby, tedy bez povinnosti poskytnou zaměstnancům příplatek za práci přesčas či náhradní volno. Na druhé straně Smejkal uvádí, že by tato nejednoznačná terminologie zákoníku práce rozhodně neměla vést k tomu, že by „úřady pokutovaly zaměstnavatele za to, že platí přesčasy zaměstnancům na kratší pracovní úvazek jen, pokud pracují více než 40 hodin týdně“. Polemizovat však lze, jak uvádím výše, s jeho závěry, že logickým výkladem právní úpravy stanovené týdenní pracovní doby i přes nepřesnou formulaci § 79 odst. 1 ZP je, že „právní úprava pracovní doby je postavena na principu zákonem stanovené týdenní pracovní doby v délce 40 hodin“.

[24] Smejkal, L. Kdy pracují přesčas zaměstnanci na kratší pracovní úvazek. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 6, s. 24

Právě v nepřesné formulaci § 79 odst. 1 ZP lze spatřovat základ problému práce přesčas při sjednané kratší pracovní době. Ustanovení § 79 odst. 1 ZP stanoví přesně pouze maximální délku týdenní pracovní doby, tedy stanoví její „limit vymezený jako stanovená týdenní pracovní doba“[25]. Jde o zákonem stanovenou maximální délku týdenní pracovní doby, její maximální limit, nikoliv o zákonem stanovenou pracovní dobu. Současně tím zákoník práce umožňuje dohodnout jak tuto maximální délku týdenní pracovní doby, tak i jinou délku týdenní pracovní doby, avšak vždy jen kratší, než je takto stanovená její maximální délka. Problém je v tom, že v návaznosti na § 79 odst. 1 ZP je definovaná práce přesčas jako práce nad stanovenou (tj. maximální) týdenní pracovní dobu a dále pak v tom, že § 78 odst. 1 písm. i) ZP stanoví, že u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou (tj. maximální) pracovní dobu.

V této souvislosti ovšem není vůbec jasné, jak charakterizovat ty hodiny výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele nad sjednanou kratší týdenní pracovní dobu až do výše počtu hodin stanovené týdenní pracovní doby. Jde o výkon práce podle pracovní smlouvy, když zaměstnanec vlastně pracuje nad sjednaný rozsah týdenní pracovní doby i ve své době odpočinku (a bez jakéhokoliv zvýhodnění)?

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby upravuje pouze definici pracovní doby a doby odpočinku a určuje maximální délku týdenní pracovní doby i s prací přesčas, přičemž nestanoví, co je prací přesčas. Pracovní dobou se rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti. Maximální délka týdenní pracovní doby je upravena ve směrnici tak, že průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů nesmí překračovat 48 hodin. Dobou odpočinku je pak každá doba, která není pracovní dobou. Právní úprava pracovní doby, její maximální délky a omezení práce přesčas v zákoníku práce není s touto směrnicí v rozporu, ale ani v této směrnici nenalezneme vodítko pro definování práce přesčas.

V návaznosti na tuto směrnici ES, na zásadu autonomie vůle a smluvní volnosti, při zachování principu rovného zacházení se zaměstnanci a povinnosti dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců, nelze než dospět k závěru, že pracovní doba je předmětem dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, že lze sjednat délku týdenní pracovní doby v její maximální, zákoníkem práce stanovené délce, nebo v délce kratší.

[25] Bělina, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 328

Týdenní pracovní doba včetně práce přesčas pak nesmí přesáhnout 48 hodin. Definici práce přesčas tato směrnice ES neuvádí.

Současná platná právní úprava práce přesčas u zaměstnanců s kratší pracovní dobou v zákoníku práce, kdy prací přesčas je teprve práce nad maximální délku týdenní pracovní doby, je úprava vyvolávající pochybnosti o tom, jak charakterizovat případnou dobu výkonu práce nad sjednanou kratší týdenní pracovní dobu do maximálního limitu týdenní pracovní doby, když nejde o sjednanou pracovní dobu a nejde ani o práci přesčas. V návaznosti na uvedenou směrnici, která nedefinuje práci přesčas, pouze stanoví maximální délku týdenní pracovní doby včetně přesčasové práce, a při dodržení zásady smluvní volnosti a při zachování principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, lze dospět k takovému závěru, že prací přesčas by logicky měla být práce vykonávaná zaměstnancem pro zaměstnavatele nad sjednanou týdenní pracovní dobu, nikoliv práce vykonávaná až nad maximální délku týdenní pracovní doby.

K tomuto závěru dospěl i P. Hůrka, když tvrdí, že konstrukce práce přesčas při kratší pracovní době v české právní úpravě, kdy prací přesčas je až práce konaná nad stanovenou (maximální) týdenní pracovní dobu, „neodpovídá smluvnímu pojetí pracovního závazku. Prací přesčas by v tomto směru měla být práce konaná nad pracovní dobu sjednanou mezi smluvními stranami.“ A ještě dodává, že na tom nic nezmění ani ta skutečnost, že zaměstnanci s kratší pracovní dobou není možné práci přesčas nařídit.[26]

Pro podporu uvedených závěrů lze pro srovnání uvést právní úpravu práce přesčas při sjednané kratší pracovní době v zákoníku práce Slovenské republiky. V § 85 zákoníku práce SR[27] (dále jen SZP) je stanoveno, že pracovní dobou je časový úsek, ve kterém je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli, vykonává práci a plní povinnosti v souladu s pracovní smlouvou. Doba odpočinku je jakákoliv doba, která není pracovní dobou. Pracovní doba zaměstnance je nejvíce 40 hodin týdně; stanovená týdenní pracovní doba je pracovní doba určená zaměstnavatelem v rámci limitů pracovní doby (denního a týdenních) stanovených zákoníkem práce; průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance včetně práce přesčas nesmí překročit 48 hodin. Podle § 97 odstavec 1 SZP je práce přesčas definovaná slovně sice stejně, jako v § 79 odst. 1 písm. i) ZP, avšak s tím podstatným rozdílem, že jde nikoliv o práci nad maximální přípustný limit pracovní doby, ale nad stanovenou týdenní pracovní dobu určenou zaměstnavatelem v rámci limitů pracovní doby stanovených

[26] Hůrka, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání.* Praha : Auditorium, 2009, s. 122
[27] zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákoníkem práce. A dále je výslovně v § 97 odst. 2 SZP stanoveno, že „u zaměstnance s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující jeho týdenní pracovní dobu. Tomuto zaměstnanci nelze nařídit práci přesčas“.

V právní úpravě pracovní doby v zákoníku práce Slovenské republiky vidím pozitivum především v tom, že definuje **stanovenou týdenní pracovní dobu** jako pracovní dobu, kterou **určí zaměstnavatel v rámci zákoníkem práce stanovených limitů pracovní doby**; **práci přesčas** pak definuje jako **práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu určenou zaměstnavatelem**, resp. u **zaměstnance s kratší pracovní dobou** jako **práci konanou nad jeho týdenní pracovní dobu**. Z toho jasně plyne, že u zaměstnanců pracujících na plný úvazek je prací přesčas práce nad tento úvazek, u zaměstnanců pracujících na částečný úvazek, je prací přesčas práce konaná nad tento částečný úvazek.

Nutno v této souvislosti konstatovat, že tato slovenská právní úprava práce přesčas při sjednané kratší pracovní době je v souladu se Směrnicí Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Jejím cílem je přispět k obecné evropské strategii zaměstnanosti „přijetím opatření usilujících o růst zaměstnanosti, zejména pružnější organizací práce způsobem, který by uspokojil jak přání zaměstnanců, tak i požadavky hospodářské soutěže“ a „opatření, která by usnadnila přístup k částečnému pracovnímu úvazku pro muže a ženy, aby se tak připravili na odchod do důchodu, sladili pracovní a rodinný život a využili možností vzdělávání a školení pro zlepšení svých schopností a možností postupu v zaměstnání k oboustrannému prospěchu zaměstnavatelů a zaměstnanců způsobem, který by napomohl rozvoji podniku“. Proto také v „ustanovení 1“ této dohody se uvádí, že jejím účelem je zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku a současně usnadnit jeho rozvoj na základě dobrovolnosti a přispět k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců. Podle „ustanovení 4“ dohody nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud nelze odlišné zacházení ospravedlnit objektivními důvody.

V zájmu dosažení flexibility pracovněprávních vztahů by tedy bylo třeba zrovnoprávnit zaměstnance pracující na kratší pracovní dobu (částečný úvazek) se zaměstnanci pracujícími na maximální týdenní pracovní dobu (stanovenou týdenní pracovní dobu, resp. plný úvazek), a to zejména, i když nejen, v oblasti práce přesčas, což by mohlo vést k většímu využívání práce na kratší pracovní dobu.

NĚKOLIK POZNÁMEK K ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ NA ZÁKLADĚ DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.*

ÚVOD

Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr patří k tradičním institutům českého pracovního práva. Tyto dohody jsou určené k výkonu prací menšího rozsahu, případně slouží k pokrytí krátkodobé potřeby pracovní síly na straně zaměstnavatele. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce) jednoznačně upřednostňuje výkon závislé práce v pracovním poměru, kterému ve srovnání s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr poskytuje vyšší míru ochrany, zejména pokud jde o skončení pracovněprávního vztahu. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr tak představují neopomenutelný nástroj flexibilního využívání pracovní síly. Tento příspěvek se zamýšlí nad některými aspekty výkonu závislé práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zaměstnanci, kteří jsou ve smyslu pracovněprávních předpisů považováni za cizince.

I. VYMEZENÍ CIZINCE PRO ÚČELY PRACOVNĚPRÁVNCÍH PŘEDPISŮ

Okruh fyzických osob, pro které právní úprava v souvislosti s výkonem závislé práce stanoví přísnější podmínky, je pracovněprávními předpisy chápán odlišně v návaznosti na účel, jež tato úprava sleduje. Jiné vymezení cizince tak platí například pro zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí pro účely zákona č. 435/20O4 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti), než pro účely skončení pracovního poměru ve smyslu zákoníku práce. Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí vymezuje cizince přímo zákon o zaměstnanosti, přičemž je třeba zdůraznit, že se nejedná pouze o fyzické osoby, které nejsou občany ČR. Za cizince se dle ustanovení § 85 nepovažuje občan EU a jeho rodinný příslušník. Za cizince se dále pro uvedené účely nepovažuje rodinný příslušník občana ČR, který není státním příslušníkem ČR ani jiného členského státu EU. Obdobné postavení jako občané EU požívají občané ze států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Uvedené osoby mají v právních vztazích

* Odborná asistentka, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta MU.

upravených zákonem o zaměstnanosti stejné právní postavení jako občané ČR, pokud tento zákon nestanoví jinak.

Kdo je rodinným příslušníkem občana EU upravuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o pobytu cizinců). Podle ustanovení § 15a tohoto zákona se jedná o manžela, rodiče, jde-li o občana EU mladšího 21 let, kterého vyživuje a se kterým žije ve společné domácnosti, dítě mladší 21 let nebo takové dítě manžela občana EU a nezaopatřené přímé příbuzné ve vzestupné nebo sestupné linii nebo takové příbuzné manžela občana EU. Ustanovení zákona o pobytu cizinců týkající se rodinných příslušníků občana EU se dle jeho ustanovení § 15a odst. 4 obdobně použijí i na cizince, který hodnověrným způsobem doloží, že je příbuzným občana EU neuvedeným výše, pokud ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen trvalý či dlouhodobý pobyt, žil s občanem EU ve společné domácnosti, je občanem EU vyživovaný, nebo se o sebe z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nedokáže sám postarat bez osobní péče občana EU, anebo má s občanem EU trvalý vztah obdobný vztahu rodinnému a žije s ním ve společné domácnosti. Zákon o pobytu cizinců bere v potaz rovněž institut registrovaného partnerství dvou osob stejného pohlaví, a to v ustanovení § 180f. Pokud je v zákoně o pobytu cizinců uveden pojem „manžel", „manželství" nebo „dítě manžela", rozumí se tím i partner, partnerství, dítě jednoho z partnerů nebo dítě svěřené do péče partnera. Za partnera se pro účely tohoto zákona považuje osoba, která prokáže, že vstoupila do úředně potvrzeného trvalého společenství dvou osob stejného pohlaví.[28]

Jak již bylo uvedeno výše, vymezení cizince pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí nelze použít pro jiné účely, Například v souvislosti se skončením pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti dle ustanovení § 48 zákoníku práce je třeba vycházet z okruhu osob, vůči kterým může směřovat úřední rozhodnutí, se nimž zákoník práce spojuje skočení pracovního poměru. Konkrétně se jedná o odejmutí povolení k pobytu cizince na území ČR a o rozsudek soudu o uložení trestu vyhoštění z území ČR. Pro účely pobytu cizince na území ČR vymezuje cizince ustanovení § 1 odst. 2 zákona o pobytu cizinců tak, že se jedná o fyzickou osobu, která není státním občanem ČR včetně

[28] Uvedená právní úprava obsažená v zákoně o pobytu cizinců implementuje směrnici Evropského parlamentu a Rady 20004/38 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se ohybovat a pobývat na území jiných členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS.

občana EU. Pro účely trestu vyhoštění z území ČR je třeba vycházet z okruhu osob, kterým může být tento trest uložen.

II. PŘEDPOKLADY PRO VÝKON ZÁVISLÉ PRÁCE CIZINCE NA ÚZEMÍ ČR

Pro fyzické osoby, jež jsou ve smyslu pracovněprávních předpisů považovány za cizince, stanoví právní předpisy přísnější podmínky, než pro státní příslušníky ČR. Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 89 výslovně stanoví, že cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnán jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR nebo je-li držitelem zelené karty, pokud tento zákon nestanoví jinak. Za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo. Uvedené podmínky musejí být splněny před vznikem pracovněprávního vztahu, v němž bude závislá práce vykonávána, tzn. jak pracovního poměru, tak i pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti.

O povolení k zaměstnání žádá cizinec sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán, písemně u úřadu práce příslušného podle místa, kde má být práce vykonávána. Úřad práce může povolení k zaměstnání vydat za podmínek uvedených v ustanovení § 92 zákona o zaměstnanosti. Musí se jednat o ohlášené volné pracovní místo ve smyslu ustanovení § 35 zákona o zaměstnanosti, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak Při vydávání povolení k zaměstnání úřad práce rovněž přihlíží k situaci na trhu práce. Úřad práce vydá povolení k zaměstnání na dobu, která je v něm uvedena, nejdéle na dva roky. Povolení k zaměstnání může být cizinci i prodlouženo, vždy však nejdéle na dobu dvou let.

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ve zvláštních případech tzv. zelená karta je upraveno v ustanovení § 42g zákona o pobytu cizinců na území ČR. Zelenou kartu lze udělit cizinci, jež je státním občanem některého ze států uvedených ve vyhlášce Ministerstva vnitra č. 461/2008 Sb., kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni podat žádost o vydání zelené karty.[29] Tento typ povolení k pobytu byl do českého právního řádu zaveden s účinností od 1. ledna 2009.

[29] Těmito zeměmi jsou: Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko a Ukrajina.

Zelená karta je vydávána Ministerstvem vnitra na základě žádosti cizince a opravňuje jej k pobytu na území ČR a zároveň k výkonu zaměstnání po dobu, která je v ní uvedena. V závislosti na kvalifikaci požadované pro výkon zaměstnání rozlišuje právní úprava tři typy zelených karet:

- pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál- typ A, která může být vydána nejdéle na tři toky,
- pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen – typ B, která může být vydána nejdéle na dva roky,
- pro ostatní pracovníky - typ C, která může být vydána nejdéle na dva roky.

III. ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ NA ZÁKLADĚ DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE

Jak vyplývá z výše uvedeného, právní úprava týkající se podmínek zaměstnávání cizinců na území ČR nerozlišuje mezi jednotlivými pracovněprávními vztahy, ve kterých může docházet k výkonu závislé práce. Povolení k zaměstnání je tedy po cizinci vyžadováno i v případě, že bude zaměstnán na základě dohody o provedení práce, ačkoli se jedná o výkon práce malého rozsahu popřípadě vymezené konkrétním pracovním úkolem. Podle ustanovení § 75 zákoníku práce nesmí být rozsah prací, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, větší než 150 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

Výkon práce cizinců na základě dohody o provedení práce nelze vzhledem k uvedeným omezením považovat za hlavní zdroj jejich obživy na území ČR. Kromě toho právní vztah založený dohodou o provedení práce respektive výkon práce na základě tohoto právního úkonu nezakládá povinnost odvádět pojistné na všeobecné zdravotním pojištění ani pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a tedy ani účast na veřejném zdravotním pojištění nebo na nemocenském a důchodovém pojištění. To může právě pro fyzické osoby, které nejsou státními příslušníky ČR, představovat zvýšené ohrožení v případě sociálních událostí, jakými jsou například nemoc, úraz, invalidita nebo ztráta zaměstnání.

IV. ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ NA ZÁKLADĚ DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Cizinec může být na území ČR zaměstnán rovněž na základě dohody o pracovní činnosti. Maximální rozsah práce, který může v takovémto pracovněprávním vztahu pro zaměstnavatele odpracovat, nesmí přesáhnout jednu polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti se svým charakterem blíží pracovnímu poměru, neboť ze zpravidla jedná o opakující se výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele Stejně, jako pro výkon práce na základě dohody o provedení práce platí pro výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti všechna ustanovení zákoníku práce upravující výkon práce v pracovním poměru kromě výjimek uvedených v ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce. Pro zaměstnavatele zaměstnávající cizince má velký význam zejména výjimka upravená v ustanovení § 77 odst. 2 písm. d) týkající se ustanovení o skončení pracovního poměru.

Zatímco u pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce zákoník práce neupravuje specifické způsoby jeho skončení, neboť tento vztah zpravidla skončí vykonáním úkolu, za jehož účelem byl založen, u pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti zákoník práce stanoví možné způsoby jeho skončení. Ustanovení § 76 odst. 6 upřednostňuje smluvní ujednání účastníků týkajícího způsobu zrušení dohody o pracovní činnosti. Pokud si účastnící způsob zrušení dohody o pracovní činnosti nesjednají, může dojít k jejímu skončení dohodou účastníků ke sjednanému dni nebo výpovědí jednoho z účastníků z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s výpovědní dobou 15 dnů, která začíná běžet ode dne doručení druhému účastníku. Zákoník práce předpokládá rovněž okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti, pokud si strany tento způsob předem sjednaly. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může však být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Ve vztahu k cizincům zákoník práce neobsahuje žádné specifické způsoby skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti, přičemž platí, že není možné použít právní úpravu týkající se skončení pracovního poměru včetně specifických způsobů skončení pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti. Pokud například zaměstnavatel zaměstnává na základě dohody o pracovní činnosti cizince, u něhož zákon o zaměstnanosti vyžaduje povolení k zaměstnání, je třeba mít na zřeteli skutečnost, že uplynutím doby, na kterou bylo povolení k zaměstnání vydáno, tento pracovněprávní vztah na rozdíl od pracovního poměru nekončí. Zůstává tak na účastnících pracovněprávního

vztahu, aby v případě, že nedojde k prodloužení povolení k zaměstnání zrušili dohodu o pracovní činnosti, a to nejpozději ke dni, kdy uplyne doba, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání. Pokud se nedohodnou na zrušení dohody o pracovní činnosti, bude zřejmě na zaměstnavateli, aby nejpozději 15 dnů pře uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, doručil zaměstnanci výpověď dohody o pracovní činnosti. Stejným způsobem je třeba řešit rovněž situaci, kdy je u zaměstnavatele zaměstnán cizinec, kterému bylo uděleno povolení k pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (tzv. zelené karty) dle ustanovení § 42g zákona o pobytu cizinců a má uplynout doba, na kterou bylo toto povolení vydáno.

Na skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nemají vliv ani úřední rozhodnutí, se kterými zákoník práce spojuje skončení pracovního poměru. Jedním z těchto úředních rozhodnutí je rozsudek soudu ukládající cizinci nebo osobě bez státní příslušnosti trest vyhoštění z území ČR, respektive zákoník práce v ustanovení § 48 spojuje okamžik skončení pracovního poměru se dnem, kdy uvedený rozsudek nabývá právní moci. Trest vyhoštění může soud dle ustanovení § 80 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákona, ve znění pozdějších předpisů uložit pachateli, který není občanem ČR, a to jako trest samostatný nebo i vedle jiného trestu, vyžaduje-li to bezpečnost lidí nebo majetku, anebo jiný obecný zájem; jako samostatný trest může být trest vyhoštění uložen, jestliže vzhledem k povaze a závažnosti spáchaného trestného činu a osobě a poměrům pachatele uložení jiného trestu není třeba. Pokud nabude právní moci rozsudek ukládající trest vyhoštění z území ČR cizinci, který je u zaměstnavatele zaměstnán na základě dohody o pracovní činnosti, je třeba, aby došlo ke skončení tohoto právního vztahu některým ze způsobů uvedených v ustanovení § 76 odst. 6 zákoníku práce. Zpravidla bude na zaměstnavateli, aby dal takovémuto zaměstnanci výpověď

Druhým z úředních rozhodnutí, se kterým zákoník práce spojuje skončení pracovního poměru, je rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu. Na základě tohoto úředního rozhodnutí dochází ze zákona ke skončení pracovního poměru dnem, kterým má dojít ke skončení pobytu cizince na území ČR, za podmínky, že se jedná o vykonatelné rozhodnutí o odejmutí povolení k pobytu.

V. ZÁVĚR

Právní úprava týkající se výkonu závislé práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr cizinci nevykazuje žádné odlišnosti od zaměstnávání těchto osob

v pracovním poměru. Před uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti musí tedy být cizinci uděleno platné povolení k pobytu a platné povolení k zaměstnání nebo mu musí být vydána zelená karta. Poněkud problematické může být pro zaměstnavatele vyloučení specifických způsobů skončení pracovního poměru cizinců a osob bez státní příslušnosti na skončení pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR – FLEXIBILITA ZA KAŽDOU CENU?

JUDr. Jaroslav Stránský[*]

ÚVOD

Jedním z velmi diskutovaných témat byly na letošní konferenci o pracovním právu, konané na téma Flexibilní formy zaměstnávání, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Navzdory tomu, že historie právní úpravy těchto zvláštních pracovněprávních vztahů existujících vedle pracovního poměru a zakládaných dvěma typy dohod sahá bezmála pět desítek let nazpět, lze tyto atypické pracovněprávní vztahy považovat z dnešního pohledu za flexibilní formy práce.

Četnost uzavírání těchto pracovněprávních vztahů svědčí o značné oblíbenosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mezi zaměstnavateli i zaměstnanci. Mezi důvody této oblíbenosti dohod bezesporu patří i v porovnání s pracovním poměrem volnější vazba mezi smluvními stranami a nižší míra regulace.

Tyto rozdíly mezi právní úpravou výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu založeném některou z dohod a v pracovním poměru ovšem v některých aspektech podněcují diskusi o jejich odůvodněnosti, oprávněnosti a především slučitelnosti s některými standardy práv zaměstnanců položených mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána, a předpisy Evropské unie. Důkazem toho byly i některé z příspěvků, které odezněly na konferenci v Třešti.

Především nastíněné úvahy o přípustnosti některých odlišných pravidel upravujících práci na základě dohod spolu s obecným principem rovného zacházení při výkonu závislé práce vedou k úvahám o tom, zda by neměla být pravidla výkonu práce na základě dohod určitým způsobem přepracována, či zda by dokonce neměla právní úprava pracovněprávních vztahů tyto atypické formy výkonu práce definitivně opustit.

Cílem tohoto příspěvku je proto v prvé řadě zhodnotit příčiny a důvody, na jejichž základě je nezbytné uvažovat o legislativních úpravách v oblasti pracovněprávních vztahů mimo pracovní poměr, a na základě toho připojit určitý názor do diskuse o intenzitě a podobě těchto případných změn.

[*] Asistent, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Masarykovy univerzity

I. K DOHODÁM O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR OBECNĚ

Zákoník práce upravuje dva typy pracovněprávních vztahů existujících vedle pracovního poměru, a to prostřednictvím dvou smluvních typů, které lze k jejich založení uzavřít. Jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Jak v textu zákoníku práce, tak i v odborné literatuře často dochází k zaměňování právního úkonu směřujícího ke vzniku některého z pracovněprávních vztahů mimo pracovní poměr a samotného tohoto pracovněprávního vztahu. Název právního úkonu pak bývá užíván jako označení pro závazkový právní vztah, který je jím zakládán. Například v ustanovení § 76 odst. 6 hovoří zákoník práce o „zrušení dohody o pracovní činnosti“. Navzdory této nedůslednosti zákonodárce je nicméně v souladu se základními východisky právní teorie nezbytné pečlivě rozlišovat právní úkon a závazkový vztah, který na jeho základě vzniká. Konkrétně výše citované ustanovení by tedy správně mělo upravovat pravidla „zrušení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti“.

Právní úprava pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se v našem právním řádu se objevila v souvislosti s přijetím prvního zákoníku práce v roce 1965. Smyslem těchto zvláštních pracovněprávních vztahů bylo především zakotvit formu výkonu nesamostatné práce, v níž se nebudou uplatňovat všechna ochranná ustanovení vztahující se k pracovnímu poměru, vhodnou například k výkonu vedlejší činnosti, vykonávané zaměstnancem vedle jeho pracovního poměru, resp. k výkonu práce zaměstnanců, kteří z nějakého důvodu nemohou či nechtějí pracovat v pracovním poměru. V tehdejších podmínkách tedy měly pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr představovat jakési oproti pracovnímu poměru pružnější formy výkonu práce.

Odlišnosti pracovněprávních vztahů založených dohodami šly v porovnání se současným právním stavem původně ještě o poznání dál. Právní úprava například připouštěla, aby zaměstnanec vykonal dohodnutou práci za pomoci svých rodinných příslušníků[30], čímž by z dnešního pohledu došlo k nepřípustnému prolomení zásady osobního výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Navíc bylo právě a jen v pracovněprávních vztazích založených dohodami možné, aby zaměstnanec vykonával práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele anebo k práci použil vlastních nástrojů nebo jiných

[30] Viz Kovářík, J. Pracovní právo ČSSR. Praha: Svoboda, 1966. s. 147.

prostředků[31]. V současné době již není vyloučeno, aby i za takovýchto podmínek vykonával práci zaměstnanec v pracovním poměru.

Tradiční chápání pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jako v porovnání s pracovním poměrem flexibilnější formy zaměstnávání mající svůj základ v pracovním právu z doby před rokem 1989 v zásadě přetrvalo až dosud. Zachována byla i samotná základní koncepce těchto pracovněprávních vztahů jako zvláštních a vůči pracovnímu poměru relativně svébytných typů závazkových vztahů, v jejichž rámci zaměstnanci vykonávají pro zaměstnavatele závislou práci. V některých aspektech se sice právní úprava práv a povinnosti smluvních stran pracovněprávního vztahu založeném některou z dohod přiblížila pracovnímu poměru, ovšem v jiných nadále vykazuje vůči pracovnímu poměru významné odchylky.

Zakonzervování tohoto v mezinárodním srovnání poměrně zvláštního právního prostředí, které umožňuje, aby byla závislá práce vykonávána nejen ve standardním pracovním poměru, nýbrž i v jiných pracovněprávních závazkových vztazích, lze podle všeho přičítat vysoké frekvenci uzavírání těchto vztahů a s ní související poptávce po existenci pracovněprávního vztahu, jehož právní úprava připouští oproti pracovnímu poměru širší možnosti uplatnění smluvní svobody. Tato poptávka je zejména ve vztahu k výkonu krátkodobých, nárazových či jinak doplňkových prací pochopitelná, nicméně je otázkou, zda je i v současné době vhodné ji uspokojovat prostřednictvím zastaralé úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Moderním trendům pracovního práva, stejně jako principu rovného zacházení by spíše odpovídalo, pokud by dostatečný prostor pro uplatnění smluvní svobody, vyhovující i potřebám krátkodobého pracovněprávního vztahu, otevíral sám pracovní poměr jako základní a výchozí forma výkonu závislé práce.

II. ODLIŠNOSTI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ ZALOŽENÝCH DOHODAMI OD PRACOVNÍHO POMĚRU

Základní rozdíl mezi pracovním poměrem a vztahy založenými dohodami spočívá v právní úpravě obsahu těchto závazkových vztahů, tedy práv a povinností smluvních stran. Zákon ke stanovení těchto odlišností přistupuje tak, že pro pracovněprávní vztahy založené dohodami vylučuje uplatnění některých oblastí právní úpravy platné pro pracovní poměr. Tato vyloučená pravidla pak buď nahrazuje zvláštní úpravou, aplikovatelnou právě jen na

[31] Viz tamtéž.

pracovněprávní vztahy založené některou z dohod, a nebo ponechává dotčenou oblast práv a povinností autonomii vůle smluvních stran.

Určitá práva a povinnosti jsou tedy totožná jak pro zaměstnance a zaměstnavatele v pracovním poměru, tak i v pracovněprávním vztahu založeném dohodou. Některé instituty právní úpravy pracovního poměru se ovšem na vztahy založené dohodami nevztahují vůbec, a to v některých případech i navzdory tomu, že odrážejí požadavky kladené na českou právní úpravy ze strany práva Evropské unie. I tato skutečnost vypovídá o zjevné zastaralosti úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a nutnosti jejího budoucího přehodnocení.

Výchozí pravidla, která řeší odlišnosti mezi pracovním poměrem a vztahy založenými některou z dohod, jsou obsažena v ustanovení § 77 zákoníku práce. Podle něj platí, že není-li stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru. Naznačené výjimky pak představuje úprava odstupného, pracovní doby a dob odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a odměňování. Obecná právní úprava těchto institutů se tedy pracovněprávních vztahů založených dohodami vůbec netýká, ledaže by se tam, kde je to možné, na uplatnění některých jejích aspektů zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli nebo tak zaměstnavatel stanovil.

Z výchozího pravidla, podle nějž se úprava pro výkon práce v pracovním poměru na vztahy založené dohodami aplikuje, není-li stanoveno jinak, lze nicméně dovodit, že se všechna ostatní pravidla týkající se pracovního poměru i ve vztazích založených dohodami uplatní. Konkrétně lze poukázat například na celou oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, náhradu škody, nebo některé základní zásady pracovněprávních vztahů, jako například zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Podle ustanovení § 77 odst. 2 písm. a) a d) zákoníku práce se na pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahuje právní úprava skončení pracovního poměru a odstupného. Způsob jak postupovat při skončení pracovněprávních vztahů založených dohodami tedy ponechává zákoník práce v dispozici jejich subjektů. Určitá pravidla jsou sice předepsána ve vztahu ke skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti, ovšem jedná se o dispozitivní úpravu, která se použije jen tehdy, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak. Z uvedeného je zřejmé, že míra ochrany zaměstnance před skončením zaměstnání je v případě pracovněprávních vztahů založených dohodami oproti pracovnímu poměru nesrovnatelně

nižší. Jedná se o jeden z důvodů, pro které lze pracovněprávní vztahy založené dohodami označit jako prekérní.

Ve vztazích založených dohodami se podle zákoníku práce neuplatní právní úprava pracovní doby a dob odpočinku. Zákoník práce tuto velmi zásadní odlišnost pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr předznamenává již v ustanovení § 74 odst. 2 zákoníku práce, podle nějž není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracujícímu na základě některé z dohod pracovní dobu. Mimo jiné to znamená, že zaměstnanec může v rámci vztahů založených dohodami pracovat i bez předem vypracovaného rozvrhu směn podle nárazové potřeby zaměstnavatele (tzv. práce na zavolanou).

Kromě povinnosti předem rozvrhnout pracovní dobu do směn, kterou musí zaměstnavatel plnit vůči svým zaměstnancům v pracovním poměru, se na pracovněprávní vztahy založené dohodami nevztahují ani pravidla týkající se nejdelší přípustné délky směny, minimálních odpočinků mezi směnami a v týdnu, přestávek v práci, atd. Obecná úprava pracovní doby a dob odpočinku, která se vztahuje na výkon práce v pracovním poměru, přitom v řadě svých aspektů vychází z požadavků kladených na českou právní úpravu ze strany práva Evropské unie, konkrétně Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Minimální standardy upravené směrnicí o pracovní době jsou ovšem směrnicí bezpochyby pojaty tak, aby se vztahovaly na všechny zaměstnance, kteří vykonávají závislou práci v pracovněprávním vztahu. Stav, kdy zákoník práce aplikaci těchto pravidel z pracovněprávních vztahů založených dohodami vylučuje, proto zakládá neobhajitelný rozpor s komunitárním právem.

Kromě tohoto rozporu navíc absence pravidel stanovících nejdelší přípustnou délku nepřetržitého výkonu práce nebo minimální délku odpočinku mezi jednotlivými úseky práce, způsobuje nejistotu ohledně toho, jak může zaměstnavatel při rozvrhování a organizování pracovní doby ve vztazích založených dohodami postupovat. Na první pohled lze dojít k závěru, že zaměstnavatele při rozhodování o pracovní době v těchto pracovněprávních vztazích neomezují vůbec žádná pravidla a může tedy postupovat zcela libovolně.

Hypoteticky si tedy lze představit i takový případ, že zaměstnavatel zaměstnanci pracujícímu na základě dohody o pracovní činnosti se sjednanou týdenní pracovní dobou 20 hodin týdně nařídí směnu v délce celých 20 hodin, v jejímž rámci zaměstnanci neposkytne

žádnou přestávku v práci na jídlo a oddech. Došlo by tím sice k extrémnímu porušení minimálních práv zaměstnanců nastavených směrnicí, ovšem nikoli k narušení právní úpravy pracovní doby a dob odpočinku, která se na výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti nevztahuje.

I v pracovněprávních vztazích založených dohodami se samozřejmě uplatňují povinnosti zaměstnavatele na poli bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, z nichž určité limity práva rozhodovat o době výkonu práce zaměstnance musíme odvodit. Má-li totiž zaměstnavatel důsledně naplňovat své povinnosti týkající se bezpečnosti práce, nesmí připustit, aby zaměstnanci pracovali po nepřiměřeně dlouhou dobu nebo nastoupili k další směně dříve, než od konce minulé směny stačila uplynout rozumná doba nutná k odpočinku zaměstnance. Proto by podle mého názoru měli zaměstnavatelé respektovat obecná pravidla týkající se nejdelší délky směny a jednotlivých dob odpočinku v pracovním poměru i v rámci vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Dobou odpočinku svého druhu je i dovolená. Podle ustanovení § 77 odst. 3 zákoníku práce platí, že právo na dovolenou je možné sjednat či stanovit pro zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti. Pokud k takovému sjednání nebo stanovení práva na dovolenou nedojde, pak zaměstnanci v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o pracovní činnosti právo na dovolenou vznikat nebude. U pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce zákon o možnosti vzniku práva zaměstnance na dovolenou neuvažuje vůbec. Se zřetelem k tomu, že směrnice o pracovní době garantuje právo na dovolenou všem zaměstnancům, můžeme i na tomto místě vyslovit závěr o rozporu s právem Evropské unie. Zákoník práce totiž připouští, aby zaměstnanec vykonával závislou práci, aniž by mu přitom vznikalo právo na dovolenou, k čemuž pak v praxi velmi často dochází.

Podle ustanovení § 77 odst. 2 písm. c) zákoníku práce se na pracovněprávní vztahy založené některou z dohod nevztahují také pravidla týkající se překážek v práci na straně zaměstnance. Znamená to tedy, že při událostech či okolnostech, při nichž podle zákoníku práce v pracovním poměru dochází ke vzniku překážky v práci na straně zaměstnance, a tedy k pozastavení plnění základních povinností z pracovněprávních vztahů vyplývajících, v pracovněprávních vztazích založených dohodou k přerušení jejich naplňování nedochází. Jinak je tomu podle poslední věty § 77 odst. 3 zákoníku práce v případě pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti pokud jde o překážky v práci, jimiž je dočasná pracovní neschopnost, karanténa, ošetřování člena rodiny, mateřská dovolená a

rodičovská dovolená. Podle věty první uvedeného ustanovení se navíc v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o pracovní činnosti uplatní jiné důležité osobní překážky v práci, stanovené nařízením vlády č. 590/2006 Sb., pokud se tak zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou nebo toto právo založí zaměstnavatel vnitřním předpisem.

Otázkou je, zda se v pracovněprávních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr uplatní právní úprava překážek v práci na straně zaměstnavatele. Nejvyšší soud v jednom ze svých rozhodnutí dovodil, že se překážky v práci na straně zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích založených dohodami neuplatní[32], ovšem vycházel přitom z již zrušené právní úpravy obsažené v zákoníku práce z roku 1965, která oproti platné právní úpravě vykazovala značné odlišnosti. Skutečnost, že z ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce výslovně neplyne, že by se v pracovněprávních vztazích založených dohodami institut překážek v práci na straně zaměstnavatele nepoužil, vede k závěru, že by se úprava překážek v práci na straně zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích založených dohodami měla uplatnit stejně jako v pracovním poměru. Lze se ovšem setkat i s opačným názorem vycházejícím z ustanovení § 74 odst. 2 zákoníku práce, podle nějž zaměstnavatel nemusí zaměstnancům v pracovněprávních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr rozvrhnout pracovní dobu[33].

Na pracovněprávních vztahy založené dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se podle ustanovení § 77 odst. 2 písm. e) zákoníku práce dále nevztahuje obecná právní úprava odměňování platná pro pracovní poměr. Zákoník práce tomuto pravidlu přizpůsobil i terminologii, když pro peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci vykonanou na základě některé z dohod nepoužívá pojmu mzda nebo plat, nýbrž odměna z dohody.

Obecná pravidla odměňování obsažená v části šesté zákoníku práce se tedy v pracovněprávních vztazích založených dohodami neaplikuje, s výjimkou těch norem, které odměnu z dohody výslovně zmiňují. Patří mezi ně mimo jiné institut minimální mzdy, upravený v ustanovení § 111 zákoníku práce. Podle druhé věty jeho prvního odstavce totiž nejen mzda a plat, ale ani odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.

Na odměnu z dohody pamatuje také ustanovení § 110, které stanoví podrobnosti pro uplatnění zásady rovného zacházení v oblasti odměňování. Podle jeho odstavce prvního platí,

[32] Viz Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2163/2004.
[33] Srov. Chládková, A., Bukovjan, P. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Práce a mzda, 2008, č. 3, s. 6.

že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Za rozporné se zákonem by tedy bylo nutné považovat případ, kdy by zaměstnanec pracující na základě některé z dohod, který pro zaměstnavatele vykonává stejnou práci jako jiný zaměstnanec v pracovním poměru, dostával za tuto práci nižší odměnu, než kolik činí mzda nebo plat srovnatelného zaměstnance v pracovním poměru.

III. BUDOUCNOST DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

K 1. lednu 2011 vstoupila v účinnost novela zákoníku práce, která dílčím způsobem změnila i právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Konkrétně ovšem došlo pouze k tomu, že zákoník práce na rozdíl od dosavadního stavu předepisuje pro uzavírání dohody o provedení práce povinnost dodržet písemnou formu.

Delší dobu je již vážně diskutován návrh prodloužit rozsah, po který může zaměstnanec pro zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce pracovat, a to ze stávajících nejvýše 150 hodin v kalendářním roce až na nejvýše 300 hodin v roce. Současně s tím byl ovšem představen i návrh, aby byla odměna, na kterou vznikne právo zaměstnanci pracujícímu v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o provedení práce, podrobena stejným odvodům na sociální a zdravotní pojištění jako peněžité plnění, na které vzniká právo zaměstnanci v pracovním poměru nebo v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o pracovní činnosti. Stávající úprava je přitom nastavena tak, že odměna v rámci pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce podléhá pouze odvodu daně a nikoli odvodu pojistného na nemocenské, důchodové a zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Podle mého názoru by bylo vhodné spíše než o jakýchsi dílčích krocích uvažovat o mnohem důraznějším zásahu do právní úpravy dohod. Jeho východiskem může být úvaha o příčinách častého využívání a tedy evidentně přetrvávající poptávky po zvláštních pracovněprávních vztazích, jimiž jsou v současné době vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podle všeho mezi ně patří:

- pružná a jednoduchá pravidla rozvázání těchto pracovněprávních vztahů,
- možnost výkonu práce bez předem daného rozvrhu směn a
- nízké náklady spojené s absencí odvodů pojistného u dohody o provedení práce.

Tyto důvody častého uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr můžeme vnímat i jako určité požadavky kladené ze strany subjektů pracovněprávních vztahů. Jedná se přitom o zcela legitimní požadavky, mající své opodstatnění zejména při výkonu krátkodobých nebo nárazových prací, dočasných výpomocí, studentských brigád, atp.

Podle mého názoru tím ale rozhodně není dána bezprostřední nutnost existence zvláštních pracovněprávních vztahů existujících vedle pracovního poměru. Dostatečný prostor pro výkon krátkodobé práce, resp. práce konané v nižším než standardním rozsahu, by totiž z pohledu de lege ferenda mohla a měla otevírat i pravidla výkonu práce v pracovním poměru.

Pokud jde o rozvázání pracovněprávního vztahu, lze si i při zachování standardních pravidel skončení pracovního poměru představit úpravu zvláštních a o poznání volnějších pravidel pro rozvázání takového pracovního poměru, v jehož rámci zaměstnanec pracoval nejvýše v rozsahu poloviny základní týdenní pracovní doby (nejvyšší přípustný rozsah, po který může zaměstnanec v současné době vykonávat práci na základě dohody o pracovní činnosti). Úprava rozvázání tohoto pracovního poměru by mohla vyjít ze stávající právní úpravy rozvázání pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti, obsažené v ustanovení § 76 odst. 5 zákoníku práce. Uplatnění těchto volnějších pravidel by v těchto případech mohlo být vázáno na dvoustranný projev vůle smluvních stran takovéhoto pracovního poměru, tedy jejich volbu.

Jestliže je jedním z důvodů častého uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr absence povinnosti zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci předem pracovní dobu do směn, svědčí to především o zbytečně rigidní úpravě rozvrhování pracovní doby v pracovním poměru. Její přizpůsobení, k němuž by mohlo dojít například přijetím možnosti výkonu tzv. práce na zavolanou[34], by dost možná otevřelo dostatečný prostor pro pružné rozvrhování i v rámci pracovního poměru bez nutnosti existence zvláštních pracovněprávních vztahů.

Konečně ve vztahu k odvodům pojistného z pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce je třeba otevřeně říci, že diskutované „zpojistnění“ této práce by fakticky vedlo ke zrušení tohoto zvláštního pracovněprávního vztahu. Pro zaměstnavatele i zaměstnance by totiž uzavírání dohody o provedení práce přestalo být jakkoli atraktivní.

[34] Vzorem pro její úpravu by mohl být například německý institut Arbeit auf Abruf, obsažená v Zákoně o částečném pracovním úvazku a smlouvách na dobu určitou (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge).

Na druhou stranu je zcela pochopitelný záměr předejít zneužívání dohod o provedení práce a obcházení pravidel o nejvyšším přípustném rozsahu práce. Doporučoval bych ovšem spíše než veškerou práci odváděnou na základě tohoto zvláštního pracovněprávního vztahu podrobit odvodům pojistného vytvořit v rámci pracovního poměru rámec pro časově omezený výkon práce, přičemž mzda nebo plat za tuto práci by nepodléhala odvodům pojistného do stanovené výše, odvozené například od určitého násobku částky průměrného výdělku v národním hospodářství (mohlo by se jednat například o hodinový ekvivalent dvojnásobku či trojnásobku průměrné mzdy). Pokud by mzda či plat tuto výši přesáhla, pak by podléhala stejnému režimu zdanění a odvodů pojistného jako mzda či plat za standardních okolností.

Pokud by zákonodárce postupovat naznačenou metodou, mohl by podle mého názoru obě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zcela zrušit s tím, že by v rámci pracovního poměru ruku v ruce s tím vytvořil dostatečný prostor pro výkon krátkodobých nebo rozsahem omezených prací za pružnějších podmínek.

IV. ZÁVĚR

Příležitost zamýšlené systémové novely zákoníku práce, která je v současné době podle všeho připravována, by měla být využita ke skutečně koncepčnímu přepracování a zmodernizování právní úpravy výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Za jednu z oblasti, která si modernizaci zaslouží zcela jednoznačně, jsou i dohody o pracích mimo pracovní poměr. Při úvahách o způsobu změny jejich úpravy docházím k přesvědčení, že nejvhodnější cestou by bylo jejich úplné zrušení.

Přežívání těchto prapodivných pracovněprávních vztahů coby zjevných reliktů komunistického pracovního práva by již nadále neměly zachraňovat argumenty, podle nichž „se jedná o úpravu tradiční“ a „instituty, na které je praxe zvyklá“. Oba jsou sice pravdivé, ale neobstojí jako důvod pro existenci zastaralé a nesystémové úpravy, která narušuje obecný princip rovnosti a v řadě aspektů se dostává do zjevného rozporu s právem Evropské unie.

Složitá a nejednoznačná pravidla, podle nichž se na zvláštní pracovněprávní vztahy existující vedle pracovního poměru podpůrně aplikuje úprava práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele v pracovním poměru, pokud to není ve vztahu k některým konkrétním institutům výslovně vyloučeno, by tedy měla být opuštěna a nahrazena přehlednými a dostatečně flexibilními pravidly pro výkon krátkodobých nebo rozsahem omezených prací v rámci pracovního poměru.

NĚKOLIK POZNÁMEK K FLEXIBILITĚ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

JUDr. Jana Mervartová[*]

ÚVOD

Požadavky na další úpravu zákoníku práce sledují vyšší flexibilitu pracovněprávních vztahů, čím by se měla zvýšit motivace zaměstnavatelů při vytváření pracovních míst. Zákoník práce upravuje práva a povinnosti subjektů při výkonu závislé práce. Vykazuje-li vykonávaná práce znaky závislé práce, podle § 2 odst. 4 ZPr, lze ji realizovat pouze na základě pracovněprávních vztahů. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovní poměr bude i nadále zůstávat hlavním pracovněprávním vztahem se silnější ochrannou funkcí zákoníku práce. V současném období oživení české ekonomiky zaměstnavatelé uzavírají se zaměstnanci pracovní poměry na dobu neurčitou nebo na dobu určitou a vedle toho zaměstnávají potřebné zaměstnance na krátkodobou výpomoc také na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V této době probíhá v odborných kruzích diskuze, o potřebnosti novelizace a flexibility pracovního práva. K některým otázkám bych se chtěla vyjádřit v tomto příspěvku.

I. PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

Doba určitá musí být v pracovní smlouvě být výslovně sjednána. Může být vymezena buď určitým datem nebo dobou trvání určitých prací či jiných skutečností.

Současná právní úprava v zákoníku práce kombinuje uvedení důvodů pro obnovení pracovních poměrů uzavřených na dobu určitou se stanovením maximální doby trvání po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky nejvýše na 2 roky. První pracovní poměr na dobu určitou je možné sjednat na dobu nejvýše dvou let. I při opakovaném uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky nesmí celková doba těchto pracovních poměrů přesáhnout dobu dvou let od vzniku prvního z nich.

Zákoník práce stanoví taxativně dvě výjimky, a to důvod spočívající v náhradě dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance a dále jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní

[*]Odborná asistentka ústavu práva, Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity Brno

povaze práce, kterou má zaměstnavatel vykonávat. Domnívám se, že druhý důvod je stanoven natolik široce, že zaměstnavatel, který konkrétní důvody vymezí podle svých případných podmínek v písemné dohodě s odbory nebo ve vnitřním předpise, může pak tuto výjimku spolehlivě využít, protože zákon situace nijak nespecifikuje.

Návrhy na prodloužení základní doby, ve které lze neomezeně uzavírat pracovní poměry na dobu určitou znějí většinou ze dvou na tři roky (podobně jako ve Slovenské republice). Vzhledem k tomu, že ještě platí úprava ve zvláštních právních předpisech před úpravou v zákoníku práce (viz vysokoškolský zákon), nastávají v této otázce různorodé situace.

Navíc v režimu ust. § 361 odst. 1 ZPr se lze od § 39 ZPr odchýlit ve prospěch zaměstnance. Pokud si žadatel písemně požádá, že chce upravit svůj pracovní poměr jinak, pak se lze odchýlit ve prospěch zaměstnance. Bude takové jednání opravdu ve prospěch zaměstnance? Pamětníci si vzpomenou na zaměstnávání absolventů škol na dobu určitou na základě jejich žádostí.

Problémem v praxi se jeví dle mého názoru spíše výrazně krátké doby pracovního poměru na dobu určitou, tj. například na 3 měsíce. I když toto sjednání zákon nijak nezakazuje, nepřispívá tento jev ke zvýšení pracovní jistoty u mnoha zaměstnanců. U těchto případů pak vyvstává otázka zavedení četnosti opakování.

II. KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA

V případě odbytových potíží na straně zaměstnavatele lze se zaměstnanci ústně či písemně sjednat kratší pracovní dobu. Toto opatření má však za následek i nižší mzdu, která odpovídá kratší pracovní době. V opačném případně se mohou vyskytnout problémy na straně zaměstnance, který může požádat o kratší pracovní dobu.

Kromě výše mzdy či platu má sjednání či povolení kratší pracovní doby vliv na práci přesčas, kterou zaměstnanci nelze nařídit, lze se s ním však na jejím výkonu dohodnout. Prací přesčas se v takovém případě rozumí práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, což je obvykle 40 hodin týdně. V každém případě by mělo být odstraněno nezvýhodnění postavení těchto zaměstnanců a respektována zásada rovného zacházení.

Stojí za zvážení zakotvení podpory těchto částečných pracovních úvazků státem, např. snížením odvodů na sociální pojištění a pod., aby tento institut mohl být více využíván. Případné státní dotace by možná motivovaly zaměstnavatele v soukromém sektoru

k vytvoření nových pracovních míst. Za zmínku stojí uvést, že Slovenská republika má ve svém zákoníku práce zakotvena ustanovení o pracovním poměru na kratší pracovní dobu, a to do rozsahu 15 hodin týdně s určitými výhodami.

III. DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Ve smyslu ustanovení zákoníku práce má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Současná právní úprava nestanoví (ve srovnání s dřívější) povinnost zaměstnavatele dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavírat pouze v případech, jestliže nemůže zaměstnavatel práce zabezpečit zaměstnancem v pracovním poměru. Dohody mají spíše usnadnit zaměstnavatelům plnění jejich úkolů v případech, kdy by nebylo účelné přijímat na jejich plnění zaměstnance v pracovním poměru. Navíc zde neexistuje povinnost zaměstnavatele rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu.

Dohoda o pracovní činnosti bývá většinou uzavírána u opakujících se činností a zákoník práce ji upravuje podrobněji:

- rozsah práce nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní doby. V jednotlivých týdnech může zaměstnanec pracovat i delší dobu, ale v průměru po dobu jeho závazku nesmí pracovní doba překročit zákonný limit
- vyžaduje se písemná forma,
- musí obsahovat sjednanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu na kterou se dohoda uzavírá (může být určitá i neurčitá)
- doporučuje se dohodnout místo výkonu práce a výše odměny, která nesmí být nižší než minimální mzda
- v dohodě lze sjednat způsob jejího zrušení. Lze ji skončit dohodou, ke sjednanému dni nebo výpovědí z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní doba činí 15 dní a začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníkovi. K okamžitému zrušení dohody může dojít jen v případech, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Dohoda o provedení práce je většinou uzavírána na jednorázově vymezené činnosti a její úprava je v zákoníku práce velmi kusá:

- Rozsah práce nesmí překročit 150 hodin za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele.
- Obsah dohody není stanoven, musí však obsahovat druh práce, která má být vykonávána.
- Dohoda končí splněním sjednané práce, případně odstoupením od dohody.

Na obě dohody se nevztahují ustanovení zákoníku práce pokud jde o odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance a odměny z dohod. To však neznamená, že se v dohodách na výše uvedených institutech nemůže zaměstnance se zaměstnavatelem dohodnout. Dovolenou a jiné důležité osobní překážky v práce na straně zaměstnance lze sjednat pouze v dohodě o pracovní činnosti, popř. v kolektivní smlouvě.

V současné době se uvažuje zvýšení rozsahu práce v dohodě o pracovní činnosti na 300 hodin v kalendářním roce. Podle mého názoru nic nebrání zvýšení, vždyť ve Slovenské republice platí limit 350 hodin již několik let. Právní úprava dohod do 31. 12. 2010 ukládala písemnou formu jen pro dohodu o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce mohla být uzavřena i ústně. Právní úprava po tomto datu ukládá požadavek písemnosti i u druhé dohody. Chápu, že výslovný projev vůle je snáze hodnotitelný a nedovedu posoudit do jaké míry bylo dohod o provedení práce zneužíváno pro nelegální práci, jak uvádějí úřady práce. Nemyslím si, že zavedení požadavku písemnosti u této dohody neúnosně zvýší administrativní náklady pro zaměstnavatele.

K úvahám o zavedení odvodové povinnosti na sociální a zdravotní pojistné u dohod o provedení práce se nepřikláním. Úvahy zřejmě vycházejí z problémů nepřiměřených odměn. Existuje sice smluvní volnost při stanovení odměn za práci, ale sjednaná odměna by měla odpovídat charakteru a složitosti provedení práce, měl a by být tudíž přiměřená.

Zákoník práce upravuje u dohod pouze dodržení výše minimální hodinové mzdy, maximální výši nestanoví. Tam už se dostáváme k otázce dobrých mravů, morálky v právu, která však u některých zaměstnavatelů chybí.

S názory na případné vypuštění dohod ze zákoníku práce a jejich nahrazení občanskoprávními vztahy, zejména smlouvou o dílo se neztotožňuji. Tyto práce lze vykonávat pracovníky se živnostenským oprávněním. Naplňuje však jejich činnost plně všechny znaky podnikání? Občanský zákoník také nepředepisuje, aby zhotovitel prováděl dílo osobně (na rozdíl od zákoníku práce, který považuje za závislou práci pouze osobní výkon práce zaměstnance).

Přikláním se tudíž k zachování obou dohod, protože se domnívám, že se jedná o efektivní instituty pro mnohé zaměstnavatele. Využívají je nejen drobní podnikatelé, bytová družstva, studenti, důchodci, ale i akademičtí pracovníci v případech, kdy je dopředu zřejmé, že neodpracují více hodin, než stanoví zákoník práce. Dohody by měly sloužit jako doplňková zaměstnání pouze pro přivýdělek, ne jako hlavní zdroj příjmu. A právě v tom vidím v současné praxi problém, kdy se uzavírají na místo řádné pracovní smlouvy dohody o pracovní činností nebo dohody o provedení práce, přestože tyto poskytují podstatně menší zákonnou ochranu zaměstnanci.

IV. ZÁVĚR

Další navrhované změny, jako je prodloužení zkušební doby, diferenciace výpovědních dob, odstupňované odstupné podle odpracovaných let, změny v agenturním zaměstnávání, a jiné budeme sledovat v pokračujícím legislativním procesu. Můžeme jen doufat, že tyto změny přispějí k vytváření nových pracovních míst. Nový občanský zákoník by měl přinést zásadní změny v pojetí celého soukromého práva. Pokud je pracovní právo subsidiárně vázáno na občanské právo, je předpoklad, že se bude specializovat a odchylovat. Většina prací a povinností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem by měla vyplývat ze smluv a interních norem zaměstnavatelů. Zákoník práce potom bude sloužit jako obecný návod při uzavírání těchto smluv. Autonomie vůle účastníků pracovněprávního vztahu vychází toho, že účastníci mohou vstupovat svobodně do soukromoprávních vztahů a sjednat si většinu práv a povinností, nejsou-li zákonem zakázány. Při sjednávání podmínek si upraví obsah smluv, který bude odpovídat konkrétnímu případu.

VÝPOVĚĎ ZAMĚSTNAVATELE Z PRACOVNÍHO POMĚRU Z JAKÉHOKOLI DŮVODU I BEZ UDÁNÍ DŮVODU

JUDr. Bc. Patrik Matyášek, Ph.D.*

Laickou i odbornou veřejnost v posledních zhruba dvou letech rozdělují různé názory na návrh pravicových stran českého politického spektra včele s ODS umožnit zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu s tím, že by zaměstnanci byla ztráta zaměstnání kompenzována delší výpovědní dobou a zejména vysokým odstupným v řádu např. 12-ti násobků průměrného měsíčního výdělku. Laická veřejnost na tento návrh nahlíží zejména optikou politických preferencí,[35] Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) ústy svého předsedy Jaroslava Zavadila pohrozily generální stávkou a ODS ústy svého předsedy dala najevo, že na návrhu nejen že netrvá, ale že jej ani nikdy nezmínila.[36] Jakkoli se z onoho návrhu - nenávrhu stalo politikum, uchopila tuto myšlenku odborná veřejnost a diskutuje o její schopnosti stát se jedním ze způsobů legislativní změny sledující zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů - a rovnou dodejme, že jedním z nejradikálnějších způsobů.

Úvodem je dobré předeslat, že žádný z okolních členských států EU nemá ve svých právních řádech zakotveno právo zaměstnavatele vypovědět pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu. Setkáváme se zde až na drobné výjimky s legislativní restrikcí svobody zaměstnavatele dát výpověď z pracovního poměru. Naopak severoamerická právní kultura je neodmyslitelně spojena s institutem pracovního poměru *„at will“*, který lze ze strany zaměstnavatele svobodně rozvazovat výpovědí z libovolného nediskriminačního důvodu, pokud si strany výpovědní důvody nedohodly.

Nahlédněme krátce do právní úpravy platné na území dnešní ČR. Nám všem dobře známé současné české právní úpravě předcházela poněkud proměnlivá, vývojovým změnám podrobovaná právní úprava z dob Rakouska, Rakousko-Uherska a Československa. Do nabytí účinnosti zák. č. 65/1965 Sb. (dále jen „první zákoník práce“) dne 31. 12. 1965 platilo, že pokud byl uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou, mohla být dána výpověď ze strany

* PF UP Olomouc, Katedra občanského a pracovního práva

[35] Anketa: Vedla by možnost výpovědi bez udání důvodu k větší pružnosti na trhu práce? publ. in http://respekt.ihned.cz/index.php?p=R00000_d&&article[id]=46265120, čteno 5. 10. 2010

[36] Srv.: http://ekonomika.eurozpravy.cz/ceska-republika/15259-cmkos-vypoved-bez-udani-duvodu-generalni-stavka/, a http://www.cssd.cz/media/projevy-a-clanky/vypoved-bez-udani-duvodu-petr-necas-by-nemel-lhat, obojí čteno 6. 10. 2010

zaměstnavatele z jakéhokoli důvodu i bez uvedení důvodu s dodržením výpovědní lhůty. V případě uzavření pracovního poměru na dobu určitou pak mohl dát zaměstnavatel výpověď pouze z důležitých důvodů, a nemusel dodržet výpovědní lhůtu.[37] Po nabytí účinnosti prvního zákoníku práce pak přišla koncepce přetrvávající i za platnosti a účinnosti zák. č. 262/2006 Sb. (dále jen „druhý zákoník práce“) v podobě taxativního výčtu výpovědních důvodů, z nichž platí *de lege lata*, že ty, které jsou založeny na důvodech na straně zaměstnavatele, zakládají povinnost zaměstnavatele vyplatit odstupné, a ty, které jsou založeny na důvodech na straně zaměstnance, jsou prosty této povinnosti.[38] Z hlediska důvodnosti výpovědi již nemá právní význam rozlišování na pracovní poměry na dobu určitou a na dobu neurčitou. Jejich režim výpovědi je jednotný, v obou případech platí, že z jiných než taxativně vyjmenovaných důvodů zaměstnavatel nemůže dát výpověď z pracovního poměru. V praxi je tato koncepce kritizována ze strany zaměstnavatelů a jejich sociálních reprezentantů jako těžkopádná a nepřiměřeně bránící flexibilitě pracovních sil a rovněž jako svádějící zaměstnavatele k obcházení práva cestou švarc-systému, řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, bossingu a podobným právně i morálně pokleslým praktikám; ze strany zaměstnanců a jejich sociálních reprezentantů je hájena jako jedná možná, chránící přiměřenou stabilitu pracovního poměru, která je podstatnou součástí základního práva zaměstnance na práci.

Pokud byl skutečně někdy ze strany některé z pravicových stran vznesen návrh na doplnění současného taxativního výčtu výpovědních důvodů zaměstnavatele o právo dát výpověď z pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu, vázané na

[37] Pozn.: Pravidla o skončení služebního (pracovního) poměru byla za účinnosti císařského patentu č. 946/1811 Sb.z.s., Obecný zákoník občanský, ze dne 1. června 1811, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících, tj. až do 31. 12. 1965, upravena v ust. §§ 1158 - 1159c a pravilo se v nich zejména, že „služební poměr smluvený na dobu života nějaké osoby nebo na dobu delší pěti let může býti rozvázán zaměstnaným (pozn. aut.: z jakéhokoli důvodu i bez uvedení důvodu), když uplyne pět let se zachováním výpovědní lhůty šestiměsíční.“ Délka výpovědní lhůty byla podle okolností dvoutýdenní až půlroční. Délku výpovědní lhůty bylo možno také dohodnout, musela však být vždy pro obě strany stejná. Byly-li ujednány nestejné lhůty, platila pro obě strany lhůta delší. Jiná pravidla platila pro služební poměry sjednané na dobu určitou. Takový pracovní poměr mohl být rozvázán výpovědí i bez dodržení výpovědní lhůty kteroukoliv ze stran, avšak pouze z důležitých důvodů. Důležité důvody tedy musel osvědčovat také zaměstnanec, což mu do jisté míry mohlo komplikovat skončení pracovního poměru. Právní úprava dbala na dodržování zásady pacta sunt servanda. Nepovažovalo se za výkon nucené, otrocké práce, když byl zaměstnanec nucen tento závazek beze zbytku dodržet, když přece na sebe vzal dobrovolně závazek konat po určitou dobu závislou práci a později si to rozmyslel a závazek chtěl z nedůležitých důvodů zrušit. Zákonodárce zde zjevně bral výrazný ohled na oprávněné zájmy zaměstnavatele, které by neměly být bez závažných důvodů na straně zaměstnance porušovány.

[38] Srv. zejména §§ 46 odst. 1) a 60a zák. č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění účinných v období od 1. 1. 1966 do 31. 5. 1994 a dále pak až do 31. 12. 2006.

prodloužení výpovědní doby a na povinnost zaplatit adekvátně vysoké odstupné, pak stojí takový návrh za porovnání se současným stavem, který nese zřetelný rukopis levicového zákonodárce.

Následující úvahou bych chtěl poukázat na rozporuplnost argumentů dosud vznášených odborovými a levicovými odborníky.

Podle ust. § 52 písm. c) druhého zákoníku práce lze dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, která je založena rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně (je s ním v příčinné souvislosti).

Jak judikoval Nejvyšší soud ČR, je mimo pochybnost, že zákon výpovědí pro nadbytečnost zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho aktuálním potřebám.[39] Tento právní názor je podporován také výkladem *per analogiam legis*, kdy obdobně zákon svěřuje do výlučné kompetence zaměstnavatele výběr, koho z uchazečů o zaměstnání přijme na volné místo - § 30 odst. 1 druhého zákoníku práce: Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu (např. z lustračního zákona) jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.

Má-li se nadbytečnost potažmo dovozovat z nesplňování požadavků, které nově považuje zaměstnavatel za nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, nesmí jít o požadavky svou podstatou nevýznamné a musí zároveň absentovat kvalita požadovaných skutečností po delší dobu.

Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně není pracovněprávním úkonem, jehož soulad se zákonem by mohl soud posuzovat, ale je tzv. faktickým úkonem, na nějž nedopadají zákonné důvody neplatnosti, tedy ani rozpor s dobrými mravy, obcházení účelu zákona atd. Je to navýsost hospodářské rozhodnutí zaměstnavatele, kterým zaměstnavatel

[39] Rozsudek NS ČR ze dne 20.11.2007 č.j. 21 Cdo 172/2007. Předmětný právní názor je zastáván českými soudy dlouhodobě a neměnně (srv. judikát Nejvyššího soudu R 90/67, dále rozhodnutí býv. Nejvyššího soudu SSR ze dne 22. 2. 1968 sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod. č. 57, ročník 1968, dále stanovisko býv. Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 10.3.1976 č.j. Cpj 42/76, a rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.9.1998 sp. zn. 2 Cdon 1130/97, uveřejněný v časopisu Soudní rozhledy č. 11, ročník 1999, str. 374).

rozhoduje o vedení svého podniku a za které nese hospodářské riziko s ním spojené. Není tudíž možné, aby soud tuto jeho úlohu suploval, podrobil svému dozoru a tak ji korigoval.

Eventuelní rozpor zaměstnavatelova rozhodnutí s dobrými mravy, zastírání skutečných záměrů a cílů zaměstnavatele apod. sice nezpůsobují neplatnost samotného rozhodnutí o organizační změně, ale ze stejného důvodu mohou vyvolat neplatnost samotné výpovědi z pracovního poměru, neboť je-li výpověď na tak nemravném rozhodnutí postavena, přenese se nemravnost na ni jako nevyléčitelná infekční nákaza. V praxi se však ukazuje, že pro zaměstnavatele není až takový problém uchovat skutečný důvod, skutečný motiv organizačního rozhodnutí pouze ve své hlavě a nedat jej navenek nijak najevo. Navenek bude zaměstnavatelem v takových případech prezentováno takové rozhodnutí o organizační změně, které bude kauzálně zapříčiňovat nepotřebnost práce, kterou dosud zaměstnanec vykonával, a to minimálně v jeho původním rozsahu (kvantitě) a/nebo v jeho původní podobě (kvalitě).

Uveďme si modelový příklad: Není snad dnes v ČR zaměstnavatele, který by např. nemohl důvodně uvažovat o spolupráci s čínským trhem. Jestliže tak dosud nečinil, od nynějška bude naléhavě potřebovat a požadovat, aby zaměstnanec komunikoval s čínskými partnery čínsky a tím zajišťoval konkurenční výhodu svému zaměstnavateli. Snadno tak může ospravedlnit své organizační rozhodnutí, kterým se kladou nové požadavky na zaměstnancem zastávané místo - slovy zákona (§ 52 písm. f) druhého zákoníku práce) požadavky pro řádný výkon sjednané práce - např. znalost čínštiny na určitém stupni vzdělání - s tím, že práce, kterou dosud zaměstnanec vykonával v dosavadní kvalitě a kvantitě, odpadla, a práci nově požadovanou (s novými kvalitativními a kvantitativními parametry) zaměstnanec nemůže zastávat a stává se *ipso facto* ode dne účinnosti předmětného rozhodnutí nadbytečným. Bude-li se datum účinnosti rozhodnutí o organizační změně shodovat či předcházet datu skončení pracovního poměru, obhájí si tak příčinnou souvislost mezi svým organizačním rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance. Pokud po nějakém čase zaměstnavatel od svého orientálního podnikatelského záměru ustoupí, má na to nepopiratelné právo, ale povinnost nabídnout uprázdněné místo bývalému zaměstnanci nemá. Popsaným postupem přichází zaměstnanec předčasně o pracovní poměr s nárokem na odstupné, které je ze zákona ve výši pouhého trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

Ještě hůř by mohl zaměstnanec dopadnout v případě, se kterým měl nedávno co dočinění Nejvyšší soud ČR.[40] V tomto případě zaměstnavatel rozhodl svým rozhodnutím o organizační změně, které spočívalo v „rozšíření činnosti pracovníka expedice a stanovení odborných kvalifikačních předpokladů (znalost NJ) pro vyřizování exportních zakázek." Práce doposud zaměstnancem vykonávaná zde neodpadla, pouze byly pro její výkon stanoveny jiné (nové) požadavky, kdy byly pro práci zastávanou zaměstnancem stanoveny další „odborné kvalifikační požadavky", aniž se zaměstnanec stal nadbytečným. Nejvyšší soud zde vyslovil právní názor - poněkud odchylný od mého výše uvedeného i od dosavadní ustálené judikatury -, že i když je zaměstnavatel oprávněn stanovit požadavky, které jsou nezbytné pro výkon určité práce, a i když splněním těchto požadavků smí podmínit sjednání nebo změnu pracovního poměru ohledně této práce (a zaměstnanec nesplňující nově stanovené požadavky se z tohoto důvodu stává „nadbytečným"), nelze tento stav kvalifikovat ve smyslu (tehdy platného) ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) prvního zákoníku práce, neboť práce doposud zaměstnancem vykonávaná neodpadla, pouze byly pro její výkon stanoveny jiné (nové) požadavky. Protože byly pro práci zastávanou zaměstnancem stanoveny další „odborné kvalifikační požadavky", aniž se stal nadbytečným (pracovní činnost měl posléze vykonávat jiný zaměstnanec), je třeba se věcí zabývat z hledisek § 46 odst. 1 písm. e) prvního zák. práce. Byl-li tedy v daném případě aplikován § 46 odst. 1 písm. e) prvního zákoníku práce (dnes by to byl § 52 písm. f) druhého zák. práce), přišel zaměstnanec předčasně o pracovní poměr bez nároku na jakékoli odstupné. Jak kauza dopadla, se však stěží dozvíme, protože byla následně pravomocně skončena u prvostupňového soudu a jeho rozhodnutí nebylo publikováno.

Výše popsané způsoby aprobované judikaturou Nejvyššího soudu jsou jen malou ukázkou z široké palety možností, jak využít stávajících výpovědních důvodů k propuštění nepohodlného zaměstnance. Stávající právní úprava v praxi prokazatelně motivuje, svádí zaměstnavatele k vymýšlení pro zaměstnance nesplnitelných požadavků, které však je schopen splnit jiný uchazeč, k obcházení práva cestou švarc-systému, řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, bossingu nejrůznějších forem, které mají za cíl přinutit zaměstnance k „dobrovolnému" odchodu, a podobným právně a morálně pokleslým praktikám, jak jsem předeslal na úvod článku.

[40] Rozsudek NS ČR č.j. 21 Cdo 2383/2008 ze dne 3. června 2009, publ. in Výběr judikatury č. 50/2009, C.H. Beck, 2009

Položme si proto otázku, oč je levicovější, oč je sociálnější návrh pravice ve srovnání se současnou právní úpravou obhajovanou levicí a odbory? Proč obhájci zaměstnanců jako slabší strany pracovněprávního vztahu trvají na tom, že je lépe, když budou zaměstnanci propouštěni takovým způsobem, který neprospívá právní a morální kultuře a kterému v praxi nelze účinně čelit, a budou odcházet s takto nízkým odstupným (popř. žádným odstupným – dle názoru Nejvyšší soudu - viz výše), než když by byli - vedle dosavadních výpovědních důvodů - také propouštěni výpovědí z pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu s tím, že by jim byla ztráta zaměstnání kompenzována delší výpovědní dobou, např. tříměsíční, a zejména vysokým odstupným v řádu např. 12-ti násobků průměrného měsíčního výdělku, eventuelně odstupným odstupňovaným podle délky trvání pracovního poměru, jak je obvyklé v zahraničí? Požadavek, aby zaměstnavatel přistupoval k předčasnému rozvázání pracovního poměru pouze ze závažných důvodů, je zde nepochybně naplněn, neboť bez závažného důvodu by zaměstnavatel nepochybně nevydal ze svého majetku tak významnou částku, jakou představuje odstupné v řádu např. 12-ti násobků průměrného měsíčního výdělku. Spíše než funkci výsluhy má odstupné v takovém případě plnit funkci kompenzace ušlého legitimně očekávaného výdělku a funkci kompenzace imateriální újmy, kterou zpravidla utrpí propouštěný zaměstnanec. Na zváženou je pak, zda odstupnému ponechat charakter nemzdového plnění, či mu lépe přiznat charakter peněžitého plnění mzdového s tím, aby ve prospěch zaměstnance (a státního rozpočtu) z něj byly sraženy a odvedeny odvody pojistného na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Osobně vnímám jeho funkci spíše jako mzdové plnění a kloním proto ke druhé možnosti.

Tolik k rozporuplnosti argumentů, které dosud zaznívaly na fórech, kde se prezentoval a kritizoval návrh tzv. panelu expertů pracující na novelizaci druhého zákoníku práce, v čele s JUDr. Bezouškou a dalšími. Nyní je však čas poukázat na legislativní imperativy, které jsou významnou překážkou v realizaci mých myšlenek, které jsem prezentoval výše. Touto překážkou jsou tři následující nadzákonné předpisy:

1. Článek 4 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22. června roku 1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, podle něhož „(…) zaměstnanec nesmí být propuštěn bez platného důvodu vztahujícího se k jeho způsobilosti nebo chování, k provozním potřebám podniku, závodu nebo služby"

2. Čl. 24 písm. a) Evropské sociální charty ze dne 18. října 1961, ve znění pozdějších změn, který zaručuje "právo všech pracovníků, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez

platných důvodů pro takové ukončení, které souvisejí s jejich schopnostmi nebo jednáním nebo jsou založeny na provozních potřebách podniku, závodu nebo služby"

3. Čl. 30 Listiny základních práv Evropské unie vyhlášené v Nice dne 7. prosince 2000 (Úř věst. 2000, C 364, s. 1), podle něhož "každý pracovník má v souladu s právem Společenství a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním" 7). [41]

Jak jsem již naznačil výše, zaměstnavatel má důvod dát výpověď vždy, tedy i v případech, kdy by výpověď formálně neodůvodňoval (totéž lze ostatně říci i o zaměstnanci). Zaměstnavatel jako dobrý hospodář by nepochybně bezdůvodně nevynakládal relativně vysoké částky na (kompenzační) odstupné, a ni zaměstnanec by se nepochybně nezbavil zaměstnání jen tak z legrace…

Jeden problém tkví v tom, zda má mít zaměstnanec právo se důvody výpovědi dozvědět a zda mají při výpovědi zaměstnavatele obstát i výpovědní důvody nevztahující se ke způsobilosti nebo chování zaměstnance či k provozním potřebám zaměstnavatele, jako např. důvody mimopracovní (zaměstnanec mi chodí za manželkou), důvody diskriminační, apod. Jelikož se však nespravedlivě propuštěnému zaměstnanci, dostane kompenzace hmotné i nehmotné újmy, utrpěné v souvislosti se ztrátou zaměstnání, je z pohledu oprávněných zájmů zaměstnance nevýznamné, zda byly důvody výpovědi ty, které předvídá Úmluva MOP č. 158, Evropská sociální charta a Listina základních práv Evropské unie, či důvody ostatní, a tudíž není ani jeho oprávněným zájmem je vůbec poznat, přijal-li kompenzaci, která paušalizuje případy spravedlivého i nespravedlivého propuštění.

Druhý problém tkví v tom, že ne všichni zaměstnavatelé jsou přirozeně schopni stejně hospodárného rozhodování. Platí zejména o zaměstnavatelích financujících svůj provoz (zejm. personální náklady) z veřejných zdrojů, že eventuelní vyřizování osobních sporů mezi nadřízenými a podřízenými zaměstnanci, ke kterým občas dochází u zaměstnavatelů všeho druhu, může mít nadřízený, jednající jménem zaměstnavatele, tendenci příliš ochotně sáhnout po výpovědi bez uvedení důvodu s cílem se zbavit nepohodlného podřízeného. Že za to bude muset daňový poplatník (marně) vynaložit statisíce korun na odstupném (do budoucna možná i na odvodech), je pro něj v danou chvíli bezvýznamné. Obdobné

[41] Uvedené tři právní normy byly interpretovány a aplikovány v rozsudku Soudního dvora EU z 8. září 2009 ve věci T-404/06 P, jejímž předmětem byl kasační opravný prostředek podaný proti rozsudku Soudu pro veřejnou službu Evropské unie (pléna) ze dne 26. října 2006, Landgren v. ETF (F-1/05, Sb. VS s. I-A-1-123 a II-A-1-459), který směřuje ke zrušení tohoto rozsudku

nepochybně platí i o velkých zaměstnavatelích v podnikatelské sféře jen s tím, rozdílem, že poškozen nebude daňový poplatník, ale např. akcionář. Tento druhý problém, jak jej zde popisuji, je však podle mého názoru zástupný a řešitelný kontrolními mechanismy zaměstnavatelů vč. regresních reparačních instrumentů, výhradou oprávnění k těmto úkonům pro nejvyšší vedení apod.

S ohledem na vše výše uvedené jsem zastáncem zrušení resp. adekvátní revize článku 4 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158 ze dne 22. června roku 1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, jakož i článku 24 písm. a) Evropské sociální charty ze dne 18. října 1961, ve znění pozdějších změn, a čl. 30 Listiny základních práv Evropské unie. Do té doby, než se tak však stane, je nutno tuto nadzákonnou právní úpravu respektovat a vnímat ji jako podstatnou překážku v zavedení výpovědi zaměstnavatele z pracovního poměru z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu.

FLEXIKURITA A OCHRANA PRÁV ZAMĚSTNANCŮ

JUDr. Libor Šnédar, Ph.D.*

V roce 2006 vydala evropská Komise Zelenou knihu o pracovněprávních předpisech , jejímž cílem a účelem byla modernizace pracovněprávních předpisů. Ton Wilthagen v práci „Učinit z překážek stupně dalšího postupu“ se stává jistým duchovním otcem pojmu flexikurita, jejímž cílem a posláním je výrazně posílit konkurenceschopnost evropského hospodářství.[42]

V témže roce nabyl platnost a následně pak účinnosti 1. 1. 2007 zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce. Je současné české pracovní flexibilní? Splňuje požadavky moderní flexikurity? Jaký je úhlem tohoto pohledu vztah flexikurity a ochrany práv, zejména pak práv zaměstnanců? Domnívám se, že právě ono posledně jmenované je pravděpodobně tím nejvýznamnějším ve vztahu k ekonomické konkurenceschopnosti a prosperitě, což je cílem flexikurity. Jen „bezpečně zajištěný“ zaměstnanec může podávat optimální pracovní výkon a být tak nejvíce přínosný pro zaměstnavatele.

Pojem flexikurita není pojmem právním, nýbrž ekonomickým. Zákoník práce ani jiný právní předpis pracovního práva tento pojem nezná a ani jej nepoužívá. Je-li flexikurita chápána jako součást pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v tom, že vytváří dostatečný smluvní prostor pro dispozici s právy a povinnostmi při zajištění odpovídající sociální ochrany práv zaměstnanců, pak se naskýtá otázka, zdali je současná pracovněprávní úprava slučitelná s filosofií flexikurity?

Ustanovení § 2 zákoníku práce vyjadřuji jistou míru dispozitivnosti, tj. možnosti odchýlit se od kogentní úpravy zákoníku práce účastníky pracovněprávního vztahu. Dle mého soudu je toto plně v souladu s požadavkem moderní flexibility a dává toto účastníkům dostatečný prostor pro odlišnou smluvní úpravu práv a povinností plynoucí z výkonu závislé práce.

Poměrně složitější je dle mého soudu zajistit druhou část významu pojmu flexikurita a to právě onu ochranu práv zaměstnanců, jakožto strany ekonomicky slabší a zranitelnější. Tato ochrana je dána jak kogentní úpravou zákoníku práce (oblast bezpečnosti práce) a celkovou ochrannou filosofií (ochranou funkcí pracovního práva), kolektivním pracovním právem a také již uvedenou mírou smluvní volnosti. Přestože zde je dán prostor zejména pro

* Odborný asistent Fakulty managementu a ekonomiky UTB Zlín

[42] Podrobně k tomu: http://www.eurofound.europa.eu

ochranu oprávněných ekonomických zájmů zaměstnavatele, může (pravděpodobně asi jen teoreticky) této možnosti a tohoto práva využít také zaměstnanec.

Domnívám se, že problém nespočívá v možnosti či nemožnosti zákonné či smluvní ochrany vzájemných práv, ale ve faktické ochraně práv zaměstnanců, neboť tato je nedílnou součástí již zmiňované flexikurity. Pokud může být flexikurita vnímána jako jistý rozpor mezi svobodou vůle a ochranou zaměstnance jako strany slabší, pak je otázka, zdali je-li flexikurita realizována, zdali je možno práva zaměstnanců efektivně chránit?

Skutečnost, že současná právní úprava zákoníku práce není po zásahu Ústavního soudu dostatečně vypořádaná se vztahem k občanskému zákonu, činí do jisté míry problematickou ochranu osobnostních práv zaměstnanců danou ustanoveními § 11 a násl. občanského zákoníku. Lidská důstojnost zaměstnance a její ochrana při výkonu závislé práce je v současné době poznamenané všeobecným poklesem lidských hodnost klíčovým ukazatelem vůči flexikuritě.

Cíle flexikurity mohou být naplněny pouze tehdy, pokud bude možno dostatečně a efektivně chránit právě základní atributy lidské osobnosti. Tato představa pak přesahuje právní rámec a jde nad něj a to zejména v oblasti všeobecné právní gramotnosti, výchovy a společenské kultivovanosti. Pokud se zaměstnanec nebude při výkonu závislé práce cítit takto „bezpečný“, nebude flexikurita naplněna.

FLEXIBILITA V ČESKÉM ZÁKONÍKU PRÁCE

Mgr. Jan Horecký[*]

ÚVOD

Flexibilita pracovněprávních předpisů, zejména flexibilita zákoníku práce je stále aktuální otázkou diskutovanou nejen v pracovněprávní praxi, ale také na akademické půdě. Ostatně odborná konference v Třešti je toho zářným příkladem.

Je samozřejmě otázkou, z jakého úhlu pohledu lze toto téma nejen pro zpracování příspěvku, ale také z pohledu jeho přínosné hodnoty, uchopit. Pokusím se proto v tomto pojednání zaměřit na flexibilitu z několika pohledů. V prvé řadě je třeba se vyrovnat s otázkou, co vlastně pod flexibilitou pracovního práva máme chápat. Má se tedy jednat o uvolnění pracovněprávních vztahů tím, že dojde prostřednictvím odstranění kogentních ustanovení k větší liberalizaci pracovního práva? Popřípadě má dojít k ještě většímu uplatňování zásady dispozitivnosti a smluvní svobody, než které pracovnímu právu přisoudila nová podoba zákoníku práce a následně nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.? Nebo má být flexibilita chápána spíš ve smyslu flexicurity, tedy zajištění většího prostoru pro dispozici zaměstnavatele se zaměstnancem a jeho pracovními podmínkami a na druhé straně zajištění minimálního sociálního standardu pro zaměstnance, resp. nalezení optimální polohy harmonie mezi flexibilitou na trhu práce a jistotami zaměstnanců proti rizikům trhu práce?[44] Popřípadě má být flexibilita hledána pod zakotvením vícero a nových forem „zaměstnávání“ a chápána tak, jak vyplývá ze samotného názvu zdejší konference, tedy úžeji ve smyslu pojmu „flexibilní formy zaměstnávání“?

Ve svém článku se na flexibilitu v pracovním právu zaměřím spíše než z pohledu analýzy a možných konstrukcí nových alternativ flexibilních forem zaměstnání, na její uplatnění ve stávajících pracovněprávních předpisech de lege lata s názorovým zamyšlením a komentářem nad možnými přístupy de lege ferenda a jejich potenciálními dopady do oblasti ochrany zaměstnanců. Jinými slovy se v hlavní části článku pokusím vybrat a popsat ty prvky pracovního práva, z nichž lze flexibilitu jednoznačně vytušit a následně je vždy hodnotit i z pohledu security.

---

[*] Interní doktorand na katedře pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty MU

[44] Viz. Eurofound, Flexicurity, dostupné z http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/flexicurity.htm

I. FLEXIBILITA SOUČASNÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE

V dnešní situaci představuje zákoník práce rozhodně méně rigidní normu než zákoník práce platný do konce roku 2006[45]. Přechod z kogentního charakteru zákoníku práce na charakter normy dispozitivní je vyjádřen v § 2 odst. 1 zákoníku práce, kde zákonodárce ponechává možnost smluvním stranám k odlišné úpravě jejich pracovněprávního vztahu a podmínek a práv jím založených než jak tyto podmínky zakládá zákoník práce[46]. Jedinou podmínkou, která může postup odlišné úpravy omezit, je buďto zákaz výslovně v jednotlivých předpisech uvedený, popřípadě charakter a povaha jednotlivých ustanovení, z kterých nesmí vyplývat a být jednoznačně patrné, že se od jejich znění nelze odchýlit. Smluvní úprava pracovněprávních vztahů tak vychází ze zásady „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“, čímž se významně blíží právu občanskému a získala tak ještě silnější soukromoprávní charakter[47]. Tím samozřejmě došlo i k výraznému posunu úrovně volnosti smluvní svobody, resp. flexibility v pracovněprávních vztazích.

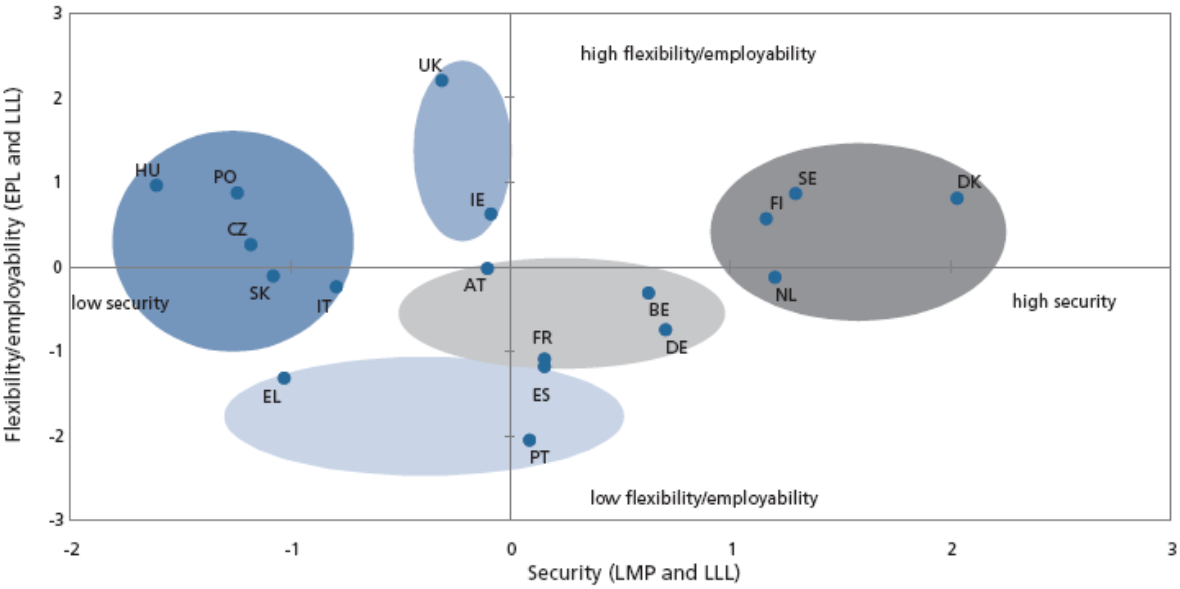
Při implementaci myšlenky zvyšování flexibilizace zákoníku práce a pracovněprávních předpisů je však nutné mít na paměti původní smysl, cíl a účel pracovního práva. Jedním z účelů vytvoření norem pracovního práva bylo poskytnutí ochrany zaměstnancům v pracovněprávním vztahu a současně zajištění v co nejvyšší míře rovného postavení vůči zaměstnavateli. Jakékoliv úpravy a změny současných pracovněprávních předpisů ve prospěch zvyšování flexibility, resp. dispozičního oprávnění zaměstnavatele k manipulaci se zaměstnancem, tak vždy musí vycházet z principu vyrovnanosti. Na jedné straně tak sice může stát menší vázanost zaměstnavatele normami pracovního práva, ale oproti tomu musí na druhé straně vždy stát vhodně se zvyšující míra ochrany zaměstnanců. Tento přístup je vyjádřen v principu flexicurity, který v sobě právě zahrnuje přístup jak ochranný, tak flexibilizační. Princip flexicurity si tak dává za cíl dosáhnout harmonického prostředí ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v podmínkách modernizované regulace pracovního trhu za uspokojení potřeby dostatečné ochrany zaměstnanců potažmo i dalších osob, které stojí mimo primární oblast pracovních vztahů. Jedná se o osoby, které přišly o zaměstnání a dostaly se pod ochranná křídla zákona o zaměstnanosti a pokouší se prostřednictvím využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, celoživotního vzdělávání opětovně vstoupit do pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem. K nastíněné modernizaci má dojít zejména v oblasti dalšího vzdělávání zaměstnanců, popřípadě osob ucházejících se

[45] Zák. č. 65/1965 Sb. Zákoník práce
[46] Srov. Jouza, L., Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu, Bulletin advokacie, ČAK, 2008, s 29
[47] Srov. Bělina a kol., Pracovní právo, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 23

pracovní místo, dále v oblasti zvolňování rigidních podmínek pracovního poměru či v oblasti úpravy organizace pracovní doby.

O tom, že v evropském kontextu neinklinuje česká pracovněprávní úprava rozhodně k těm, které jsou minimálně flexibilní a maximálně zajišťující ochranu zaměstnanci, ale právě naopak, svědčí i následující graf[48]. Z tohoto grafu je patrný vtah flexibility (neohraničená realizace smluvní svobody, resp. uplatnění silnějšího postavení strany nabízející pracovní místo) a tzv. security, jako vlastnosti norem pracovního práva, které zaměstnanci ve vztahu k flexibilitě mají zajišťovat určitou kvalitu ochranných prostředků, kdy Česká republika patří ke státům, v nichž flexibilita značně převyšuje securitu[49].

National flexicurity patterns and country clusters (principal component analysis)2006



National flexicurity patterns and country clusters

Note: EPL = Employment protection legislation;

LLL = Lifelong learning; and

LMP = Labour market policies.

Z hlediska obecné teorie flexibility lze podle Atkinsona flexibilitu rozdělit do tří druhů, a to na flexibilitu funkční, kdy pracovníci mohou být v rámci organizace hladce a rychle

[48] Flexicurity and industrial relations, s. 5, dostupné z http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0803038s/tn0803038s.pdf

[49] ačkoliv se jedná o graf z roku 2006, tedy z doby, kdy v České republice stále ještě platila norma z roku 1965, tak lze grafu přisuzovat poměrně vysokou vypovídací hodnotu. Přechod od rigidity k flexibilitě pracovního práva přechodem od zákoníku práce z 1965 k zákoníku práce z roku 2006 je neoddiskutovatelným faktem.

přesouváni na jiné činnosti a vykonávat jiné úkoly, dále pak flexibilitu numerickou, při které může dojít k rychlému a snadnému snižování nebo zvyšování počtu pracovníků organizace podle krátkodobých změn v potřebě pracovní sily, a v neposlední řade finanční, která prostřednictvím odměňování nabízí možnost pružně reagovat na nabídku a poptávku na vnějším trhu práce a usnadňuje tak funkční nebo numerickou flexibilitu[50]. Hlavními přínosy, resp. výhodami, které v době ekonomické a hospodářské krize ze zavedení flexibilních forem zaměstnání vyplývají, a o kterých se v zaměstnavatelských kruzích hovoří, je zejména možnost udržet si svoje zaměstnance i v době hospodářské krize, zvýšení loajality a motivace zaměstnanců, možnost snadnějšího a lepšího plánování personálního obsazení, rozšiřování provozní doby bez nákladů na přesčasy[51] apod.

II. FLEXIKURITA

Otázka flexicurity, tedy kombinace flexibility pracovněprávních vztahů a jistot zaměstnanců, resp. zachování alespoň jejich minimálních standardů, je poměrně palčivým tématem současného nejen pracovněprávního, ale i ekonomického světa. Flexikurita, jako integrovaná strategie pro posílení flexibility a jistoty na trhu práce stojí na čtyřech pilířích, a to na pilíři flexibilních a spolehlivých smluvních ujednání, komplexního řešení strategie celoživotního vzdělávání, účinné aktivní politiky na trhu práce a modernizace systému sociálního zabezpečení[52]. Tak, jak jsou v zavedení flexcurity spatřovány výhody, tak se k ní pojí i jisté obavy. Např. u žen a zaměstnaných matek je obava ze zavedení flexicurity patrná ve vztahu k zachování právě alespoň těch minimálních jistot. Různá gendrová uskupení se totiž obávají situace, kdy dojde k flexibilizaci pracovněprávních vztahů, ovšem bez současného zajišťování jistot, které budou odsunuty na druhou kolej. Jako příklad lze uvést sice velice dobrou myšlenku job sharingu[53], která je v západních zemích poměrně často využívanou formou zaměstnávání, a která ve své ideální podobě opravdu přináší výhody pro obě strany, ovšem v reálu, podobně jako práce na částečný pracovní úvazek, s sebou přináší spíše komplikace pro zaměstnance v tom směru, že za menší pracovní dobu musí stihnout v poměru k standardní pracovní době více pracovních úkolů a mít vyšší výsledky.

[50] Václavková, L., Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích, in *Vliv změn světa práce na kvalitu života* č.MPSV 1J039/05-DP1

[51] viz. společné stanovisko devíti evropských zaměstnavatelských svazů, dostupné z http://www.spcr.cz/realizovane-projekty/zavery-z-konference-flexibilni-formy-prace-aneb-jak-to-vidi-zamestnavatele

[52] Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti, Sdělení komise ze dne 23/11/2010, KOM(2010) 682, s 4

[53] Srov. Stellman, M., J., Encyclopaedia of occupational health and safety, Geneva: ILO, 1998, s 34.39

III. VYBRANÉ PRVKY FLEXIBILITY V ZÁKONÍKU PRÁCE

O tom, že české pracovní právo reprezentované zákoníkem práce nelze chápat jako nesmyslně rigidní, kogentní a z pohledu flexibility striktně práva a povinnosti určující normu, svědčí kromě výše uvedeného grafu i některé instituty pracovního práva, u kterých je smluvním stranám pracovněprávního vztahu ponechána poměrně široká smluvní volnost a prostor pro uplatnění jejich konkrétní vůle, což lze bezesporu vnímat jako flexibilitu v pracovním právu.

Mezi prvky takové flexibility zakotvené v zákoníku práce pak můžeme řadit např. prostor pro smluvní určení podmínek a podoby zkušební doby, pracovní doby, podoby a formy vzniku či zániku pracovněprávního vztahu směřovaného k výkonu závislé pracovní činnosti, či některé aspekty odměňování apod. V následujícím textu tak obecně poukážu na některé formy projevu flexibility v českém zákoníku práce.

- **Zkušební doba**

Jednou z oblastí, kde pracovněprávní předpisy nabízí zaměstnavateli uplatnění méně rigidních a fixních podmínek pracovněprávního vztahu a poskytují mu tak určitou míru volnosti, je sjednávání tzv. zkušební doby. Ze znění ustanovení § 35 ZP jasně vyplývá, že zaměstnavatel má možnost, nikoliv povinnost sjednat zkušební dobu. Je tedy zcela na něm, jestli tuto možnost vyzkoušení si zaměstnance, bude-li zaměstnanec vyhovovat jeho požadavků a splňovat jak osobní, tak profesní předpoklady pro výkon přidělené pracovní činnosti, využije a sjedná se zaměstnancem zkušební dobu, jejíž výměra může smluvně činit až tři měsíce. V případě, že zaměstnanec nebude z jakéhokoliv důvodu zaměstnavateli vyhovovat, tak ten s ním může do druhého dne rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením ve zkušební době bez toho, aby byl nucen uvádět důvody skončení pracovního poměru.

Jak jsem již uvedl, má zkušební doba charakter flexibilizačního prvku pracovního práva, nicméně, a právě proto, musí být s institutem zkušební doby nakládáno odpovídajícím způsobem a v žádném případě jej nelze chápat, brát a využívat jako jednu z povolených a v zákoně definovaných podob flexibilních forem zaměstnávání! Obava z takovéhoto využití, resp. zneužití zkušební doby by mohla vyvstat především v souvislosti s možnou právní úpravou zkušební doby de lege ferenda, kdy lze z koncepce a názorového směřování současné vládní reprezentace vypozorovat zájem na extenzi rozsahu zkušební doby z 3 na 6 měsíců. V nejabsurdnějším případě by pak mohlo docházet k tzv. řetězení pracovních poměrů uzavřených na dobu neurčitou se sjednanou šestiměsíční zkušební dobou, čímž by

jednoznačně docházelo k obcházení smyslu institutu zkušební doby, principů pracovního práva a v neposlední řadě i dobrých mravů. Takto extenzivně pojatá pracovní doba by tak z pohledu kolize flexibility a security jednoznačně přikláněla ramínko vah vyrovnanosti a výhod z toho plynoucích na stranu zaměstnavatele. Z pohledu stability pracovněprávního vztahu je tak zejména securita na straně zaměstnance radikálně snížena.

- **Výpověď „bez udání důvodu“**

Současná úprava zahrnuje v § 52 ZP několik taxativně vymezených důvodů, na jejichž podkladě může zaměstnavatel rozvázat jednostranně se zaměstnancem pracovní poměr. Z pohledu zaměstnavatelů je taxativní výčet chápán jako příliš omezující regulativ pracovněprávních vztahů (argumentace nízkou flexibilitou pracovního práva) a jejich rozhodovací a dispoziční pravomoci. Proto je de lege ferenda zpracovávána myšlenka zavedení dalšího výpovědního důvodu, který by skončení pracovního poměru usnadnil.

Z pohledů de lege ferenda pak lze jako nejexponovanější příklad vnesení flexibility do pracovněprávních vztahů zaměstnance a zaměstnavatele vnímat přístup k možnému skončení pracovního poměru výpovědí z důvodu, „pro který nelze po zaměstnavateli požadovat, aby udržoval pracovní poměr při životě (tedy aby pracovní poměr nadále trval)“. Za situace, kdy by byl takový přístup přijat, by téměř ztratilo smysl modifikovat stávající a koncipovat nové podoby flexibilních forem zaměstnání, neboť by byla zaměstnavateli dána možnost skončit se zaměstnancem pracovní poměr prakticky z jakéhokoliv, zaměstnavatelem interně pociťovaného a pod tuto „skutkovou podstatu“ subsumovaného, důvodu. Pokud by byla ponechána takto široce a neurčitě definovaná oblast, v níž by mohla být výpověď uplatněna, tak by se jednalo o značně citelný zásah do oblasti security na straně zaměstnance, čímž by došlo k markantnímu nevyvážení poměru mezi flexibilitou na jedné a securitou na druhé straně[54]. Tento přístup přináší především velkou míru nejistoty o stabilitě pracovního vztahu pro zaměstnance, kteří jsou na příjmy z pracovní činnosti ve většině případů existenčně závislí. Ve výsledku by tak bylo například možné, aby zaměstnavatel propustil zaměstnance z důvodu jeho nadměrné nemocnosti popřípadě jenom proto, že by na původní pracovní místo zaměstnance chtěl přijmout a dosadit jinou osobu.

Problémem by zde však mohlo být hledisko právní jistoty a neznatelnosti práva, neboť pouze velice obecně formulovaný důvod, tedy důvod spočívajícího v osobě zaměstnance, pro

[54] Je třeba si uvědomit, že pracovní právo je koncipováno na myšlence vyvažování nerovného postavení mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž otevření prostotu pro skončení pracovního poměru touto formou by bylo zcela v rozporu s touto koncepcí.

který nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr dále pokračoval, umožňuje poměrně širokou paletu interpretace, což nepřináší jistotu v právu, zejména pro zaměstnance. Na druhou stranu nese tato formulace riziko i pro zaměstnavatele, který si v případě žaloby zaměstnance na neplatnost výpovědi, nebude moci být jist správností použití důvodu. Není možné, aby byla přenechána povinnosti bližšího určení důvodů (jednoznačné stanovení hranic, měřítek a kritérií) zákonodárcem na moci soudní (mimo jiné i z důvodů dlouhého procesu vytváření soudní judikatury).

- **Úprava pracovní doby**

Pracovní doba, její stanovení, rozsah a možnost zaměstnavatele přizpůsobovat pracovní dobu zaměstnanců potřebám jeho podnikatelských záměrů a konkrétním tržním požadavkům jednoznačně patří mezi základní prvky flexibility zakotvené v zákoníku práce. Pracovní dobu a její změny (např. i zkrácený úvazek) je možné řadit, podobně jako změnu organizace práce, mezi formy vnitřní flexibility[55]. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele s pracovní dobou zaměstnanců je chápána jako meritorní prvek flexibility i na půdě Evropské unie, která zdůrazňuje význam zohlednění všech aspektů flexibility, včetně a zejména flexibility organizace práce a pracovní doby, zejména pak využíváním nových technologií. Komise dále zdůrazňuje, že je zapotřebí, aby sociální partneři lépe sjednávali dostatečně pružnou organizaci pracovní doby, která odpovídá potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců a umožňuje lidem sladit práci s rodinným a osobním životem[56].

Podle zákoníku práce je stanovení pracovní doby zcela v dispozici zaměstnavatele s tím, že se zaměstnavatel musí pohybovat v rámci mantinelů, které mu při využití pravidla minimaxu vyplývají z národních i mezinárodních[57] pracovně pracovněprávních předpisů. Z pohledu pracovní doby je pak vyšší míra flexibility zakotvena např. v tzv. nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, kterou může zaměstnavatel využít v případě, že to vyžaduje jeho provozní potřeba. Limitem je zde pro zaměstnavatele stanovený přípustný rozsah odpracovaných hodin, který je však hodnocen ne v týdenním intervalu, ale v tzv. 26 týdenním vyrovnávacím období, popř. ve vyrovnávacím období o 52 týdnech (pokud se prosloužení vyrovnávacího období podaří zaměstnavateli dohodnout s odborovou organizací).

[55] Sdělení EK KOM(2010) 682, Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti, str. 5
[56] Zpráva Evropského parlamentu k obecným zásadám flexikurity (2007/2209(INI)), bod. 42
[57] Např. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

Jako další možné podoby flexibility v úpravě pracovní doby, s kterými český zákoník práce počítá, je možné vnímat např. i zkrácení pracovní doby pod rozsah klasické pracovní doby, popřípadě sjednání kratší pracovní doby. Možností, jak se lze přizpůsobit požadavkům v konkrétním podniku je i zavedení kratší pracovní doby, za kterou bude zaměstnance pobírat poměrově sníženou mzdu nebo plat. Dalšími případy jsou např. uplatnění pružné pracovní doby či práce přes čas apod.[58]

Další flexibilizační složkou na úseku úpravy pracovní doby je tzv. **konto pracovní** doby, které bylo v zájmu větší flexibility pracovněprávních vztahů do zákona zavedeno novým ZP (z. č. 262/2006 Sb.). Prostřednictvím konta pracovní doby pak může zaměstnavatel poměrně promptně reagovat na aktuální požadavky svého provozu. Konto pracovní doby tak především dává zaměstnavateli možnost povolat zaměstnance do práce tehdy, když jeho pracovní sílu může a potřebuje využít. Úprava konta pracovní doby je v ZP stanovena poměrně jednoznačně jako jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může být zaveden pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele a nesmí být uplatněn u zaměstnavatelů ve veřejném sektoru[59]. Z pohledu flexibility se jedná o jeden z vhodných prvků úpravy pracovně právních vztahů, což je obecně potvrzeno i zaměstnavateli. Nicméně částečné omezení flexibility lze spatřovat především ve větším administrativním zatížení zaměstnavatele v případě, že chce konto pracovní doby zavést. Ten totiž musí vést několik evidencí. Zejména účet mzdy zaměstnance a evidenci pracovní doby (včetně povinnosti vykazovat každý týden rozdíly mezi odpracovanou a stanovenou pracovní dobou apod.). De lege ferenda by mohlo dojít k odstranění povinnosti zaměstnavatele vést duplovaný výkaz odpracované doby a jejího rozdílu s dobou stanovenou. To by bezesporu částečně navýšilo hodnotu konta pracovní doby z hlediska flexibility, ale na druhou stranu by tento postup mohlo být nazíráno jako na snížení security, tedy ochrany a jistoty zaměstnance, pro kterého povinnost zaměstnavatele vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou pracovní dobou představuje prakticky jedinou možnost, jak mít závazný přehled o aktuálním stavu svého konta.

- **Odměňování**

Určitou podobu flexibility lze shledat i v oblasti odměňování zaměstnanců za jimi vykonávanou práci. Flexibilita v odměňování je dána především možností zaměstnavatele

[58] Srov. Valentová, K., Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby, Právní rádce č. 7, Praha: Economia, 2004

[59] Sládek, V., Pracovní doba v novém zákoníku práce, Práce a mzda, Praha: Wolters Kluwer, 2006, č. 11

volně určovat výši měsíční odměny zaměstnance. Jedinými korektivy v tomto směru jsou pouze stanovení minimální, resp. zaručené mzdy, obecná zásada rovného odměňování (spravedlivá odměna za vykonanou práci) a formy určení výše mzdy, resp. platu. Flexibilita v odměňování byla typická zejména v oblasti odměňování v soukromém sektoru, nicméně od nového roku s uvolněním poměrů ve veřejném sektoru, co se určování platového tarifu týče, bude flexibilita v odměňování patrná i zde. Zákonodárce poskytl zaměstnavateli k určení odměny zaměstnanci několik variant, z nichž se z pohledu flexibility jeví nejpříznačnějším určování zaměstnancovi odměny za provedenou práci prostřednictvím mzdového výměru, resp. prostřednictvím vnitřního mzdového předpisu. V případě vnitřního mzdového předpisu se podobně jako u jiných vnitřních předpisů totiž jedná o jednostranný právní úkon zaměstnavatele, který tak ve svém rozhodování není nikterak omezován vůlí zaměstnance (samozřejmě v případě, když vůle zaměstnance není v podobě mzdových práv zakotvena v kolektivní smlouvě)[60]. Zaměstnavatel je tak povinen zaměstnanci vnitřní předpis zpřístupnit, a písemně oznámit stanovení, resp. provedení změny mzdových podmínek, a to v ideální případě ještě před nabytí účinnosti těchto změn[61]. Využití odměňování zaměstnanců prostřednictvím vnitřního mzdového předpisu je vysoce flexibilizační složkou zákoníku práce. Nesjednají-li účastníci pracovního poměru mzdu v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě, může ji ve výši, která nesmí být nižší než minimální mzda, stanovit (změnit) zaměstnavatel svým jednostranným úkonem. Účinky takového právního úkonu, jímž se pro následující období zakládá (mění) mzdový nárok zaměstnance, pak nesnižuje ani skutečnost, že by svůj záměr a následně vyhlášení vnitřního mzdového předpisu zaměstnavatel neprojednal s u něj působící odborovou organizací[62]. Zaměstnavatel tak totiž má dispozitivní oprávnění k variování s výší měsíční odměny zaměstnance a není tak vázán striktně určenou částkou[63] (např. v rámci pracovní smlouvy), kterou je zaměstnavatel zaměstnanci povinen vyplatit. Pochopitelně, že zaktivování této možnosti předpokládá i minimální odbornou erudici zaměstnavatele v oblasti pracovního práva a teorii odměňování.

Nová složka flexibility v pracovněprávních vztazích na úseku odměňování je do pracovněprávních vztahů vnesena novelizací zákoníku práce, resp. nařízením vlády o

[60] Viz. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2005, sp. Zn. 21 Cdo 2449/2004, SJ č. 8/2005, str. 634

[61] Jinak se na seznámení zaměstnanců s vnitřním předpisem vztahuje klasická 15 denní lhůta.

[62] tamtéž

[63] samozřejmě za předpokladu, že mzdový výměr s určenou výší měsíční odměny nepřiloží jakou nedílnou součást k pracovní smlouvě

platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, která dává zaměstnavateli nově možnost volně stanovit výši měsíční odměny i zaměstnancům pracujícím ve veřejném sektoru. Jedná se o tzv. zvláštní způsob určení platového tarifu, resp. platový tarif s rozpětím. Touto novelizací totiž dochází ke zrušení povinnosti zaměstnavatele řadit svoje zaměstnance do podle délky předem započitatelné praxe vydefinovaných platových stupňů. Do konce roku 2010 byl zaměstnavatel totiž při stanovování výše platu zaměstnanců vázán jasně danými pravidly. Zejména pak musel při odměňování zaměstnanců obligatorně zohledňovat dobu, po kterou zaměstnanec sbíral oborové pracovní zkušenosti, resp. musel brát zřetel na délku zaměstnancovy praxe. Zaměstnanci pak měl být určen platový tarif kombinací zařazení do příslušné platové třídy (kvalifikace) a právě zařazení do příslušného platového stupně (dle délky praxe). S novou právní úpravou je však k zařazení zaměstnance do příslušného platového stupně volně legitimován zaměstnavatel, který je nadále omezen pouze rozmezím platových tříd (náročnost práce) a spodní a horní hranicí stávajících platových stupňů.

Vedle otevření dispozitivního oprávnění zaměstnavatele, k stanovení platu zaměstnanců, z pohledu volného prostoru zařazování zaměstnanců do platových stupňů je zaměstnavateli také nově na úseku odměňování dána možnost sjednávat se zaměstnanci tzv. smluvní platy. Smluvní plat může zaměstnavatel uzavřít se zaměstnancem, kterého by jinak bylo možno zařadit do třinácté a vyšší platové třídy[64]. V rámci smluvního platu pak budou zahrnuty veškeré platové složky, na které by jinak měl zaměstnanec nárok. Je však otázkou, zdali není zavedení smluvního platu do rozpočtové sféry příliš odvážným krokem. Samozřejmě, že se jedná o vysoce flexibilní prvek v pracovněprávním vztahu, ovšem je spojen i s jistými negativy. Nejzávažnější problém lze spatřovat v neomezeném rozsahu výše smluvního platu obzvláště v rozpočtové sféře, kde je objem finančních prostředků určených na odměny zaměstnanců jednoznačně dán, a na rozdíl od soukromé sféry jej nelze produktivní ekonomickou činností nikterak zvyšovat. Prostředky na smluvní platy by tak mohly být získávány z prostředků původně zamýšlených k odměňování zaměstnanců dle platových tříd.

Obě flexibilní formy na úseku odměňování tak zaměstnavateli skrytě přináší ještě jednu významnou povinnost, kterou je třeba při zařazování zaměstnanců do platových stupňů a sjednávání smluvních platů reflektovat. Zaměstnavatelé se budou muset totiž vypořádat s problematikou diskriminace v odměňování zaměstnanců. Musí se zejména vyvarovat

[64] ustanovení § 6a nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

nebezpečí porušení základního lidského práva zakotveného v článku 24 LZPS, tj. práva na spravedlivou odměnu za práci a ustanovení § 16 zákoníku práce, který pro zaměstnavatele zakotvuje povinnost rovného odměňování zaměstnanců. Stejně tak je třeba se vypořádat s ustanovením § 110 ZP, které taktéž zakládá povinnost rovného odměňování, když stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejný plat. Zaměstnavatel tak nesmí, ani na základě rozšířené dispoziční pravomoci při stanovování výše platu, dopustit, aby došlo k neodůvodněně nerovnoměrnému odměňování.[65]

Jistou míru flexibility ze strany zaměstnavatele pak do pracovně právních vztahů vnáší i možnost **změny pracovněprávního vztahu v jejich obsahu**, zejména v základních podmínkách pracovněprávního vztahu, jimiž jsou sjednaný druh práce a v pracovní smlouvě zakotvené místo výkonu práce. Kromě toho je zaměstnavatel oprávněn z pozice svého nadřazeného postavení a díky dispoziční pravomoci manipulovat se zaměstnancem v případě výkonu práce, která bude spadat pod obecné vymezení druhu práce v pracovní smlouvě. Tento princip je potvrzen i rozhodnutím Nejvyššího soudu[66], z kterého vyplývá, že zaměstnavatel má možnost na základě svých provozních potřeb převést zaměstnance v rámci pracovní smlouvy na jinou práci, a to i bez souhlasu zaměstnance.

- **Převedení zaměstnance**

Při převádění zaměstnance je možné vycházet ze tří situací. První situace počítá s tím, že zaměstnavatel má obligatorní povinnost převést zaměstnance na jinou práci v případě, že po něm nemůže nadále výkon primárně sjednané práce požadovat. Tak je tomu např. v případě těhotných žen, dále pak v případě, nesmí-li zaměstnanec na základě lékařského posudku sjednané práce ze zdravotních důvodů vykonávat apod[67]. Druhý případ počítá se situací, kdy zaměstnavatel převede zaměstnance z důvodu, pro který není možné (spravedlivé) po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnanci nadále přiděloval původní práci[68]. Zatímco v prvním případě je zaměstnavatel ze zákona povinen zaměstnance převést, tak v druhém případě se projevuje flexibilita v možnosti zaměstnavatele se rozhodnout, zda zaměstnance ponechá na původně vykonávaném druhu práce, nebo jestli se rozhodne, že zaměstnance převede na práci jinou. V obou případech je postavení zaměstnavatele umocněno tím, že po zaměstnanci není nucen vyžadovat souhlas s jeho převedením. Třetí

[65] Srov. Muška, F., Výše odměny za stejnou práci, Otázky a odpovědi. 6, Wolters Kluwer, 2008, s. 19
[66] Rozhodnutí Nejvyššího soudu Sp. zn. 6 Cz 8/85
[67] viz. ustanovení § 41 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce
[68] viz. ustanovení § 41 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

situace pak počítá s předchozím souhlasem zaměstnance s jeho převedením[69]. Nejvyšší míra flexibility z pohledu dispozičního oprávnění zaměstnavatele a současně nevyšší míra security zaměstnance je inkorporována v třetí možnosti, která tak reflektuje jak zájem zaměstnavatele, tak zájem zaměstnance a provádí ho na principu smluvní svobody a volnosti obou stran.

De lege ferenda je takto uvažováno i v kontextu možného posunu a změn v zákoníku práce, kdy zákonodárce uvažuje o zavedení principu autonomie vůle stran a smluvní volnosti i do stávajících situací, kdy je převedení zaměstnance umožněno jednostranným úkonem zaměstnavatele. Výjimku by tvořily jen případy, kdy by převedení zaměstnance bylo ve veřejném zájmu, resp. v zájmu společnosti. Převedení zaměstnance by tak nadále mělo být možné pouze za předpokladu, že s ním bude zaměstnanec souhlasit (kromě převedení z veřejného zájmu). Zaměstnavatel, který by zaměstnanci nemohl dále přidělovat práci dle sjednaného druhu, by musel zaměstnanci nabídnout výkon jiné, pokud možno druhově podobné práce. V případě, že by zaměstnanec s převedením na jiný druh práce nesouhlasil, vznikla by zde překážka v práci, pro kterou by zaměstnanci vzniklo právo na náhradu mzdy a zaměstnavateli právo se zaměstnancem ukončit pracovní poměr[70]. Je však otázkou, zda by tento postup nenaboural měřítko flexibility z pohledu zaměstnavatele, který by se bezesporu pro větší administrativní náročnost a koneckonců i ekonomickou náročnost, v případě ukončování pracovního poměru s odstupným, mohl tomuto postupu vyhýbat. Z pohledu security zaměstnance by bylo vhodnější upravit převedení na jinou práci tak, že v případě, kdy zaměstnavatel nebude mít možnost zaměstnanci přidělovat práci podle sjednaného druhu práce a nebude mít pro zaměstnance jinou vhodnou práci, popř. takovou zaměstnanec odmítne, mělo by se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou by zaměstnancům náležela náhrada mzdy, a to až do doby, kdy bude zaměstnavatel schopný zaměstnanci opět přidělovat původně druhově sjednanou práci.

- **Dočasné přidělení zaměstnance**

K dalším prvkům flexibility v pracovněprávních vztazích by bylo možné řadit i tzv. dočasné přidělování zaměstnanců, a to zejména dle přístupu de lege ferenda. Tím by bylo možné pokrýt jak v předešlém textu nastíněné problémy, kdy zaměstnavatel nemá zejména možnost přidělovat zaměstnanci vhodnou práci, tak i potřebu efektivního využití kvalifikovaného zaměstnance, který by z pohledu zaměstnavatele mohl být přínosným při

[69] viz. ustanovení § 41 odst. 5 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce
[70] uplatnění výpovědních důvodů viz. ustanovení § 52 písm. d) až g) zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

výkonu činnosti pro jiného zaměstnavatele. Výhodou dočasného přidělení zaměstnance by mohlo být i jeho plné využití na pracovním trhu, stejně jako možnost dalšího uplatnění „poskytnutého“ zaměstnance u zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec převeden (ten by tak nepřicházel o svoje pracovní místo, resp. zdroj finančního příjmu). S hledisky vázanosti primárně sjednanými podmínkami v pracovní smlouvě se základním zaměstnavatelem by, současně předpokladem dočasného přidělení zaměstnance bylo souhlasné vyjádření zaměstnance s přidělením. Z pohledu security zaměstnance by tak bylo významné jednak vyžádání si předchozího souhlasu a současně povinnost dodržovat sjednané pracovní podmínky s výjimkou, kdy by kmenový zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele měli mít lepší postavení[71].

Současná právní úprava však tzv. outsourcing, mimo jeho legálního využití prostřednictvím agentur práce[72], nepovoluje. Jeho zavedení by tak bylo bezesporu přínosem k flexibilitě zákoníku práce, nicméně z požadavku security zaměstnance by bylo vhodné pro případ dočasného poskytnutí zaměstnance přímo zaměstnavatelem včlenit mezi práva a povinnosti smluvních stran možnost zaměstnance jednostranně smlouvu o dočasném převedení vypovědět, s kterou by ruku v ruce kráčela povinnost zaměstnavatele zaměstnance opět začlenit na jeho původní pracovní místo.

IV. ZÁVĚR

Z předloženého příspěvku je patrné, že český zákoník práce rozhodně není natolik rigidní formou, jako je zaměstnavateli prezentován laické veřejnosti. Současná pracovněprávní legislativa obsahuje poměrně širokou škálu pracovně právních institutů, které uvozují flexibilitu pracovního práva. I určité legislativní záměry prezentované v podobě patřičných ustanovení de lege ferenda však dává tušit, že i české oblast pracovního práva se bude dále, tak jak je v současnosti evropským trendem a strategií[73], směřovat k zpružnění pracovněprávních předpisů.

Ve vztahu k domácí pracovněprávní úpravě závěrem nelze než konstatovat, že v absurdním případě lze hovořit o zákoníku práce jako max. flexibilní normě, a to zejména

[71] přidělovaný zaměstnanec má zajištěny pracovní podmínky minimálně v kvalitě pracovních podmínek kmenového zaměstnance přejímajícího zaměstnavatele. V případě, že by zaměstnanci z pracovní smlouvy vyplývaly výhodnější a lepší pracovní podmínky, pak by pro zaměstnavatele byla závazná povinnost dodržovat tyto výhodnější podmínky.

[72] viz. ustanovení § 58 zák. č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, a násl.

[73] Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti, Sdělení komise ze dne 23/11/2010, KOM(2010) 682

s ohledem na celkovou relativnost, resp. pravidlo relativní neplatnosti právních úkonů stojících na podkladě jednotlivých ustanovení zákoníku práce. Po účinnosti nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.[74] který zrušil ustanovení § 20, jež upravovala absolutní neplatnost právních úkonů, zůstávají všechny pracovněprávní úkony neplatné pouze relativně, tj. dotčený subjekt se jejich neplatnosti musí dovolat, jinak po uplynutí po uplynutí tříleté lhůty pro podání námitky neplatnosti právního úkonu, nabývají všechny učiněné právní úkony kvalitu legitimních a legálně uzavřených právních úkonů.

[74] Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, č. 116/2008 Sb.

FLEXICURITY, VYPRÁZDNĚNÉ POJMY A MORÁLNÍ ASPEKT

Mgr. Jakub Morávek[*]

ÚVOD

V rámci příspěvků prvého dne konference zaznělo několik zásadních otázek, k nimž byly v následné rozpravě diskutovány různé názory. U některých z nich bych se chtěl prostřednictvím tohoto příspěvku[75] v krátkosti zastavit a připojit tak svůj pohled na danou problematiku. Spolu s tím se pokusím zdůraznit některé teze, jež byly v souvislosti s hlavním tématem konference zmíněny okrajově, a nebyla jim věnována hlubší pozornost, které však osobně považuji za velice důležité. Domnívám se, že právě v níže naznačených otázkách spočívá klíč k řešení současné neutěšené situace jak v oblasti legislativy, tak zejména aplikační praxe, kde není dost dobře možné adekvátním způsobem reagovat na stávající hospodářkou situaci.

I. FLEXICURITY A VYPRÁZDNĚNÉ POJMY

K pojmu flexicurity je uváděno mnoho názorů. Bývá označován za nový, hovoří se o něm také jako o „kočkopsu“, či se říká, že jde o „pokusu o kulatý čtverec“.[76] Bývá konstatováno, že nejde o nic jiného, než o označení dvou základních tendencí v pracovním právu, takže fakticky tento pojem vyjadřuje pouze jeho povahu. V neposlední řadě bývá uváděno, že jeho vnitřní rozpornost je natolik zásadní, že je zcela nesmyslný. Podstatu pojmu flexicurity například Hůrka ve své habilitační práci vystihuje následovně: „*Pracovní právo, vycházející ze soukromoprávních základů, tak má vytvořit systém pružný, otevřený, na druhé straně však garantující určité stabilní postavení jedné smluvní straně.*“[77]

Příčina, která působí rozdílnost názorů na to, co tento pojem vyjadřuje, resp. která působí, že je na jedné straně označován za samotnou podstatu pracovního práva (jeho

---

* Interní doktorand katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze.

[75] Příspěvek vznikl v rámci grantového projektu GAUK číslo 121009.

[76] K tomuto P. Hůrka uvádí: „*V českém právním prostředí byl zpočátku přijímán spíše s nedůvěrou, s poukazem, že není zároveň možné vztahy uvolňovat a ukládat povinnosti postupovat jistým způsobem. V této souvislosti se hovořilo např. o tom, že se jedná o „pokus o kulatý čtverec*“ srov. Hůrka, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání – Princip flexijistoty v českém pracovním právu, Auditorium, Praha, 2009, s. 19

[77] Srov. Hůrka, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání – Princip flexijistoty v českém pracovním právu, Auditorium, Praha, 2009, s. 19

charakteristický znak) a na druhé straně za „pokus o kulatý čtverec“, spočívá pravděpodobně v tom, že na straně osob v diskusi k němu zainteresovaných nedochází k jeho naplnění úplně shodným obsahem. V této souvislosti je třeba připomenout, že právo jako takové a právní věda operuje s vyprázdněnými pojmy[78], které dostávají teprve následně konkrétní obsah.[79] Právě nejednotnost v obsahu pojmů pak může způsobovat rozdílnost v názorech na určité jevy. Otázka přesného vymezení obsahu jednotlivých pojmů a precizování povahy a podstaty určitých institutů je pak zásadní nikoli jen pro akademickou diskusi, ale zejména pro aplikační praxi – této otázce bude věnována pozornost zejména v druhé části příspěvku.

Domnívám se, že pojmem flexicurity lze označit dva rozdílné jevy, dvě rozdílné věci. V prvé řadě se jedná o základní charakteristický znak pracovního práva, který jej odlišuje zejména od práva občanského. Tímto je ingerence veřejnoprávních prvků (ochrany/jistoty), jimiž je realizována zejména jeho ochranná funkce. Jinak řečeno fexicurita v tomto smyslu znamená včlenění prvků veřejnoprávní regulace (security), kterými dochází k omezení smluvní volnosti (flexibility) - tzn. omezení základního civilněprávního úzu vyjádřeného článkem 2 odst. 4 Ústavy České republiky a článkem 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, resp. omezení pole relativní svobody pro realizaci pracovněprávních vztahů.

Pokusím-li se uvedené vyjádřit ještě jinak, pak lze říci, že pro oblast pracovněprávních vztahů se prvky security ohraničuje oblast svobody/smluvní volnosti, tzn., dochází jimi v základním civilněprávním úzu „co není zakázáno, je dovoleno“ k určení toho, co je zakázáno (za účelem ochrany zaměstnance jako slabší strany – za účelem realizace ochranné funkce pracovního práva). To co není zakázáno, pak fakticky představuje druhá část pojmu, tj. prvek flexibility.

Právě zmíněná tendence není v pracovním právu ničím novým, resp. jedná se o jev, který se v jeho rámci vyskytuje od samého počátku a fakticky patří mezi jeho definiční

[78] K tomuto prof. Holländer na přednášce „Pojem demokratického právního státu v judikatuře Ústavního soudu České republiky“ dne 30. 11. 2009: „*interpretace je přisuzováním významu znakům.*“

[79] Prof. Holländer k tomuto nejprve cituje Konfucia: „*Jazyk neladí, když slova s myšlenkami nesouhlasí. Když co se říká, není, co se myslí, pak díla nestanou se skutečností. Když nezrodí se díla, mravní zásady a dovednosti nerozrostou. Zakrsnou-li zásady a umění, nezavládne právo. Vymizí-li právo, lidé nevědí, kam ruce-nohy sunout. Netrp tedy jazykovou svévoli! Z ní všechno pramení…“ Holländer*, P. Filozofie práva, Aleš Čeněk, Plzeň, 2006, s. 214. Dále pak v návaznosti na svůj výklad ohledně hermeneutiky cituje Gizberta-Studnického: „*Odlišná výkladová očekávání vedou k odlišným významům jednoho a téhož textu. Text nemá žádný význam, o sobě´. Přísluší mu význam toliko z pohledu určité otázky. Odpověď, jež text interpretovi nabízí, může vést ke změně významového očekávání*“ Holländer, P. Filozofie práva, Aleš Čeněk, Plzeň, 2006, s. 218. K tomuto dále nepřímo např. Melzer, F. Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2009, s. 43 a násl.

znaky.[80] Během toku času se zejména s ohledem na socioekonomickou situaci dostává do popředí jedna, či druhá tendence, tj. buďto flexibilita nebo ochrana.

Není vyloučeno označovat tento jev právě pojmem flexicurity, nicméně lze mít za to, že právě to, že je flexicurity přisuzován i tento obsah, může vést ve spojení s následně uvedeným druhým významem k závěru, že se jedná o „pokus o kulatý čtverec".

V druhé řadě lze totiž dle mého mínění pojmem flexicurity označit konkrétní rozsah veřejnoprávních prvků v pracovněprávní úpravě, který odpovídá potřebám společnosti v konkrétním místě, čase a socioekonomické situaci, a který je nutný k naplnění jistého účelu. V tomto smyslu flexicurity znamená aspiraci o dosažení určitého cíle – v současné době v prostoru EU, resp. v České republice zejména „odsociálnění" pracovního práva za účelem dosažení vyšší míry zaměstnanosti, zlevnění práce a zvýšení její efektivity.

Při neustálém převažování a úpravách v intencích ochrana/jistota x flexibilita představuje flexicurity pojem, který znamená spíše žádoucí stav, nežli koncepci. V tomto smyslu se tedy jedná spíše o nástroj k dosažení určitého cíle, což je však něco jiného, nežli charakteristický znak pracovního práva. Toto vyvážené nastavení právní úpravy, tj. zachování pouze nezbytného rozsahu prvků ochrany za zdůraznění flexibilní stránky, pak dle všeho bylo původním cílem a impulsem k provedení příslušných změn.[81]

Právě ono druhé naznačené pojetí flexicurity (nutné množství prvků security) je pak předmětem konkrétních diskusí nad změnou právní úpravy – diskuse ohledně připravovaných změn fakticky nejsou ničím jiným, resp. neměli by být ničím jiným, nežli snahou o dosažení shora naznačených cílů mimo jiné prostřednictvím vyváženého nastavení prvků ochrany.

---

[80] K tomuto uvádí například prof. Bělina následující: *„Svým způsobem ovšem pojem „flexicurita" je vnitřně naprosto rozporným. Úkol, který si EU vytýčila, tj. dosáhnout „flexicurity", je úkolem pro „chytrou Horákyni". Flexibilita totiž s sebou nutně přináší menší míru právní regulace, či spíše dokonce potřebu deregulace. Flexibilita znamená možnost smluvních stran pracovněprávních vztahů upravovat si vzájemná práva a povinnosti co možná nejsvobodněji, pokud možno s minimálním omezením ze strany zákonodárce, a to ať již evropského či národního. Sociální jistota naopak znamená ochranu pracovního trhu, ochranu pracovních podmínek, tj. zásahy zákonodárce, a to opět buď evropského či národního. Pojmy flexibilita a jistota tak jsou svým způsobem proti sobě, a to v neposlední řadě též, pokud se jedná o míru či intenzitu právní regulace. Snaha najít míru mezi „flexibilitou" pracovního práva a jeho ochrannou funkcí (jejíž součástí je i určitá míra jistoty pro zaměstnance) není samozřejmě nová. Pracovní právo se s ní více či méně potýká prakticky od svého vzniku. Je také známo, že pracovní právo evropských zemí v celosvětovém srovnání je nepochybně „nejsociálnější", poskytující nejvyšší jistoty zaměstnancům."* srov. Bělina, M. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 14 – 15. Naznačené možné obsahy pojmu flexicurity lze vyčíst i z připojené citace.

[81] Bělina, M. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 12 a násl.

Možnost uvolnit právní úpravu tímto způsobem však závisí na mnoha faktorech. Jednomu z nich, který je dle mého míněný naprosto zásadní, a to nikoli výlučně pro úpravu pracovněprávních vztahů, resp. pracovněprávní legislativy, ale obecně pro úpravu právního řádu jako celku a na to navazujících dalších otázek, jako je právní jistota adresátů právních norem, seznatelnost a srozumitelnost práva atd., bude věnována pozornost v následujícím bodu.

Shrneme-li doposavad uvedené, pak lze konstatovat, že pojmu flexicurity můžeme rozumět dvojím způsobem, a to jednak jako obecnému a charakteristickému znaku pracovního práva, a jednak jako žádoucímu stavu právní úpravy ve vztahu k určitému cíli. Jeho relevantní obsah ve vztahu k právě probíhajícím diskusím a tendencím v legislativním procesu však představuje druhé z naznačených pojímání, tzn. jak nastavit pracovněprávní legislativu ideálně tak, aby odpovídala potřebám současné hospodářské a socioekonomické situace a umožnila dosáhnout sledovaných cílů. V situaci, kdy prostřednictvím flexicurity označíme konkrétní moment stavu právní úpravy, který plně vyhovuje podmínkám a situaci, nelze již hovořit o „kočkopsu“ atp. Není sporu o tom, že příslušný žádoucí stav existuje. Otázka jeho vytvoření a jeho samotné nalezení je pak věcí druhou. Nicméně skutečnost, že je tato cesta obtížná, není relevantním důvodem pro konstatování, že se jedná o nesmyslnou konstrukci.

II. MORÁLNÍ ASPEKT

Druhou otázkou, které bych zde chtěl věnovat pozornost a která zazněla pouze velice okrajově v rámci diskuse prvého dne konference, je otázka morálních aspektů. Domnívám se, že právě závažné nedostatky v této oblasti způsobují nemožnost přistoupit ke snadné a efektivní změně právní úpravy a to jak v oblasti pracovního práva, tak ostatních právních odvětví.

Zásadní skutečností, která by vedla ke snížení potřeby rozsahu veřejnoprávních prvků, resp. prvků ochrany (security) v rámci pracovněprávní legislativy, je zvýšení morálního kreditu společnosti. Pro možnost takové změny je však nutné, aby došlo všemi dostupnými legálními a legitimními prostředky k apelaci na to, aby se základním zdrojem paradigmat stalo nikoli právo, nýbrž minimálně morálka povinnosti, resp. v ideálním případě morálka aspirací.[82] V případě takového stavu by již nebylo nutné nastavovat meze usměrňující

[82] K tomuto srov. Fuller, Lon L. Morálka práva, Vydavatelství a nakladatelství OIKOYMENH, Praha, 1998, s. 12

jednání osob, resp. účastníků právních vztahů výlučně prostřednictvím právní úpravy, jak se dnes v mnohém děje, jelikož by jejich jednání ve své podstatě vycházelo z mimoprávních normativních struktur, kdyby právo bylo pouze poslední záchrannou sítí, která by nastupovala pro případy nejzásadnějších a nejzávažnějších, resp. nejtěžších excesů z těchto pravidel.

Současný stav společnosti, kdy dochází k omezení se pouze na úroveň pravidel právních a ostatní mimoprávní normativní (hodnotové) systémy nejsou povětšinou vůbec zohledňovány, tj. současné omezení se na konstatování „není-li to nelegální, je to v pořádku“,[83] vede k tomu, že se objektivní právo (netechnické povahy) snaží chránit (zejména prostřednictvím zákazů a příkazů) hodnoty, které by měly být obsaženy (a chráněny) v mimoprávních normativních systémech.

Taková praxe je však rozhodně neudržitelná. V prvé řadě z důvodu, že jejím důsledkem je neúměrný a nezadržitelný nárůst (ne příliš kvalitní)[84] legislativy, který způsobuje nepřehlednost a nesrozumitelnost úpravy[85] jako takové, čímž se tato dostává do konfliktu s principem právní jistoty adresátů norem, což fakticky vede k rozporu jednoduchého práva s ústavním pořádkem. V případě zásadního konfliktu s principem právní jistoty[86] zde dokonce není vůbec možné hovořit o právu – požadovat po adresátech jeho respektování a dodržování. V této souvislosti se nabízí slova prof. Pelikánové, která s uvedeným nepřímo souvisí: *„Jestliže sami zákonodárci veřejně deklarují záměr neřídit se zákonem, pak se tím otevírá otázka, zda se jednotlivci mají zákony řídit? To ovšem již není právo špatné, protože to není právo žádné“*.[87] Jestliže tedy ten, kdo právo (jeho část) zná a částečně jej tvoří[88],

[83] K tomuto se vyjádřil prof. Cepl v pořadu České rozhlasu 2, Jak to vidí, ze dne 1.7.2005 „*U nás je mnoho lidí, kteří ta své pravidla chování omezují na právní. Dokonce se vytvořil takový neblahý zvyk, kde významný politik, který jezdí na Panenské ostrovy za peníze nějakého podvodného obchodníka, který ho tím korumpuje, platí mu tam dokonce doprovázející prostitutky. A když ten novinář se ho ptá, jestli si myslí, že to je správné, tak ten politik říká „pane redaktore, je na tom něco protiprávního nebo ne? A jestliže je to v souladu s právem, tak do toho nemáte co mluvit. To je moje soukromá záležitost.“ Takováto tvrdá zjednodušená pozice, že všechno se může, co není protiprávní, by vedla ke společnosti, kde by byl dosti těžký nepříjemný život*“.

[84] Srov. Pelikánová, I. Morální aspekty práva a právní interpretace. XVIII. Karlovarské právnické dny, Linde, Praha, 2010, s. 124

[85] Mimo jiného zde lze hovořit i o zásadním porušení hned několika požadavků na vnitřní morálku práva srov. Fuller, Lon L. Morálka práva, Vydavatelství a nakladatelství OIKOYMENH, Praha, 1998, s. 37 a násl.

[86] Bylo-li by možné uvažovat o aplikaci Radbruchovi formule – srov. např. Holländer, P, Filozofie práva, Aleš Čeněk, Plzeň, 2006, s. 250

[87] Srov. Pelikánová, I. Morální aspekty práva a právní interpretace. XVIII. Karlovarské právnické dny, Linde, Praha, 2010, s. 124

prohlásí, že se jím odmítá řídit, jak lze spravedlivě požadovat po tom, kdo jej fakticky není ani s to poznat, aby se jím řídil?

V druhé řadě se jedná o navazující, nicméně mnohem zásadnější argument. Tato praxe je absolutně neudržitelná z dlouhodobého hlediska, jelikož bez existence nutné transcendentání idee není možné uvažovat o zachování současného systému.[89] K tomuto je třeba připomenout ve své podstatě stále platnou Montesquieuho hypotézu, že hybnou silou a nutným předpokladem republiky je občanská ctnost.[90] [91] Ze shora uvedeného je však zřejmé, že tento nutný obligatorní prvek v současné době schází. Na jeho místo nastoupil populismus a hybnou silou vůči veřejnosti, kterou politická elita vyznává a považuje ji za nejdůležitější, je přehnaná spotřeba. V této souvislosti se jeví vhodné připomenout velice aktuální a plané profesorem Holländerem (na Karlovarských právnických dnech) zmíněné Böckenfordeho dictum: *„Svobodný, sekularizovaný stát žije z předpokladů, jež samotný s to garantovat není“.*[92]

Je tedy nezbytnou nutností, mimo jiné i pro možnost realizovat princip flexicurity, jak byl shora nastíněn, překonat současnou identitární paniku a věnovat se otázce nové vůdčí transcendentální idee. S tím pak souvisí, že je třeba posunout již zmíněné směřování společnosti ve vztahu k hledání základních paradigmat. Zdá se být totiž pravdou, a nyní si dovolím vypůjčit několik dalších vět od prof. Pelikánové, které vystihují podstatu toho, co se

---

[88] K tomuto srov. Melzer, F. Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2009, s. 44 a násl.

[89] K tomuto Holländer, P. Právní reakce na finanční krizi: kopírování ekonomického dilematu mezi Skyllou regulace a Charybdou laissez faire anebo vlastní prostor úvahy? XVIII. Karlovarské právnické dny, Linde, Praha, 2010, s. 53 a násl.

[90] Konkrétně Montesquieu uvádí: *„Není třeba mnoho počestnosti, aby se udržela vláda monarchistická nebo despotická. Moc zákonů ve státě monarchistickém a napřažená ruka vladaře ve státě despotickém řídí nebo udržují všecko v mezích. Ale v lidovém státu je třeba další hybné síly, a to je občanská ctnost.“* - srov. Montesquieu, Ch. O duchu zákonů, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Dobrá Voda, 2003, s. 52. Dále pak v tomto směru konstatuje ohledně zániku Říma: *„Když se všichni bez rozdílu vášnivě oddávali rozkoši, jak jinak by měla skončit ctnost?“* Montesquieu, Ch. O duchu zákonů, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Dobrá Voda, 2003, s. 132. Dále stejný autor na str. 134 dodává *„republiky zanikají přepychem, monarchie chudobou“*

[91] Občanskou ctnost Montesquieu charakterizuje následovně: *„Občanská ctnost ve státě je věc prostá: je to láska k republice; je to cit, ne snad následek poznání. Tento cit může mít poslední člověk jako první člověk ve státě. Když má jednou lid dobré zásady, drží se jich déle, než tak zvaní čestní lodí. Zřídka zkáza mravů začíná u něho. Často jeho velké uvědomění je nahrazeno větší příchylností k stávajícímu pořádku.*

Láska k vlasti vede k dobrým mravům a dobré mravy vedou k lásce k vlasti. Čím méně jsme s to oddávati se svým osobním zálibám, tím více se věnujeme zálibám týkajícím se celku.“ Montesquieu, Ch. O duchu zákonů, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Dobrá Voda, 2003, s.74

[92] K tomuto Holländer, P. Právní reakce na finanční krizi: kopírování ekonomického dilematu mezi Skyllou regulace a Charybdou laissez faire anebo vlastní prostor úvahy? XVIII. Karlovarské právnické dny, Linde, Praha, 2010, s. 55

zde snažím sdělit, že *„vývoj v České republice v posledních dvaceti letech dosvědčuje, že právo izolované od morálky nefunguje. Právo není autonomní ve vztahu k morálce.“*[93] *„Nelze přisvědčit stanoviskům, že oba normativní systémy jsou striktně odděleny a nanejvýš právo v určitých případech odkazuje na vně existující normativní systém morálky.“*[94] *„Rozhodující je, že právo musí být zásadně respektováno spontánně a nezávisle na jeho konkrétní znalosti a to bude mnohem snazší a častější, jestliže adresát právní normy ji bude chápat jako normu morální.“*[95] *„Zaklínadlo „chybí legislativa“ je většinou prázdným alibismem, čímž nijak nepopírám legislativní nedostatky.“*[96] *„Bylo řečeno, že právo by obsahově mělo být v souladu s morálkou. Znalost práva jeho adresáty je užitečná a potřebná pro fungování práva, není však nezbytná a v souvislosti s rostoucí složitostí práva je reálně a nevyhnutelně neúplná, mnohdy dokonce deformující. Dobré právo má být takové, aby právní subjekt mohl obsah předpokládat, uhádnout, vytušit.“*[97] S tím pak souvisí skutečnost, že *„obecný cit pro právo je zmaten a dezorientován příliš četnými špatnými zkušenostmi, což vede k ještě horším případům porušování práva, které nemohou být všechny účinně postiženy, a to dále podkopává pocit povinnosti chovat se podle práva atd. Ocitáme se ve spirále, z níž je jenom velmi obtížné najít východisko.“*[98] Dokonce se nabízí otázka, zda jej je vůbec možné prostřednictvím standardních nástrojů, které se nabízí, nalézt, jelikož platí, že *„existuje dvojí mravní nákaza; když lid nectí zákony, a když je lid zkažený zákony; tuto druhou nákazu nelze vyléčit, protože tkví v léku samotném.“*[99]

Pokusím-li se uzavřít doposavad uvedené a shrnout naznačené teze, nabízejí se mi jako nejvýstižnější slova Tomáše Bati z roku 1932, jimiž reagoval na tehdejší krizi, která nebyla nepodobná současné situaci: *„Příčinou krize je morální bída… To, čemu jsme zvykli říkat hospodářská krize, je jiné jméno pro mravní bídu. Mravní bída je příčina, hospodářský úpadek je následek. V naší zemi je mnoho lidí, kteří se domnívají, že hospodářský úpadek lze*

[93] Srov. Pelikánová, I. Morální aspekty práva a právní interpretace. XVIII. Karlovarské právnické dny, Linde, Praha, 2010, s. 121
[94] Srov. Pelikánová, I. Morální aspekty práva a právní interpretace. XVIII. Karlovarské právnické dny, Linde, Praha, 2010, s. 122
[95] Srov. Pelikánová, I. Morální aspekty práva a právní interpretace. XVIII. Karlovarské právnické dny, Linde, Praha, 2010, s. 123
[96] Srov. Pelikánová, I. Morální aspekty práva a právní interpretace. XVIII. Karlovarské právnické dny, Linde, Praha, 2010, s. 124
[97] Srov. Pelikánová, I. Morální aspekty práva a právní interpretace. XVIII. Karlovarské právnické dny, Linde, Praha, 2010, s. 125
[98] Srov. Pelikánová, I. Morální aspekty práva a právní interpretace. XVIII. Karlovarské právnické dny, Linde, Praha, 2010, s. 129
[99] Srov. Montesquieu, Ch. O duchu zákonů. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Dobrá Voda, 2003, s. 120

sanovat penězi. Hrozím se důsledku tohoto omylu. V postavení, v němž se nacházíme, nepotřebujeme žádných geniálních obratů a kombinací. Potřebujeme mravní stanoviska k lidem, k práci a veřejnému majetku. Nepodporovat bankrotáře, nedělat dluhy, nevyhazovat hodnoty za nic, nevydírat pracující, dělat to, co nás pozvedlo z poválečné bídy, pracovat a šetřit a učinit práci a šetření výhodnější, žádoucnější a četnější než lenošení a mrhání. Máte pravdu, je třeba překonat krizi důvěry, technickými zásahy, finančními a úvěrovými ji však překonat nelze, důvěra je věc osobní a důvěru lze obnovit jen mravním hlediskem a osobním příkladem.“[100]

III. ZÁVĚR

Předložený příspěvek se v základních obrysech pokusil naznačit dva možné pohledy na pojem flexicurity a současně tak odstranit jednu z příčin názorových kolizí při diskuzích nad současnými změnami v pracovněprávní legislativě.

Je nesporné, že současná hospodářská a socioekonomická situace potřebuje neprodleně změnu ve směru flexicurity, tzn. změnu spočívající v omezení prvků security na nezbytné minimum za současného zvýšení prvků flexibility. Flexicurity ve shora uvedeném druhém smyslu, což je smysl, v němž by měla být vykládána a diskutována, jež tedy představuje žádoucí stav platné právní úpravy, tzn. konkrétní moment právní úpravy z hlediska obsah veřejnoprávních prvků ochrany, který je nejvhodnější k dosažení cíle v podobě zvýšení míry zaměstnanosti, zlevnění a zefektivnění práce atd., rozhodně není fikcí a není nesmyslnou konstrukcí - není vyloučeno flexicurity v tomto smyslu dosáhnout. Cesta k dosažení cíle, resp. dokonce způsob nalezení cesty, však rozhodně není a nebude lehký, jelikož jedna z hlavních příčin současného stavu platného práva leží mimo něj a současně paradoxně z důvodu vzájemné podmíněnosti jeho a ostatních normativních a hodnotových systémů je vlastně současně i jeho součástí.

Pro možnost učinění nutných změn je tak třeba k věci přistoupit nepoměrně komplexněji a pokusit se odstranit příčinu a nikoli následek, jak se povětšinou děje – zejména z důvodu, že dočasně potřít (např. na funkční období) následek je, resp. bylo snazší. V současné chvíli lze však s ohledem na hospodářskou situaci státu (stav veřejných financí) dojít k závěru, že možnosti tohoto postupu, tj. hašení důsledků, jsou vyčerpány.

[100] K tomuto Holländer, P. Právní reakce na finanční krizi: kopírování ekonomického dilematu mezi Skyllou regulace a Charybdou laissez faire anebo vlastní prostor úvahy? XVIII. Karlovarské právnické dny, Linde, Praha, 2010, s. 58

Není sporu o tom, že trend v oblasti poměru a vzájemného působení normativních struktur (systémů) se měl změnit již dávno a zůstává otázkou, zda proces, který byl nastoupen, se dá ještě zvrátit. Nikdy však není pozdě se o tuto zásadní a nezbytnou změnu alespoň pokusit, resp. v současné době lze dokonce dojít k závěru, že je tento pokus o nastoupení, snad lze říct s odkazem na shora uvedené, Baťovi cesty, jediným východiskem i pro politickou scénu – i když zde je nutné stále kalkulovat s tím, že převládne jeden ze základních pudů, který je v této části společnosti nadmíru rozvinut, a to je pud posesivní.

Pokusím-li se o závěrečné shrnutí a zdůraznění nejzásadnějších tezí, pak je třeba říci následující. Pro možnost změny právní úpravy v oblasti pracovněprávní tak, aby bylo dosaženo flexicurity (ve shora uvedeném druhém smyslu), je naprosto nezbytné, aby došlo ke změně v základní hypotéze vztahu normativních (hodnotových) systému (zejména morálky a práva), což samozřejmě předpokládá i změnu přístupu společnosti k těmto normativním systémům a vůbec změnu systému hodnot (zejména ve smyslu určení výchozí transcendentální idee). Tato zásadní změna je pak nezbytně nutná nikoli jen ve směru k pracovněprávní rovině, nýbrž k celému právnímu řádu.

Uvedené tvrzení je pak naprosto zřejmé zejména na současné právní úpravě soukromoprávních vztahů obecně.

Platí-li s odkazem na čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, že „co není zakázáno, je dovoleno“, pak nutným obsahem objektivního práva při minimalistické koncepci úpravy, tzn. při ideálním stavu společnosti a poměru zmíněných systému, tj. pro právní řád v ideální podobě, je jednak úprava toho, co je absolutně nepřípustné (kogentní ustanovení) a jednak úprava vztahů, kde, kdyby si stany nedohodly přesná pravidla, by mohla mít absence jasného uspořádání poměrů závažné důsledky (dispozitivní ustanovení) – těchto ustanovení však s ohledem na pevný morální základ by zde bylo pouze naprosté minimum. Takováto minimalistický koncepce však zásadně přepokládá oporu v pevných, jasných, ustálených a všeobecně přijímaných morálních základech a pravidlech, z nichž v případě, že není dohodnuto jinak, přirozeně úprava vztahů jejich účastníků vyplývá. Neplatnost odlišných ujednání zde pak vychází zejména z příkrého rozporu s dobrými mravy. Taková právní úprava je pak jednak flexibilní a jednak zcela v souladu s principem právní jistoty a seznatelnsoti práva pro jeho adresáty.[101]

[101] Nutno přiznat, že toto je pouze jeden z nutných předpokladů pro realizaci skutečného materiálního právního státu. srov. Melzer, F. Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2009, s. 27 a násl. Konkrétně pak k tomuto Ústavní soud České

Tomuto ideálu je však současný stav na hony vzdálen, a to zejména proto, že došlo k pokřivení celé naznačené (minimálně) trojstupňové soustavy, resp. došlo pro jistotu k posunu části dispozitivních ustanovení do pozice ustanovení kogentních, části morálních paradigmat do pozice ustanovení dispozitivních a více méně popření celé poslední příčky (morálky povinnosti[102]). Důsledkem tohoto částečného suplování práva za morálku a posunu celého systému je zaplevelení legislativy a její znepřehlednění. Bez provedení shora naznačených změn pak pravděpodobně nebude možné tento stav zvrátit.

---

republiky ve svém nálezu sp. zn. II. ÚS 566/05 mimo jiné uvádí „*Materiální právní stát je vystavěn mimo jiné na důvěře občanů v právo a právní řád. Podmínkou takové důvěry je stabilita právního řádu a dostatečná míra právní jistoty občanů. Stabilita právního řádu a právní jistota je ovlivňována nejen legislativní činností státu (tvorbou práva), ale též činností státních orgánů aplikujících právo, neboť teprve aplikace a interpretace právních norem vytváří ve veřejnosti vědomí toho, co je a co není právem. Stabilitu práva, právní jistotu jednotlivce a v konečném důsledku též míru důvěry občanů v právo a v instituce právního státu jako takové proto ovlivňuje i to, jakým způsobem orgány aplikující právo, tedy především soudy, jejichž základním úkolem je poskytovat ochranu právům (čl. 90 Ústavy ČR), přistupují k výkladu právních norem. Ostatně na takovém významu judikatury soudů je vystavěna i dosavadní judikatura Ústavního soudu a Evropského soudu pro lidská práva, která považuje za zákon v materiálním smyslu právě i judikaturu soudů (srov. rozhodnutí Kruslin proti Francii ze dne 24. 4. 1990, Mueller a další proti Švýcarsku ze dne 24. 5. 1988, Markt Intern Verlag GmbH a Klaus Beermann proti SRN ze dne 20. 11. 1989 a další, a například nálezy sp. zn. IV. ÚS 611/05 a Pl. ÚS 20/05).*

Rozhodující roli tedy hraje to, zda je výklad právních norem v čase ustálený, což však na druhou stranu neznamená, že jednou dosažený výklad právní normy je nezměnitelný. Princip právní jistoty a též i princip rovnosti před zákonem totiž vyžadují, aby se judikatura soudů za určitých podmínek měnila (změna hodnotového nazírání na právo, změna kulturních představ společnosti o právu, změny ve struktuře právního řádu či změny v těch složkách právního řádu, které leží v hierarchii nad interpretovanou normou atd.), a to určitým předem stanoveným postupem. (...)

Princip právní jistoty vede k závěru, že jednotlivec veden důvěrou v právo, by měl mít vždy alespoň rámcovou představu o tom, zda jednání, kterého se dopouští, je jednáním právně dovoleným nebo zakázaným"

Ústavní soud tak fakticky svými slovy potvrzuje jednak Häberleho tezi, že *„neexistují žádné právní normy, existují toliko interpretované právní normy"* (srov. Höllander, P. Filozofie práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2006. s. 214), a jednak základní východisko amerického právního realismu, že „*dokud soud nerozhodne o určitém případu, tak pro tento případ právo neexistuje a jediné, co je možno za právo považovat, je toliko mínění právníků a odhad toho, jak soud rozhodne.*" (srov. Večeřa, M., Urbanová, M. Základy sociologie práva, druhé vydání. Doplněk, Brno, 1996, s. 49).

Když uvedené spojíme, pak vedle dobré legislativy a ideálního poměru normativních (hodnotových struktur) je druhým nezbytným prvkem materiálního právního státu konzistentní judikatura, která vychází od těch členů společnosti, kteří dospěli ve svém snažení o naplnění morálky aspirace (srov. Fuller, Lon L. Morálka práva. Vydavatelství a nakladatelství OIKOYMENH, Praha, 1998, s. 13 a násl.) nejvýše. Důvod pro takové konstatování je prostý: *„V čím rozsáhlejší míře budou nemravní jedinci povoláni k aplikaci právních norem, tím více budou rozkládat právní stát. Ani nejlepší legislativa tomu nemůže zabránit. Nejinak tomu ovšem je při přijímání aktů pracovníky veřejné správy."* srov. Pelikánová, I. Morální aspekty práva a právní interpretace. XVIII. Karlovarské právnické dny, Linde, Praha, 2010, s. 126

[102] K tomuto srov. Fuller, Lon L. Morálka práva. Vyd. a nakl. OIKOYMENH, Praha, 1998, s. 13

BLOK II.
FLEXIBILNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OČIMA SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ

FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ

JUDr. Jitka Hejduková*

ÚVOD

Z pohledu Svazu průmyslu a dopravy České republiky (dále jen „SP ČR“) chci ve svém příspěvku shrnout pohled zaměstnavatelů na některé z flexibilních forem zaměstnávání, a to nejen z hlediska zkušeností s jejich využíváním, které s nimi mají členové SP ČR, nýbrž i v souvislosti s návrhem novely zákoníku práce, se kterým přišlo Ministerstvo práce a sociálních věcí v srpnu 2010 a v němž byly obsaženy návrhy, týkající se některých z těchto institutů.

Než přejdu ke zmíněným institutům a konkrétním názorům a požadavkům zaměstnavatelů z oblasti pracovněprávní úpravy, považuji za nutné předeslat, že zkušenosti z posledních měsíců nasvědčují tomu, že problémy zaměstnavatelů jsou v současné době daleko závažnější a přesahují oblast pracovního práva. Na regionálních setkáních zástupců SP ČR se zástupci firem působících v regionu a představiteli veřejné správy se ukazuje, že velké nebezpečím pro udržení konkurenceschopnosti našich firem představuje především zdražení vstupů v podobě skokového navýšení cen elektrické energie, které při promítnutí do cen výrobků, či poskytovaných služeb nutí firmy omezit a někdy i zastavit podnikatelské aktivity. Škrty v dopravní infrastruktuře komplikují přepravu a dodávky zboží, u přepravců je problém umocněn i nastavenými podmínkami mýtného, kde ještě navíc vzniká nerovnost mezi tuzemskými a zahraničními přepravci, kteří se mohou placení mýtného vyhnout. U některých, zejména stavebních firem, povede zrušení zakázek k hromadnému propouštění s očekávaným poklesem v následujícím nejméně tříletém období.

Z diskusí se zaměstnavateli je již patrna určitá skepse, rezignace, protože naše dlouhodobě opakované požadavky nebyly nikdy realizovány. Ekonomické problémy, kterým musí nadále zaměstnavatelé čelit a bezprostředně ohrožují jejich existenci na trhu, tak odsouvají problematiku zákoníku práce poněkud do pozadí.

* Ředitelka zaměstnavatelské sekce, Svaz průmyslu a dopravy České republiky

I. K VYBRANÝM INSTITUTŮM FLEXIBILNÍCH FOREM ZAMĚSTNÁNÍ

V následující pasáži se chci zaměřit především na uzavírání pracovního poměru na dobu určitou a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

1. Pracovní poměr na dobu určitou

Institut pracovních poměrů na dobu určitou představuje jednu z významných flexibilních forem zaměstnání. Zejména v nejistých ekonomických podmínkách, kdy je nutné omezit počet kmenových zaměstnanců s pracovními poměry na dobu neurčitou, jejichž rozvazování v období ekonomických problémů nejčastěji z důvodů některé z organizačních změn je spojeno s vysokými náklady v podobě odstupného, jsou pro zaměstnavatele pracovní poměry na dobu určitou řešením a pro zaměstnance pracovní příležitostí k pracovnímu uplatnění. Jde o právní úpravu, která napomáhá tomu, aby zaměstnavatelé měli v určitém období odpovídající strukturu zaměstnanců z hlediska počtu i kvalifikace.

Stojí za připomenutí, že SP ČR požadoval změny v úpravě pracovních poměrů na dobu určitou v tom smyslu, aby se prodloužila maximální doba pro opakované sjednávání pracovních poměrů ze dvou let až na tři roky. Uvedený požadavek byl mimo jiné i součástí návrhu na změny při dojednávání tzv. technické novely zákoníku práce (jednalo se o jeden z 12 bodů předložených k diskusi se zástupci odborů při dojednávání Bipartitní dohody o vzájemné spolupráci).

Dále ze strany zaměstnavatelů opakovaně zaznívá požadavek na zjednodušení možnosti využití výjimky, při níž může zaměstnavatel uzavírat se zaměstnanci opakovaně pracovní poměry na dobu určitou bez omezení. Požadavky přitom směřovaly k odstranění specifického režimu pro zaměstnavatele, u nichž působí odborová organizace a kteří se proto na uplatnění uvedené výjimky, resp. na existenci vážných provozních důvodů. musí dohodnout s odborovou organizací. Zaměstnavatel, u kterého odborová organizace nepůsobí, může o existenci vážných provozních důvodů rozhodnout sám svým vnitřním předpisem.

Na základě informací, které SP ČR získal od svých členů, lze konstatovat, že se právní úprava uzavírání termínovaných pracovněprávních vztahů vžila a nečiní vážné problémy. Za takové situace se nabízí otázka, že je nezbytné v tomto aspektu právní úpravu vůbec měnit, resp. zda je nutné ji měnit způsobem navržené, v nedávném návrhu novely zákoníku práce.

Předložený návrh na změnu ustanovení § 39 zákoníku práce vychází z takové myšlenky „dvakrát a dost“, v jejímž rámci by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem uzavřít

pracovní poměr nejvýše dvakrát. Další pracovní poměr na dobu určitou by tentýž zaměstnavatel s tímtéž zaměstnancem mohl uzavřít nejdéle za 3 roky.

Tento návrh rozhodně nesleduje požadavky zaměstnavatelů. Jeho přijetí by naopak způsobilo značné problémy. Komplikace by vznikly například v případě, kdy zaměstnavatel přijímá zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jako zástup za dlouhodobě nemocného zaměstnance, zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené, atp.

S ohledem na rychlé a těžko předvídatelné výkyvy v ekonomických podmínkách si zaměstnavatelé zpravidla drží určitý počet tzv. kmenových zaměstnanců a ten doplňují dalšími zaměstnanci v závislosti na sezónních pracích, pracích na projektech, které mohou mít určité etapy, apod. Navrhované řešení tomuto reálnému stavu neodpovídá. Návrh totiž dále obsahuje návrh zrušit právě onen flexibilní prvek stávající právní úpravy, který zaměstnavatelům otevírá prostor pro opakované sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou.

V této souvislosti lze dále uvést, že ani ve Směrnici Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi EKOS, UNICE a CEEP, není stanoveno, že lze sjednat dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou jen dvakrát, ani zde není uvedena doba tří let, po kterou nelze další pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky uzavřít, jak bylo navrhováno.

Navrhovaná změna ustanovení § 39 ZP nemá oporu ani v Programovém prohlášení vlády, podle kterého se „*uvolní podmínky pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, čímž dojde ke zpružnění trhu práce*“. Ve svých důsledcích by navrhovaná úprava naopak znamenla zhoršení současného stavu. SP ČR proto uvedený návrh odmítl a požadoval zachování současné právní úpravy.

Na závěr k této problematice je vhodné určité srovnání s ostatními evropskými státy. Podíváme-li se na oficiální údaje z Eurostatu, tak podíl zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou činí v České republice 8,4 % zaměstnanců, což je dvanáctá nejnižší hodnota ze 27 zemí EU a to i přes meziroční zvýšení rok 2009/2010 o 0,6 procentního bodu. Tento nízký podíl pracovních poměrů na dobu určitou potvrzuje skutečnost, že čeští zaměstnavatelé nemají obecně tendenci zaměstnávat zaměstnance na termínované pracovní poměry.

Investice do zapracování nových zaměstnanců, jejich další nezbytné vzdělávání v rámci prohlubování kvalifikace, v některých případech další vzdělávání, studium, stáže za účelem rozšiřování znalostí a dovedností jsou otázkou firemní kultury. Tyto náklady jsou

investice s dlouhou dobou návratnosti a ta je garantována jen pracovním poměrem uzavřeným na dobu neurčitou.

2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Z hlediska zaměstnavatelů představují dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vysoce pozitivně hodnocenou doplňkovou formu zaměstnávání, která jim umožňuje operativně zabezpečit plnění specifických či nárazových úkolů v případech, kdy by z hlediska rozsahu činností nebylo účelné zabezpečovat je zaměstnancem v pracovním poměru. Výhodou zde představuje především velká volnost při uzavírání, rozvazování dohod a rozvrhování práce. Na základě diskusí, které jsme vedli s personalisty našich firem, je právě tento institut často využíván jako nástroj pro řešení tzv. práce na zavolanou.

Požadavek na zvýšení maximálního rozsahu práce vykonávané na základě dohody o provedení práce ze 150 na 300 hodin v kalendářním roce, patří k dlouhodobým požadavkům zaměstnavatelů, neboť taková právní úprava by umožnila zaměstnavatelům ve větší míře využít této formy zaměstnání.

Konkrétní promítnutí požadavku ve zmiňovaném návrhu novely zákoníku práce nebylo šťastné. Prodloužení rozsahu práce na 300 hodin v kalendářním roce bylo „kompenzováno“ omezeními, která by výsledný efekt eliminovala, nebo dokonce využitelnost dohod o provedení práce omezila. K tomu se ještě přidávají návrhy na změny v oblasti odvodů pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistného na zdravotní pojištění, kde zjevně dochází ke snaze zvýšit příjmy ze sociálního pojištění. Jedná se zejména o zachování maximálního vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pro pojistné na zdravotní pojištění na úrovni 6 ti násobku, resp. 72 násobku průměrné mzdy, místo plánovaného snížení na 4 násobek, resp. 48 násobek průměrné mzdy. V této souvislosti lze očekávat zavedení odvodů na pojistné i u dohody o provedení práce.

Pro ilustraci není bez zajímavosti, že přestože navrhované změny v dohodě o provedení práce nebyly nakonec realizovány, požaduje Ministerstvo financí, aby se z dohod o provedení práce odvádělo pojistné na zdravotní pojištění.

Jedna z variant (Varianta I) návrhu novely právní úpravy dohody o provedení práce umožňovala uzavření dohody o provedení práce nejvýše na dobu tří měsíců a mezi týmiž účastníky pouze jednou v kalendářním roce. To by v podstatě omezovalo její využití pro práce malého rozsahu a znamenalo pro subjekty pracovněprávních vztahů značnou nejistotu,

tedy přesný opak toho, co zaměstnavatelé potřebují - srozumitelnost, jednoznačnost a minimum pochybností o správném postupu podle příslušného ustanovení zákoníku práce.

Pokud šlo o navrhovanou Variantu II, tak ta by konvenovala požadavkům zaměstnavatelů, ovšem bez nové definice, resp. vymezení činností, které lze na základě dohody o provedení práce vykonávat („*Dohodu o provedení práce lze uzavřít jen k provedení určitého pracovního úkolu vymezeného konkrétním výsledkem práce*“).

V této souvislosti stojí za připomenutí, že obdobný text byl obsažen již v právní úpravě dohod o provedení práce platné v minulém století[103]. Tato právní úprava byla však zrušena ještě v době účinnosti starého zákoníku práce. Nedomníváme se, že je důvod se k této úpravě opět vracet, neboť ji nelze považovat ani za „flexibilní“ ani vedoucí ke zjednodušení právní úpravy. V aplikační praxi by byla předmětem různých výkladů a nejednoznačných postupů.

Domníváme se, že k naplnění cíle Programového prohlášení vlády, kterým mělo být „*posílení kontroly, aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu*“, by byla postačující zásadní změna spočívající v povinnosti zaměstnavatele uzavřít dohodu o provedení práce v písemné formě.

Hlavním cílem navrhované úpravy tedy zcela určitě nebyla flexibilita a větší prostor pro využívání alternativních forem zaměstnání, nýbrž zpřísnění právní úpravy.

II. HLAVNÍ POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELŮ - PŘEHLED O NÁZORECH ČLENSKÉ ZÁKLADNY VE VZTAHU K ZÁKONÍKU PRÁCE

Pro účely prezentace pohledu zaměstnavatelů na možné změny v zákoníku práce, považuji za nutné uvést, že se jeví stále obtížnější dospět ke společnému názoru, na to co považují všichni zaměstnavatelé za potřebné přepracovat v zákoníku práce a nastavit společné priority. Důvodem je především ta skutečnost, že se podnikatelé zabývají především tím, aby se udrželi na trhu, hledají zákazníky, modifikují výrobky, atd.

Na straně zaměstnavatelů při stanovení priorit hraje roli především velikost firmy, od které se do značné míry odvíjí i úroveň právního povědomí v oblasti lidských zdrojů včetně právní úpravy závislé práce zaměstnanců. V malých firmách je povědomí velmi nízké a zaměstnavatelé a řada průzkumů ukázala, že v podstatě reagují až na konkrétní možnosti změn, které jsou jim nabídnuty.

[103] Srov. ustanovení § 232 odst. 3 zákoníku práce z roku 1965.

Pokud jde o návrhy, mohu využít šetření ASMP provedené společností Aspectio research. Z celkového počtu 503 oslovených malých zaměstnavatelů se pro zavedení možnosti výpovědi bez uvedení důvodu vyslovilo pouhých 4,8 %. Stejný počet zaměstnavatelů se vyslovil i pro realizaci návrhu na zkrácení výpovědní doby. Tyto konkrétní návrhy se týkají skončení pracovního poměru, což je oblast, která je velmi problematická jednak z hlediska správné kvalifikace některého z výpovědních důvodů, tak i pokud jde o ekonomickou náročnost placení odstupného a trvání pracovního poměru ještě po výpovědní dobu. Zmiňované návrhy jsou známé, zejména výpověď bez udání důvodů je mediálně velmi populární. Je však využívána spíše jako „novinový strašák" ze strany odborů.

Je otázkou nakolik tento návrh do budoucna vůbec prosazovat. V legislativním procesu by výpověď bez udání důvodů obstála za podmínky určité kompenzace, tj. odstupného, které by však muselo být vyšší, ve srovnání s odstupným poskytovaným při výpovědi z důvodů organizačních změn. To byl také důvod, proč v minulosti sami zaměstnavatelé od takto nákladově náročného skončení pracovního poměru ustoupili.

Ve větších firmách, kde existuje specializovaný odborný aparát je větší prostor pro sledování a vyhodnocování právních úprav. Přesto i zde se setkáváme spíše s požadavky na změny, které reagují na výkladové problémy spojené s platnou právní úpravou. Ukazuje se totiž, že někdy se právní úprava jeví být rigidnější než ve skutečnosti je především z důvodů obav z chybného postupu nebo porušení zákona, které mnohdy nejsou opodstatněné. Lze očekávat, že při očekávané novele zákoníku práce budou tyto požadavky opět zaznívat.

Společným rysem pro všechny zúčastněné firmy bez rozdílu velikosti, podnikatelské činnosti je akcent na změny s jasným a přímým pozitivním ekonomickým dopadem na firmy, které by pro podnikatele znamenaly finanční pomoc.

Z předložené nabídky nabízených opatření se pro zavedení slevy na pojistném pro firmy, které vytvoří nové pracovní místo pro nezaměstnaného vyjádřilo 90,7 % respondentů, podporu využitelnosti částečných úvazků prostřednictvím slev na sociálním pojištění by uvítalo 81,44 % respondentů. Dalším příkladem byl i názor na zavedení tzv. kurzarbeitu, kdy jeho zavedení podpořilo dokonce 92 % všech respondentů, což je u malých a středních firem do značné míry překvapující[104]. Uvedené změny jsou ovšem realizovatelné především v rámci sociálních systémů, resp. zákona o zaměstnanosti, a nikoli v zákoníku práce.

[104] Zastoupen nebyl automobilový průmysl.

Z naznačených výstupů je patrné, že při očekávané rozsáhlejší novele zákoníku práce bude nezbytné spíše s pomocí velkých hráčů a i odborné veřejnosti tyto malé a střední firmy chránit a posuzovat navrhované změny z hlediska dopadů na tyto firmy a to jednak z hlediska srozumitelnosti a aplikovatelnosti, a jednak i z hlediska případného růstu nákladu v porovnání se stávající právní úpravou.

Hlavními nositeli požadavků na změny v pracovněprávní úpravě jsou a budou skutečně velké firmy vybavené odborným personálem a jejich představitelé, kteří mají hlavní slovo při formulování svazových pozičních dokumentů. Aktuálními dokumenty z tohoto pohledu jsou požadavky shrnuté v materiálu nazvaném Agenda 2010 a požadavky v Programovém prohlášení SP ČR. Pro ilustraci mohu uvést konkrétní výtah z pozičního dokumentu z června letošního roku – Agenda 2010:

Změny na trhu práce budou muset být takové, aby právní úprava umožňovala zaměstnavatelům i v nejistých ekonomických podmínkách vytvářet a udržet pracovní místa s větším prostorem pro využívání různých variant alternativních pracovních úvazků a zároveň minimalizovala náklady spojené jak s náborem a proškolováním nových zaměstnanců, tak náklady spojené s jejich propouštěním.

Změny v sociálních systémech, zejména důchodové pojištění a nemocenské pojištění musí být takové, aby nedocházelo ke zvyšování nákladů zaměstnavatelů, ať už přímých – odvody, náhrady mezd (nemocenské pojištění) nebo nepřímých, v podobě administrativních nákladů.

Zlepšit bude nezbytné i vymahatelnost práva v oblasti trhu práce namísto neustálého zpřísňování právních podmínek aktérů na trhu práce, tj. omezit „precizaci předpisů" za účelem zabránění jejich obcházení a zneužívání a místo toho zintenzivnit kontrolní činnost inspektorátů práce, úřadů práce, správ sociálního zabezpečení, atd.

Z těchto obecných postojů vycházejí konkrétní návrhy a požadavky zaměstnavatelů, i když z nich lze do určité míry vysledovat i hlavní hráče za SP ČR:

Provést rozsáhlejší věcné změny zákoníku práce v kontextu s návrhem koncepční novely, která byla připravena v roce 2009 týmem expertů a aktuálními požadavky praxe. Zejména se zaměřit na tyto instituty:

- usnadnit najímání a propouštění zaměstnanců (zkušební doba v délce až 4 měsíců, resp. 6 měsíců pro tzv. klíčové zaměstnance), kratší výpovědní doba, změny podmínek v poskytování odstupného, např. vázat výši na délku pracovního poměru

(obecně stanovená dvouměsíční výpovědní doba jako minimální právo je příliš dlouhá, např. v případě výpovědi z důvodů neuspokojivých pracovních výsledků nebo porušování právních předpisů,

- provést změny v organizaci pracovní doby (upravit konta pracovní doby, aby mohla být v praxi mnohem více využívána, tj. prodloužit vyrovnávací období na dva roky, případně snížit minimální výši stálé mzdy),
- větší využití flexibilních forem práce (prodloužit maximální rozsah zaměstnávání na základě dohody o provedení práce ze 150 na 30 hodin, znovu zavést možnost dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, realizovat úpravy v oblasti agenturního zaměstnávání dohodnuté v pracovním týmu RHSD pro agenturní zaměstnávání),
- provést analýzu možnosti implementace tzv. kurzarbeitu v podobě minimálně zatěžující státní rozpočet,
- zefektivnit systém umožňující zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU, jejichž profesní kvalifikační profil umožňuje krátkodobě krýt strukturální nedostatek v nabídce na trhu práce (systém zelených karet).

V oblasti nemocenského pojištění je třeba při případných změnách vycházet z toho, že současná právní úprava již dostatečně omezuje zneužívání systému nemocenských dávek. Změny parametrů v podobě výše odvodů, zrušení částečné refundace mzdových náhrad a případné prodloužení vyplácení mzdových náhrad zaměstnavateli včetně zrušení karenční doby je nutné provést na základě analýzy dopadů na zaměstnavatele tak, aby nedošlo ke zvýšení jejich nákladů.

Posílit kontrolní činnost příslušných úřadů v oblasti trhu práce, která povede k potírání nekalé konkurence a neumožní zaměstnávat tzv. „načerno“. Současná opatření zaměření na precizaci právních předpisů bez adekvátní kontroly dopadá na ty zaměstnavatele, kteří se právními předpisy řídí, a nikoliv na ty, kteří zákony porušují.

Dále je třeba zmínit „speciální“ názorový proud, která je představován především požadavky velkých nadnárodních společností, zastupovaných advokátními kancelářemi zvučných jmen. Jejich návrhy týkající se změn v zákoníku práce dopadají především na ty oblasti, které se týkají jimi zabezpečované agendy. Jedná se tedy především o realizaci fúzí spojených s odvoláváním zaměstnanců z vrcholových zaměstnaneckých funkcí a často

spojená i s ukončováním pracovních poměrů, které v těchto případech může být spojeno s případnými vysokými náklady při prohraných soudních sporech se zaměstnanci. Tomu odpovídají i jejich požadavky, z nichž lze konkrétní uvést následující:

- zapracování moderačního práva pro případ sporu o neplatné rozvázání pracovního poměru,
- úprava právní úpravy konkurenční doložky,
- změny v úpravě doručování,
- přepracování právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů,
- promítnutí nálezu Ústavního soudu.

III. ZÁVĚR A UPOZORNĚNÍ NA MOŽNÉ BARIÉRY

Na závěr se chci kromě nastínění některých obecnějších požadavků, které by bylo vhodné brát při očekávané rozsáhlejší novele zákoníku práce v potaz, zmínit i o bariérách v možnostech změn právní úpravy.

Pokud jde o bariéry možných změn v zákoníku práce, tak je spatřuji nejenom v tradičním nesouhlasu ze strany odborů, který bývá z jejich strany vyslovován, především pokud jde o změny činěné v oblasti skončení pracovního poměru, řetězení pracovního poměrů na dobu určitou, atd.

V současné době však je třeba spatřovat omezení i v politice vlády, jejíž hlavním cílem je plošné urychlené snižování deficitu státního rozpočtu. Zejména tento přístup může být limitující pro průchodnost některých návrhů. Určitý test jsme již absolvovali v podobě již zmiňovaných navrhovaných změn v oblasti zákoníku práce.

Dlouhodobým požadavkem zaměstnavatelů zpružnění ukončování pracovního poměru, konkrétně zkrácení výpovědní doby, snížení minimální výše odstupného. Navrhovaná změna ustanovení § 67 zákoníku práce ve zmiňovaném návrhu novely zákoníku práce, spočívající ve snížení minimální výše odstupného ve vazbě na délku trvání pracovního poměru tak, že snížení by se týkalo pouze pracovních poměrů s délkou trvání nižší než 2 roky, by neznamenalo žádný přínos. Je obecně známo, že ukončování pracovních poměrů z důvodů organizačních změn v období prvých dvou let trvání pracovního poměru není obvyklé.

V souvislosti s úspornými opatřeními v oblasti podpory v nezaměstnanosti (zrušení souběhu pobíraní podpory v nezaměstnanosti a odstupného) plyne zřetelný zájem na tom, aby výše vypláceného odstupného byla v praxi na stále stejné úrovni, protože od ní se odvíjejí úspory na podporách v nezaměstnanosti.

Obecně si z pohledu zaměstnavatelů dovoluji vyslovit obavu, aby při úpravách zákoníku práce pod heslem zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů nedocházelo naopak k jejímu snižování a růstu tzv. security, tedy ochrany zaměstnanců, na úkor zaměstnavatelů. V minulosti jsme přitom takovýchto výsledků byli svědky například v oblasti nemocenského pojištění (nejde pouze o přenesení převážné části výplaty jedné z dávek systému nemocenského pojištění na zaměstnavatele, ale další navazující povinnosti včetně prodloužení zákazu skončení pracovního poměru ve zkušební době).

Hlavním zájmem zaměstnavatelů bude, aby při projednávání novely zákoníku práce dokázali prosadit návrhy směřující ke zpružnění právní úpravy (tedy návrhy k posílení flexibility) tak, aby v souvislosti s jejich přijetím nedocházelo k růstu nákladů zaměstnavatelů a posilování ochranného působení pracovního práva (security). Z pohledu zaměstnavatelů jsou totiž zákonem dané náklady spojené s výkonem závislé práce jakou součast celkových vstupů rozhodující. A je známo, že se vstupy pro poskytování služeb, i výrobu se v podobě cen elektrické energie, mýtného nebo DPH již zvyšují.

V rámci předpokládané novely zákoníku práce by bylo žádoucí nezaměřovat se pouze na tzv. tradiční věcné okruhy problémů, ale i na další změny, které s sebou aplikační praxe přinesla. Již v loňském roce byla diskutována témata z oblasti pracovní doby, jsou známy problémy v oblasti dovolené (nejde pouze o nástup dovolené ze zákona, ale určení čerpání dovolené u kont pracovní doby), doručování.

Z praktického pohledu se dovoluji upozornit i na to, že určitá opatření, která mohou na první pohled směřovat k posílení smluvní svobody účastníků pracovněprávního vztahu, mohou zaměstnavatelům způsobit značné aplikační potíže. Konkrétně se jedná například o diskutované úpravy pravidel převedení na jinou práci.

V rámci hlubší revize by neměly být předmětem změn ta ustanovení, jejichž aplikace, sice z teoretického hlediska nenaplňuje kritéria flexibility, ale uživatelům problémy nečiní. Je totiž třeba brát v úvahu, že zákoník práce je jen jedním z mnoha právních předpisů, které musí zaměstnavatelé zvládnout aplikovat. Změny by měly být proto vždy prováděny jen tehdy, jsou-li nezbytné, a měly by v důsledku pro zaměstnavatele představovat určitý přínos.

Obecným a vždy trvajícím požadavkem zaměstnavatelů vztahujícím se na právní úpravu totiž zůstává její stabilita a předvídatelnost.

ODBOROVÝ POHLED NA FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE*

*JUDr. Vít Samek***

ÚVOD

Pracovněprávní ochrana, prosazování mezinárodních standardů práce zakotvených v úmluvách Mezinárodní organizace práce, podpora kolektivního vyjednávání, sociálního partnerství a odborových práv, flexibilita trhu práce a modernizace pracovněprávního zákonodárství jsou dlouhodobými klíčovými tématy odborové práce a programu ČMKOS. ČMKOS zde postupovala a postupuje ve spolupráci s dalšími odborovými organizacemi působícími v České republice a v rámci sociálního dialogu i ve spolupráci se zaměstnavatelskými sdruženími, zejména ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy České republiky. Zájmy svých členů a zaměstnanců obecně hájí i prostřednictvím svého působení v Radě hospodářské a sociální dohody a rozsáhlou připomínkovou agendou v rámci legislativní činnosti vlády a jednotlivých ministerstev.

ČMKOS proto přivítala skutečnost, že téma flexibilních pracovních vztahů se stalo tématem mezinárodní vědecké konference pracovního práva v Třešti v roce 2010, i když s lítostí, že si česká akademická obec neklade vyšší a mnohem aktuálnější ambice, tj. zejména zabývat se propojením flexibility se sociálními systémy jak v analytické části evropské koncepce flexicurity, a jejích praktických forem v jednotlivých členských zemích tak ze strategického pohledu českých zájmů (implementace flexicurity), kde pracovněprávní teorie příliš ustupuje vlivu občanskoprávních kateder a smiřuje se s individualistickým pohledem na pracovní právo a pracovní vztahy.

Pravděpodobně i z toho důvodu na konferenci v Třešti s vlastním příspěvkem nevystoupil žádný z českých profesorů pracovního práva, což je v mezinárodním kontextu (srov. např. počet, obsah a hloubku vystoupení německých, britských, francouzských ad. profesorů pracovního práva na toto téma na 3. výročním právním semináři Evropské sítě pracovního práva, Haag, 11. až 12. listopadu 2010) zcela neobvyklé. Vystoupení sociálních partnerů na konferenci v Třešti pak musí v míře větší, než by významu konference slušelo, chybějící akademická vystoupení suplovat bez ohledu na skutečnost, že tato problematika v každodenní agendě jejich řečníků představuje jen malou část.

---

* Příspěvek byl pro účely publikace ve sborníku zkrácen. Autor je v případě zájmu připraven poskytnout plné znění.

** Vedoucí právního oddělení ČMKOS

Teoretizování např. o tom, zda délka zkušební doby je otázkou flexibility pracovněprávních vztahů, popř. jaká délka zkušební doby činí pracovní vztah flexibilní a jaká již nikoliv, je z pohledu sociálních partnerů bezcenná jak z praktického tak i teoretického hlediska. Z pohledu ČMKOS je nepříliš významné zabývat se osamoceně pouze otázkou flexibility pracovního vztahu, protože ta sama o sobě nemá praktický význam – lze ji snadno omezit na konstatování, čím nižší budou minimální standardy práce, tím vyšší dosáhneme flexibilitu pracovněprávního vztahu. Zástupci zaměstnanců si logicky musí položit otázku: K čemu je potom dobrá snaha Mezinárodní organizace práce o stanovení minimálních standardů důstojné práce?

Oblast pracovněprávního zákonodárství je v kontextu globalizace a evropské integrace velmi dynamická, kyvadlo změn se posunuje v současném světovém evropském i národním vývoji zřetelně k posilování pozice zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných na úkor zaměstnanců a odborů, kdy se za hesly o zvyšování flexibility a konkurenceschopnosti jen špatně skrývá nechuť ekonomicky silných nadnárodních společností dělit se spravedlivě o vytvořené zisky.

Tlak na zaměstnance a jejich ochranu je veden především v ekonomické oblasti, ale jeho protagonisté se zaměřují stále více na oblast pracovního práva a sociálních systémů, kde chtějí dosáhnout jak otevření dalšího prostoru pro podnikání na úkor sociální politiky státu a systémů sociální ochrany, tak oslabení pozice zaměstnanců při vyjednávání se zaměstnavateli o pracovní smlouvě, o mzdě a dalších pracovních podmínkách, na kterých závisí sociální status zaměstnance i životní úroveň jeho rodiny.

Aktivně na straně podporovatelů flexibilních pracovních vztahů a flexibilních pracovních podmínek bez přiměřené ochrany vystupují zejména nadnárodní poradenské společnosti a právní kanceláře, propojené svými ekonomickými zájmy s finančními a podnikatelskými skupinami, které se ve své činnosti strategicky zaměřují na vytváření oblastí, v nichž prosazují pro podnikání nejvýhodnější (dumpingové) podmínky založené na minimální ceně práce (je patrná snaha zrušit minimální mzdu, popř. ji udržet na co nejnižší úrovni), nízkých daních a pojistném odváděném do solidárních sociálních systémů a pokud možno i co nejjednodušší úpravě pracovněprávních vztahů (zřetelná je snaha nahradit pracovní právo plně nebo alespoň částečně občanským právem a tedy i vztahy pracovněprávní vztahy obchodními).

Z konkrétních případů pokusů o intervenci tohoto typu v České republice lze připomenout např. aktivity Česko-německé obchodní a průmyslové komory, která

zpracovala svá „Východiska pro legislativní změny zákoníku práce ke zvýšení pružnosti pracovní doby“, v nichž požadují bez ohledu na zcela jinou realitu v Německu např. snížení vysokých nákladů u kont pracovní doby nebo pružnější „pragmatičtější“ rozvržení pracovní doby – cílem je možná sice osvědčený německý kurzarbeit, ale bez toho podstatného, bez pomoci státu ve formě kurzarbeitgeldu, který doplňuje sníženou mzdu při částečné nezaměstnanosti ze společenských zdrojů financovaných fondovým způsobem z prostředků zaměstnavatelů.

Obdobně zástupci zaměstnavatelů sdružení v iniciativě Pružné pracovní právo 2010 zastupovaní poradenskou firmou PricewaterhouseCoopers a advokátní kanceláří Ambruz & Dark požadují, aby zákoník práce stanovil jen katalog minimálních práv a povinností. Mezi signatáře této iniciativy patří také obchodní oddělení rakouského velvyslanectví, které zde zasahuje do vnitřních záležitostí sousední země způsobem, který by byl v Rakousku nepřijatelný, stejně jako většina návrhů změn českého zákoníku práce, které zde obchodní oddělení rakouského velvyslanectví neeticky prosazuje – zabývají se např. v rozporu se závaznou evropskou směrnicí o některých aspektech úpravy pracovní doby myšlenkou uzákonit délku vyrovnávacího období u konta pracovní doby delší než jeden rok (nepochybně vědí, že to nelze, ale proč to v České republice nezkusit!).

V Evropě se dostatečně flexibilní (dumpingovou) ekonomickou a právní zónou pro tyto snahy stávají postupně všechny nové členské země Evropské unie, včetně České republiky, kde pod vlivem liberální ekonomické koncepce založené na volném působení tržních sil bez minimálních zásahů státu a s okrajovým významem právní ochrany zaměstnanci ztrácejí postupně stále více prvků standardní pracovněprávní ochrany existujících v zemích tzv. „staré patnáctky“ a je jim vnucována „potřeba“ větší flexibility jak při vzniku a skončení pracovního vztahu, tak v oblasti pracovní doby apod. Je paradoxem, že se na tom podílejí i společnosti s domácí adresou ve starých členských zemích, které si zde v hospodářské praxi testují meze sociální soudržnosti a únosnosti radikálních reformních opatření, o nichž v domácím prostředí nemohou uvažovat.

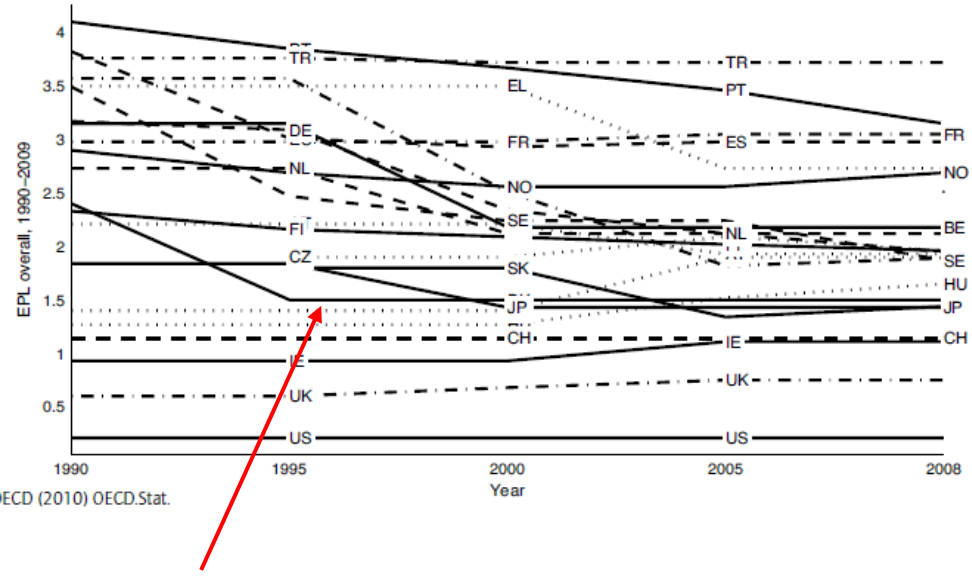
I v České republice probíhá střet o údajnou rigiditu českého pracovního práva, která je spatřována např. v tom, že existuje dvouměsíční výpovědní doba či obecněji v tom, že existuje příliš mnoho kogentních ustanovení v zákoníku práce, málo kolektivních smluv a ještě méně flexibilních pracovních smluv. ČMKOS je názoru, že to je realistická odpověď českého právního prostředí na skutečnost, že se v naší zemi nepodařilo po sametové revoluci v dobách divoké privatizace bez právníků obnovit význam kolektivního vyjednávání a

kolektivních smluv v takovém měřítku, jak je známe ze skandinávských zemí, kde pak může (a musí) být pracovněprávní regulace mnohem méně významná a kogentní. Proto ČMKOS vnímá snahu o větší flexibilitu v pracovněprávní oblasti především jako snahu o oslabení pracovněprávní ochrany zaměstnanců. Současná krize ve svých dopadech na dramatický růst nezaměstnanosti v České republice ukazuje, že právem.

Rigidita českého pracovního práva a zákoníku práce je ostatně podle mezinárodního srovnání pouhým mýtem:

Rigidita pracovního práva – mezinárodní porovnání

Figure 1: **Strictness of employment protection legislation (EPL) in 1990–2008.**



Source: OECD (2010) OECD.Stat.

Trend snižování pracovněprávní ochrany, který je výsledkem dlouhotrvajícího strategického tlaku nejsilnějších nadnárodních společností na snižování nákladů, zejména ceny práce a zvyšování flexibility pracovní síly, se bude v nadcházejícím období, kdy pravice získala v českém Parlamentu výraznou většinu k prosazení svých společenských konceptů, prohlubovat. V oblasti pracovního práva a zaměstnanosti lze očekávat snahy o vysokou flexibilitu bez ohledu na její důsledky v oblasti pracovněprávní a sociální ochrany zaměstnanců, jak ostatně slibuje koaliční smlouva a programové prohlášení nové vlády Petra Nečase.

Výstižně **programové zaměření nové vlády, jehož mottem v pracovněprávní oblasti je „komplexní reforma zákoníku práce**“, charakterizuje ČMKOS ve svém analytickém materiálu, kde v části „Obnovení politiky levné pracovní síly a degradace pracovněprávní ochrany zaměstnanců.“ uvádí:

„Krácení výpovědní lhůty, krácení odstupného, řetězení pracovních smluv na dobu určitou, snižování sociálních dávek (nemocenská, podpory v nezaměstnanosti), pružnější konta pracovní doby a řada dalších opatření, o kterých se prozatím nemluví (např. zcela jisté pokračování v nevalorizaci minimální mzdy), to jsou „dárky“, které přináší nová vládní koalice českým zaměstnancům. I když formálně vzato - o zaměstnancích koaliční smlouva vůbec nehovoří – na 56 stranách textu se to hemží jen podnikateli, slovo zaměstnanec se zde neobjeví ani jednou. I to dokazuje, jak na zaměstnance tvůrci koaliční dohody nahlížejí. Jako by to pro její autory bylo neslušné slovo.

Deklarovaná podpora dalšímu rozvoji samostatně výdělečné činnosti, zdvojnásobení rozsahu dohod o provedení práce, snížení pojistného při rozšíření práce na částečný úvazek, to jsou ty pravé nástroje „nové“ politiky na trhu práce. Stát dává občanům jasný signál, že preferuje, aby nevstupovali do standardního pracovního poměru, ale pracovali jako samostatní podnikatelé, či na dohody. Že tato podpora flexibility a flexibilních forem práce skončí v dalším rozvoji švarcsystému, že náhrada pracovního poměru „podnikáním“ či rozšířením dohod o provedení práce znamená prohloubení výpadků příjmů veřejných rozpočtů, je patrně koalici rozpočtové odpovědnosti v tomto případě jaksi jedno.

Jen žádné jistoty – to je hlavní vzkaz koaliční vlády zaměstnancům. Přitom je zjevné, že zaměstnanci, kterým to vzkazuje, jsou především ti, co pracují ve firmách, ve výrobě či službách. Jejich práva budou podstatně redukována tak, aby se stali jen poslušným nástrojem svých zaměstnavatelů, se kterým, nebude-li se nám líbit, se musíme pokud možno bez závazku a co nejrychleji rozloučit. O tom, že by měla existovat jakási společenská odpovědnost podnikatelského stavu, zde není ani slovo. Zaměstnanců v úřadech a státních institucích se tato opatření v první fázi týkat nebudou – ti nebudou nuceni pracovat na dohody apod. Pro ně tato koalice připravuje jiný recept – redukci státní správy a regionální samosprávy.

V souhrnu nejde o nic převratného. Jen o snahu pokračovat v politice levné práce, kterou ODS praktikovala v průběhu 90. let jako jeden z pilířů její „veleúspěšné“ ekonomické transformace. Přitom je zcela evidentní, že to byla právě tato politika, uplatňovaná v České republice pravicovými vládami, která dodnes hluboce deformuje úroveň i relace v odměňování na českém pracovním trhu.

Jde o koncepci chudoby a posilování konkurenceschopnosti cenovým podbízením na úkor snižování sociálních standardů, sociální a pracovněprávní a ochrany zaměstnanců. Pod tímto pojmem totiž nelze ve skutečnosti chápat pouze snižování přímých nákladů na pracovní sílu (mezd či pojistného), ale i řadu přijatých liberalizačních opatření v oblasti právní

legislativy. Za sociální náklad je totiž zaměstnavateli (a investory) považováno též zajištění práva na práci v dané zemi či odborová organizovanost. Stejně tak je věnována pozornost národní legislativě týkající se podmínek propouštění zaměstnanců, míře ochrany pracovního trhu (např. zákaz dětské práce, zákonné omezení pracovní doby, míře ochrany zástupců zaměstnanců a kolektivního vyjednávání), podmínkám zrušení výroby v dané zemi apod.

Stagnace ekonomiky a přetrvávající vysoká nezaměstnanost vytváří atmosféru strachu ze ztráty zaměstnání. Na tomto strachu, o ztrátu zaměstnaní, postavila současná vláda svou politiku (ne)zaměstnanosti a snaží se vsugerovat zaměstnanci, že je rovnocenný partner podnikatele, to znamená, že má také povinnost dělit se, a to nejlépe rovným dílem, o veškerá podnikatelská rizika s majitelem firmy nebo svým zaměstnavatelem. Takový zaměstnanec pak nepotřebuje žádnou sociální či jinou speciální ochranu pracovního poměru, nepotřebuje odbory či jiná uskupení hájící jeho zájmy atd.

Není totiž náhodou, že stejně jako slovo zaměstnanec, se v koaliční dohodě nevyskytuje ani slovo odbory (nepřímo jsou odbory pod souhrnným názvem sociální partneři uvedeni pouze u jednoho úkolu a to že budou připuštěni k „návrhům úprav zákoníku práce směřujícím k vyšší motivaci zaměstnavatelů pro vytváření nových pracovních míst“).

I. PROGRAMOVÁ POZICE ČMKOS

Pozice ČMKOS je v pracovněprávní oblasti a oblasti pracovního zákonodárství, založena na **prosazování především následujících cílů**:

- obhajovat **co nejdůstojnější pracovní podmínky** zaměstnanců,
- **podporovat, aby proces evropské integrace obsahoval** nejen ekonomickou, ale i **sociální dimenzi** a aby čistě ekonomické zájmy o co největší liberalizaci světového obchodu nešly proti ochraně lidských práv a pracovních standardů,
- **obhajovat dosaženou úroveň pracovněprávní a sociální ochrany** v České republice i v rámci Evropské unie proti všem pokusům ji odstranit nebo ji alespoň podstatně omezit pod záminkou modernizace sociálních systémů a zachování konkurenceschopnosti,
- zasazovat se o to, aby liberalizovaná pracovněprávní úprava obsažená zejména v zákoníku práce zaručovala zaměstnancům **dostatečnou míru sociální ochrany** přímo **ze zákona**,

- **bránit** tomu, aby byly přijaty zákony, které by umožňovaly **bezdůvodné propouštění zaměstnanců z práce**, popř. provedly takové změny v oblasti skončení pracovního poměru, které by podstatně ztížily možnosti obrany zaměstnance před propuštěním,
- usilovat o to, aby se **sociální dialog** stal běžnou praxí a součástí pracovního života,
- účinně obhajovat **odborová práva** včetně práva kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy za všechny zaměstnance,
- **důrazně vystupovat proti jakýmkoli snahám omezit právo na kolektivní vyjed**návání a usilovat v této souvislosti o ratifikaci úmluv Mezinárodní organizace práce č. 151 a č. 154,
- vystupovat **proti diskriminaci odborových funkcionářů**,
- prosazovat, aby byly přijaty právní předpisy, které vytvoří efektivní podmínky pro zvýšení vymahatelnosti a vynutitelnosti práva,
- **čelit všem snahám o zrušení minimální mzdy**, která stanoví nejen nejnižší cenu práce, ale je i významnou motivací k práci a nástrojem proti zneužívání sociálních dávek,
- **zabránit neopodstatněnému prodlužování pracovní doby**,
- **odmítat zavádění nedůstojných forem flexibilní práce**, které by snižovaly pracovněprávní ochranu zaměstnanců,
- prosazovat a podporovat systémy **profesního i celoživotního vzdělávání**,
- důrazně usilovat o to, aby zaměstnavatelé vytvářeli svým zaměstnancům příznivé, bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí,
- dbát o **rovné zacházení a rovných příležitostí pro muže i ženy** v oblasti pracovněprávních vztahů, zejména o odstranění nerovného odměňování,
- prosazovat **zavedení úrazového pojištění zaměstnanců** na základě již platného zákona,
- usilovat o prohlubování **ochrany zaměstnanců s povinnostmi k rodině**,
- usilovat o **odstranění všech forem diskriminace** v oblasti pracovněprávních vztahů a na trhu práce a uvedení české legislativy do plného souladu se závazky České republiky z ratifikovaných úmluv Mezinárodní organizace práce.

II. ČMKOS A ZELENÁ KNIHA MODERNIZACE PRACOVNÍHO PRÁVA

ČMKOS obecně v oblasti pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti a k případným změnám pracovněprávní legislativy reaguje na podněty přicházející z Evropské unie především z tzv. Zelené knihy modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století. Nejvýraznějším praktickým projevem Zelené knihy je politika a koncepce flexicurity, na jejímž formování a prosazování se významnou měrou podílel bývalý český eurokomisař Vladimír Špidla. Evropská komise zveřejnila Sdělení pod názvem „**K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty**“ (KOM (2007(359). Dne 27. června 2007. Komise ve svém Sdělení navrhla zavedení společných zásad flexicurity, jejichž úkolem je podpora konkurenceschopnosti, zaměstnanosti a spokojenosti s vykonávanou prací prostřednictvím spojení flexibility a jistoty pro zaměstnance a společnosti.

Podle tohoto dokumentu *„Strategie flexicurity mohou napomoci modernizovat evropské trhy práce a lépe se vyrovnat s úkoly a využít příležitostí, které přináší globalizace.* ***Jde o kombinaci pružných a spolehlivých smluvních ujednání, aktivní politiky trhu práce, komplexní strategie celoživotního učení a moderních systémů sociální ochrany poskytující přiměřený příjem v období nezaměstnanosti*** *(čtyři složky flexicurity).“ Počátkem prosince 2007 přijala Rada ministrů EU závěry k obecným zásadám flexicurity s tím, že potvrdila konečné a dohodnuté znění 8 společných zásad flexicurity. Závěry Rady byly předloženy zasedání Evropské rady 14. prosince 2007, která je rovněž schválila.*

Zelená kniha zahájila v Evropské Unii veřejnou diskusi o způsobech, jakými může vývoj pracovního práva přispět k cíli *lisabonské strategie* spočívajícím v dosažení udržitelného růstu s větším počtem lepších pracovních míst. Modernizace pracovního práva tvoří hlavní součást úspěchu z hlediska přizpůsobivosti pracovníků a podniků. O tento cíl je třeba usilovat s ohledem na cíle Společenství, tedy na plnou zaměstnanost, produktivitu práce a sociální soudržnost. **Před evropskými trhy práce stojí úkol dosáhnout větší pružnosti a současně maximalizovat jistotu zaměstnání pro všechny.** V důsledku tlaku na zvyšování flexibility na trhu práce vznikají stále rozmanitější smluvní formy zaměstnávání, které se mohou od standardního smluvního modelu podstatně lišit z hlediska míry jistoty zaměstnání a příjmu, jakož i relativní stability s ní spojených pracovních a životních podmínek.

Podle výzkumné studie „The Employment Status of Individuals in Non-Standard by Employment“, jejímiž autory jsou B. Burchill, S. Deakin, S. Honey z ministerstva obchodu a průmyslu Velké Británie (1999)), **nestandardní formy zaměstnání jsou „takové podmínky práce, které se odchylují od modelu „stálého“ pracovního poměru neboli pracovního poměru na dobu neurčitou, jenž je založen na nepřetržité práci na plný úvazek v průběhu celého týdne.“**

Zpráva Evropské pracovní skupiny pro zaměstnanost pod předsednictvím Wima Koka, vypracovaná pro Evropskou radu v roce 2003, upozorňuje na to, že **by mohl vzniknout pracovní trh složený ze dvou vrstev, tedy rozdělený na „začleněné“ (insiders), kteří mají trvalé zaměstnání, a „vyloučené“ (outsiders)**[105], k nimž patří nezaměstnaní, kteří ztratili kontakt s trhem práce, ale i lidé, jejichž zaměstnání je nejisté (tzv. prekérní formy práce) nebo kteří jsou zaměstnáni neoficiálně.

Druhá z uvedených skupin se pohybuje v „šedé zóně“, kde mohou být do značné míry omezena základní zaměstnanecká práva či práva na sociální ochranu, což vede ke stavu nejistoty ohledně budoucích pracovních vyhlídek a ovlivňuje zásadní rozhodnutí v soukromém životě těchto lidí (např. zajištění bydlení, plánování rodiny atd.). Využívání alternativních forem zaměstnání by mohlo být ještě častějším jevem při neexistenci kroků k přizpůsobení standardní pracovní smlouvy tak, aby usnadňovala větší flexibilitu jak pracujícím, tak podnikům. V souladu s tím **vyzvala pracovní skupina Evropské komise členské státy, aby posoudily a v případě potřeby upravily míru flexibility standardních smluv v oblastech, jako jsou výpovědní lhůty, náklady a postupy týkající se individuálního nebo kolektivního propouštění či definice neplatné výpovědi**.

V dokumentu **Integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost**[106] **se vyzdvihuje potřeba upravit právní předpisy o zaměstnanosti směrem k podpoře flexibility v kombinaci s jistotou zaměstnání a ke zmírnění segmentace trhu práce**. Také sociální dialog hraje klíčovou úlohu při koncipování kolektivních řešení či řešení na úrovni podniku, která umožňují jak „začleněným“, tak „vyloučeným“ úspěšně přecházet mezi různými pracovními situacemi a zároveň pomáhají podnikům pružněji reagovat na požadavky ekonomiky, jejíž hnací silou jsou inovace, a na změny v oblasti konkurence způsobené restrukturalizací.

[105] Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe (Práce, práce, práce: více pracovních míst v Evropě), zpráva pracovní skupiny pro zaměstnanost, listopad 2003, s. 9.

[106] Integrované hlavní směry (2005–2008) z roku 2005 (přijaty dne 12. července 2005 - Úř. věst. L 205, 6. 8. 2005, s. 21.

K dalším aspektům politiky týkající se otázky „flexicurity“ patří celoživotní vzdělávání, které lidem dovoluje držet krok s novými požadavky na schopnosti; aktivní politika trhu práce, která podporuje poskytování nových příležitostí na trhu práce nezaměstnaným nebo neaktivním lidem; a pružnější pravidla sociálního zabezpečení vyhovující potřebám těch, kdo mění zaměstnání nebo dočasně opouštějí trh práce.

Zelená kniha se zabývá otázkou, jakou roli by mohlo pracovní právo hrát při prosazování agendy „flexicurity“ (kombinace flexibility a jistoty) na podporu trhu práce, který by byl spravedlivější, vyznačoval se větší schopností reagovat, byl by přístupný více lidem a zároveň přispíval ke zvýšení konkurenceschopnosti Evropy. Její snahou je:

- stanovit hlavní výzvy, na které dosud nebylo odpovídajícím způsobem reagováno a které odrážejí jasný rozpor mezi stávajícím právním a smluvním rámcem na jedné straně a skutečností světa práce na straně druhé. Přitom **se zaměřuje především na osobní působnost pracovního práva, spíše než na otázky kolektivního pracovního práva**;
- **zapojit vlády členských států, sociální partnery a další relevantní zúčastněné strany do otevřené diskuse** o tom, jak by mohlo pracovní právo pomoci s prosazováním flexibility spojené s jistotou zaměstnání bez ohledu na formu pracovněprávního vztahu, a tím výrazně přispět ke zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti;
- podnítit diskusi na téma, **jak by různé typy smluvních vztahů spolu se zaměstnaneckými právy použitelnými pro všechny pracující mohly usnadnit tvorbu pracovních míst** a pomáhat jak pracovníkům, tak podnikům prostřednictvím ulehčení přechodů mezi zaměstnáními, podpory celoživotního vzdělávání a pěstování kreativity všech pracovních sil;
- **přispět k realizaci programu zlepšení právní úpravy** (Better Regulation) cestou podpory **modernizace pracovního práva** se zohledněním celkových přínosů a nákladů, které jsou s tím spojeny, s cílem umožnit jednotlivým pracovníkům i podnikům, aby jasněji pochopili obsah svých práv a povinností.

Odmítání nebo **akceptování evropského konceptu flexicurity** v programových krocích a praktických politických opatřeních včetně legislativy **je základním rozlišovacím**

kritériem mezi pravicí[107] a levicí v České republice. Je logické vzhledem k poslání odborové konfederace, že na prosazování koncepce flexicurity je založen i přístup ČMKOS k případným změnám či reformám pracovního práva a zaměstnanosti do budoucnosti.

Flexicurita se zaměřuje na čtyři hlavní okruhy témat:

- ***flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání*** (z hlediska zaměstnavatele i zaměstnance, „insiderů" i „outsiderů") prostřednictvím moderních pracovních zákonů, kolektivních dohod a organizace práce;
- ***komplexní strategie celoživotního učení,*** které zajistí neustálou přizpůsobivost a zaměstnatelnost pracovníků, zejména těch nejohroženějších;
- ***účinné aktivní politiky v oblasti trhu práce,*** které lidem pomohou vyrovnat se s rychlou změnou, zkrátit období nezaměstnanosti a usnadnit přechod do nového zaměstnání;
- ***moderní systémy sociálního zabezpečení*** poskytující přiměřený příjem, podporující zaměstnanost a usnadňující mobilitu na trhu práce. To zahrnuje širokou škálu opatření sociální ochrany (dávky v nezaměstnanosti, důchody a zdravotní péče), která pomohou lidem sladit práci se soukromými a rodinnými povinnostmi, jako je péče o děti.

Česká republika je z hlediska uplatňování flexicurity nejvíce pozadu, zejména pokud jde o komplexní strategii celoživotního učení a lepší investice do lidských zdrojů, které jsou nezbytné pro reakci na rychlou změnu a inovaci, a které jsou čím dál kritičtějším faktorem jak pro konkurenceschopnost firem, tak pro dlouhodobou zaměstnatelnost pracovníků. Vysoká kvalita počátečního vzdělání, široký rozsah klíčových kompetencí a trvalé investice do zvyšování kvalifikací zlepšují příležitosti podniku řešit hospodářskou

---

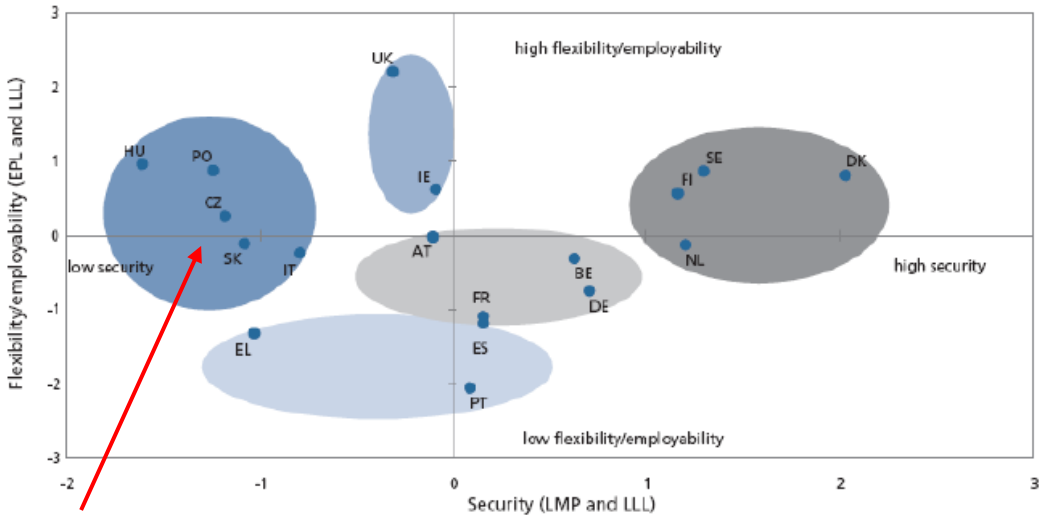
[107] Pravice vychází z úvah obsažených v Zelené knize a na ni navazujících materiálů Evropské komise, podle kterých *„přísné právní předpisy na ochranu zaměstnanců snižují počet propuštění, avšak snižují rovněž počet přechodů z nezaměstnanosti do zaměstnání. Při rozhodování, zda zaměstnat nové pracovníky, firmy přihlížejí k tomu, zda jsou v budoucnu pravděpodobné vysoké náklady na propuštění. Ačkoli není dopad přísných právních předpisů na ochranu zaměstnanců na celkovou nezaměstnanost příliš velký, může působit negativně na skupiny, které budou nejpravděpodobněji čelit problémům se vstupem na pracovní trh, jako jsou mladí lidé, ženy, starší pracovníci a dlouhodobě nezaměstnaní. Například žen se více týká to, že kvůli přísným právním předpisům na ochranu zaměstnanců společnosti nabírají méně lidí. Přísné právní předpisy na ochranu zaměstnanců často vedou k tomu, že společnosti využívají smluv na dobu určitou s nízkou ochranou (často tyto smlouvy dostávají ženy a mladí lidé) a s omezenou nadějí na postup k zaměstnání na dobu neurčitou. Výsledkem je segmentace pracovního trhu, jíž hodlá flexikurita řešit."*

změnu a možnosti pracovníků udržet si zaměstnání nebo najít si novou práci. Vysoká účast na celoživotním učení jasně souvisí s vyšší zaměstnaností a nízkou (dlouhodobou) nezaměstnaností.

Pro Českou republiku platí evropská zjištění, že velmi často však z těchto investic mají prospěch pouze zaměstnanci s vyšší kvalifikací: **osoby, které vzdělání potřebují nejvíce**, jako jsou zaměstnanci s nízkou kvalifikací, zaměstnanci se smlouvami na dobu určitou, osoby samostatně výdělečně činné a starší zaměstnanci, **nejvíce trpí nedostatečnými investicemi do vzdělávání.** Podniky možná od investic do kvalifikací odrazuje fakt, že vyškolené zaměstnance mohou přijmout jiní zaměstnavatelé. Tomuto problému by se mohlo částečně předejít spolufinancováním například prostřednictvím finančních prostředků v rámci odvětví. **Otevřené strategie celoživotního učení vyžadují aktivní zapojení vlád, sociálních partnerů, podniků a jednotlivých pracovníků – tomu je v České republice dlouhodobě věnována jen minimální pozornost.**

Nedobrou pozici České republiky z pohledu uplatnění flexicurity ve svých politikách, právních úpravách a praxi znázorňuje Evropská komise v následujícím grafu:

Flexicurita v praxi členských zemí Evropské unie



National flexicurity patterns and country clusters

Note: EPL = Employment protection legislation; LLL = Lifelong learning; and LMP = Labour market policies. For a full list of country codes, see Table A4 in the Annex to this report.
Source: European Commission, 2006, p. 106

Česká republika je zde charakterizována (graf byl vytvářen ještě za účinnosti starého zákoníku práce) jako země s poměrně vysokou flexibilitou (je před Německem, Rakouskem, Nizozemskem, Belgií či Francií), ale malou jistotou, tj. v rozporu s běžně mediálně podávaným obrazem, který tvrdošíjně zdůrazňuje česká pravice (z tohoto hlediska je Česká republika na jednom z posledních míst v Evropě) a vlivem restrikcí připravovaných novou koaliční vládou Petra Nečase se její pozice ještě zhorší.

Za aktuální lze z pohledu ČMKOS s ohledem na realizovaný atak koaliční vlády Petra Nečase na český systém podpor v nezaměstnanosti považovat **evropské návrhy a doporučení týkající se zajištění účinné pomoci nezaměstnaným:**

„Dobré systémy dávek v nezaměstnanosti jsou nutné k vyvážení negativních důsledků pro příjmy při přechodu do jiného zaměstnání, avšak mohou mít negativní dopad na intenzitu hledání práce a mohou omezit finanční pohnutky zaměstnání přijmout. To lze řešit zavedením účinné podpory při hledání práce a pracovních pobídek, což by zajistilo rovnováhu mezi právy a povinnostmi. Přímá pomoc s hledáním zaměstnání, jako jsou kurzy hledání práce a kluby osob hledajících práci, patří mezi nejúčinnější opatření pomoci nezaměstnaným najít si práci. ***Investice do aktivních politik v oblasti trhu práce vedou ke snížení celkové nezaměstnanosti.*** *Účinnost aktivních politik v oblasti trhu práce má jasnou souvislost s méně přísnými právními předpisy na ochranu zaměstnanců.*

Úspěšná strategie flexikurity musí opatrně uvést v rovnováhu funkci systému dávek v nezaměstnanosti, kterou je zajištění příjmů, a přiměřené „aktivační" strategie, jejichž cílem bude usnadnit přechod do zaměstnání a povzbudit kariérní rozvoj*. Zaměstnanci se cítí chráněni přiměřenými dávkami v nezaměstnanosti lépe než přísnou ochranou před propuštěním. Přiměřené dávky v nezaměstnanosti, účinné aktivní politiky v oblasti trhu práce a dynamické pracovní trhy zvyšují pocit jistoty pracovníků."*

S evropskou koncepcí flexicurity je v souladu i **OECD**, která **charakterizuje flexibilitu zhruba takto**:

- mírné právní předpisy na ochranu zaměstnanců;
- vysoká účast na celoživotním učení;
- velké investice do politik v oblasti trhu práce (aktivních i pasivních);
- štědrý systém dávek v nezaměstnanosti vyvažující práva a povinnosti;
- široké pokrytí systémy sociálního zabezpečení;

- široké zapojení odborů.

Z pohledu ČMKOS představuje takto komplexně pojímaná flexibilita dobré východisko pro formování moderního přístupu k politice zaměstnanosti, reformám pracovního práva i sociálních systémů. Je zřetelně odlišná od úzkého pojímání flexibility českými pravicovými stranami, či akademiky formulujícími liberální reformy v oblasti pracovního a sociálního práva České republiky.

Samozřejmě v rámci evropské strategie pro růst a zaměstnanost, která utrpěla jisté šrámy v průběhu současné krize, je třeba vnímat flexicuritu v širším kontextu. Spolehlivé a finančně udržitelné makroekonomické a účinné mikroekonomické politiky, jakož i otevřené a konkurenceschopné trhy produktů, služeb a kapitálu vytvářejí prostředí, v němž mohou firmy využít nových příležitostí, financovat nové obchodní nápady a vytvářet pracovní místa. Flexibilita musí být v českém prostředí doplněna sociálními politikami zaměřenými na znevýhodněné osoby a na osoby, které jsou pracovnímu trhu nejvíce vzdáleny.

Flexicurita vyžaduje fungující sociální dialog. Aktivní zapojení sociálních partnerů je klíčové, aby byla flexicurita prospěšná pro všechny. Je rovněž nezbytné, aby byly všechny zúčastněné strany připraveny přijmout změnu a převzít za ni odpovědnost a především důvěra – mezi sociálními partnery a mezi sociálními partnery a veřejnými orgány.

Sociální partneři mají nejlepší příležitosti řešit potřeby zaměstnavatelů a zaměstnanců a najít mezi nimi synergie, například v oblasti organizace práce nebo při přípravě a provádění strategií celoživotního učení; vlády i sociální partneři musí tuto podporu proměnit v konkrétní iniciativy politiky. Evropské zkušenosti ukazují, že přístup založený na partnerství je pro uplatnění politiky flexikurity nejpříznivější.

Za základ strategie změn českého pracovního práva a změn v oblasti poliziky zaměstnanosti doporučuje ČMKOS vzít následující **společné zásady flexicurity** formulované na evropské úrovni:

1) ***podporovat flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání*** (z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance, insiderů i outsiderů), komplexní strategie celoživotního učení, účinné aktivní politiky v oblasti trhu práce[108] a moderní systémy sociálního zabezpečení s cílem

[108] Studie Reassessing the Role of Policies and Institutions, Bassani a Duval, Employment Patterns in OECD Countries: pracovní dokument OECD č. 35, 2006 odhaduje, že zvýšení investic do aktivních politik v oblasti trhu práce o 10 % na nezaměstnanou osobu sníží míru nezaměstnanosti o 0,4 %. Včasný zásah ušetří dlouhodobé náklady na nezaměstnanost, související zdravotní péči a sociální vyloučení.

obnovit růst a zaměstnanost, dosáhnout většího počtu a lepších pracovních míst; využitím evropského sociálního modelu a propojením flexibility a jistoty přispět ke zvýšení přizpůsobivosti, zaměstnanosti a sociální soudržnosti.

2) ***usilovat o rovnováhu mezi právy a povinnostmi*** pro zaměstnavatele, zaměstnance, uchazeče o zaměstnání a veřejné orgány.

3) ***brát zřetel na specifické okolnosti*** českého pracovního trhu a průmyslových vztahů (tripartita, bipartita) ***v České republice***.

4) ***Odstraňovat rozdíly na trhu práce mezi insidery a outsidery*** (agenturní zaměstnávání, migrující zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné, zejména prostřednictvím švarcsystému, osoby v ekonomické závislosti, absolventi škol, osoby se zdravotním postižením, osoby v předdůchodovém věku), poskytovat jim pomoc, aby byli během zaměstnání připraveni na přechod do jiné práce a chráněni při tomto přechodu. Současní outsideři – včetně nezaměstnaných, z nichž velkou část tvoří ženy, mladí lidé a migrující zaměstnanci – potřebují usnadnit vstup do zaměstnání a nabídnout odrazový můstek k postupu ke stabilním smluvním ujednáním (pracovní poměr na dobu neurčitou s plným úvazkem).

5) ***podporovat interní (v rámci podniků) i externí (mezi podniky) flexicuritu***. Dostatečnou flexibilitu při přijímání a propouštění zaměstnanců musí doplňovat jisté přechody mezi zaměstnáními. Je třeba usnadnit vzestupnou mobilitu, jakož i mobilitu mezi nezaměstnaností nebo nečinností a zaměstnáním s cílem vytvářet pracovní místa vysoké kvality se schopným vedením, dobrou organizací práce a nepřetržitým zvyšováním kvalifikací; sociální ochranu využívat k podpoře mobility a nikoliv k jejímu omezování.

6) ***podporovat rovnost žen a mužů*** podněcováním rovného přístupu ke kvalitnímu zaměstnání pro ženy a muže a poskytováním možností, jak sladit práci s rodinným životem a zajištěním rovných příležitostí pro přistěhovalce, mladé lidi, osoby se zdravotním postižením a starší pracovníky.

7) ***vytvářet prostředí důvěry a dialogu*** mezi veřejnými orgány a sociálními partnery, v němž jsou všichni připraveni na převzetí odpovědnosti za změnu.

8) ***brát na zřetel rozpočtové náklady flexicurity***; jednotlivá opatření uplatňovat rovněž s cílem přispět ke spolehlivým a finančně udržitelným rozpočtovým politikám; prioritou by mělo být spravedlivé rozdělení nákladů a přínosů, zejména mezi podniky, jednotlivci

a veřejnými rozpočty, se zvláštním přihlédnutím ke specifické situaci malých a středních podniků.

III. STATUS ZAMĚSTNANCE JAKO ZÁKLAD JEHO POSTAVENÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Původním účelem pracovního práva bylo, jak ve svém vystoupení na konferenci připomněl doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D., vyrovnávat ekonomickou a sociální nerovnost, která je nedílnou součástí pracovního poměru. Pracovní právo považovalo od svého počátku za důležité vytvořit status zaměstnance jakožto základ, ze kterého budou vycházet nároky. Tento tradiční model odráží několik klíčových předpokladů o statusu zaměstnance:

- trvalé zaměstnání na plný úvazek;
- pracovní poměr, který se řídí pracovním právem a jehož základem je pracovní smlouva;
- existenci jediného subjektu, který je zaměstnavatelem a má odpovědnost za plnění povinností, jež jsou zaměstnavatelům uloženy.

Jednotlivé národní tradice se značně různí, pokud jde o vytváření a provádění práva a politiky v oblasti pracovního práva. Vlivem rychlého technického pokroku, zesílené konkurence vyplývající z globalizace, měnící se poptávky spotřebitelů a významného růstu odvětví služeb je zdůrazňována ze strany zaměstnavatelů, národních vlád i evropských institucí **potřebnost větší flexibility.** Podniky jsou vedeny k tomu, aby se organizovaly na pružnějším základě, v důsledku zavádění přesného časového řízení (just-in-time management), zkracování investičního horizontu obchodních společností, šíření informačních a komunikačních technologií a stále častějších změn v oblasti poptávky. To se projevuje v proměnlivosti organizace práce, pracovní doby, mezd a počtu pracovníků v různých fázích výrobního cyklu. **Kvůli těmto změnám vznikla poptávka po větší rozmanitosti pracovních smluv**.

Na objednávku globálních ekonomických hráčů jsou vyslovovány teze, že tradiční model pracovního poměru se nehodí pro všechny pracovníky s řádnou pracovní smlouvou na dobu neurčitou, před nimiž stojí úkol přizpůsobit se změnám a chopit se příležitostí, které nabízí globalizace, že smluvní podmínky, které zaměstnance nadměrně chrání, odrazují zaměstnavatele od zaměstnávání a vytváření nových pracovních míst v dobách hospodářského vzestupu, a že alternativní modely smluvních vztahů mohou zvýšit

schopnost podniků pěstovat kreativitu všech svých pracovníků v zájmu zvýšení konkurenční výhody.

Od začátku 90. let se pod tímto tlakem reformy vnitrostátních právních předpisů na ochranu zaměstnanosti zaměřují na zmírnění stávající regulace, které umožňuje větší rozmanitost smluvních vztahů. Reformy se zaměřují na zvyšování flexibility zaváděním flexibilnějších forem zaměstnání s menší ochranou před propuštěním s cílem podpořit vstup nových pracovníků a znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na trh práce a dát větší možnost volby ohledně zaměstnání těm, kdo si to přejí. To vedlo k rostoucí segmentaci na trzích práce.

Vyvíjející se vztah mezi právními předpisy a kolektivními smlouvami se odráží v nových tématech, kterých se tyto smlouvy týkají, (např. restrukturalizace, konkurenceschopnost, možnosti vzdělávání) a v nových kategoriích pracovníků, na které se vztahují (např. zaměstnanci dočasně najímaní přes agentury). Kolektivní smlouvy již nemají jen pomocnou úlohu doplňku právních předpisů, v nichž jsou již pracovní podmínky vymezeny. Slouží naopak jako důležité nástroje, které právní zásady přizpůsobují konkrétním hospodářským situacím a konkrétním podmínkám jednotlivých odvětví.

To vyvolalo na úrovni Evropské unie řadu legislativních a politických opatření zaměřených na spojení nových, pružnějších forem práce s minimálními sociálními právy pro všechny pracující. Zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců s pracovními smlouvami na dobu určitou, pracujících na částečný úvazek, zaměstnaných dočasnou prací a sezónní prací se poprvé dostalo do popředí v Sociální chartě z roku 1989 a v následném akčním programu k Sociální chartě. Následně došlo k přijetí

- směrnice o částečném pracovním úvazku[109],
- směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou[110], které daly závazný účinek rámcovým dohodám sociálních partnerů na úrovni EU, jež zavádějí zásadu rovného zacházení s pracovníky na částečný úvazek a pracovníky s pracovním poměrem na dobu určitou v porovnání se srovnatelnými pracovníky na plný úvazek,

[109] Směrnice 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
[110] Směrnice 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

- rámcové dohody o práci na dálku[111] v roce 2002.

Odpovědnost za ochranu pracovních podmínek a zlepšování kvality pracovních míst v členských státech závisí v první řadě na vnitrostátních právních předpisech, na účinnosti jejich vymáhání a účinnosti kontrolních opatření na vnitrostátní úrovni. Na úrovni EU sociální acquis podporuje a doplňuje opatření členských států v této oblasti.

Využíváním nestandardních smluvních ujednání se podniky snaží mimo jiné vyhnout nákladům spojeným s dodržováním předpisů na ochranu zaměstnanosti či výpovědních lhůt a platbě souvisejících příspěvků na sociální zabezpečení, a tímto způsobem si uchovat konkurenceschopnost v globalizované ekonomice. Administrativní zátěž spojená se zaměstnáváním řádných zaměstnanců má rovněž významný dopad na růst zaměstnanosti, a to zejména v malých firmách. Nestandardní i standardní flexibilní smluvní ujednání podnikům umožňují rychle reagovat na měnící se spotřebitelské trendy, vyvíjející se technologie a nové možnosti, jak získávat a udržet si rozmanitější pracovní síly, prostřednictvím lepší koordinace mezi poptávkou po práci a její nabídkou.

Zaměstnanci využitím těchto forem práce na jedné straně dostávají větší možnost volby, zvláště pokud jde o organizaci pracovní doby, větší kariérní příležitosti, lepší vyváženost mezi rodinným životem, prací a vzděláváním, jakož i větší individuální odpovědnost, na druhé straně jsou v mnoha ohledech více podřízení operativnímu rozhodování zaměstnavatele, omezováni ve své dispozici volným časem apod.

Pracovní smlouvy na dobu určitou, smlouvy na částečný úvazek, smlouvy bez stanovené pracovní doby (on-call contracts, zero-hour contracts), smlouvy s pracovníky najímanými přes agentury pro dočasnou práci, smlouvy s externisty atd. se staly zavedeným rysem evropských trhů práce. Podíl osob zaměstnaných formou pracovních ujednání odlišných od standardního smluvního modelu a osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti vzrostl od roku 2001 z více než 36 % na současných více než 40 % pracovních sil zemí EU-27 po roce 2005.

Práce na částečný úvazek zůstává převážně znakem zaměstnanosti žen – téměř třetina zaměstnaných žen pracuje na částečný úvazek oproti pouhým 7 % mužů. Vzrostlo i zaměstnání na dobu určitou v Evropské unii – často je kritizováno, že v České republice tomu tak není, ale české průzkumy ukazují, že o tyto formy zaměstnání nemají zájem

[111] Na žádost sociálních partnerů zadala Komise studii Ekonomicky závislá / kvazipodřízená pracovní činnost: právní, sociální a hospodářské aspekty (2002), kterou vypracoval Adalberto Perulli.

především sami zaměstnavatelé a s ohledem na nižší mzdy a stejné požadavky na odvedenou práci ani zaměstnanci.

Prostředek ke zvládání potřeb restrukturalizace představuje v Evropském pojetí také **samostatná výdělečná činnost**, která **snižuje přímé či nepřímé náklady práce a umožňuje pružnější řízení zdrojů v reakci na nepředvídané hospodářské okolnosti**. Odráží také obchodní model podnikání orientovaného na služby, kdy se zákazníkům dodávají hotové projekty. V mnoha případech je výrazem svobodného rozhodnutí pracovat samostatně i navzdory nižší míře sociální ochrany výměnou za přímější kontrolu nad podmínkami práce a odměňování, **v České republice se však lavinovitě šíří její vynucená na hraně zákona či za hranou zákona balancující podoba – švarcsystém, který je příkladem státní podpory nespravedlivé hospodářské soutěže** (sociální dumping) **namířené proti zaměstnancům i odborům a poškozující příjmy sociálních systémů i sociální nároky osob zaměstnaných touto formou**[112].

Zatímco v Evropské unii lidé vykonávající samostatnou výdělečnou činnost na vlastní účet a bez zaměstnanců představují cca 10 % všech pracovníků, v České republice je jejich počet téměř dvojnásobný.

I evropské instituce jsou si vědomy, že rostoucí rozmanitost pracovních ujednání má některé nepříznivé účinky, především tím, že část pracovních sil uvízne v řadě po sobě jdoucích krátkých zaměstnání o nízké kvalitě a s nedostatečnou sociální ochranou, a zůstane tedy ve zranitelném postavení. Riziko slabšího postavení na trhu práce má také výrazný rozměr rozdílu mezi pohlavími a generacemi, protože ženy, starší zaměstnanci a do určité míry také mladší zaměstnanci zaměstnaní formou nestandardních smluv mají méně příležitostí zlepšit svou situaci na trhu práce.

Ve zprávě Zaměstnanost v Evropě 2006[113] se uvádí, že přísné právní předpisy na ochranu zaměstnanosti obvykle snižují dynamiku trhu práce, a tím zhoršují vyhlídky žen,

---

[112] Podstatou „švarcsystému“. je, že právnická nebo fyzická osoba k plnění svých běžných úkolů najímá fyzické osoby mající oprávnění k podnikání (osoby samostatně výdělečně činné). Cílem tohoto způsobu „zaměstnávání“ je nejen obejít ochranná ustanovení pracovněprávních předpisů vztahujících se na zaměstnance v pracovněprávních vztazích (např. stanovená týdenní pracovní doby, nárok na nepřetržitý odpočinek mezi směnami a v týdnu, nárok na pracovní volno, nárok na dovolenou, skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jen z důvodů uvedených v zákoníku práce, nárok na odstupné aj.), a přenést riziko podnikání zaměstnávající osoby na zaměstnance, ale též obcházení právní úpravy, pokud jde o zdravotní a sociální pojištění a placení daní z příjmu.

[113] Employment in Europe (Zaměstnanost v Evropě) 2006, s. 81 a násl.

mladých lidí a starších pracovníků, a že deregulace „na okrajích“ při zachování přísných pravidel pro řádné smlouvy takřka beze změny má tendenci podporovat rozvoj segmentovaných trhů práce, jenž má nepříznivý dopad na produktivitu. Tvrdí se zde, že zaměstnanci se cítí lépe chráněni systémem podpory v nezaměstnanosti než právními předpisy na ochranu zaměstnanosti, a že správně koncipované systémy dávek v nezaměstnanosti koordinované s aktivní politikou trhu práce zřejmě fungují jako lepší pojistka proti rizikům trhu práce – nová česká koaliční vláda svými opatřeními zhoršujícími zabezpečení v nezaměstnanosti jde zjevně opačným směrem.

V souvislosti s globalizací, pokračující restrukturalizací a přechodem ke znalostní ekonomice musejí být evropské trhy práce schopny jak lépe začleňovat, tak lépe reagovat na inovace a změny. Mají-li být inovace a změny úspěšně zvládnuty, je třeba zvládnout i flexibilitu, jistotu zaměstnání a problémy segmentace trhu práce.

Reforma provedená před několika lety v Rakousku představuje zajímavý příklad radikálního přechodu od systému založeného na tradičním pracovním poměru mezi jedním zaměstnancem a jedním zaměstnavatelem k systému založenému na šíře pojatém, celostátně spravovaném fondu pro vyplácení dávek zaměstnancům. Zde **byla přerušena vazba mezi výpovědí od zaměstnavatele a vyplacením jednorázového odstupného.** Nová pravidla pracovníkům umožňují odejít, najdou-li si jiné zaměstnání, místo aby v určitém zaměstnání setrvávali z obav o ztrátu příslušného odstupného. Reforma odstranila ekonomické ohrožení firem, které může vyplývat z neočekávaných nákladů na propouštění, přičemž **příspěvky zaměstnavatele do fondu individuálních úspor mohou být rozloženy v čase.** Z hlediska zaměstnance nový systém snižuje náklady pracovní mobility, protože **zaměstnanci**, kteří se rozhodnou pro nové zaměstnání, již **neztrácejí veškeré nároky na odstupné – tento případ by mohl být velmi inspirativní v České straně, kde zaměstnavatelé podporovaní státem jednostranně usilují pouze o snížení odstupného.**

Zavedení celoživotního přístupu k práci může vyžadovat přechod od ochrany konkrétních pracovních míst k systému podporujícímu jistotu zaměstnání, který zahrnuje sociální podporu a aktivní opatření na pomoc pracovníkům v přechodných obdobích. To se podařilo uskutečnit **v Dánsku**, kde zavedli **kombinaci „odlehčených“ právních předpisů na ochranu zaměstnanosti, intenzivních aktivních opatření na trhu práce, výrazných investic do vzdělávání a vysokých dávek v nezaměstnanosti s přísnými podmínkami pro jejich vyplácení.** Opět je na místě připomenout, že v České republice nová koaliční

vláda počítá pouze s odlehčením právních předpisů na ochranu zaměstnanosti, především pak ochrany obsažené v zákoníku práce.

Obecně se ČMKOS proto programově zaměřila na vyhledávání obdobných, na principu flexicurity založených opatření ve vyspělých členských zemích Evropské unie a na jejich transformaci do českého právního řádu, jak demonstrovalo mé vystoupení na této konferenci před rokem, kde jsem se podrobně zabýval možnostmi a všestrannou prospěšností zavedení obdoby německého kurzarbeitu v České republice a následně provedl mezinárodní srovnání různých short-time schemes z důvodu, že česká teoretická fronta tuto otázku z nejasných důvodů opomíjí.

Vznik rozmanitých nestandardních forem pracovního poměru znejasnil hranici mezi pracovním právem a právem obchodním. Tradiční rozlišení mezi „zaměstnanci" a nezávislými „samostatně výdělečně činnými osobami" již nepředstavuje přiléhavý popis ekonomické a sociální reality práce. Spory o právní povahu pracovního vztahu vznikají v případech, kdy se jedná o **skrytý pracovní poměr** (v České republice je k tomu využíváno dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a již zmiňovaného švarcsystému) nebo kdy je skutečně obtížné vtěsnat nová, pracovní ujednání do tradičního rámce pracovního poměru.

Ke skrytému zaměstnávání dochází tehdy, když je zaměstnanec klasifikován jako osoba v jiném než zaměstnaneckém postavení s cílem skrýt jeho skutečný právní status, a tak se vyhnout nákladům, jako jsou daně nebo příspěvky na sociální zabezpečení. Tato nezákonná praxe „flexibilních" pracovních vztahů mívá i v jiných členských zemích Evropské unie podobu zneužití občanskoprávních nebo obchodněprávních ujednání.

Opatření k potírání skrytého zaměstnávání spočívají např. v zavedení pravidel pro **závazné právní domněnky**[114] či ve **zdokonalení donucovacích mechanismů**, včetně cílených kampaní a zvláštních iniciativ pro zvýšení informovanosti. Nejasná právní definice statusu osob samostatně výdělečně činných ve vnitrostátních právních a správních rámců však často vede k tomu, že osoby, které se považují za samostatně výdělečně činné, následně zjistí, že je úřady sociálního zabezpečení nebo daňové orgány klasifikovaly jako zaměstnance, tedy osoby vykonávající závislou činnost. To mívá za následek **povinnost**

[114] Nizozemský zákon o flexibilitě a jistotě zaměstnání z roku 1999 zavedl závaznou právní domněnku, podle které pracovní smlouva existuje, jestliže byla pro jinou osobu za úplatu vykonávána práce každý týden nebo po dobu alespoň dvaceti hodin měsíčně v průběhu tří po sobě jdoucích měsíců.

doplatit příspěvky na sociální zabezpečení, která se uloží této osobě samostatně výdělečně činné / zaměstnanci a jejímu hlavnímu klientovi (zaměstnavateli).

Pojem ***„ekonomicky závislá práce“*** se vztahuje na situace, které se nacházejí mezi dvěma zavedenými pojmy, tedy zaměstnáním (prací v závislém postavení) a samostatnou výdělečnou činností (prací v nezávislém postavení). **Zaměstnanci, kterých se týká, nemají pracovní smlouvu**. Pracovní právo se na ně nemusí vztahovat, protože se pohybují v „šedé zóně“ mezi pracovním a obchodním právem. **Přestože formálně vykonávají „samostatnou výdělečnou činnost“, svým příjmem jsou ekonomicky závislí na jediném zmocniteli nebo klientovi (zaměstnavateli)**. Tuto situaci je třeba zřetelně odlišovat od záměrně nesprávné klasifikace samostatné výdělečné činnosti. Některé členské státy již zavedly legislativní opatření na ochranu právního postavení ekonomicky závislých a zranitelných samostatně výdělečně činných osob[115], Česká republika mezi nimi chybí – **i zde, stejně jako při potírání skrytého zaměstnávání, ČMKOS zaujímá postoje zřetelně odlišné od snah nové vládní koalice ponechávající těmto jevům programově volný průběh.**

Ve Velké Británii byl uplatněn „cílený přístup“ k zavádění rozdílných práv a povinností pro „zaměstnance“ (employees) a „pracovníky“ (workers – použito zde pro osoby v ekonomicky závislé práci) do pracovního zákonodárství - kategoriím zranitelných pracovníků ve složitých pracovních vztazích tak jsou přiznána minimální práva, aniž by se na ně rozšířilo celé spektrum pracovněprávních práv vyplývajících ze standardních pracovních smluv. Práva v oblasti boje proti diskriminaci, předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví, zaručená minimální mzda a záruky ohledně práv na kolektivní vyjednávání byly selektivně rozšířeny na ekonomicky závislé pracovníky v několika členských státech. Další práva, zejména práva související s výpovědí a propuštěním, jsou obvykle omezena na řádné zaměstnance, kteří ukončili předepsanou dobu nepřetržitého zaměstnání.

Rostoucí rozšířenost dočasného „agenturního zaměstnávání“, které představuje v České republice v mnoha případech až příliš flexibilní formu zaměstnávání vážný problém, vedla v některých členských státech ke změnám pracovního práva s cílem stanovit příslušné povinnosti „poskytovatele práce“ a „uživatelského podniku“ z hlediska ochrany práv pracovníků. „Trojstranný vztah“ mezi uživatelským podnikem, zaměstnancem a agenturou obvykle vzniká v případě, kdy je pracovník zaměstnán agenturou pro dočasnou práci a poté formou obchodní smlouvy poskytnut uživatelskému podniku pro výkon určitých

[115] Příkladem může být pojem „kvazizaměstnanci“ (employee-like workers), který odpovídá občanskoprávnímu pojmu „*parasubordination*“ používanému v Itálii a Německu.

pracovních úkolů. Výsledná situace se „dvěma zaměstnavateli“ dále zvyšuje složitost tohoto pracovního poměru.

Dočasná agenturní práce je ve většině členských států regulována prostřednictvím kombinace právních předpisů, kolektivních pracovních smluv a samoregulace – klíčová je zásada nediskriminace, vyžadující, aby agenturním pracovníkům bylo zajištěno stejně příznivé zacházení, jakého se dostává „řádným“ pracovníkům uživatele. Přestože v České republice bylo v rámci expertní tripartitní pracovní skupiny RHSD dosaženo shody o řadě opatření, která by mohla přispět k řešení problémů agenturního zaměstnávání, které je v řadě případů zneužíváno k nekalým praktikám, dosud se jejich implementace do českého pracovního zákonodárství nepodařila. **ČMKOS proto věnuje řešení problémů agenturního zaměstnávání na základě výsledků expertní tripartitní pracovní skupiny mimořádnou pozornost a předkládá své vlastní návrhy, pro které se ji daří získávat tripartitní oporu.**

Obdobné problémy se vyskytují, jsou-li zaměstnanci zapojeni do dlouhých subdodavatelských řetězců. Lze je zčásti řešit tím, že hlavní dodavatel bude odpovědný za povinnosti svých subdodavatelů v rámci systému společné a nerozdílné odpovědnosti. Takový systém motivuje hlavní dodavatele, aby sledovali dodržování pracovněprávních předpisů svými obchodními partnery. Judikatura Soudního dvora Evropské unie o vysílání pracovníků tento systém pokládá za přijatelný procesní prostředek pro zajištění nároku na minimální mzdu, pokud je tato forma ochrany pracovníků nezbytná a přiměřená a je v souladu s veřejným zájmem[116].

Mobilita pracovníků má své právní problémy, které pramení již z rozdílné definice pojmu „pracovník“ (zaměstnanec v českém kontextu) používaným v různých směrnicích; proto lze jen těžko dosáhnout jednotného používání pracovního práva EU, které by bylo žádoucí zejména v souvislosti s nadnárodním fungováním podniků a služeb, kde existuje řada praktických problémů zejména, pokud jde o situaci přeshraničních pracovníků.

Mimo konkrétní kontext volného pohybu pracovníků ponechává pracovněprávní legislativa EU vymezení pojmu „pracovník“ (zaměstnanec) většinou na členských státech.

[116] Evropský soudní dvůr rozhodl, že je-li takový systém nezbytný a přiměřený, pak článek 5 směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, vykládaný ve světle článku 49 Smlouvy o ES, nebrání použití tohoto systému jakožto vhodného opatření pro případ porušování uvedené směrnice. Viz rozsudek ESD ze dne 12. října 2004 ve věci C-60/03, Wolff a Müller, Sb. rozh. 2004, s. I-9553.

Pokračující odkazování na vnitrostátní právní předpisy místo na právo Společenství však má dopady na ochranu pracovníků, zejména jedná-li se o volný pohyb. Obtíže spojené s různými definicemi pojmu pracovník (zaměstnanec), které se objevují především v souvislosti s uplatňováním směrnic o vysílání pracovníků a o převodu podniků, činí potíže ve snaze o dosažení rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou pro zaměstnance, která patří k cílům sociální politiky Společenství.

IV. ZÁKLADNÍ ZÁSADY REFORMY TRHU PRÁCE ZALOŽENÉ NA RESPEKTOVÁNÍ FLEXICURITY

ČMKOS usiluje o to, aby hlavním cílem reforem prováděných na trhu práce, bylo naplnění nelehkého, ale nikoli neřešitelného úkolu, **skloubit prvky přizpůsobivosti a pružnosti s nástroji určenými k předcházení sociální nejistoty a ohrožení chudobou (flexicurita).** Uvážení a moderní reforma regulace trhu práce musí stát na třech základních pilířích, za něž lze považovat komplexnost, jednotnost a sociální partnerství.

1. Komplexnost

Regulace trhu práce se rozpadá do několika zdánlivě samostatných součástí. Jednou z nich je **pracovní právo**, které upravuje pracovněprávní vztahy vznikající při výkonu závislé práce zaměstnanců pro zaměstnavatele. Dále jde o **pravidla zaměstnanosti**, která dopadají na vztahy vznikající při zajišťování práva fyzických osob na zaměstnání. S tím úzce souvisí také **hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání** coby součást sociální sítě, jejíž fungování zabezpečuje sociální stát. Důležitou součást mozaiky pravidel týkajících se regulace trhu práce tvoří také **oblast vzdělávání**, zejména pokud jde o rekvalifikace a celoživotní vzdělávání (life-long learning).

Tyto jednotlivé **segmenty jsou upravovány různými právními předpisy**, z nichž některé patří víceméně do **oblasti práva soukromého (pracovní právo) jiné jsou typicky veřejnoprávní (zaměstnanost a sociální zabezpečení).** Uplatňují se zde tedy různé metody regulace, specifické principy a věcná východiska, což svádí k oddělenému posuzování a činění vzájemně neprovázaných kroků v jednotlivých oblastech. Takové izolované chápání je podle názoru ČMKOS od počátku pochybené a nemůže být předpokladem pro účinnou a fungující reformu pracovního trhu.

Vzhledem k tomu, že jsou všechny součásti regulace trhu práce zaměřeny stejným směrem, **musí na ně být i přes jejich relativní vzájemnou odlišnost pohlíženo jako na vnitřně provázaný a komplexní celek. Reforma proto musí být pojata obecně a celostně.**

Dosaženo by přitom mělo být žádoucího synergického efektu vycházejícího ze vzájemně provázaných a stejný cíl sledujících opatření učiněných současně v oblasti pracovního práva, zaměstnanosti, sociálního zabezpečení i celoživotního vzdělávání.

2. Jednotnost

Pokud jde o oblast pracovního práva, musí být pilířem jeho dalšího vývoje princip jednotnosti. Projevit se musí v prvé řadě ve vztahu pracovního práva ke zbytku soukromého práva a zejména práva občanského. **Při obnovení vazeb mezi občanským a pracovním právem reprezentovaném jasným zakotvením vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku na principu subsidiarity** musí být zákoník práce budován jako zvláštní předpis, aplikovatelný primárně na pracovněprávní vztahy. Občanský zákoník jako předpis obecný pak bude na základě pečlivého vyhodnocení možnosti jeho použití aplikován pouze tam, kde nebude existovat důvod pro zvláštní pracovněprávní úpravu. Z pohledu ČMKOS je ve výsledku tohoto procesu zapotřebí zachovat silnou, do značné míry autonomní pozici zákoníku práce, garantující ochranu zaměstnanců na principech flexicurity.

Jednotnost pracovního práva se musí projevit i v postavení zákoníku práce jako základního kodexu aplikovatelného obecně na všechny pracovněprávní vztahy. K úpravě pracovněprávních aspektů některých zvláštních profesí v samostatných právních předpisech by za účelem předejití roztříštěnosti pracovního práva mělo být přistupováno jen ve výjimečných a odůvodněných případech a jen v nezbytném rozsahu.

3. Sociální partnerství

Jak vyplývá ze zkušeností zemí, kde došlo ke koncepční a komplexní reformě trhů práce, **nezbytnou podmínkou účinnosti a stability** těchto **reformních kroků je konsensus sociálních partnerů, který nejlépe garantuje vyvážení prvků flexibility a jistoty. Stát,** který má zájem na harmonickém průběhu pracovněprávních vztahů a co nejvyšší míře zaměstnanosti, **by měl co nejvíce respektovat zájmy těch, kteří se na trhu práce reálně pohybují, tedy zaměstnavatelů a zaměstnanců**. Základní metodou proto nemůže být vnucování určitého řešení, nýbrž spíše koordinace při hledání kompromisu přijatelného pro všechny bezprostřední účastníky pracovněprávních vztahů a vztahů zaměstnanosti.

Výsledná podoba reformy proto musí být dosažena prostřednictvím tripartitního dialogu a měla by odrážet souhlasný postoj sociálních partnerů, který systému regulace trhu práce zajistí nezbytnou stabilitu.

Výše podrobněji rozebraný **koncept flexicurity představuje podle názoru ČMKOS rámcovou politickou strategii, jejímž cílem je komplexní reforma regulace trhu práce založená na pilířích pružnosti a jistoty**. Flexibilita by měla svědčit zejména zaměstnavatelům a odpovídat na jejich potřebu pružně přizpůsobovat organizaci práce rychle se měnícím podmínkám trhu. Prvek jistoty by naopak měl směřovat k zajištění ochrany právního postavení a garance sociální jistoty zaměstnanců, resp. osob, které zaměstnání ztratily. Přístup kombinující zajištění ochrany i dostatečné pružnosti vznikl na základě zkušeností některých evropských zemí, v čele s Dánskem a Nizozemskem.

Po jeho teoretickém zobecnění a zachycení základních principů se stal výchozí myšlenkou již zmíněné Zelené knihy pracovního práva (Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století), který byl zpracován Evropskou komisí a na konci roku 2006 předán jako podklad pro diskusi členským státům Evropské unie a sociálním partnerům.

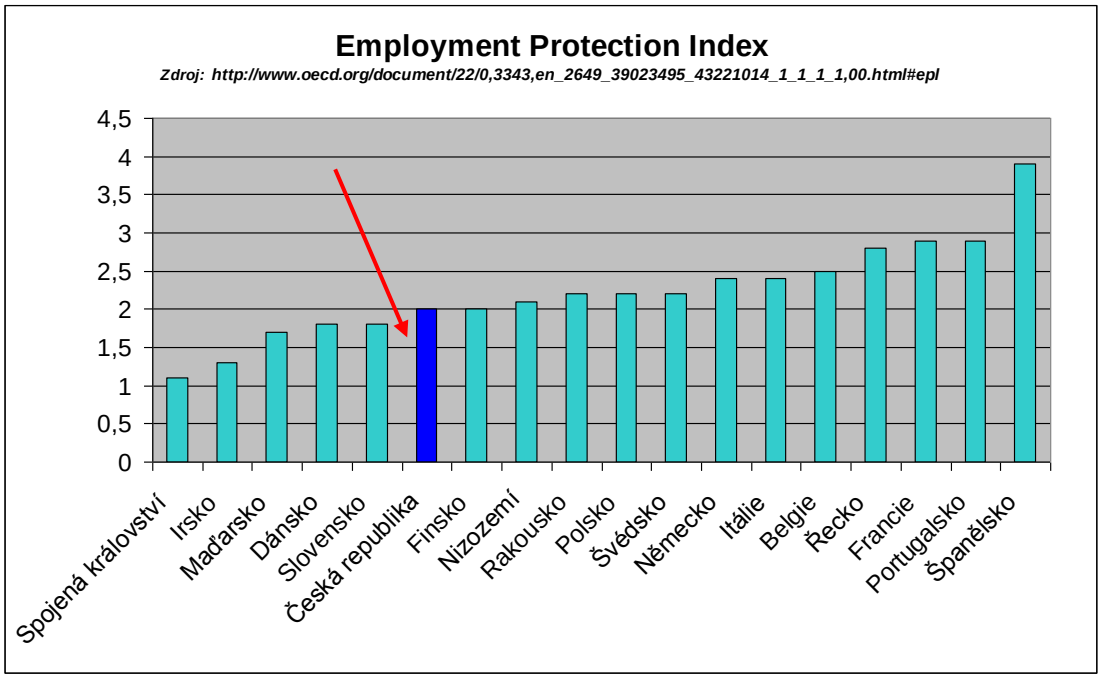
Právě flexicurita by za dodržení výše nastíněných pilířů měla být ideovým východiskem reformy nejen pracovního práva, nýbrž právní úpravy pracovního trhu jako takové. Obecné poznatky o tomto konceptu je samozřejmě třeba přizpůsobit realitě českého právního řádu, což je ovšem s filosofií v plném souladu, jelikož se jedná skutečně o rámcový a metodický přístup, s jehož využitím by měly být nalezena vhodná opatření.

Vzájemně provázané kroky v oblasti právní úpravy pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti by na základě uplatnění flexicurity měly směřovat **k posunu od ochrany pracovního místa k ochraně zaměstnání, resp. zaměstnanosti.** Přenesení ochrany z pracovního práva spíše do oblasti zaměstnanosti a sociálního zabezpečení by totiž pro zaměstnavatele znamenalo zvýšení mobility a flexibility pracovní síly, ale na druhou stranu by pro zaměstnance, resp. osoby, které ztratily zaměstnání, neznamenalo ohrožení chudobou. Praxe restriktivních opatření prováděných v současných podmínkách ekonomické a sociální krize českými vládami v posledních letech ukazuje, jak naléhavý a obtížný tento úkol je.

Za tím účelem bude nutné sociální síť zabezpečovanou v těchto případech zejména prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci významně vyztužit, aby tomu, kdo na ni bude odkázán, zajistila udržení dosavadní životní úrovně. Nezbytnou podmínkou uplatnění tohoto systému musí být úzká vazba na celoživotní vzdělávání, rekvalifikace a individuální a pečlivý přístup ke každému, kdo ztratil zaměstnání, zacílený k tomu, aby si v co nejkratší době našel novou vhodnou pracovní příležitost.

ČMKOS právě s ohledem na evropskou koncepci flexicurity důrazně varuje před neuváženými a nesystémovými kroky, které směřují pouze ke snížení ochrany zaměstnanců bez odpovídajícího provázání s dalšími nástroji trhu práce. Taková politika, kterou realizuje i nová česká koaliční vláda Petra Nečase, vede k prekarizaci práce, rozvoji nejistoty se všemi doprovodnými ekonomickými a sociálními dopady, aniž by přinášela měřitelné pozitivní efekty.

Navíc je třeba dodat, že se vládní pokusy rozvolnit české pracovní právo a snížit ochranu zaměstnanců zpravidla opírají o tezi, podle které je české pracovní právo přeregulované, příliš rigidní a přesmíru ochranářské. Jak ovšem dokazuje i porovnání tzv. Employment Protection Index, tedy indexu míry ochrany pracovních míst, který na základě několika ukazatelů vypracovává OECD, patří úroveň ochranného působení českého pracovního práva v porovnání s jinými evropskými státy spíše mezi ty nižší.



Moderním trendem vývoje regulace pracovního trhů, který má šanci úspěšně odpovídat na výzvy 21. století, proto nemůže být jen flexibilita reprezentovaná snižováním úrovně ochrany zaměstnanců a sociálního zabezpečení osob, které zaměstnání ztratily. **Reformy prováděné v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti proto musí podle názoru ČMKOS směřovat k vyváženému uplatnění prvků pružnosti a mobility pracovního trhu a ochrany právního a sociálního postavení zaměstnanců i osob, které zaměstnání ztratily a aktivně se ucházejí o nové. Je příznačné, že obdobné postoje zastávají více**

akademičtí představitelé ze starých členských zemí Evropské unie než jejich čeští kolegové.

ČMKOS proto považuje za účelné řešit zejména následující problémy současné české pracovněprávní úpravy a právní úpravy v oblasti trhu práce, u nichž spatřujeme souvislost s problematikou flexibility a jistoty pracovních vztahů.

1. **Nelegální práce –** zákonem by měl být stanoven jasně zákaz otrocké a nucené práce a práce dětí (s výjimkou danou zákonem) a zákaz nelegální práce (práce bez povolení a závislá práce mimo pracovněprávní vztahy). Tomu by měly být uzpůsobeny kompetence státních úřadů (úřady práce a inspekce práce) a stanoveny skutkové podstaty přestupků a správních deliktů.

2. **Zákoník práce by měl být obecnou právní úpravou pracovněprávních vztahů**. Ve vztahu k občanskému zákoníku (subsidiarita občanského zákoníku) by mělo dojít k revizi občanskoprávních institutů (zejména právní úkony, neplatnost právních úkonů, forma právních úkonů, závazky obecně, plnění závazků, zajištění závazků, zánik závazků, odstoupení od smlouvy aj.), jak již bylo výše uvedeno, je třeba posoudit vhodnost jejich aplikace na pracovněprávní vztahy a pokud by občanskoprávní úprava nevyhovovala, zajistit výslovnou (odlišnou – vyhovující) úpravu v zákoníku práce, popřípadě použití konkrétního institutu občanského práva v pracovněprávních vztazích zakázat.

3. **Je třeba odstranit možnost zaměstnavatele jednostranně určovat (zakládat či měnit) pracovněprávní vztahy, tj. odstranit autoritativní vnitřní předpis zaměstnavatele** jako institut, který není v souladu s principem smluvní svobody a zásadami soukromého práva. Institut vnitřního předpisu by měl být zachován pouze v případě, že se na jeho vydání dohodli zaměstnavatel a odborová organizace, popřípadě jako hromadná nabídka (oferta) zaměstnavatele zaměstnancům.

4. **Základním pracovněprávním vztahem by měl zůstat pracovní poměr na dobu neurčitou** s tím, že ze strany zaměstnavatele je možné jej ukončit jen z důvodů uvedených v zákoně. V této souvislosti je třeba usilovat o ratifikaci Úmluvy MOP č. 158 o rozvázání pracovního poměru.

5. **Zvážit, zda zachovat dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. Jde o prekérní pracovněprávní vztahy** – nevztahují se na ně ustanovení o pracovní době atd. Vhodnější by bylo např. nahradit je volnější formou pracovního poměru „na

zavolání“ s tím, že určitou část stanovené týdenní pracovní doby (polovinu, tj. 20 hodin týdně) bude zaměstnavatel povinen přidělit práci (nepřidělí-li, pak zaměstnanci náleží náhrada mzdy), ostatní by bylo podle potřeb (dnes u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr neexistuje povinnost přidělovat práci).

6. **Zachovat neformální uzavírání pracovní smlouvy a stanovit povinnost zaměstnavatele vydat potvrzení o ústně sjednaných podmínkách** (pouhá písemná informace zaměstnance je nedostatečná).
7. **Pracovní poměr na dobu určitou** – je nutné **zavést omezení jeho skončení před uplynutím doby** (ze strany zaměstnavatele by v takovém případě vznikla povinnost vyplatit kompenzaci za dobu nedodržení závazku a ze strany zaměstnance povinnost k náhradě škody). **Je třeba mít opatření k zamezení řetězení** – viz požadavky příslušné směrnice.
8. **Zkušební doba** – je na místě upravit ji tak, že po dobu překážek v práci zkušební doba neběží, není tedy možné její „prodlužování“.
9. **Změny pracovního poměru** – měl by být zachován stávající stav. Mělo by být znovu zavedeno dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (jako nekomerční, realizované jen se souhlasem zaměstnance, a to jen na nezbytnou dobu, se zachováním minimálně stejné úrovně pracovních podmínek a odměňování a možnost jednostranně ukončit ze strany zaměstnance atd.)
10. **Skončení pracovního poměru** – z důvodu zachování ochrany zaměstnanců by měl zůstat zachován stávající stav.
11. **Pracovní doba** – právní úprava by měla vycházet z limitů daných směrnicí. Vyjasnit by bylo třeba vztah ročního limitu přesčasové práce k dovolené, překážkám v práci a v dočasné pracovní neschopnosti. Pokud by byly zachovány dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, je nezbytné na ně v souladu s evropskou legislativou vztáhnout ustanovení o odpočincích a limitech směn.
12. **Upravit nové formy zaměstnávání** – česká právní úprava neobsahuje potřebnou úpravu některých nových forem práce, zejména práce na dálku – je nezbytné zajištění práv zaměstnance (vybavení, náhrady nákladů, bezpečnost, formy předávání výsledků práce apod.).

13. **Upravit problematiku násilí na pracovišti**, zejména ze strany třetích osob v souladu s evropskou rámcovou dohodou sociálních partnerů (problém v úřadech, školách v nemocnicích a ústavech sociální péče) – povinné školení, odpovědnost zaměstnavatele za zajištění bezpečnosti aj.
14. **Upravit problematiku sledování na pracovištích** – současný nedostatečně regulovaný stav, kdy jsou stále častěji využívány kamery, mikrofony, počítačové programy, popřípadě další technické prostředky ke sledování zaměstnanců, je alarmující.
15. **Zkvalitnit dohled nad zdravím zaměstnanců**, odpovídající zdravotním a bezpečnostním rizikům dle směrnice Rady 89/391/EHS, o zavádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zaměstnanců při práci, **a zabezpečit pracovnělékařské služby zaměstnancům a žákům při praktické přípravě na povolání** v rozsahu stanoveném Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 161 o závodních zdravotních službách.
16. **Zajistit implementaci zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, k datu 1. ledna 2013 a tím** zvýšit ochranu zaměstnanců v případě pracovního úrazu a nemoci z povolání a ekonomickou motivaci zaměstnavatelů ke zvyšování úrovně BOZP.

V. SDÍLENÍ PRÁCE PODPORUJE FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ VZTAHY

Při uvedení mého vystoupení na jednání konference v Třešti vyjádřil prof. JUDr. Bělina, Csc. obavu, aby vystoupení nebylo zaměřeno, obdobně jako mé vystoupení k problematice pracovní doby na stejné konferenci o rok dříve, na problematiku kurzarbeitu, k níž se česká akademická fronta staví velmi rezervovaně. Mimoděk tím dal najevo, jak málo se na akademickém poli ve vztahu k problematice sdílení práce (work-sharing), které se stálo z jedním z nejúspěšnějších příkladů dobré praxe a flexicurity v době trvání krize nejen v evropském kontextu, změnilo, bohužel ke škodě věci.

Proto se ve svém příspěvku k této problematice pro její velkou aktuálnost vracím, a to i z důvodu, abych vyplnil mezeru v českém poznání, kterou ve starých členských zemích právní teorie ve spolupráci s ekonomickým výzkumem pokrývá dostatečně. Z těchto zdrojů získaných na několika zajímavých mezinárodních konferencích, také čerpám následující poznatky a informace, které dokládají, co je podstatou flexibility a jistoty v pracovních vztazích.

„Work sharing“, jeho zavedení a využívání v podobě rozmanitých programů sdílení práce (dále jen „sdílení práce“) ve vybraných zemích, které mají s těmito formami práce dobré zkušenosti, je moderní metodou, jejímž prostřednictvím řeší vlády ve spolupráci se sociálními partnery v těchto zemích problémy vyvolané na trhu práce současnou ekonomickou krizí a tento nástroj je využíván též k implementaci Global Jobs Pact v jednotlivých členských zemích Evropské unie, které nespoléhají pouze na neviditelném trhu práce.

Sdílení práce je součástí oživovacích strategií nejvyspělejších zemí světa v oblasti trhu práce s cílem pomoci zaměstnavatelům zcela nebo zčásti se vyhnout hromadnému propouštění. Součástí této metody je částečná náhrada ztraceného pracovního příjmu zaměstnancům, kteří jsou zapojeni v některé z forem sdílení práce buď zvláštní sociální dávkou, nebo podporou v nezaměstnanosti. Sdílení práce a programy kratší pracovní doby jsou utvářeny tak, aby pomohly zaměstnavatelům i zaměstnancům, kteří čelí dočasnému poklesu poptávky, vyhnout se hromadnému propouštění zaměstnanců. Tato opatření jsou plně dobrovolná a uplatňují se pouze v případech, kdy se pro to zaměstnavatelé a zaměstnanci (odbory) rozhodnou. Podstatou těchto opatření je kompenzace podstatného poklesu mzdy zaměstnanců (typicky vyššího než 10 % mzdy) postižených zkrácením pracovní doby (částečnou nezaměstnaností).

Sdílení práce (kratší pracovní doba, částečná nezaměstnanost apod.), **je tedy významným ekonomické právním opatřením politiky trhu práce zaměřeným na udržení pracovních míst** v situaci cyklických výkyvů přizpůsobením počtu pracovních hodin současným zaměstnancům, místo toho, aby došlo ke snížení počtu zaměstnanců. **Spočívá tedy v redukci pracovní doby a jeho záměrem je rozdělit snížený objem práce mezi stejný (podobný) počet zaměstnanců, aby se bylo možné vyhnout propouštění** (například realizuje se 20% snížení počtu pracovních hodin místo toho, aby bylo propuštěno 20% zaměstnanců). **Jde tak o opatření, které rozděluje dopady tíživé ekonomické situace na zaměstnance mezi zaměstnance, zaměstnavatele a stát.** O Sdílení práce se nejedná, jestliže jde o tzv. „*Job Sharing”,* kterým se rozumí takové rozvržení pracovní doby, kdy dvě osoby pracující na částečný úvazek sdílejí společně odpovědnost za práci odpovídající plnému úvazku.

Programy sdílení práce byly uplatňovány v politikách trhu práce řady zemí dávno před tím, než propukla v roce 2008 současná hospodářská krize. V určité podobě (s finanční podporou příjmu zaměstnance či bez ní) je uplatňují dnes Argentina, Rakousko, Belgie,

Bulharsko, Kanada, Chile, Chorvatsko, Dánsko, Francie, Německo, Maďarsko, Itálie, Japonsko, Jižní Korea, Lucembursko, Mexiko, Nizozemsko, Polsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Švýcarsko, Turecko, Uruguay, a 17 států USA.

Global Jobs Pact, přijatý v červnu 2009 členskými zeměmi MOP zahrnuje dávky při částečné nezaměstnanosti (poskytované při sdílení práce) mezi doporučená opatření v rámci agendy slušné práce v boji s krizí na pracovních trzích.

Nejde přitom jen o evropský koncept vyplývající z principů evropského sociálního státu, který je základem evropské hospodářské, sociální i právní integrace. Také Americký **Shared Work Program realizovaný ve státě New York** je založen na premise, že je vždy výhodnější než zaměstnance při přechodných odbytových potížích zaměstnavatele propustit, zkrátit pracovní dobu, snížit náklady zaměstnavatelů a podporovat příjem takto postižených zaměstnanců z veřejných zdrojů. Dávka vyplácená zaměstnancům (Short time compensation benefit), podobně jako podpora v nezaměstnanosti, plní tuto významnou funkci, když pomáhá udržet příjmovou situaci v rodinách zaměstnanců postižených kratší pracovní dobou. Podmínkou je, že musí jít o zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou s pracovní dobou v rozsahu 35 až 40 hodin týdně. Zaměstnavatel nesmí přijmout po dobu uplatnění tohoto programu jiné zaměstnance na příslušné pracoviště.

Úřad práce (Department of Labor) schválí nebo odmítne program pro konkrétního zaměstnavatele na základě splnění základních podmínek týkajících se zejména prokázání přechodného snížení výroby či zakázek, které mají příčinu v běžných výkyvech ekonomického cyklu. Tento program se považuje za win-win-win řešení, tj. za výhodný pro všechny dotčené strany: Více lidí má zachovánu práci, stát vynaloží méně peněz na nezaměstnané, zaměstnavatel sníží své náklady a udrží zaměstnance, do jejichž vzdělání často investoval nemalé prostředky.

Propagace tohoto programu, který existuje ve státě New York již od roku 1987, významně vzrostla od října 2009, počet zapojených zaměstnanců se v roce 2009 výrazně zvýšil (oproti roku 2007 pětkrát). Shared Work Program doplňuje v tomto státě USA Layoff Aversion Program, který se zaměřuje na pomoc firmám v ranných fázích úvah o budoucím hromadném propouštění, nabízí jim ve spolupráci s veřejnými i soukromými společnostmi řadu služeb, oživuje New Yorkský program zaměstnaneckých akcií apod. Tento program byl pilotně ověřován na Long Islandu a New York City ve stavebnictví, obchodu a výrobě.

Praktické zkušenosti ze státu New York ukazují, že se ušetří veřejné peníze, šetří i zaměstnavatel a zaměstnanec získá kompenzaci svého dočasného poklesu svého výdělku. Zaměstnavatel musí při podání žádosti o zapojení do tohoto programu podrobně popsat svoji ekonomickou situaci, zejména doložit např. ztrátu významné zakázky. Samotná administrativní procedura spojená s vyřízením této žádosti je velmi rychlá, obecně úřad práce posoudí vše a rozhodne do dvou týdnů.

Dávka se zaměstnancům poskytuje maximálně na 26 týdnů, v USA je ovšem mezi jednotlivými státy velmi rozdílná situace, protože jejich sociální systémy se velmi liší (např. podpory v nezaměstnanosti se liší stát od státu, a to i velmi výrazně, jak z hlediska výše dávky, která činí např. 430 dolarů v New Yorku, zatímco v Massachusetts přes 600 dolarů, tak z hlediska délky doby, po kterou se poskytují.

Rakouský *„Kurzarbeit“* je určen firmám, které trpí dočasnými ekonomickými obtížemi z vnějších příčin. Nejprve musí tito zaměstnavatelé vyčerpat jiné možnosti řešení těchto problémů, jako jsou např. konta pracovní doby. Pro předložení žádosti o kurzarbeit je zapotřebí dohoda sociálních partnerů. Původně bylo toto opatření vyhrazeno pouze tzv. modrým límečkům (starším), pozdější změny je rozšířily vlivem krize na všechny zaměstnance, včetně agenturních. Zaměstnanci zapojení do tohoto programu obdrží kompenzaci přinejmenším ve stejné výši, v jaké se vyplácí podpora v nezaměstnanosti (tj. 55 % čisté mzdy) a přídavek. Maximální podpůrčí doba činí obvykle 6 měsíců, maximálně však 18 měsíců; tato maximální délka byla letos do 31. prosince 2010 prodloužena na 24 měsíců.

Zapojení zaměstnanců do kurzarbeitu se vyvíjí nepravidelně, nejvyšší úrovně dosáhlo v roce 2009, kdy do něho bylo zapojeno 56 728 zaměstnanců v dubnu a postupně tento počt poklesl na 35 135 zaměstnanců v prosinci. Rakouský institut ekonomických výzkumů odhadl, že tento program zachránil v Rakousku loni celkem cca 8 400 pracovních míst (Mahringer, 2009).

Podobný systém **existuje ve Francii**, kde mohou zaměstnavatelé čelící finančním obtížím dočasně zkrátit délku pracovní doby s tím, že zaměstnanci jichž se toto opatření týká, se ocitají v tzv. ***chômage partiel*** **(“partial unemployment” – dočasné nezaměstnanosti)**, při které náleží částečná kompenzace za neodpracované hodiny. Výše této kompenzace byla dohodou sociálních partnerů zvýšena od ledna 2009 z 50 na 60 % mzdy zaměstnance a od dubna 2009 dále na 75 %. Tuto kompenzaci vyplácí zaměstnanci přímo zaměstnavatel spolu s pravidelnou výplatou mzdy. Zaměstnavatel pak obdrží od státu fixní částku na zaměstnance, která činí 3,33 € za každou hodinu (u malých firem 3, 84 € za hodinu), nejvýše

však za 800 hodin na jednoho zaměstnance (popř. za 1000 hodin – to platilo dříve jen v tzv. ohrožených odvětvích, tj. v textilním a automobilovém průmysl, ale od září 2009 se týká tento limit všech odvětví. Tato podpora může být využita v průběhu šestiměsíčního období a lze ji opakovaně získat i v dalších letech. Účast na programu *Chômage partiel* se zvyšovala ze 44 000 zaměstnanců ve 3. čtvrtletí 2008 na 258 000 zaměstnanců ve 2. čtvrtl. 2009 a poté poklesla na 143 000 zaměstnanců ve 3. čtvrtl. 2009.

V Nizozemsku existuje program sdílení práce nazvaný *Werktijdverkorting (WTV),* který je zaměstnavatelům k dispozici pouze v případě velkého poklesu prodeje (30%+, 2 měsíce v řadě). V průběhu krize byly podmínky tohoto programu nejprve uvolněny a poté byl vytvořen **nový, méně restriktivní systém *Deltijd WW* (“part-time unemployment”, tj. částečná nezaměstnanost)** na těchto principech:

- Pracovní doba může být snížena nejvýše na polovinu, a to na dobu nejvýše 15 měsíců. Za neodpracované pracovní hodiny dostane zaměstnanec 70 % své mzdy; tato částka může být v kolektivním vyjednávání zvýšena.
- Zaměstnanci zařazení do tohoto programu se musí zapojit do vzdělávání.

Od dubna do června 2009 byl původní rozpočet na tento program ve výši 375 mil. € vyčerpán, a proto byl program doplněn o některé nové svazující podmínky. Podle sdělení nizozemského ministra sociálních věcí a zaměstnanosti je od ledna 2010 zapojeno do programu částečné nezaměstnanosti 912 firem a 40 000 zaměstnanců. Ministerstvo také vydalo studii o obou uvedených programech (*WTV* a *Deltijd WW)* s cílem vyhodnotit a kvantifikovat čisté dopady obou uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Německý Kurzarbeit se ukázal jako nejúspěšnější pracovněprávní nástroj pro řešení problémů krize a proti nezaměstnanosti na principech flexicurity. Plným právem proto patří toto téma na konferenci zabývající se flexibilními pracovními vztahy – **poskytuje totiž pracovním vztahům uzavřeným mezi zaměstnanci a zaměstnavateli novou dimenzi a vysokou míru flexibility při plnění práv a povinností sjednaných v pracovní smlouvě, navíc s vysokou mírou ochrany zaměstnanců a s přidanou hodnotou zachování vysoké konkurenceschopnosti na straně zaměstnavatelů a úspory prostředků veřejných financí na straně státu.**

Jak známo, německá vláda připravila dva balíčky svých opatření proti krizi: Za prvé daňovou podporou spotřeby stimulovala výrobu a služby (rodičovský bonus, šrotovné), za druhé rozšířila možnosti kurzarbeitu, který v zemi existuje od roku 1957. V současné době

v Německu existují **tři formy kurzarbeitu: ekonomická (pro všechna odvětví), sezónní (pro stavebnictví) a transformační (pro případy podnikových restrukturalizací spojených se snižováním počtů zaměstnanců** (s využíváním této formy Německo započalo již v 60. letech v hornictví) – tato forma se nevyužívá při dočasném poklesu zakázek.

Kurzarbeit je v Německu považován za mimořádně významné opatření proti krizi, jeho využívání se rozšířilo zejména za krize z počátku 90. let, poté v roce 1999 a nyní za světové hospodářské krize. Cílem politiky německé vlády a zaměstnavatelů je udržet zaměstnance v práci. Při kurzarbeitu dostává zaměstnanec od zaměstnavatele jen 60 % mzdy a jako kompenzaci poklesu výdělku získává dodatečnou dávku (kurzarbeitgeld). Agentura práce vyplácí zaměstnavateli 60 %, popř. 67 % (zaměstnanec s dítětem) čistého mzdového rozdílu ve mzdě zaměstnance postiženého kurzarbeitem.

Od 1. 2. 2009 je podmínkou pro uplatnění kurzarbeitu pokles mzdy alespoň jedné třetiny zaměstnanců o 10 %. Za této podmínky náleží zaměstnanci kurzarbeitgeld a stát se podílí i na úhradě pojistného na sociální pojištění. Pojistné na sociální pojištění je po dobu prvních šesti měsíců kurzarbeitu hrazeno z poloviny zaměstnavatelem a z poloviny agenturou práce. Za dalších šest měsíců hradí toto pojistné plně agentura práce.

V roce 2009 činila maximální doba poskytování kurzarbeitgeldu 24 měsíců, zatímco v roce 2010 činí již jen 18 měsíců tak, jak se objevují první známky zlepšování situace podniků. Tato možnost se vztahuje i na zaměstnance pracující na dobu určitou ad. zaměstnance v jiných flexibilních pracovních vztazích – to přispělo ke zmírnění neklidu v podnicích mezi kmenovými zaměstnanci a agenturními zaměstnanci.

Zaměstnavatel, který oznámí agentuře práce dočasný pokles zakázek a uvede ve své žádosti o povolení kurzarbeitu též počet zaměstnanců, kterých se tento pokles dotýká, po schválení agenturou spočte pro jednotlivé zaměstnance jejich nárok na kurzarbeitgeld a tuto peněžitou dávku vyplácí spolu se mzdou v pravidelném výplatním období. Jeho pozitivní přínos spočívá v tom, že spoří peníze (na výslovný dotaz bylo sděleno, že není drahý pro veřejné finance, že neocenitelné jsou i pozitivní sociální dopady tohoto opatření, a že administrativní proces spojený se zavedením kurzarbeitu trvá většinou cca 2 týdny ode dne, kdy žadatel podá řádně doloženou žádost (podrobný výklad kurzarbeitu viz dále).

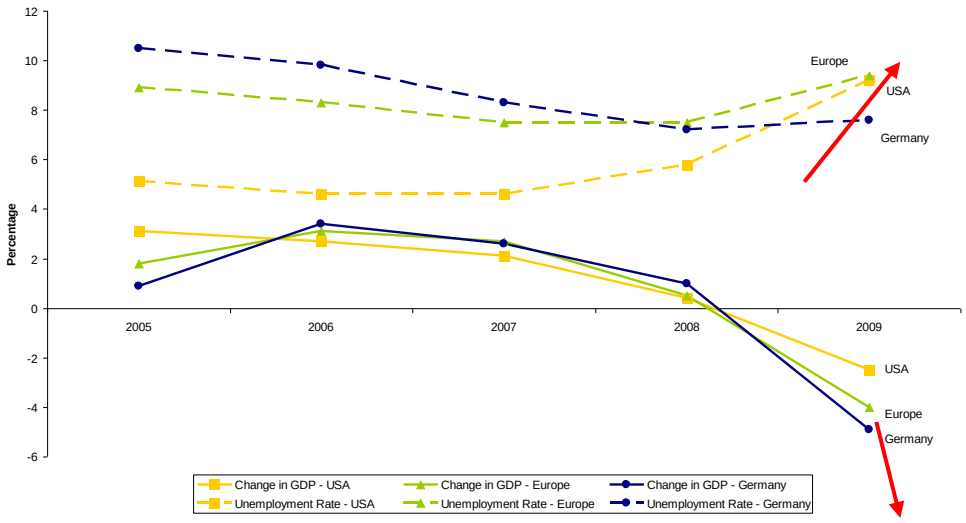
V Německu je silně vnímán i sociální rozměr této světové krize, a protože země se v souladu se svojí Ústavou, která charakterizuje Německo jako sociální stát, hlásí k aktivním opatřením v oblasti politiky trhu práce, zahrnující zejména aktivní politiku

zaměstnanosti, provedlo v reakci na ni řadu změn ve svém sociálním systému směřujících k vytvoření podmínek, které umožní německých zaměstnavatelům i německým zaměstnancům a jejich rodinám, vyrovnat se s následky a dopady krize tak, aby je postihla co nejméně.

Pro zaměstnavatele je klíčovým prvkem kurzarbeitu možnost udržet si v období ekonomického propadu všechny potřebné zaměstnance, na nichž stojí vysoká konkurenceschopnost německých podniků a získat tak nezanedbatelnou konkurenční výhodu oproti českým

Z pohledu německých zaměstnanců směřuje tento vládní přístup, který byl realizován předchozí vládou velké koalice, a v němž pokračuje i současná pravicová vláda Angely Merkelová, k omezování růstu nezaměstnanosti a ke snižování dopadů krize na pracovní a sociální příjmy zaměstnanců a jejich rodin. Tento přístup se plně projevuje i v úpravě podmínek kurzarbeitu po nástupu krize.

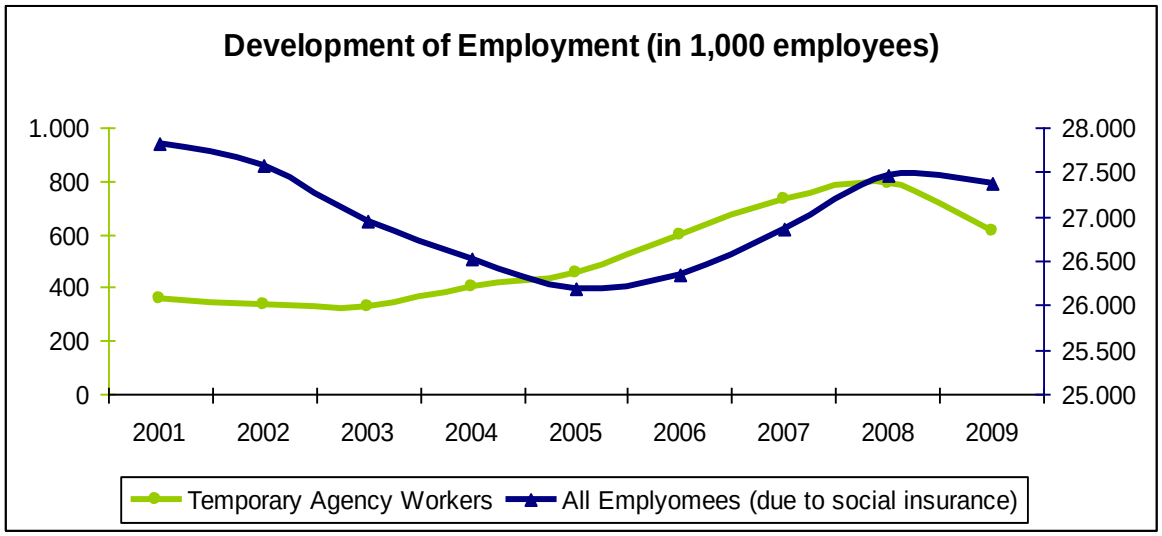
O úspěchu německého modelu kurzarbeitu svědčí porovnání vývoje nezaměstnanosti a HDP v nejvýkonnějších ekonomikách:



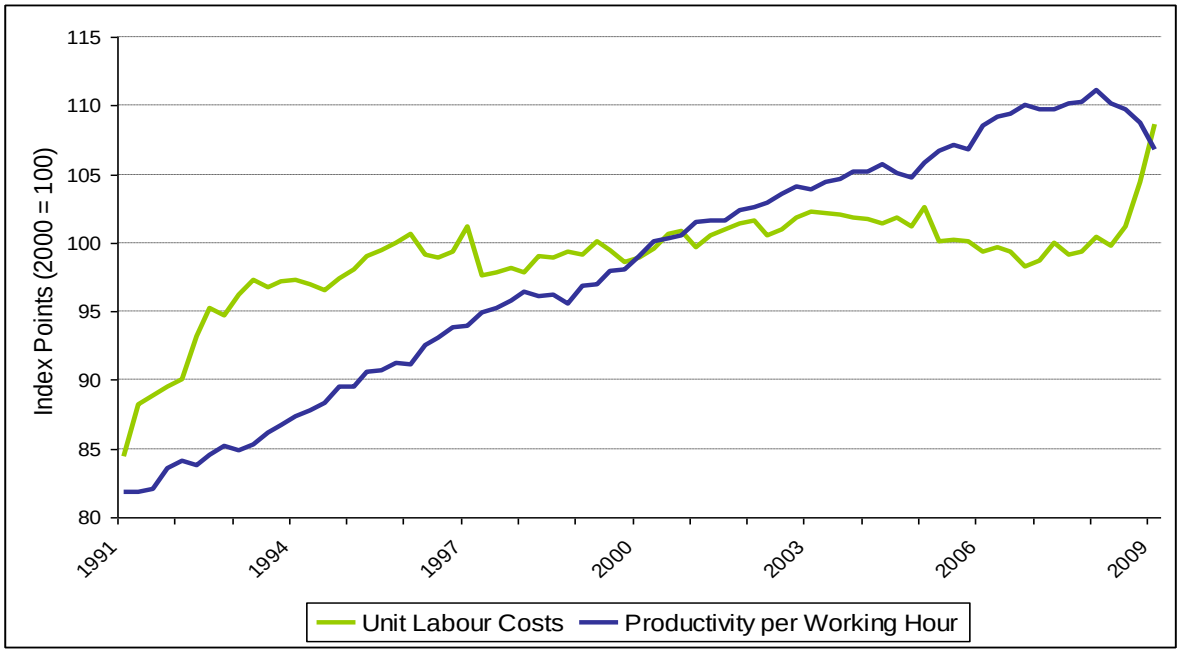
V Německu byla realizována v krizi řada opatření týkající se externí i interní flexibility. V rámci externí flexibility došlo k redukci rozsahu agenturního zaměstnávání a dalších atypických forem práce (práce na dobu určitou, na částečný úvazek i práce vykonávaná v rámci tzv. svobodných povolání (tzv. freelancers). V rámci interní flexibility byla přijímána

opatření spočívající zejména v zastavení přijímání nových zaměstnanců, omezení přesčasové práce a práce v tzv. kontech pracovní doby a sdílení práce (kurzarbeit).

Srovnání vývoje počtu agenturních zaměstnanců (zelená křivka) a celkového počtu zaměstnanců (modrá křivka) ukazuje názorně následující graf:



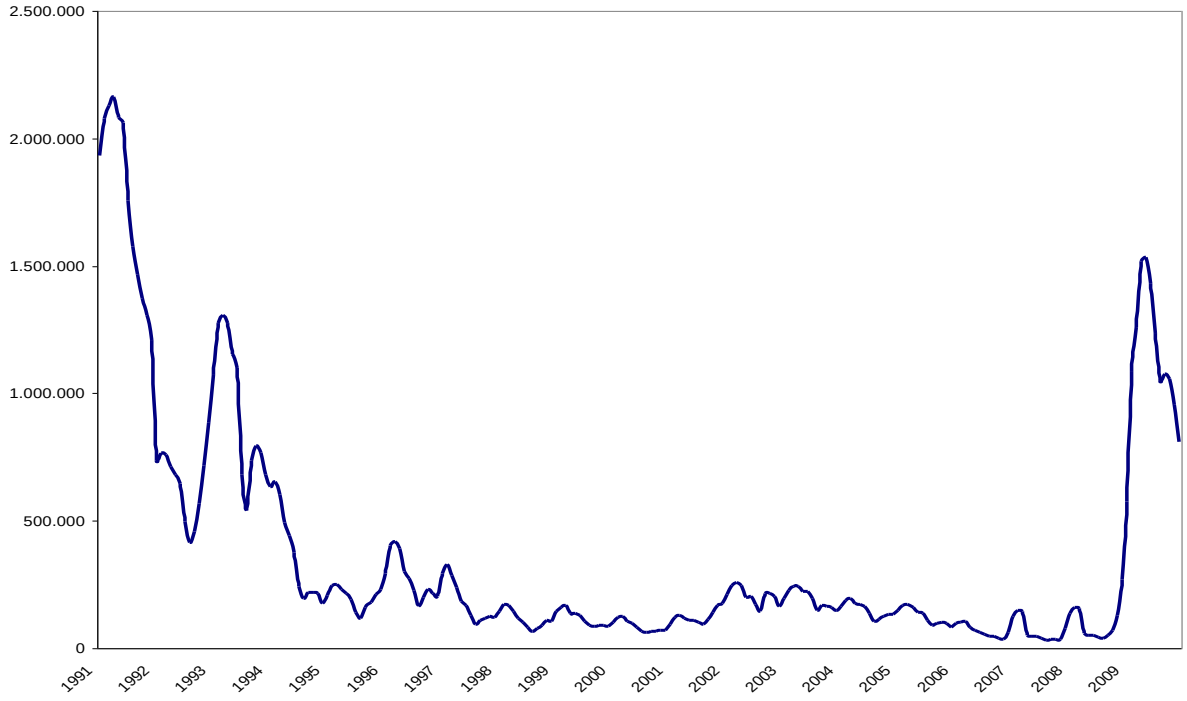
Vliv přijatých na jednotkové náklady práce (zelená křivka) v Německu a na produktivitu práce na pracovní hodinu (modrá křivka):



To vše se odehrávalo na pozadí rozsáhlého poklesu ekonomické výkonnosti země, o které svědčí následující údaje: Produktivita práce na zaměstnance poklesla v Německu ve druhém čtvrtletí 2009 ve srovnání s druhým čtvrtletím 2008 celkem o 7,1 %, z toho v průmyslu o 23,1 % (zdroj: Spitznagel a Bach, 2009). Pozitivní výsledek z pohledu ochrany

zájmů zaměstnanců je však zřejmý, **kurzarbeit zachránil v Německo v období od října 2008 do konce roku 2009 více než jeden milión pracovních míst.**

Historii dlouhodobého využívání kurzarbeitu v Německu ukazuje názorně následující graf uvádějící počty zaměstnanců využívajících kurzarbeit v jednotlivých letech:



Zajímavé je německé **vyhodnocení zaměstnavatelských strategií a přístupů**, které rovněž ukazuje na nesporné výhody kurzarbeitu.

Fluktuační strategie (Turnover-Strategy) spočívá v najímání, propouštění a novém najímání zaměstnanců. To je spojeno se ztrátami lidského kapitálu zaměstnavatele, zejména s odlivem mozků, přímými finančními náklady spojenými s propouštěním zaměstnanců (odstupné apod.) a s náklady souvisejícími s náborem a výchovou nových zaměstnanců pro pracovní místa.

Udržovací strategie (Steadyness-Strategy) spočívá v zachování pracovních míst i v situaci ztráty práce, kdy zaměstnavatel posuzuje celkové náklady a výnosy spočívající v porovnání nákladů kurzarbeitu (včetně sociálního pojištění), včetně tzv. zbývajících nákladů spojených se zachováním kapacit, které nebudou využity s ohledem na ztrátu práce. Při volbě, zda zaměstnavatel i při poklesu zakázek zachová současný stav zaměstnanců, zda využije možnosti kurzarbeitu nebo zda přebytečné zaměstnance propustí, velmi mnoho německých zaměstnavatelů vnímá sdílení práce (kurzarbeit) jako výhodné opatření za předpokladu, že součet očekávaných nákladů spojených s realizací kurzarbeitu a

očekávaných tzv. zbytkových nákladů je menší než očekávané náklady spojené s propouštěním a novým najímáním a výchovou zaměstnanců.

Z pohledu zaměstnance je základem pro jeho rozhodování signál o ohrožení pracovního místa. Pokud zaměstnanec ví, že zaměstnavatel preferuje udržení současných zaměstnanců před propouštěním, je pro něj výhodnější zůstat v režimu kurzarbeitu než firmu opustit. Důsledkem tohoto jeho svobodného rozhodnutí je určitý pokles výdělku, který je částečně kompenzován sociální dávkou poskytovanou z veřejných zdrojů. Je samozřejmě vystaven i stresu z možné ztráty místa, kdy musí zhodnotit své šance si místo udržet a také, zda jeho budoucnost u zaměstnavatele má perspektivu. Zaměstnanec upřednostňuje podle německých zkušeností zůstat v režimu kurzarbeitu, pokud výsledná (nekompenzovaná) ztráta pracovního příjmu je nižší, než by byly jím očekávané náklady (ztráty příjmu) související s nezaměstnaností a hledáním nové práce.

VI. KLÍČOVÉ POZNATKY Z UPLATNĚNÍ NĚMECKÉHO KURZARBEITU:

1. Od vpádu krize do země zůstává zaměstnanost více méně stabilní.
   - V letech 2008 až 2009 přitom dosáhl propad německého hospodářství 6,8 %.
   - To by vedlo, pokud by zůstala zachována nezměněná pracovní doba a produktivita, ke ztrátě 2,7 mil. pracovních míst.
   - Při průměrném růstu produktivity na hodinu práce na úrovni cca 1,3 % ročně by bylo ztraceno dalších cca 0,5 mil. pracovních míst.
   - Celkem by se podle odhadu, který učinili Miller a Walwei v roce 2009, stalo zbytečných celkem cca 3,2 mil. pracovních míst v Německu z důvodu ekonomické krize.
   - V létě 2009 využívalo kurzarbeit okolo 1,5 milionu zaměstnanců.
   - Průměrná ztráta pracovní doby díky krizi se pohybovala na úrovni cca 30 %; tomu by odpovídal ekvivalent cca 300 000 až 400 000 pracovních míst, která se tak podařilo díky kurzarbeitu zachovat.
2. „Německý zázrak“ je založen na těchto klíčových faktorech:
   - Udržení pracovních míst je průkazné.
   - Obecné zkrácení pracovní doby, omezení přesčasů, omezení přebytků na kontech pracovní doby a Kurzarbeit se ukázaly jako efektivní cesta k zachování zaměstnání.

- Snížení intenzity práce ve zbývající pracovní době doprovázené snížením produktivity je přijatelnou cenou.

3. Sdílení práce umožňuje nahradit “flexibilitu počtu zaměstnanců” “flexibilitou pracovní doby”.
4. Další vzdělávání je žádoucí, protože kurzarbeit sám o sobě v tomto směru nemá významný dopad.
5. Úspěch kurzarbeitu (sdílení práce) závisí na následujících předpokladech:
   - Pomáhá, pokud nedostatek práce je jen dočasný (krize ve tvaru „V“).
   - Může omezovat strukturální změny (v případě, že krize má tvar „W“ nebo „L“).
   - Je velmi drahý v dlouhodobém pohledu, tj. pokud nenásleduje návrat do práce, ale přechod do nezaměstnanosti.
   - Existuje riziko nezamýšlených vedlejších efektů (např. zneužívání dávek, inkasování peněz na neuskutečněná školení, snaha vylákat sociální pojistné od státu bez důvodu apod.).
6. Závěr: **Náhrady (kurzarbeitgeld) musí být jen dočasné a velmi dobře zacílené.**

Procedura uplatnění Kurzarbeitgeldu (příspěvku na částečnou kompenzaci ztráty na výdělku zaměstnance zapojeného do kurzarbeitu) je následující:

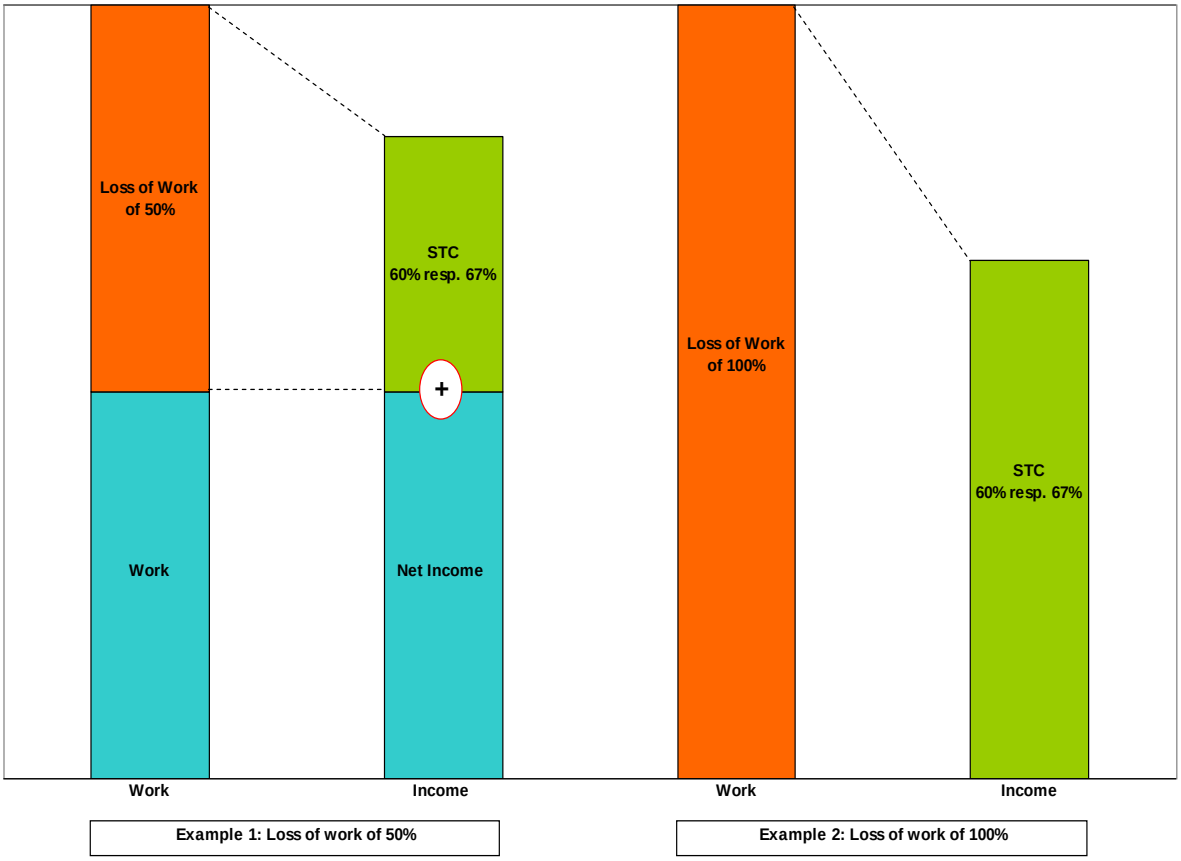
- **Management nebo rada zaměstnanců mohou požádat o kurzarbeit z ekonomických důvodů**; agentura práce jim pomáhá aktivně s přípravou žádosti po oznámení záměru o kurzarbeit požádat, aby v ní byly uvedeny všechny potřebné údaje a vyjasněny všechny důležité skutečnosti, popř. prověřeno, že se za žádostí nebude skrývat záměr zneužití tohoto systému.
- **Zaměstnavatel předloží plán na zavedení kurzarbeitu** s předpokládaným zkrácením pracovní doby **obsahující jeho odhady**, pokud jde o podíl kratší pracovní doby ke stanovené týdenní pracovní době, délku trvání kurzarbeitu a okruh zaměstnanců, jichž se tento režim pracovní doby bude dotýkat.
- **Kurzarbeitgeld je hrazen zaměstnavateli Agenturou práce** ve formě refundace dávek vyplacených zaměstnavatelem zaměstnancům.
- **Zaměstnavatel odpovídá za správnost individuálního výpočtu kurzarbeitgeldu** a vyplácí jej spolu s pravidelnou výplatou mzdy zaměstnancům.

- **Vždy po skončení měsíce zaměstnavatel zasílá Agentuře práce přesné údaje** o zaměstnancích, kterým byl kurzarbeitgeld vyplacen a o jeho výši pro přesné a úplné finanční zúčtování kurzarbeitgeldu.
- **Agentury práce tyto údaje prověřují v podnikovém účetnictví** (existuje elektronický systém evidence pracovní doby), aby byla vytvořena „atmosféra strachu“, která brání zneužívání tohoto příspěvku.
- Díky tomu a díky upozorněním zaměstnanců na jednotlivé **případy zneužívání** příspěvku odhadují v Německu, že případy zneužití tohoto příspěvku se pohybují **na velmi nízké úrovni (cca 0,1 %).**
- Federální agentura práce může do dvou let tato hlášení a vyúčtování prověřit – i to působí preventivně proti zneužívání tohoto příspěvku.
- Za určitých podmínek **se poskytuje také náhrada odvedeného pojistného na sociální pojištění.**

Může se stát, že podnik zjistí v průběhu kurzarbeitu, že jsou jeho potíže závažnější, a že některé zaměstnance bude muset propustit. V takovém případě má povinnost pouze oznámit tuto skutečnost agentuře práce a zastavit výplatu kurzarbeitgeldu – žádná zvláštní sankce mu nehrozí.

Kurzarbeit v sobě zahrnuje i náhradu pojistného na sociální pojištění. Za normálních okolností platí pojistné na sociální pojištění v Německu společně rovným dílem zaměstnavatel a zaměstnanec. Za celkovou „ztracenou“ pracovní dobu může zaměstnavatel získat částečnou náhradu od Spolkové agentury práce. Podle právního stavu účinného od února 2009 kryla Spolková agentura práce při kurzarbeitu 50 % pojistného na sociální pojištění od 1 do 6 měsíce, v případě rekvalifikace 100 % pojistného již od 1. měsíce, 100 % pojistného na sociální pojištění od 7 měsíce trvání kurzarbeitu.

Fungování Kurzarbeitgeldu (označen jako STC, vybarven zeleně) při padesátiprocentním (příklad 1) a stoprocentním zkrácení pracovní doby (příklad 2) - oranžové sloupce (Loss of Work), je patrné z následujícího obrázku:



VII. OBECNÉ ZÁVĚRY ČMKOS K UPLATNĚNÍ PROGRAMŮ ZAMĚŘENÝCH NA DOČASNÉ ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY

Na základě uvedených mezinárodních příkladů dobré praxe lze formulovat některé obecné závěry o uplatnění programů zaměřených na dočasné zkrácení pracovní doby (sdílení práce) s finanční podporou zaměstnanců, jichž se tyto programy týkají:

Sdílení práce představuje poměrně velmi rozšířený institut aktivní politiky zaměstnanosti, u něhož je oceňováno široké spektrum pozitivních dopadů, včetně zvýšení flexibility pracovních vztahů. Proto se ve vztahu k němu používá často charakteristika „win-win-win“, tj. „vydělají všichni“. Obecně se vnímá, že je dobré mít v zemi k dispozici takový program, který je dokladem péče státu o zaměstnanost, podporu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, a který je výrazem aktivního přístupu k řešení důsledků krize způsobem, který konec konců občané i podnikatelé od svého státu očekávají.

Ve vztahu k současné hospodářské krizi je ještě příliš brzy na definitivní hodnocení a závěry o fungování výše uvedených programů sdílení práce, nicméně, **existují jasné důkazy známé i z dřívějších recesí o tom, že opatření v oblasti sdílení práce pomohla zachránit v době krize řadu pracovních míst, přinejmenším z krátkodobého hlediska**, když zabránila propouštění zaměstnanců a dala zaměstnavatelů šanci zachovat si svoji konkurenceschopnost.

Existují však také důkazy o tom, že v době závažných ekonomických problémů **tato opatření nemohou sama o sobě zabránit propouštění zaměstnanců z dlouhodobého hlediska**, ale že spíše pomohou odložit propouštění na pozdější dobu (např. Calavrezo, Duhautois and Walkowiak, 2009). Jejich hlavní přínos tedy spočívá především v tom, že poskytují všem stranám dotčeným krizí, státům, zaměstnavatelům i zaměstnancům cenný **„oddechový čas".** I tento zpožděný výsledek uvedených opatření má však pozitivní dopad, pokud je opatření v oblasti sdílení práce spojeno se vzděláváním zaměstnanců či rekvalifikací na nová pracovní místa.

Konečně existují přesvědčivé důkazy o tom, že **země, které mají rozvinuté tyto programy, čelí mnohem nižšímu nárůstu nezaměstnanosti ve srovnání se zeměmi, které tyto programy rozvinuty nemají.** Německo je klasickým příkladem tohoto pozitivního efektu sdílení práce. Již jen z tohoto důvodu je velmi prospěšné programy sdílení práce (kratší pracovní doby) s poskytováním podpory zaměstnancům zavádět a udržovat je, a to nikoliv jen jako efektivní protikrizové opatření, ale též obecně jako standardní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti doplňující prorůstová hospodářská opatření státu.

VIII. ZÁKLADNÍ POSTOJE ČMKOS K NÁVRHŮM OPATŘENÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLASTI

Z pohledu tématu konference v Třešti zabývající se flexibilitou pracovněprávních vztahů se nelze vyhnout vyjádření alespoň základních postojů ČMKOS k některým návrhům opatření v pracovněprávní oblasti obsaženým v koaliční smlouvě a programovém prohlášení vlády Petra Nečase, o nichž ve svém vystoupení na konferenci hovořil ve svém vystoupení i doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

- **Výhodnější práce na dohodu**

V koaliční smlouvě se objevuje závazek dosáhnout rozšíření maximálně přípustného rozsahu výkonu práce na základě dohody o provedení práce ze stávajících 150 hodin ročně

až na 300 hodin ročně. Dohoda o provedení práce přitom vedle toho, že zaměstnance nijak nechrání, ani nezakládá účast na nemocenském a důchodovém pojištění. Z odměny, na kterou zaměstnanci vznikne v rámci vztahu založeného dohodou o provedení práce právo, se tak odvádí pouze daň z příjmu.

Dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti se zakládají zvláštní pracovněprávní vztahy odlišné od pracovního poměru. To je samo o sobě v evropském kontextu dosti neobvyklé. Z pohledu ochrany zaměstnance představují pracovněprávní vztahy založené dohodami vztahy silně prekérní, protože zaměstnancům nepřiznávají prakticky žádnou právní ochranu před skončením tohoto pracovněprávního vztahu, zaměstnancům nevzniká právo na dovolenou, atd. Vztahy založené dohodami tedy neposkytují zaměstnancům žádnou jistotu. V rozporu s evropskou legislativou a úmluvami Mezinárodní organizace práce se na tyto pracovněprávní vztahy nevztahuje ani právní úprava pracovní doby a dob odpočinku. V rámci těchto vztahů tedy zhusta dochází například k porušování ustanovení evropské směrnice o některých aspektech pracovní doby pokud jde o přestávky mezi směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu, aj.

Dohoda o provedení práce by podle stávající úpravy měla být uzavírána k vykonání určitého díla, tedy konkrétně určené práce v relativně malém rozsahu. I v současné době tento předpoklad právní úpravy není dodržován, zaměstnanci i na základě dohody o provedení práce vykonávají opakující se pracovní činnost, mnohdy za cenu porušování limitu povoleného rozsahu práce (150 hodin zůstává pouze tzv. na papíře).

Rozšíření přípustného rozsahu až na 300 hodin v roce by tento přístup k využívání dohody o provedení práce ještě prohloubilo a jejím prostřednictvím by tedy bylo ještě více než dosud narušováno pravidlo, podle kterého má zaměstnavatel plnění svých úkolů zajišťovat především zaměstnanci v pracovním poměru. Vytlačování standardních pracovních poměrů dohodami o provedení práce by přitom mělo velmi neblahé důsledky na právní postavení zaměstnanců. Dlouhodobý výkon práce pouze na základě dohody se totiž ani nepřibližuje podmínkám důstojné a dobré práce. Naopak se jedná o vysoce prekérní vztah, který při svém zneužívání hrozí i rozvojem sociálního dumpingu. Z pohledu vlády lze tak zvýhodňování těchto typů pracovněprávních vztahů vnímat jako další útok na obecný sociální a právní standard zaměstnanců při výkonu závislé práce.

V souvislosti s možným zvýšením limitu práce na dohodu o provedení práce nelze opomíjet ani fiskální dopady, neboť odměna z této dohody nepodléhá odvodům na nemocenské ani důchodové pojištění. S tím navíc souvisí, že z pohledu zaměstnanců je tato

skutečnost sice krátkodobě výhodná, zejména pokud na dohodu o provedení práce vykonávají jen nárazové činnosti vedle svého standardního zaměstnání, které jim zajišťuje stabilní příjem a účast v pojistných systémech. Delší dobu trvající práce pouze na základě dohody o provedení práce může ovšem mít pro zaměstnance již ze střednědobého a zejména dlouhodobého hlediska velmi nepříznivé důsledky. Může k nim dojít například v případě, kdy nastane sociální událost, která by měla zakládat nárok na dávky poskytované ze systému nemocenského pojištění, jako je dočasná pracovní neschopnost, těhotenství a následná doba péče o dítě. Absence účasti na důchodovém pojištění se pak může velmi nepříznivě projevit v souvislosti s vznikem nároku na důchod. Na druhé straně lze ovšem jen těžko předpokládat, že ministr financí by si v případě realizace takového opatření nechal ujít možnost dohody o provedení práce podrobit stejnému režimu daní a pojistného, jaký platí pro dohody o pracovní činnosti. To by tuto „flexibilní formu práce“ nepochybně v praxi zrušilo.

ČMKOS ve svém programu odmítá zavádění nedůstojných forem flexibilní práce, které by snižovaly pracovněprávní ochranu zaměstnanců a znemožňovaly slaďování pracovního a rodinného života zaměstnanců. Proto nemůže s prodlužováním rozsahu dohody o provedení práce a s dalším zvýhodňování této prekérní formy výkonu práce souhlasit.

- **Diferenciace odstupného**

Odstupné má sloužit jako kompenzace ztráty zaměstnání při jeho skončení z důvodů majících příčinu v organizaci zaměstnavatele nebo ve ztrátě zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce zapříčiněné pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. V současné době zákoník práce upravuje výši odstupného pro případy skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou na základě organizačních důvodů na straně zaměstnavatele ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance. Dojde-li k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou kvůli ztrátě zdravotní způsobilosti na základě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Koaliční smlouva obsahuje záměr navázat výši odstupného na počet odpracovaných let, tedy na délku trvání pracovního poměru. Návrh, se podle všeho vztahuje k odstupnému, které jen poskytování v souvislosti se skončením pracovního poměru na základě organizačních důvodů. Konkrétně vláda navrhuje, aby zaměstnancům, jejichž pracovní

poměr trval méně než 1 rok, vzniklo právo na odstupné ve výši jediného průměrného výdělku. Při trvání pracovního poměru od 1 do 2 let by se jednalo o dvojnásobek průměrného výdělku a až při trvání pracovního poměru nad 2 roky by zaměstnanci vzniklo právo na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

Pravdou je, že výše odstupného odstupňovaná v závislosti na délce trvání pracovního poměru je ve státech Evropské unie poměrně obvyklá. Proti samotnému tomuto principu tedy ČMKOS nebude nic namítat. Za problematické ovšem považujeme skutečnost, že odstupné ve výši jediného nebo dvou násobků průměrného výdělku nepředstavuje prakticky žádnou kompenzaci ztráty zaměstnání a odstupné by tedy přijetím změny v této podobě přestalo plnit svou funkci. ČMKOS proto rozhodně nebude souhlasit se snižováním výše odstupného pod současné minimum, kterým je trojnásobek průměrného výdělku zaměstnance.

Dále je potřeba vnímat, že odstupňování výše odstupného za 1 či 2 roky trvání pracovního poměru bude motivovat zaměstnavatele k ukončování pracovních poměrů co nejdříve, resp. uzavírání pracovních poměrů na velmi krátkou dobu. V kombinaci s návrhem možnosti uzavírat pracovní poměry na dobu určitou až na 5 let si klademe otázku, zda by konstrukce odstupného za takto krátké pracovní poměry vůbec měla smysl. Zaměstnavatelé již v současné době, kdy mohou uzavřít pracovní poměr na dobu určitou až na 2 roky, této možnosti hojně využívají. Při skončení pracovního poměru na dobu určitou přitom zaměstnanci žádné odstupné nenáleží. Zvláštní úprava odstupného pro pracovní poměr trvající méně než 2 roky je tedy spíše než co jiného alibistické opatření, které bude v praxi uplatňováno naprosto minimálně.

- **Zkrácení výpovědní doby.**

Podle platné právní úpravy skončí pracovní poměr na základě výpovědi po uplynutí výpovědní doby. Její trvání upravuje zákoník práce jako minimálně dvouměsíční s tím, že její běh počíná prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena. Koaliční smlouva hovoří pouze o zkrácení výpovědní doby, aniž by přímo specifikovala, jaké zkrácení má na mysli.

V evropských zemích je poměrně obvyklé, že obdobně jako odstupné i délka výpovědní doby souvisí s předchozí délkou trvání pracovního poměru. K tomu je ovšem třeba dodat, že dvouměsíční výpovědní doba, která se u nás paušálně a bez ohledu na předchozí trvání pracovního poměru uplatňuje, byla důvodem výtky ze strany orgánů Rady

Evropy, podle které Česká republika nedodržuje své závazky plynoucí z Evropské sociální charty. Délka výpovědní doby byla totiž ve vztahu k déle trvání pracovních poměrů shledána jako nepřiměřeně nízká. ČMKOS i z tohoto důvodu rozhodně nebude souhlasit s paušálním snížením délky trvání výpovědní doby. Naopak budeme usilovat o prodloužení jejího trvání v závislosti na délce předchozího pracovního poměru.

- **Uvolnění smluv na dobu určitou**

Trvání pracovního poměru může být podle platné právní úpravy omezeno až na dobu 2 let, neuplatní-li se některý z výjimek uvedených v ustanovení § 39 odst. 3 nebo 4 zákoníku práce. Koaliční smlouva obsahuje návrh, podle kterého by pracovní poměr bylo možné na dobu určitou uzavřít až na 5 let.

V důsledku takovéhoto opatření by došlo k ohromnému růstu nejistoty zaměstnanců. Jednalo by se o jasný sociální dumping. Zaměstnanec, který pracuje, v pracovním poměru na dobu určitou totiž prakticky nemůže počítat se získáním hypotéky nebo jiné větší půjčky, bez ztráty zaměstnání nemá možnost založit rodinu, atd. Prodloužení této doby nejistoty ze stávajících 2 na 5 let by tak mohlo mít velmi negativní sociální a ekonomické následky. Navíc je třeba brát v potaz, že by zaměstnanec byl po dobu 5 let zcela odkázán na libovůli zaměstnavatele, zda s ním prodlouží pracovní poměr či nikoli, čímž by došlo k významnému prohloubení už tak nerovného postavení mezi smluvními stranami pracovního poměru.

Dále je třeba si uvědomit, že při možnosti uzavřít, resp. opakovaně uzavírat (řetězit) pracovní poměr na dobu určitou až na 5 let by celá právní úprava pracovního poměru na dobu určitou vlastně pozbyla smysl. Je otázkou, zda by česká právní úprava ještě odpovídala požadavkům evropské směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou, podle které musí členské státy přijmout vhodná a rozumná opatření k předcházení zneužití možnosti uzavírat pracovní poměr na dobu určitou. V důsledku možnosti uzavírání pracovního poměru na dobu určitou až na extrémně dlouhou dobu 5 let by ke zneužívání a dalším negativním jevům totiž bezpochyby docházelo.

S ohledem na současné podmínky panující na trhu práce, které se odráží i na průměrné délce trvání pracovních poměrů, může navrhované rozvolnění uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou zcela podkopat úpravu pracovněprávních vztahů jako takovou. Lze totiž předpokládat, že by vlastně jen velmi malá část zaměstnanců vstupujících na trh práce vůbec kdy dosáhla uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou, s nímž souvisí důležitá ochranná pravidla jeho rozvazování, odstupné, atd.

Přitom je třeba vnímat také skutečnost, že zaměstnanec pracující pro zaměstnavatele po dobu 5 let je již vyzkoušeným a zkušeným zaměstnancem. ČMKOS proto neshledává jakýkoli rozumný důvod, aby takový zaměstnanec neustále pracoval jen ve vztahu, jehož délka byla omezena určitým datem. Ani v zájmu rozumného zaměstnavatele přece nemůže být, aby zkušený zaměstnanec, se kterým takto dlouhou dobu spolupracoval a investoval do něj, skončil pracovní poměr po 5 letech v důsledku uplynutí sjednané doby.

S možností existence pracovního poměru na dobu určitou až po dobu 5 let proto ČMKOS ostře nesouhlasí. Považujeme takové opatření za nástroj nátlaku zaměstnavatele na zaměstnance a upozorňujeme, že jeho provedení by mělo za následek nárůst sociálního dumpingu a rozvoj extrémně negativních společensko ekonomických jevů.

- **Pružnější pracovní doba**

Koaliční smlouva slibuje zavedení pružnějšího konta pracovní doby a umožnění jejího flexibilnějšího nerovnoměrného rozložení. Vláda tím chce dosáhnout toho, aby mohli zaměstnavatelé lépe využívat pracovní dobu v návaznosti na množství zakázek.

Z pohledu ČMKOS zní tento závazek poněkud rozpačitě. Platná právní úprava totiž umožňuje desítky různých forem organizace pracovní doby a snad maximální flexibilitu jejího rozvrhování přípustnou z hlediska evropské směrnice o některých aspektech pracovní doby. Zaměstnavatelé tedy již v současné době mohou pracovní dobu rozvrhovat velmi pružně s naprosto minimální oznamovací dobou konkrétní podoby rozvržení zaměstnancům. Dosud nezodpovězenou otázkou proto zůstává, co si konkrétně vláda pod závazkem zajistit pružnější pracovní dobu představuje. ČMKOS ovšem rozhodně nebude souhlasit s jakýmkoli navyšováním nejvyššího přípustného rozsahu pracovní doby nad 48 hodin týdně.

Pokud jde o konto pracovní doby, na základě dříve vyslovených požadavků zaměstnavatelů lze předpokládat, že se pod pojmem „zavedení pružnějšího konta pracovní doby užitém v koaliční smlouvě může skrývat snaha prodloužit vyrovnávací období pro rozvržení pracovní doby při kontu nebo snížení výše tzv. stálé mzdy, která je zaměstnancům při uplatnění konta vyplácena, v současnosti ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. Obě tato opatření jsou pro ČMKOS naprosto nepřijatelná. Prodloužením vyrovnávacího období by navíc došlo k porušení směrnice o některých aspektech pracovní doby, která stanoví maximální délku referenčního období pro vyrovnání týdenní pracovní doby na 12 měsíců.

Obecně lze předeslat, že k flexibilní organizaci pracovní doby ČMKOS s ohledem na svůj program, v němž se zavázala bránit uplatňování flexibilních forem organizace práce a pracovní doby, které nebudou respektovat základní principy bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, standardy slušné práce a sociálního zabezpečení, zejména ty, které vedou k neopodstatněnému prodlužování pracovní doby, zhoršování podmínek odměňování za vykonanou práci a zkracování doby odpočinku, bude přistupovat s velkou obezřetností.

BLOK III.

K SOUVISEJÍCÍM A AKTUÁLNÍM OTÁZKÁM PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

KOMPARATIVNÍ POZNATKY O POLSKÉ A NA SLOVENSKÉ ÚPRAVĚ VZTAHU OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU A ZÁKONÍKU PRÁCE

Martin Štefko*

ÚVOD

Klíčovým tématem této konference bylo hledání míry uplatnění flexibility v pracovním právu.[117] Zpružněním pracovního práva je myšleno zpravidla zintenzivnění smluvní volnosti, posílení soukromoprávních či občanskoprávních prvků v pracovním právu. Jedním ze způsobů, kterým v České republice dochází (poprvé po roce 1989)[118] k intenzivnímu pronikání občanského práva do práva procesního je subsidiární působnost občanského zákoníku.

V této souvislosti je nutno výslovně konstatovat, že konstituování pracovního práva jako samostatného právního odvětví nikdy neznamenalo úplnou izolaci tohoto právního odvětví od ostatních odvětví práva. Pracovní právo si vždy zachovalo velmi úzký vztah zejména k právu občanskému. Jednou z příčin je skutečnost, že řada institutů pracovního práva bylo ustaveno na podkladě či přímo dle podoby institutů občanského práva.[119] Za pozůstatek mateřského postavení občanského práva vůči právu pracovnímu je považována

* Autor tento článek vytvořil v rámci postdoktorského projektu „Analýza principu delegace a subsidiarity ve vztahu pracovního práva k právu občanskému“ (identifikační kód 407/09/P028) za finanční podpory přidělené GA ČR

[117] Autor upřednostnil pojem flexibilita před flexicuritou, protože flexicurita není a obsahově ani nemůže být omezen pouze na pracovní právo. K posilování ochrany sice může dojít též v rámci pracovního práva, primárně je k tomuto účelu předurčeno právo sociálního zabezpečení. Bohužel též v českém právu sociálního zabezpečení dochází v poslední době spíše k privatizaci sociálních rizik.

[118] K ústavnosti koncepce odtrženosti pracovního a občanského práva se po roce 1989 vyjádřil Ústavní soud v několika soudních rozhodnutích. Nejprve Ústavní soud tuto koncepci v nálezu ÚS sp. zn. I.ÚS 27/96 s výhradami akceptoval. Opětovně byla otázka subsidiární působnosti občanského zákoníku v pracovním právu otevřena nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., bod 199 a 209 a násl. Se změnou svých názorů se Ústavní soud výslovně vypořádal až ve dvou nálezech z května a srpna roku 2008. V nálezu sp. zn.II. ÚS 531/06 Ústavní soud konstatoval, že nikdy neakceptoval doktrínu izolovanosti pracovního práva, resp. jeho nezávislosti na právu soukromém.

[119] Srov. Zieliński, T.: Prawo pracy, Zarys systemu, Cześć I. Ogólna, str. 140 či Florek, L. a kol.: Kodeks Pracy, kometarz, str. 1412 (autor oddílu A. Kijowski)

právě subsidiární působnost občanského práva v právu pracovním.[120] Tato subsidiární působnost znamená, že všude tam, kde některou speciální soukromoprávní (ať osobní či majetkovou) otázku spadající do pracovního práva neřeší speciální pracovněprávní předpis, použije se podpůrně k jejímu řešení (tj. subsidiárně platí) obecný předpis práva občanského.[121] K subsidiární aplikaci dochází v případě, kdy speciální předpis záměrně určitou otázku neřeší, stejně jako v případě tzv. nezamýšlených mezer ve speciální právní úpravě.

S jinou úpravou vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce přišel český zákonodárce v roce 2006. Jednalo se o princip delegace, v jehož důsledku se ustanovení občanského zákoníku použily v rozsahu působnosti zákoníku práce pouze v těch případech, kdy to zákoník práce výslovně připouštěl. Český čtenář je jistě seznámen s následným negativním osudem této koncepce. Snahy o jinou či lépe řečeno specifickou úpravu vztahu občanského a pracovního práva však nejsou jen českým specifikem. Vhodným příkladem je náš severní soused – Polsko, který kromě geografické blízkosti má s Českou republikou společnou též komunistickou minulost. Pro zajímavost lze zmínit, že princip delegace byl upraven v určitém rozsahu v polském zákoníku práce již v roce 1974. Též Slovensko se po osamostatnění v roce 1993 vydalo specifickou cestou a upravilo vztah občanského zákoníku k zákoníku práce svébytným způsobem.

Cílem tohoto článku je zprostředkovat zahraniční zkušenosti s úpravou vztahu občanského a pracovního práva. Vzhledem ke geografické blízkosti (oba státy jsou sousedy České republiky), společné historii a v případě Slovenska též velmi podobným právním předpisům by se tyto zkušenosti totiž mohly stát cenným zdrojem inspirace při nové „flexibilnější“ úpravě vztahů českého občanského a pracovního práva.

I. POLSKO

Polské právo má kodifikovanou úpravu v občanském i pracovním právu. Polská doktrína při přípravě zákoníku práce nepřijala tezi o úplném oddělení občanského a pracovního práva.[122] Nicméně diskuze o podobě vztahu obou kodexu vždy probíhaly[123] a

[120] Viz Zieliński, T.: Prawo pracy, Zarys systemu, Cześć I. Ogólna, str. 141.
[121] Viz Knappová, M. Švestka, J. a kol.: Občanské právo hmotné, díl I., str. 51.
[122] Zastánci popírající právo soukromé a veřejné a argumentující v užší pojetí občanského prava však i zde existovali. K srvo. Např. Radwański, Z.: Miejsce prawa rodzinnego w systemie prawa, Państwo i Prawo 1/2008, str. 11 a 12.
[123] Heinrich, Z; Klosiewicz, P.: Kilka uwag na temat stotunku przysłego kodeksu pracy do kodeksu ciwilnego, P.P. č. 8-9/1990, str. 360.

probíhají i nyní. Obě odvětví práva, resp. kodexy také vždy byly a jsou i dnes úzce provázány. Polský zákoník práce a další pracovněprávní předpisy počítají s užitím občanskoprávní úpravy, a to převážně na principu subsidiarity občanského zákoníku.

1. Historický exkurz

Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce je v současné době upraven v čl. 300 polského ZPr. Historicky této úpravě předcházela regulace v čl. 446 zákona o závazcích z 1933 (dále „k.z.“)[124] a následně čl. XII zákona č. 94 z 24. dubna 1964 nazvaném Przedpisy wprowadzające kodeks cywilny (dále „p.w.k.c.“).[125] Čl. 446 z.k. zakotvil subsidiární působnost ustanovení hlavy XI. oddílu prvního k.z. vůči zvláštním pracovněprávním předpisům. Hlava XI. k.z. upravovala Smlouvy o poskytování služeb a oddíl první se týkal pracovní smlouvy. Obecné úpravy v k.z. se použilo, pokud zvláštní předpisy upravující určitou skupinu zaměstnanců neobsahovaly zvláštní úpravu (princip subsidiarity). Toto ustanovení se týkalo jak zvláštních pracovněprávních předpisů již existujících, tak těch, které budou teprve vydány.[126] V odborné literatuře byl, a to i v době po roce 1945, čl. 446 k.z. chápán jako ustanovení potvrzující vliv občanského práva na právo pracovní.

Úvahy o osamostatnění pracovního práva po vzoru sovětského práva byly odmítnuty se zřetelem k odlišnostem polského a sovětského práva, zejména s odkazem na platnou polskou právní úpravu.[127] Přesto byl současníky vnímán proces vzdalování pracovního práva právu občanskému. Civilistický přístup se ukazoval být nevhodný v případě úpravy právních činností, konkrétně úpravy neplatnosti právních úkonů či smluvní volnosti. Do přijetí zákoníku práce však nebylo možno zvolit jiné řešení, než ponechat v omezeném rozsahu v účinnosti dosavadní úpravu.[128]

---

[124] Kodeks zobowiązań (Dz. U. Nr 82, poz. 598).

[125] Pro pochopení souvislostí je nutno stručně uvést několik historických údajů. Po zániku polského státu na konci 18. století platilo na původním polském území německé právo (v německém záboru), rakouské právo (v oblasti rakouského záboru), právo ruské (ruský zábor) a dále právo francouzské (od roku 1809 ve Varšavském knížectví). Po znovunabytí samostatnosti byla zřejmá neudržitelnost nastalé situace, a proto Sejm ihned svolal kodifikační komisi s cílem přípravy polských kodexů (tj. polského práva). Do vypuknutí II. Světové války se nepodařilo připravit polský občanský zákoník, byl schválen pouze dle švýcarského vzoru Kodeks zobowiązań a Kodeks Handlovy. Zbývající části civilního práva nebyly sjednoceny.

[126] Čl. 446 k.z. v originále: „Jeżeli dla pewnej kategorji pracowników istnieje lub wydana będzie szczególna ustawa, regulująca stosunek pracy, przepisy działu niniejszego stosuje się jedynie w przedmiotach, ustawą szczególną nie objętych.“ K.z. je dostupný např. na adrese http://www.legeo.pl/prawo/dziennik-ustaw-1933/82/598/ (Cit.: 12.8.2010).

[127] Srov. Jackowiak, C.: Przydatność instytucji prawa cywilnego w prawie pracy, str. 21.

[128] Což ostatně bylo navrhováno již při přípravě občanského zákoníku v roce 1954.

Dle zmiňovaného čl. XII odst. 1 p.w.k.c. platilo, že občanský zákoník neruší (zvláštní) pracovněprávní předpisy.[129] Odst. 2 čl. XII p.w.k.c. stanovil, které předpisy zůstávají v účinnosti do doby vydání příslušných předpisů. zákoníku práce, činil tak jejich výslovným vypočtením. Odstavec 3 předmětného článku pak upravil, že v případech neupravených v předpisech vypočtených v odst. 2 se na pracovněprávní vztahy přiměřeně aplikují ustanovení občanského zákoníku, ledaže nejsou v souladu se zásadami pracovního práva.[130] Odst. 3 čl. XII pak dále výslovně vypočetl, která ustanovení občanského zákoníku jsou v pracovněprávních vztazích nepoužitelná.

Čl. XII odst. 2 a 3 byly zrušeny čl. IV odst. 1 bodem 18 zákona z 26 června 1974 – Uvozovacím zákonem k zákoníku práce.[131] S většími změnami byl čl. XII odst. 3 převzat novým polským ZPr a vtělen do ust. § 300.

2. Princip subsidiarity v platném zákoníku práce

Ust. § 300 polského ZPr stanoví, že se v případech neupravených předpisy pracovního práva na pracovněprávní vztah použije přiměřeně ustanovení občanského zákoníku, pokud tato ustanovení neodporují zásadám pracovního práva.[132] Čl. 300 polského ZPr nevypočítává konkrétně, která ustanovení polského občanského zákoníku jsou v pracovním právu použitelná, pouze obecně konstituuje možnost použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Více konkrétní odkaz na úpravu občanského práva obsahuje čl. 291 odst. 3 polského ZPr. Dle cit ustanovení platí, že pokud zaměstnanec úmyslně způsobil škodu vztahuje se na promlčení nároku na náhradu škody úprava obsažená v polském občanském zákoníku (jde tak o případ delegace).

Občanský zákoník je prohlášen za obecný předpis, nicméně vztah obou kodexů je řešen výslovně v polském ZPr. Občanský zákoník se tak použije pouze v rozsahu upraveném v polském ZPr a to při splnění následujících podmínek:

- jedná se o pracovněprávní vztah,
- případ (skutková podstata) není upravena ani v polském ZPr, ani v jiných pracovněprávních předpisech. To znamená, že se nesmí jednat o situaci, kdy

[129] Toto ustanovení mimochodem platí dodnes.
[130] Příkladem rozporu se základními zásadami pracovního práva je neplatnost právního úkonu pro nedostatek písemné formy či nemožnost rozšířit odpovědnost dlužníka nad rámec úpravy dle ust. § 473 odst. 1 polského občanského zákoníku.
[131] Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (Dz. U.Nr 24, poz. 142 z późn.).
[132] V originále: „Zgodnie z tym przepisem, w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.“

zákonodárce cíleně neupravil danou skutkovou podstatu[133] či se nejedná o úpravu komplexní.[134] Jedná se tedy o mezeru v právu ve smyslu platného práva (de lege lata), nikoliv z hlediska efektivity či účelnosti (de lege ferenda). Nesmí se ani jednat o pouhou dílčí úpravu, kdy zákonodárce očekává, že k této úpravě při aplikaci přistoupí jiná ustanovení pracovněprávních předpisů či o úpravu, kdy lze mezery vyplnit analogickým použitím jiného ustanovení pracovněprávního předpisu;[135]

- případ (skutkovou podstatu) je možno řešit s použitím ustanovení občanského zákoníku, a takové řešení nutné pro naplnění smyslu pracovněprávního vztahu, pro řádné fungování tohoto vztahu.[136] Aplikaci občanského zákoníku nelze odůvodnit pouze poukazem na kvalitnější úpravu v občanském zákoníku;[137]
- aplikovatelná jsou v pracovním právu pouze ta ustanovení občanského zákoníku, která nejsou v rozporu se základními zásadami pracovního práva, tak jak jsou upraveny v oddíle II a IIa části první polského ZPr, a s ostatními zásadami pracovního práva, které lze dovodit z ostatních ustanovení polského ZPr (např. hospodářské riziko, viz čl.81, 117 odst. 2 a 237^1 odst. 2 polského ZPr);
- ustanovení občanského zákoníku je nutno aplikovat přiměřeně se zřetelem ke specifikům pracovního práva. V důsledku přizpůsobování může dojít též k jejich rozšíření či zúžení.

Na rozdíl od svého předchůdce (tj. čl. XII odst. 1 p.w.k.c.) ust. § 300 polského ZPr. umožňuje aplikaci občanského zákoníku v případech neupravených (zvláštními) pracovněprávními předpisy. Předchozí úprava v čl. XII odst. 1 p.w.k.c. počítala se subsidiární působností pouze vůči jmenovitě uvedeným občanskoprávním předpisům.

---

[133] Příkladem může být absence úpravu z důvodu snahy nezhoršit postavení zaměstnance.

[134] Identifikace komplexních úprav je především úkolem judikatury. Z celé řady soudnich rozhodnutí k tomuto tématu lze zmínit následující rozhodnutí, které označily za komplexní úpravu určitého institutu pracovního práva: úprava náhrad náležejících zaměstnanci v případech vzniku, skončení či zániku pracovního poměru (rozsudek Odvolacího soudu ve Warszawie z 15.1. 1998, III Apa 80/97, Apel. Warszawa 1999, nr 1, poz. 1 či OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 544); neplatného skončení pracovního poměru (rozsudek Odvolacího soudu v Białymstoku, I ACa 340/98 (OSA 1999, nr 4, poz.17, s.45) a výše odměny za výkon práce (rozsudek NS z 8. října 1996, II PRN 90/96 (OSNAPiUS 1997, nr 12, poz. 212).

[135] Bury, B.: Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przedpisów księgi III Kodeksu cywilnego, str. 2.

[136] Viz Nycz, T.M.: Kodeks pracy a Kodeks cywilny (przyczynek do dyskusji), publikovaný na http://www.prawo-pracy.pl/Kodeks_pracy_a_Kodeks_cywilny-a-208.html (Cit.: 3.2.2009). Aplikace občanského zákoníku tak musí vést k dosažení koncepčně lepšího řešení než jeho neaplikace.

137 Viz Liszcz, T.: Prawo pracy, str. 42.

Známým souvisejícím problémem je otázka, zda se subsidiarita polského občanského zákoníku vztahuje nejen na ustanovení regulované soukromoprávní metodou, ale též veřejnoprávní metodou úpravy. Z přirozené povahy věci plyne, že občanský zákoník se může uplatnit pouze v případě soukromoprávních ustanovení ZPr, i když odborná literatura tenduje širšímu výkladu toho, co má soukromoprávní povahu v pracovním právu. Za soukromoprávní se považují základní a doplňkové pracovněprávní vztahy (závazky).[138]

Spornou je otázka, zda se princip subsidiarity uplatní výlučně vůči individuálním pracovněprávním vztahům, či zda jsou ustanovení občanského zákoníku subsidiárně platná též v právu kolektivním. Zastánci prvního názoru[139] se opírají o dikci čl. 300 polského ZPr, který se výslovně o právu kolektivním nezmiňuje. V cit. ustanovení je obsažena formulace „przepisami prawa pracy do stotunku pracy" (ustanovení vztahujícími se na pracovněprávní vztah) a do tohoto pojmu se úprava závazkového kolektivního práva tradičně nezahrnuje.[140] Naopak L. Florek[141] je toho názoru, že obecném smyslu „stotunek pracy" zahrnuje též kolektivní pracovní právo a to včetně úpravy kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv.

Subsidiární použití ustanovení občanského zákona závisí na tom, že jejích aplikace neodporuje zásadám pracovního práva (např. založení odpovědnosti zaměstnance bez ohledu na zavinění). Odkaz na zásady je dle některých autorů obsažen již při příkazu aplikovat občanské právo přiměřeně.[142] Zatímco čl. XII odst. 3 p.w.k.c. přikazoval použití ustanovení občanského zákoníku, ledaže by to nebylo v souladu se zásadami pracovního práva, ust. § 300 polského ZPr podmiňuje použití občanského zákoníku tím, že neodporují zásadám pracovního práva. Praktický význam rozdílu mezi oběma přístupy je však sporný.

Zásady pracovního práva jsou vymezeny v polském ZPr jednak výslovně jako tzv. *podstawowe zasady prawa pracy* (základní zásady pracovního práva), jednak se dovozují z obsahu některých norem tohoto kodexu.[143] Základní zásady pracovního práva jsou vymezeny v ust. § 10 až 18 polského ZPr. Ust. § 10 odst. 1 polského ZPr upravuje zásadu svobodného výběru práce, odst. 2 cit článku upravuje povinnost státu upravit minimální výši

[138] Viz Florek, L. a kol.: Kodeks Pracy, str. 1413 (autor oddílu A. Kijowski).
[139] Viz LISZCZ, T.: Prawo pracy, str. 42.
[140] Viz Bury, B.: Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przedpisów księgi III Kodeksu cywilnego, str. 2.
[141] Florek, L.: Umowny charakter ukradu zbiorowego pracy, PiP 1997, č. 7, str. 24.
[142] Viz Heinrich, Z; Klosiewicz, P.: Kilka uwag na temat stotunku przysłego kodeksu pracy do kodeksu ciwilnego, P.P. č. 8-9/1990, str. 363.
[143] Viz Szubert, W.: Zarys prawa pracy, str. 65. Srov. Též Kaczyński, L.: Telacka między podstawowymi zásadami prava a zásadami prawa pracy w rozuminu art. 300 k.p. według koncepci profesora Czedława Jackowiaka, str. 10.

odměny za práci (zobecněně tedy zásadu odměny za práci), odst. 3 cit. článku je vykládán jako zásada plné a efektivní zaměstnanosti a ochrana před skončením pracovního poměru.[144] Čl. 11 polského ZPr stanoví zásadu svobody práce. Ke vzniku pracovněprávního vztahu, úpravě pracovních podmínek a pracovního místa je tak třeba souhlasu zaměstnavatele a zaměstnance. Tato zásada se přitom nevztahuje pouze na vznik pracovního poměru pracovní smlouvu, ale též na ostatní způsoby vzniku pracovního poměru.[145] Čl. 11^1 polského ZPr upravuje princip ochrany důstojnosti a jiných osobních práv zaměstnance, čl. 11^2 zásadu rovnosti práv a zásadu rovného zacházení a čl. 11^3 zákaz diskriminace. Čl. 14 polského ZPr upravuje právo na odpočinek, čl. 15 povinnost zaměstnavatele na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,[146] čl. 16 povinnost péče o zaměstnance[147] a čl. 17 povinnost umožnění zvyšování kvalifikace zaměstnancům.[148] Čl. 18 polského ZPr upravuje zásadu „privilegovaného" postavení zaměstnance. Jedná se o tradiční zásadu, která byla zmíněna již v předpisech o pracovní smlouvě z roku 1928.[149] Jde o zákaz zhoršení postavení zaměstnance, snížení úrovně ochrany garantovanému předpisy pracovního práva. Čl. 18 odst. 1 polského ZPr stanoví, že ujednání obsažená v pracovní smlouvě či jiných právních úkonech, které zakládají pracovněprávní vztah, nemohou upravovat pracovní podmínky pro zaměstnance méně výhodně než obecně závazné pracovněprávní předpisy. Ujednání v pracovních smlouvách či jiných úkonech zakládajících pracovněprávní vztah, které sjednávání pracovní podmínky méně výhodně pro zaměstnance, jsou dle čl. 18 odst. 2 polského ZPr neplatné. Namísto nich je třeba aplikovat pracovněprávní předpisy. Pokud ujednání ve pracovních smlouvách či jiných právních úkonech zakládajících pracovněprávní vztah odporují zásadě rovného zacházení, jsou neplatné. Namísto nich se aplikují příslušné pracovněprávní předpisy a v případě jejich neexistence se přiměřeně aplikují ujednání, které nemají diskriminující povahu.

[144] V původní podobě toto ustanovení výslovně zmiňovalo právo obyvatele Polské lidové republiky na práci.
[145] Viz Szubert, W.: Zarys prawa pracy, str. 56.
[146] Jádrem zásady je plná odpovědnost zaměstnavatele za ochranu života a zdraví zaměstnance v procesu práce.
[147] Povinnost zaměstnavatele dbát o bytové, sociální a kulturní potřeby zaměstnanců. Povinností zaměstnavatele není potřebám zaměstnanců zcela vyhovět, např. zajištěním bytu, ale zaměstnavatel je povinen být pouze nápomocen uspokojení těchto potřeb. Právní předpisy však v určitých případe stanoví též konkrétní povinnosti v zájmu realizace této zásady. To je případ povinného vytváření sociálního fondu u zaměstnavatele s více než 20 zaměstnanci.
[148] Zásada není konkretizována v zákoně ale v prováděcí předpisech.
[149] Viz Szubert, W.: Zarys prawa pracy, str. 57.

Nejedná se však o příkaz vykládat nejasnosti v smluvní či jiné úpravě ku prospěchu zaměstnance.[150] Čl. 18^1 polského ZPr upravuje dále svobodného sdružování zaměstnanců i zaměstnavatelů a čl. 18^2 zásadu spoluúčasti zaměstnanců na řízení podniku zaměstnavatele.

Mezi další zásady bývá řazena povinnost dodržovat pracovní kázeň, zásada osobního výkonu práce, zákaz přenášená hospodářského rizika na zaměstnance, právo na odpočinek, právo na přiměřenou odměnu za práci. Prostě to tvoří základní znaky výkonu závislé práce.[151]

Přístup zákonodárce neopakovat v občanském zákoníku instituty (úpravu) práva občanského má výjimku v čl. 8 polského ZPr, a to s ohledem na velký význam tohoto institutu. Čl. 8 polského ZPr zakazující zneužití výkonu práva má stejné znění jako čl. 5 polského občanského zákoníku, předmětné ustanovení zakazuje takový výkon práva, který by byl v rozporu se společensko-hospodářským významem práva či s dobrými mravy. Takový výkon práva nepožívá ochrany.

Na základě ust. § 300 polského ZPr se použijí především ustanovení knihy první občanského zákoníku (vymezení fyzických a právnických osob, vymezení závazků, úprava právního jednání, vad vůle, počítání času, výklad právních úkonů). Subsidiárně se uplatní občanský zákoník, nikoliv jiné občanskoprávní předpisy.[152] Nicméně subsidiární působnost občanského zákoníku vůči jiným pracovněprávním předpisům se v případě mezer v právu dovozuje per analogiam.[153]

[150] Polský ZPr upravuje v čl. 9^1 odst. 1 až 4, 23^{1a} a 241^{27} též možnost sjednání dočasného zhoršení postavení zaměstnance. Cílem těchto úprav je dočasným částečným či úplným uvolněním zaměstnavatele od aplikace ustanovení kolektivních smluv, pracovních smluv či vnitřních předpisů (neboli dočasným snížením ceny práce) předejít celkovému skončení výroby a propuštění všech zaměstnanců. K dočasné (tj. až tříleté) výjimce z aplikace kolektivních smluv či vnitřních předpisů dle čl. 9^1 polského ZPr potřebuje zaměstnavatel dohodu s odborovým orgánem, resp. jiným reprezentantem zaměstnanců. Tato výjimka se netýká ustanovení obsažených přímo v obecně závazných právních předpisech. Čl. 23^{1a} polského ZPr umožňuje sjednat obdobné účinky pro zaměstnavatele s méně než 20 zaměstnanci, které neváže žádná kolektivní smlouva. Tito zaměstnavatelé se mohou se zaměstnanci dohodnout na dočasné neaplikaci výhodných ujednání z pracovních smluv, které byly sjednány s těmito zaměstnanci. Čl. 241^{27} polského ZPr umožňuje zaměstnavateli se vyvázat z aplikace kolektivní smlouvy vyššího stupně na dobu až tří let.

[151] Viz Florek, L.; Zieliński, T.: Prawo pracy, str 16.

[152] Zieliński, T.: Prawo pracy, Zarys systemu, Cześć I. Ogólna, str. 142.

[153] Viz Jedliński, A; Kaczyński, L.: Zagadnienie prawne umów zawieranych przez Spółdzielcze Kasy Oszczędnościowo-Kredytowe z pracodawcami in PiP 1998, č. 8, str. 79.

II. SLOVENSKO

1. Historický exkurz

V 19. století, kdy bylo Slovensko součástí Uherska, byl hlavním pramenem práva právní obyčej, i když postupně docházelo k rozšíření zákonné úpravy. Významným mezníkem pro pracovní právo byly tzv. Wildnerovy zákony o obchodě, zejména zákonný čl. XVI/1840 o obchodnících a zákonný čl. XVII/1840 o právních poměrech v továrnách.[154] V letech 1859 až 1861 platil na území Slovenska též rakouský živnostenský řád č. 227/1859 ř.z. Po Judexkuriální konferenci v roce 1861 došlo pro oblast pracovního práva k obnově zákonných článků z roku 1840, které byly doplněny normami všeobecného (obyčejového) závazkového práva.[155] Po roce 1867 došlo k masovému přijímání speciálních úprav pro jednotlivé pracovní činnosti (např. zákonný čl. XIII/1876 o úprave pomeru medzi čeľaďou a gazdom, o poľnohospodárskuch robotníkoch a nádenníkoch či zákonný čl. XXVIII/1900 o lesných robotníkoch). Právní úprava jako celek tak zůstala roztříštěná, velmi kasuistická a mezerovitá. Tento stav podnítil úvahy nad kodifikaci úpravy soukromého práva. Návrh uherského občanského zákoníku z roku 1900, který mimo jiné obsahoval též definici pracovní smlouvy, však nebyl nakonec schválen.

Vývoj slovenského pracovního práva byl dále poznamenán společnou historií s českými zeměmi. Nový společný stát Čechů a Slováků se pokusil překonat dualismus právní úpravy v českých zemích na jedné straně a na Slovensku a Podkarpatské Rusi na straně druhé. Nejprve se tak dělo především tzv. suchou cestou, tj. judikaturou. K sjednocení občanskoprávní úpravy významně napomohl zákon č. 244/1922 Sb.z. a n., ktorým sa všeobecne upravujú právné pomery medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi. Zákon č. 244/1922 Sb.z. a n. obsahoval všeobecnou úpravu služební smlouvy, která byla téměř totožná s ust. § 1151 až 1164 OZO.[156] Stejně jako v případě OZO i zákon č. 244/1922 Sb.z. a n. v plném rozsahu aplikoval pouze na služební poměry neupravené zvláštními zákony, dřívějšími i později vydanými. Vůči těmto zvláštním zákonům byl zákon č. 244/1922 Sb.z. a n. považován za obecný předpis subsidiárně

[154] Blíže Baranová, H. a Schronk, R.: Pracovní právo, 2007, Sprint, str. 45 a násl.

[155] Srov. Laclavíková, M.: Modernizaci právního poriadku a počitky pracovnoprávnej úpravy (V7voj pracovného zákonodarstva na našom území do roku 1918) in Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., str. 39.

[156] Součástí československého právního řádu se na základě čl. 2 zákona ze dne 28. října 1918, č. 11 Sb. z. a n. (tzv. recepční zákon) stal též ABGB. Ten od 28. října 1918 platil jako tzv. československý obecný občanský zákoník (dále „Obecný občanský zákoník“ nebo OZO).

platný.[157] Tento vztah byl výslovně konstatován v ust. § 100 odst. 2 živnostenského zákona (zákon č. 259/1924 Sb. z. a n.) a v ust. § 54 zákona o súkromných zaměstnancích (zákon č. 154/1934 Sb. z. a n.).

Pomineme-li další vývoj v době existence společného státu, který zejména vedl k vytvoření (prvního) československého zákoníku práce, je možno se přesunout do období po roce 1993, kdy došlo k osamostatnění Slovenska.

2. Princip subsidiarity v platném zákoníku práce

Slovenské pracovní právo bylo kodifikováno v zákoníku práce č. 311/2001 Z.z., který nabyl účinnosti 1. dubna 2002. Při přípravě zákoníku práce se stejně jako v jiných zemích diskutovaly různé podoby jeho vztahu k občanskému právu.[158] Jednou z variant, která se opakovaně vrací, přes odpor některých odborníku pracovního práva, je úprava pracovní smlouvy v občanském zákoníku či úprava vztahu k zákoníku práce ve speciálním ustanovení občanského zákoníku.

Vztah slovenského občanského zákoníku a zákoníku práce byl nakonec upraven v ust. § 1 odst. 3 slovenského ZPr a s účinností od 1. srpna 2007 v § 1 odst. 4 slovenského ZPr. Předmětná ustanovení do 31. 12. 2008 postupně shodně stanovila, že *pokud tento zákon v první části neupravuje jinak, vztahuje se na to tyto právní vztahy občanský zákoník*.“[159] Vztah občanského zákoníku k zákoníku práce tak byl upraven na principu subsidiarity.

Subsidiarita občanského zákoníku se měla dle výkladů doktríny vztahovat pouze na část první ZPr, která je nazvána „Všeobecná ustanovení“ a obsahuje v ust. § 1 až 40 úpravu např. působnosti zákoníku práce, statusových otázek, zákazu diskriminace, řešení sporů, právních úkonů, neplatnosti právního úkonu, smlouvy, zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů, přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, počítání času či doručování.[160] Nicméně v praxi se aplikace občanského zákoníku prosadila též v případě zvláštní části zákoníku práce. Proto došlo od 1. ledna 2009 k novelizaci předmětného ustanovení slovenského ZPr. Nová dikce zní: „*Ak tento zákon v prvej časti, neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka*.“ Výslovně je upravena subsidiární působnost pouze k první (obecné) části zákoníku práce.

[157] Viz Rouček, F.; Sedláček, J. a kol.: Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a Podkarpatské Rusi, sv. V., str. 216.
[158] Viz např. Schronk, R.: Reforma pracovního práva na pokračování, Justičná revue, č. 4, str. 472.
[159] V originále: „Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník.“
[160] Viz Barancova, H. Zákoník práce, str. 73.

Pod souslovím „tyto právní vztahy“ je nutno rozumět individuální pracovněprávní vztahy, neboť slovenský ZPr upravuje dle svého ust. § 1 odst. 1 právě pouze tento typ pracovněprávních vztahů.

Subsidiární aplikace občanského zákoníku není explicitně omezena zásadami pracovního práva. Přesto nelze jejich existenci ignorovat, i když po historických zkušenostech se část odborné obce staví k možnostem přesného legislativního vymezení základních zásad pracovního práva spíše negativně.[161] Slovenský ZPr vymezuje základní zásady v úvodních 11 článcích: čl. 1 deklaruje právo na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti zaměstnanosti a dále též zákaz diskriminace, čl. 2 upravuje zásadu podmínku souhlasu zaměstnance ke vzniku pracovněprávních vztahů, povinnost výkonu práv a povinností v souladu s dobrými mravy, zákaz zneužitá výkonu práce; čl. 3 reguluje právo na mzdu, právo na zajištění BOZP a právo na odpočinek; čl. 4 upravuje právo na poskytování informací a právo zaměstnanců k předkládání návrhů; čl. 5 deklaruje povinnost plnit řádně své povinnosti; čl. 6 upravuje zásadu rovného zacházení a právo žen na zvláštní pracovní podmínky; čl. 7 upravuje právo mladistvých na zvláštní pracovní podmínky; čl. 8 povinnost zaměstnavatelů činit opatření v zájmu ochrany života a zdraví zaměstnanců; čl. 9 deklaruje právo na soudní ochranu a ochranu před postihy za obranu práv; čl. 10 stanoví právo na kolektivní vyjednávání a čl. 11 upravuje právo zaměstnavatele na shromažďování osobních údajů zaměstnanců.

Se subsidiárním použitím občanského zákoníku se počítá též v budoucnu v souvislosti s rekodifikačními pracemi. Subsidiární platnost občanského zákoníku upravoval např. návrh nového občanského zákoníku předložený do slovenské Národní Rady v I. volebním období.[162] V současné době došlo již k třetímu pokusu o rekodifikaci občanského práva. V této souvislosti se opět diskutuje vztah obou zákoníků. Stanovisko předních představitelů oboru pracovního práva je prosazení principu subsidiarity s tím, že zákoník práce, jako speciální zákon, bude obsahovat úpravu odlišností od obecného soukromoprávního kodexu.[163]

[161] Např. v ZPr z 1965, který byl jinak ve své době považován za zdařilé dílo, je zákonodárci vytýkána absence koncepčního přístupu, přílišná obecnost, nejasná formulaci či záměna některých zásad za pouhé konstatování ekonomických skutečností. Viz WITZ, K. a kol. : Československé pracovní právo, str. 69 (Witz).

[162] Viz Eliáš, K. a kol.: Občanský zákoník, 1. sv., str. 18.

[163] Viz Barancová, H.; Hodláková, I.; Lacko, M.; Matlák, J.; Olšovská, A.; Skičková, D.; Toman, J.: Pracovné právo v Európskej perspektivě, str. 24 a 25.

III. ZÁVĚR

Jak polská, tak slovenská úprava počítá se subsidiárním použitím občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. V polské úpravě se obecná část k.z. stala a později v podobě obecné části polského občanského zákoníku) i zůstala obecnou částí pracovního práva.[164] Slovenská doktrína se k této koncepci vrátila v několika krocích po přijetí slovenského Zákonku práce. I v tomto případě se na pracovněprávní vztahují všeobecná ustanovení občanského zákoníku.

Vedle principu subsidiarity úpravu zná polská úprava též princip delegace, kdy polský ZPr či jiný pracovněprávní předpis přímo odkazuje na konkrétní ustanovení občanského zákoníku a dožaduje se jeho aplikace. Jde konkrétně o čl. 291 odst. 3 polského ZPr, který v případě, že zaměstnancem úmyslně způsobil škody, odkazuje u promlčení nároku na náhradu škody na úpravu v polském občanském zákoníku. Dle poznatků (polské) doktríny je výslovný odkaz na místě zejména tehdy, pokud by pracovněprávní předpisy pouze doslovně opakovaly občanskoprávní úpravu, jde vlastně o legislativní techniku umožňující předejít opakování totožných ustanovení ve více zákonech.[165] Zieliński, přední polský autor věnující se této problematice, šel však při úvahách o podobě zákoníku práce dále. Jeho myšlenka na spojení kodifikace pracovního práva, která v té době v Polsku probíhala, s úkolem překonat „blanketní odkaz“ na občanský zákoník nelze nesrovnávat s ambicemi českého zákonodárce.[166] Využití zásad pracovního práva jako limitů pro aplikaci občanského práva vidí jako prozatímní právě do doby vydání zákoníku práce.[167] Právě nejasnost vymezení základních zásad pracovního práva vedle ke kritice subsidiární působnosti občanského práva či zákoníku i u jiných autorů. Navzdory nejasnostem v příkazu přiměřené aplikace a přes předpokládané „upozadňování“ subsidiární aplikace občanského práva (v důsledku kodifikace pracovního práva), bylo však polskou doktrínou realisticky konstatováno, že žádný zákonodárce není schopen zcela a bezezbytku předvídat všechny faktické situace.

[164] Srov. Jackowiak, C.: Przydatnošć instytucji prawa cywilnego w prawie pracy, str. 20.
[165] Příkladem takového opakování je ust. § 7 a 8 polského ZPr odkazující na ust. § 4 a 5 polského občanského zákoníku.
[166] Zákoník práce by dle něj měl činit odkazy více konkrétní, delegovat oddíly či pododdíly občanského zákoníku, jejichž aplikace by doplnila úpravu zákoníku práce. Nevzdává se však ani subsidiární působnosti občanského zákoníku, která by měla být upravena v obecných ustanoveních zákoníku práce a přirozeně doplňovat aplikaci delegovaných ustanovení občanského zákoníku. Subsidiárně použitelná jsou však dle Zieliňského jen ta ustanovení občanského zákoníku, které lze převzít bez jakýchkoliv změn. Modifikace občanského práva pro použití v pracovněprávních vztazích by měl činit zákonodárce, nikoliv sám uživatel práva. Srov. Zeliński, T.: Problem stosunku przyszlego kodeksu pracy do kodeksu cywilnego in Panstvo i Prawo 1970/3-4, str. 492 a 493.
[167] Srov. Zeliński, T.: Problem stosunku przyszlego kodeksu pracy do kodeksu cywilnego in Panstvo i Prawo 1970/3-4, str. 494 a 496

Proto ani zákoník práce nemůže na všechny tyto situace pamatovat s přiměřenou (pracovně-) právní úpravou.[168] Nedostatek adekvátního řešení v pracovněprávní úpravě spojený s nemožností subsidiární aplikace občanského práva by podle některých autorů mohl vést k nutnosti jednat preater legem či přímo contra legem. A tento závěr je myslím zvlášť poučný též pro českého zákonodárce.

[168] Heinrich, Z; Klosiewicz, P.: Kilka uwag na temat stotunku przysłego kodeksu pracy do kodeksu ciwilnego, P.P. č. 8-9/1990, str. 361.

VÝZNAM ROZSUDKU NS ČR J. B-OVÁ V. BÜROPROFI PRO KONCEPT ABSOLUTNÍ A RELATIVNÍ NEPLATNOSTI V SOUKROMÉM PRÁVU

Mgr. et Mgr.Vít Zvánovec*

Jedním z cílů nynější rekodifikace právních odvětví soukromého práva (občanského, obchodního a pracovního) v ČR je změna subsidiarity absolutní neplatnosti na neplatnost relativní. Protože jako první byla schválena rekodifikace pracovního práva, podívejme se na to, jak se promítá do nového zákoníku práce (dále jen „NZP“). K tomu je nutné si připomenout historické kořeny.

V ABGB upravovaly sjednávání smluv §§ 859–937. To, zda je následkem vady právního jednání[169] neplatnost absolutní nebo relativní, neřešily. Místo planého theoretisování pouze rozlišily mezi nevznikem smlouvy (~ absolutní neplatnost), absencí povinnosti dostát dluhu (~ relativní neplatnost, např. u podstatného omylu – § 871 ABGB), anebo vznikem sekundární povinnosti odškodnit poškozeného (např. při uvedení v nepodstatný omyl – § 872 ABGB), avšak při zachování platnosti takového právního jednání. To samé platí pro §§ 690–785 vládní osnovy občanského zákoníku z roku 1937.[170]

Střední občanský zákoník (dále jen „OZ 1950“) se místo toho pod vlivem BGB abstraktně zabýval platností a neplatností. Ve svých §§ 32–45 stanovil neplatnost jako absolutní. V OZ 1964 byla právní jednání, stejně v OZ 1950 pod označením „právní úkony“, původně upravena v §§ 34–50 obdobně jako v OZ 1950. Naproti tomu mentálně vlivný zákon č. 101/1963 Sb., o právních vztazích v mezinárodním obchodním styku (zákoník mezinárodního obchodu), v § 31 výslovně stanovil případy relativní neplatnosti: „Ustanovení § 31 má zabránit tomu, aby neplatnosti právního úkonu se dovolávala osoba, na jejíž ochranu nebyl důvod neplatnosti stanoven. Proto nemůže například dovolávat se neplatnosti osoba, která druhou stranu k právnímu úkonu sama přinutila nebo využila toho, že jednající byl přiveden k projevu vůle lstí nebo bezprávnou vyhrůžkou osobou třetí. Schválení podle odstavce 2 § 31 může být nejenom výslovné, ale může být vyjádřeno i konkludentním

* Katedra občanského práva Právnické fakulty Univerzity Karlovy.

169 Je nutno připomenout, že kromě neplatnosti může být následkem vady právního jednání relativní neúčinnost, stíhatelná odporovatelností (dříve „nařikatelností“) a jednostranné odstoupení od smlouvy. V případě zdánlivého (putativního) neboli nicotného právní jednání (*non negotium*) závazek vůbec nevznikne.

170 http://psp.cz/eknih/1935ns/se/tisky/t0425_08.htm

způsobem, například tím, že jednající, strana dodrží svůj závazek v době, kdy již jednala svobodně nebo kdy při úkonu, k němuž byla přivedena lstí, se dověděla o skutečném stavu věcí. V ustanovení o úkonech učiněných na oko přejímá osnova úpravu, která je obsažena ve většině právních řádů.“[171]

To bylo inspirací i pro občanské právo, takže čl. I bod 2 velké novely OZ 1964 č. 131/1982 Sb. zavedl dnešní § 40a se speciální právní normou o relativní neplatnosti. Na této zákonné dichotomii nic podstatného nezměnil ani čl. I bod 33 druhé velké novely OZ 1964 č. 509/1991 Sb., a proto důvodová zpráva pouze lakonicky konstatovala: „Výpočet důvodů tzv. relativní neplatnosti právních úkonů byl přizpůsoben navrženým úpravám občanského zákoníku.“[172]

Na okraj lze poznamenat, že zákoník práce z roku 1965 (dále jen „ZP 1965“) v § 242 odst. 2 stanovil pochybnou právní normu: „Právní úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu nebo který nebyl učiněn formou předepsanou tímto zákoníkem, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákoník. Požaduje-li tento zákoník, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo,“ což bylo recipováno i v NZP.

S tímto právním stavem se museli vyrovnat autoři rekodifikací. Bod 12.2 odst. 1 věcného záměru občanského zákoníku říká: „Zákoník dále stanoví, jaké právní následky plynou z vadných právních jednání, přičemž dojde k redukci hypertrofovaných případů absolutní neplatnosti právních jednání ve prospěch neplatnosti relativní. Při celkové reformě této dílčí otázky bude též zváženo použití institutu neplatnosti a institutu neexistence právního jednání, stanovení lhůt, v nichž se lze neplatnosti dovolat, jakož i vymezení okruhu subjektů, kterým přísluší právo dovolat se neplatnosti.“[173] Důvodová zpráva k osnově nového občanského zákoníku (dále jen „NOZ“) upřesňuje: „[Stávající o]bčanský zákoník stíhá až na několik řídkých výjimek každou vadu právního úkonu absolutní neplatností (zejména § 37 až 40), k níž veřejná moc přihlíží i bez návrhu a bez zřetele k projevenému zájmu dotčené strany, navíc z důvodů zvlášť v § 39 nebývale široce formulovaných. Tato konstrukce nesleduje ochranu soukromého zájmu osoby, nýbrž ochranu zájmu státu na zachování právního stavu. Občanské zákoníky z okruhu evropské kontinentální právní kultury vycházejí ze zásady relativní neplatnosti, ponechávajíce na soukromé vůli dotčené osoby, zda se

[171] http://psp.cz/eknih/1960ns/tisky/t0149_13.htm
[172] http://psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0685_08.htm
[173] http://nett.aid.cz/sbornikOZ/textydown/vecnyzameroz.rtf

neplatnosti dovolá. Absolutní neplatnost se v těchto kulturách uplatňuje jen ve výjimečných případech porušení dobrých mravů nebo v zájmu zachování veřejného pořádku.“[174]

Proto § 20 NZP původně stanovil: „Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.“ Nález ÚS č. 116/2008 Sb. tento princip prohloubil, když dovětek § 20 věty prvé za středníkem ve slovech „; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr“ zrušil poukazem na to, absolutní neplatnost vzniku pracovní smlouvy je v rozporu s principem právní jistoty a privátní autonomie.[175]

Stejně tak § 533 NOZ: „Je-li neplatnost právního jednání stanovena pouze na ochranu zájmu určité osoby, může vznést námitku neplatnosti jen tato osoba. Nenamítne-li oprávněná osoba neplatnost právního jednání, považuje se právní jednání za platné.“ Lze tedy přijmout mezitímní závěr, že nové právo má vycházet z konceptu ochrany právního jednání, které toliko výjimečně stíhá neplatností („*potius valeat actus quam pereat*“),[176] zatímco komunistické právo vycházelo ze širokého pojetí neplatnosti, takže se muselo vyrovnat s častými tzv. „faktickými právními poměry“.

V této situaci nyní přichází na scénu J. B-ová, která se společností Büroprofi v dodatku k pracovní smlouvě z 1. 1. 2007 uzavřela pro případ skončení pracovní smlouvy konkurenční doložku na rok se smluvní pokutou 6 platů. Jak bylo tehdy zvykem, s nulovým protiplněním. J. B-ová svůj dluh splnila, nicméně to, že nedostala žádné protiplnění, jí přišlo nespravedlivé. Proto žalovala svého bývalého zaměstnavatele o 25 219 Kč s úroky z prodlení.

Okresní soud žalobkyni protiplnění přiznal; krajský soud (dále jen „KS“) nikoliv a rozsudek NS ČR *J. B-ová v. Büroprofi* z 7. 7. 2010 o konkurenční doložce, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009 rovněž ne.[177] Jak NS ČR odůvodnil tento svůj nespravedlivý rozsudek? Praví, že protiplnění je sice podstatnou součástí konkurenční doložky, avšak jeho absence je stíhána toliko relativní neplatností. Vzhledem k tomu, že J. B-ová trvala na tom, že konkurenční

[174] http://psp.cz/sqw/historie.sqw?o=5&T=835
[175] §§ 227–8 nálezu č. 116/2008 Sb.
[176] Důvodová zpráva k §§ 521 až 526 NOZ.
[177] http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/judikatura_prevedena2.nsf/WebSearch/BF2EBAFDC203046FC125775B003C2687

doložka je platná, musí ji soud považovat za platnou, a to tak, jak je, takže žalobkyni protiplnění nepřísluší.

Tento právní názor je absurdní. Kdyby J. B-ová tvrdila, že konkurenční doložka je neplatná, tak by se zbavila právního podkladu pro protiplnění. Ve skutečnosti měl soud vycházet z toho, že v § 310 odst. 1 větě první NZP: „Byla-li sjednána dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, **je součástí dohody závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku**," je tučně označená část kogentní. Pokud se smluvní strany na protiplnění nedohodly, nahrazuje tuto chybějící část dohody přímo zákon.

K námitce KS: „Ustanovení § 310 odst. 1 zák. práce nemá za cíl *ex lege* nahrazovat chybějící část dohody – konkurenční doložky," dodávám, že zákonná formulace je krajně nevhodná. Jedná se o fikci dohody, kterou se supluje chybějící skutečná. Místo toho by bylo mnohem lepší normovat přímo, že bývalému zaměstnanci přísluší toto protiplnění vždy, i bez výslovné dohody.

Podle mého názoru byla konkurenční doložka totiž uzavřena platně. Vzhledem k *ius cogens* bylo její implicitní součástí protiplnění v zákonné výši. Protože NS ČR žalobkyni zákonný nárok upřel, rozhodl nezákonně a protiústavně ji zbavil práva na majetek.

Ten samý princip by měl platit pro uzavírání pracovní smlouvy. Ustanovení § 34 odst. 1 NZP bezmyšlenkovitě recipovalo § 29 odst. 1 ZP 1965. Důvodová zpráva k tomu uvádí pouze: „Navrhuje se do nové právní úpravy převzít dosavadní podstatné náležitosti pracovní smlouvy i její písemnou formu. V pracovní smlouvě zaměstnavatel se zaměstnancem povinně sjedná druh práce, který bude zaměstnanec konat, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce. Je samozřejmé, že pracovní smlouva může obsahovat i více druhů práce."[178] Přitom zákonodárci nic nebránilo, aby jako místo výkonu práce dispositivně presumoval sídlo zaměstnavatele, jako den nástupu do práce presumoval den uzavření pracovní smlouvy a jako výši mzdy mzdu obvyklou za srovnatelnou práci.[179]

[178] http://psp.cz/sqw/historie.sqw?o=4&T=1153

[179] Cf. Vít Zvánovec: *Jaký by měl být nový zákoník práce? Několik poznámek.* In Práce a mzda 10 – 11/2002, pp. 74–80.

Dovolím si tedy spekulovat, že NS ČR (stejně jako KS) nevstřebal změnu koncepce ze subsidiarity absolutní neplatnosti na subsidiaritu relativní neplatnosti. V komunistické koncepci byl v případě vady právní úkon neplatný a poškozený se musel domáhat nároků z bezdůvodného obohacení. Nyní je i přes vadu právní jednání obvykle platné (s výjimkou rozporu s dobrými mravy nebo veřejným pořádkem) a poškozený se musí domáhat spravedlivého plnění přímo ze smluvního právního poměru. To NS ČR žalobkyni upřel, protože se domníval, že když je tady neplatný právní vztah, nelze z něho požadovat plnění jím založené. Jenže v systému relativní neplatnosti mají tyto nároky podklad přímo v smluvním právním vztahu, neboť jak by mohlo být neplatné chybějící ustanovení smlouvy, a nikoliv v odpovědnostním jako v komunistickém systému absolutní neplatnosti.

Musíme tedy doufat, že toto pochybení NS ČR napraví Ústavní soud nebo Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku. Pokud ne, tak by NS ČR měl přistoupit k změně judikátu (angl. *overruling*), neboť by bylo nevhodné toto pravidlo kasuisticky inkorporovat přímo do normativního textu.

NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO SKONČENÍ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI V PŘÍPADĚ PRACOVNÍHO POMĚRU UZAVŘENÉHO NA DOBU URČITOU ČI DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Mgr. Pavel Kantořík*

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, řeší problematiku náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti rozdílně v případě zaměstnance, jehož pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou, a zaměstnance, činného na základě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou či na základě dohody o pracovní činnosti. Zatímco v případě prvém vznikne nárok na odškodnění z titulu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti splněním zákonných podmínek[180], a pomineme-li podstatnou změnu poměrů na straně poškozeného, k zániku nároku dochází přiznáním starobního důchodu nebo dosažením 65 let věku, v případě druhém platí, že náhrada za ztrátu na výdělku přísluší jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán.[181]

Ve svém příspěvku bych se chtěl zabývat otázkou, zda právní praxe poskytuje jednotný výklad pojmu *předpokladu dalšího zaměstnání* a dále otázkou, zda je uvedená dvojkolejnost v případě pracovního poměru na dobu neurčitou a dobu určitou vůbec namístě?

Na první položenou otázku lze odpovědět záporně. V praxi se vyskytují rozličné přístupy k vyložení splnění podmínky spočívající v předpokladu dalšího zaměstnání postiženého po ukončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou či dohody o pracovní činnosti. Je to zejména z toho důvodu, že vyložit uvedený pojem tak, aby obsáhl objektivně všechny možnosti, které život přináší, je nemožné a chtě nechtě se vždy odvíjí od konkrétního případu. Pro přehlednost si je dovolím rozdělit do tří skupin.

V prvé skupině případů, která je obecně považovaná za nejméně problematickou, se výklad *předpokladu dalšího zaměstnání* opírá o **charakteristiku pracovního vztahu zaměstnavatele a zaměstnance.** Podle něho lze za okolnosti nasvědčující tomu, že nebýt

* Právník Odboru věcné působnosti Kanceláře veřejného ochránce práv, externí doktorand Katedry pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity

[180] Viz ust. § 366 a násl. zákoníku práce.

[181] Viz ust. § 386 zákoníku práce. Před účinností zákona č. 262/2006 Sb. byla obsahově shodná úprava obsažena v § 34 nař. vlády č. 108/1994 Sb., předtím v § 46 nař. vl. č. 223/1988 Sb.

pracovního úrazu zaměstnance, pracovní poměr by trval nadále ve smyslu ust. § 386 zákoníku práce, považovat zejména opakované prodlužování pracovní smlouvy mezi poškozeným zaměstnancem a zaměstnavatelem před pracovním úrazem zaměstnance.[182] Jako příklad lze citovat rozhodnutí Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 2168/2004 ze dne 11. května 2005, když konstatoval, že: „*na základě dodatků k pracovním smlouvám došlo 6x k prodloužení pracovního poměru, což nasvědčuje tomu, že by žalobce mohl být u žalovaného nadále zaměstnán, pokud by neonemocněl nemocí z povolání, a jedinou příčinou, proč žalobce přestal u žalovaného pracovat, bylo onemocnění chorobou z povolání.*" Opakovaný pracovní poměr na dobu určitou je tak vlastně postaven na roveň pracovního poměru na dobu neurčitou. Tento přístup však dopadá pouze na velmi omezený počet případů poškozených zaměstnanců zaměstnaných v pracovním poměru na dobu určitou. Z logiky věci nebude možné tento přístup použít na pracovní poměr na dobu určitou doposud neprodloužený, či neopakující se.

Ve druhé skupině případů se hodnotí **osobní charakteristika postiženého zaměstnance ve vztahu k pracovnímu procesu**. Zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou, má po uplynutí doby trvání pracovního poměru nárok na náhradu za ztrátu na výdělku tehdy, jestliže jeho další zaměstnávání lze předpokládat z předchozích pracovních aktivit postiženého zaměstnance. Tento přístup bude použitelný na zaměstnance, který pracoval v pracovním poměru nepřetržitě několik let, nejlépe několik desítek let, u takového zaměstnance lze předpokládat, že by si i nadále opatřoval příjmy z pracovního poměru. Uvedený závěr je podpořen konstantní judikaturou.[183] Jako příklad lze citovat rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006 sp. zn. 21 Cdo 2023/2005: *Na závěr, kdy lze důvodně předpokládat, že by postižený zaměstnanec byl i nadále zaměstnán, pak lze pouze s přihlédnutím k okolnostem, které tu byly v době úrazu a které vypovídají o tom, zda zaměstnanec uzavřel pracovní poměr na dobu určitou jen příležitostně (a po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru by stejně nadále nepracoval), nebo zda hlavním (základním) zdrojem jeho příjmů byla výdělečná činnost a*

[182] Odhlížím v tomto směru od skutečnosti, že od 1. března 2004 je značně omezeno opakované sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, neboť v současné době se lze velmi často setkat s případy, které vznikly před 1. březnem 2004, navíc se uvažuje o změně daného pravidla upravujícího maximální dobu zaměstnání na základě smlouvy na dobu určitou. Blíže viz ust. § 39 zákoníku práce.

[183] Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31.5.1968 sp. zn. 6 Cz 24/68 zveřejněné pod č. 31 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1969.

zaměstnanec do té doby pravidelně pracoval (a lze tedy podle okolností předpokládat, že po skončení pracovního poměru by byl znovu zaměstnán).[184]

Slabinu lze spatřovat ve dvou ohledech. Jednak převážná část dané judikatury vznikala za naprosto odlišných sociálně-ekonomických podmínek, kdy bylo prakticky nemyslitelné, aby člověk s kladným vztahem k práci nebyl zaměstnán. V současné době při průměrné nezaměstnanosti kolem 10% se to nejeví jako spolehlivé měřítko pro vztah nezaměstnaného k práci, a vyvození závěrů ve směru k předpokladu dalšího zaměstnání je tak zavádějící.

Druhý problém spatřuji v případech zaměstnanců, kteří ještě nestihli svůj kladný vztah k práci prokázat, tento přístup není možné použít na zaměstnance, kterým se pracovní úraz stane krátce po zahájení pracovního procesu, těsně po ukončení studia, po mateřské dovolené, případně na zaměstnance, kteří byli určitou dobu nezaměstnaní. Jak v těchto případech hodnověrně hodnotit vztah dotyčného k práci, zda se jednalo pouze o příležitostné zaměstnání či nikoliv, notabene pokud se jedná o první zaměstnání a čerstvý absolvent byl do jeho vzniku vedený jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce, či nebyl vůbec nikde evidován?

Takovéto osoby spadají do třetí skupiny, u které se obvykle hodnotí **místní trh práce**, a dle mého názoru se tyto osoby ocitají v určitém právním vakuu. Bez opory judikatury je pojem předpokladu dalšího zaměstnání pojmem značně neurčitým, kdy důkazní břemeno leží na straně poškozeného zaměstnance, který se ocitá v poměrně obtížné situaci, neboť není zřejmé, jaké důkazní prostředky k prokázání takto neurčitého právního pojmu použít. Vhodným důkazem by zcela jistě mohlo být doložení pracovních příležitostí, které poškozenému zaměstnanci unikly pouze pro zdravotní poškození způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání. Takovýto důkaz bude mít však poškozený zaměstnanec k dispozici spíše ojediněle, neboť lze jen stěží předpokládat, že se postižený zaměstnanec bude ucházet o pracovní místo, na jehož pracovní náplň nemá zdravotní předpoklady. Dalším možným způsobem, jak prokazovat předpoklad dalšího zaměstnání, je situace na místním trhu práce, poškozený zaměstnanec takto může prokazovat, že místní trh práce nabízel dostatek pracovních míst v jeho oboru. Tento způsob prokazování předpokladu dalšího zaměstnání je však dle mého názoru nepřijatelný, jednak není žádným způsobem prokazatelné, zda by zaměstnanec nebýt pracovního úrazu či nemoci z povolání pracoval

[184] Shodně se vyjadřují též komentáře, např. Bělina M., Zákoník práce, 2. vydání, Nakladatelství C. H. Beck, 2010

nadále ve stejném oboru či ve shodné oblasti a dále není akceptovatelné, aby totožné případy byly rozličně posouzeny jen z důvodu odlišného bydliště poškozeného zaměstnance.

Jak vyplývá ze shora podaného rozboru, ani jeden z výše uvedených přístupů nesměřuje ke komplexnímu a objektivnímu posouzení podmínky předpokladu dalšího zaměstnání, od kterého se odvíjí nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti v případě poměru uzavřeného na dobu určitou či dohody o pracovní činnosti. Poměrně velká část poškozených zaměstnanců nenajde ani v právních předpisech ani v judikatuře návod, jak předmětnou poměrně neurčitou podmínku dalšího zaměstnání prokázat a často se snaží o prokázání neprokazatelného. Je skutečně nezbytné, aby byly nároky zaměstnanců na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti řešeny rozdílně mezi zaměstnanci v pracovním poměru uzavřeného na dobu neurčitou a mezi jejich kolegy, kteří jsou činní v pracovním poměru uzavřeného na dobu určitou? Vždyť si představme případ zaměstnance zaměstnaného na na dobu neurčitou, který obdrží výpověď a ve výpovědní lhůtě si způsobí zdravotní poškození vlivem pracovního úrazu. Z jakého důvodu takový zaměstnanec nemusí prokazovat podmínku předpokladu dalšího zaměstnání a jeho kolega pracující v pracovním poměru na dobu určitou ano?

Podle ustálené judikatury Evropského soudu pro lidská práva a Ústavního soudu České republiky je vykládána diskriminace jako odlišné zacházení bez objektivního a rozumného odůvodnění s osobami v podobné situaci. „Bez objektivního a rozumného odůvodnění“ znamená, že rozdíl nesleduje „legitimní cíl“ anebo neexistuje „odůvodněný vztah proporcionality mezi prostředky a cílem, kterého se má dosáhnout.“ Domnívám se, že v předmětné věci takový důvod neexistuje, že není rozdílu mezi zaměstnancem, který si poškodí zdraví v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou, či na dobu neurčitou, a to ani s přihlédnutím k případné motivaci zaměstnavatele při zvažování, jaký druh pracovního poměru se zaměstnancem uzavřít. Podmínku předpokladu dalšího zaměstnání tak považuji za diskriminační, respektive vytvářející neodůvodněnou nerovnost mezi skupinami zaměstnanců, a měla by být dle mého názoru zrušena. Vedle odstranění neodůvodněné nerovnosti by dalším plusem bylo odstranění jednoho nejasného právního pojmu ze zákoníku práce.

BLOK IV.

SOCIÁLNÍ PRÁVA V PRACOVNÍM PRÁVU

SOCIÁLNÍ PRÁVA Z POHLEDU JUDIKATURY

JUDr. Milada Tomková*

Poznámka editorky:

Přednášející nemohla pro mimořádné pracovní zaneprázdnění dodat příspěvek do sborníku ve formátu, který je pro sborník nezbytný. S ohledem na její zásadní obsah s přehledem velkého množství judikátů je PowerPointová prezentace přednášky samostatně přiložena k interaktivní verzi textu sborníku v HTML formátu.

* Soudkyně Nejvyššího správního soudu ČR

FOTOGALERIE

ANGOLA
JAPAN
USA
BANGLADESH
CHILE
GUATEMALA
THAI
FIJI
INDIA
PARAGUAY
PANAMA
SOUTH AFRICA
BURKINA FASO
URUGUAY
TANZANIA
MADAGASCAR
TOGO
ARGENTINA
MEXICO
WORLD DAY
OCTOBER 7
FOR
VENEZUELA
GERMANY
PORTUGAL
CAMEROON
BARBADOS
BRAZIL
DECENT
LUXEMBOURG
RUSSIA
NETHERLANDS
ITALY
ECUADOR
SPAIN

ANGOLA
JAPAN
USA
BANGLADESH
CHILE
GUATEMALA
THAILAND
INDIA
PARAGUAY
PANAMA
SOUTH AFRICA
TANZANIA
URUGUAY
TOGO
MADAGASCAR
MEXICO
DENMARK
ARGENTINA
OCTOBER 7
FOR
VENEZUELA
PORTUGAL
CAMEROON
BARBADOS
BRAZIL
LUXEMBOURG
RUSSIA
ITALY
ECUADOR
CZECH REPUBLIC
IRELAND

SEZNAM ÚČASTNÍKŮ KONFERENCE

Adamová Helena, JUDr.
Andraščíková Mária, JUDr. Ing.
Barancová Helena, prof. JUDr., DrSc.
Bělina Miroslav, prof. JUDr., CSc.
Bezouška Petr, JUDr., Ph.D.
Blašková Andrea, JUDr.
Bognárová Věra, JUDr.
Bohrnová Mária, Bc.
Brádlerová Libuše, JUDr.
Brůha Dominik, JUDr.
Bulla Martin, Mgr.
Cuc Radek, Mgr.
Dandová Eva, JUDr.
Drápal Ljubomír, JUDr.
Fadrhonsová Ivona, Mgr.
Fialová Jindřiška, Mgr.
Galvas Milan, doc. JUDr., CSc.
Giedrewicz-Niewińska Aneta Dr.
Gogová Radana, Mgr.
Gregorová Zdeňka, doc. JUDr., CSc.
Gritzerová Karolina, JUDr.
Halířová Gabriela, JUDr., Ph.D.
Havlík Antonín, JUDr.
Hejduková Jitka, JUDr., CSc.
Hendrychová Ivana, Mgr.
Heppnerová Denisa, Mgr.
Hodálová Ivica, JUDr., Ph.D.
Horecký Jan, Mgr.
Hornáček Vladimír, Mgr.
Hrabcová Dana, JUDr., Ph.D.
Hůrka Petr, doc. JUDr., Ph.D.
Chowaniec Jan, JUDr.
Chudobová Zuzana, JUDr.
Chvátalová Iva, doc. JUDr., CSc.
Jakubka Jaroslav, JUDr.
Janičová Eva, JUDr., CSc.
Kahle Bohuslav, JUDr.
Kindlová Zdeňka, JUDr.
Knebl Pavel, Mgr.
Komendová Jana, JUDr., Ph.D.
Križan Viktor, JUDr., Ph.D.
Lacko Miloš, JUDr., Ph.D.
Letková Renata, JUDr.
Macková Zuzana, JUDr., Ph.D.
Matyášek Patrik, JUDr., Ph.D.
Mazánková Ivana, JUDr.
Mervartová Jana, JUDr.
Mezei Juraj, JUDr.
Mládek Antonín, JUDr., Ph.D.
Mojžíš Otto, Ing.
Morávek Jakub, Mgr.
Novotný Zdeněk, JUDr.
Olšovská Andrea, JUDr. et Mgr.,Ph.D.
Pavelková Lenka, Mgr.
Pavlátová Jarmila, doc. JUDr., CSc.
Pelikán Milan, JUDr., Ph.D.
Píchová Irena, JUDr., Dr.
Pichrt Jan, JUDr., Ph.D.
Putna Mojmír, JUDr.
Randlová Nataša, JUDr.
Sádková Věra, JUDr.
Samek Vít, JUDr.
Smetáček Vojtěch, Mgr.
Stránský Jaroslav, JUDr.
Šaldová Lucie, Mgr.
Šimečková Eva, JUDr., Ph.D.
Šnédar Libor, JUDr., Ph.D.
Štangová Věra, doc. JUDr., CSc.
Štefko Martin, JUDr., Ph.D.
Šturmová Ivana, JUDr.
Šulc Petr, JUDr.
Šubrt Bořivoj, JUDr.
Švec Marek, JUDr.
Thurzová Marta, doc. JUDr., CSc.
Tomandlová Ludmila, Mgr.
Tomková Milada, JUDr.
Tóth Ladislav, Mgr.
Tröster Petr, prof. JUDr., CSc.
Witoszko Wioletta, Dr.
Zachovalová Jana, JUDr., Ph.D.
Zvánovec Vít, Mgr. et Mgr.
Ženatý Dominik, Mgr.

Vědecká redakce MU:

Prof. RNDr. Jana Musilová, CSc., Mgr. Iva Zlatušková,
Prof. RNDr. Zuzana Došlá, DSc., Mgr. Michaela Hanousková,
Prof. PhDr. Mgr. Tomáš Knoz, Ph.D., Doc. JUDr. Josef Kotásek, Ph.D.,
Mgr. et Mgr. Oldřich Krpec, Ph.D., Prof. PhDr. Petr Macek, CSc.,
Mgr. Josef Menšík, Ph.D., Mgr. Petra Polčáková,
Doc. RNDr. Lubomír Popelínský, Ph.D., Prof. MUDr. Anna Vašků, CSc.,
Prof. PhDr. Marie Vítková, CSc., Mgr. Martin Zvonař, Ph.D.,
PhDr. Alena Mizerová

PRACOVNÍ PRÁVO 2010

Flexibilní formy zaměstnání

Ed: JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D.

Vydala Masarykova univerzita roku 2010
Spisy Právnické fakulty MU č. 382 (řada teoretická)

Ediční rada: J. Kotásek (předseda), J. Bejček, V. Kratochvíl, N. Rozehnalová,
P. Mrkývka, J. Hurdík, R. Polčák, J. Šabata

Zhotovení CD ROM: Tribun EU s.r.o., Gorkého 41, Brno

1. vydání, 2010

ISBN 978-80-210-5358-8