

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Bakalářské kombinované studium

2014-2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Martin Kašpar

**Aktuální změny zákoníku práce
a flexibilita zaměstnanců na trhu práce**

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Ilona Kostadinovová

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined Studies

2014–2015

BACHELOR THESIS

Martin Kašpar

**THE CURRENT AMENDMENTS TO THE LABOUR CODE AND
FLEXIBILITY OF WORKERS ON THE LABOUR MARKET**

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Mgr. Ilona Kostadinovová

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem čerpal, jsou v práci řádně citovány a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 13.3.2015

Jméno autora *Martin Kašpar*

Poděkování

Touto cestou bych rád poděkoval paní Mgr. Iloně Kostadinovové, za velmi podnětné, inspirativní vedení konzultací, které mně velmi pomohly při přípravě této bakalářské práce.

Anotace

Cílem této bakalářské práce je esejistickou formou zhodnotit, zda je zákoník práce vyhovujícím právním nástrojem pro flexibilní formy zaměstnávání v ČR. Základní metodou je analýza historického vývoje zákoníku práce u nás a rozbor platné právní úpravy, tzv. rozbor de lege lata. Je provedeno zhodnocení praktické aplikovatelnosti platné právní úpravy v praxi a uvedeny základní náměty na její změnu tzv. návrhy de lege ferenda. Použita bude základní odborná literatura učebnicová, monografická a časopisecká.

Klíčové pojmy

Zákoník práce, trh práce, flexibilita, flexikurita, pracovní právo, zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní poměr, delegace, subsidiarita, rigidita, nález Ústavního soudu, teleworking, part time work, flexitime, staggered hours.

Annotation:

The aim of this thesis is a form of essays to assess whether the Labour Code compliant legal instrument for flexible forms of employment in the Czech Republic. The basic method is to analyze the historical developments in our Labour and analysis of existing legislation - an analysis of de lege lata. Subsequently, an assessment will be practical applicability of existing legislation in practice and provides basic suggestions for its revision - proposals on legal aspects. Used the basic literature textbook, monograph and journals.

Key words:

Labour Code, labor market, flexibility, flexicurity, labor law, employee, employer, employment, delegation, subsidiarity, rigidity, the Constitutional Court, teleworking, part-time work, flexitime, staggered hours

Obsah

ÚVOD 8

1. HISTORICKÉ PODMÍNKY PRO VZNIK OCHRANY ZAMĚSTNANCŮ A Vliv vzniku mezinárodní organizace práce	9
1.1 Vznik nového pracovněprávního odvětví	11
2. VÝVOJ ZMĚN PRACOVNÍHO PRÁVA PO ROCE 1990	14
2.1 Pracovní právo v období transformace	14
2.2 Jak ovlivnil vstup ČR do EU české pracovní právo	15
2.2.1 Zaměstnávání v EU – volný pohyb osob	17
2.2.2 Uznávání kvalifikace	18
2.2.3 Euronovela zákoníku práce	19
3. ROK 2007 – KONEČNĚ NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE	21
3.1 Nový zákoník práce vydržel bez novely rok	23
4. ČESKÉ PRACOVNÍ PRÁVO VERSUS FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE	25
4.1 Přehled flexibilních forem práce a jejich legislativní zakotvení v ČR	27
SOUČASNĚ JE ZVAŽOVÁN ZAVEDENÍ EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY TAKÉ U DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.	33
5. AKTUÁLNÍ ZMĚNY ZÁKONÍKU PRÁCE OD 1. 1. 2012 SE ZAMĚŘENÍM NA FLEXIBILITU	34
5.1 Vazba zákoníku práce na občanský zákoník	46
5.2 Jak chápat subsidiaritu občanského zákoníku	47
SEZNAM POUŽITÉ ZAHRANIČNÍ LITERATURY A PRAMENŮ	57
SEZNAM PŘÍLOH:	58
PŘÍLOHA A	58
I. ROZDĚLENÍ ZEMÍ EU PODLE MÍRY PRUŽNOSTI A OCHRANY PRACOVNÍHO TRHU	59
II. RIGIDITA PRACOVNÍHO PRÁVA – MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ	60

ÚVOD

Od vstupu do zaměstnání do odchodu do důchodu se zaměstnanec ocitá v nejrůznějších pracovních a životních situacích, které musí řešit podle právě platné právní úpravy pracovního práva, v našem případě zákoníku práce. Jeho stávající podoba je výsledkem množství novelizací, jimiž od roku 1990 prošel a byl v podstatě do roku 2007 stále měněným kodexem, jehož základ tvořil původní zákoník práce z roku 1965. Jak tento překotný vývoj ovlivnil jeho současnou podobu z hlediska potřeb trhu práce a zda je dostatečně flexibilní, zda neztrácí svoji základní ochrannářskou roli - na tyto otázky se pokusím najít odpovědi s použitím i mezinárodního srovnání, kterého je v souvislosti s pracovním právem poskrovnu.

Vývoj pracovního práva jako odvětví je úzce spjat s celkovým legislativním vývojem, původně bylo pracovní právo vnímáno jako součást občanského práva. Jako samostatný obor vzniká až s tzv. kodifikací právě přijetím zákoníku práce v roce 1965, kdy se doslova vyděluje jako samostatné právní odvětví.

Než bude rozebrán vývoj a příčiny jeho změn v našich podmínkách, vzhledem k záměru práce považuji za vhodné v počátečních kapitolách zmínit malý historický exkurz, kde jsou kořeny vzniku zaměstnaneckých ochrannářských práv.

Praktické poznatky jsem čerpal z provozu „Infolinky - první pomoc pracovněprávní poradna“, provozované z projektu EU společností Sondy s.r.o.

1. Historické podmínky pro vznik ochrany zaměstnanců a vliv vzniku mezinárodní organizace práce

Pracovní podmínky dělníků byly v období raného kapitalismu zcela ponechány smluvní svobodě. To představovalo plné spoléhání na libovůli zaměstnavatele. A tak je zcela pochopitelné, že koncem devatenáctého století byly podmínky lidí práce nesnesitelné - patnáctihodinové pracovní dny, absence jakékoliv ochrany bezpečnosti a zdraví, prakticky žádný čas vyhrazený odpočinku, absence ochrany v případě úrazu, nemoci, stáří. Nespokojenost s pracovními podmínkami vedla zákonitě k mnoha střetům dělníků se zaměstnavateli i státem a postupně ve většině zemí vyústila v přijetí nejružnějších sociálních zákonů. Doslova pionýrským počinem, který neměl ve své době ve světě obdoby, byly zákony, které v Německu zavedl postupně v letech 1883-1889 říšský kancléř Otto von Bismarck. Zasadil se o přijetí série průkopnických zákonů, například pro případy úrazů, nemoci a invalidity zaměstnanců.¹ Revoluce v Rusku a dalších evropských zemích a konec první světové války přinesly poznání, že nepřijatelné pracovní a životní podmínky jsou trvalou příčinou destabilizace v jednotlivých státech. V rámci Versailleské smlouvy, která ukončila první světovou válku, byl v roce 1919

¹ Blíže viz Potůček, M. Sociální politika: Sociologické nakladatelství, Praha 1995, ISBN 80-85850.01-X, str. 12

přiját koncept založení Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization - ILO).

Byla založena na premise, že sociální rozvoj nedrží krok s hospodářským a to brání rozvoji společnosti. Preambule první Úmluvy ILO uvádí, že cit.: „... zhoršování podmínek lidské práce v jakékoliv zemi je překážkou pro ostatní národy, které chtějí zlepšit situaci pracovníků v jejich zemích.“² Cíle ILO, která je od roku 1946 tripartitní agenturou OSN a je jako mezinárodní organizace zapojena do regulace pracovněprávních vztahů, vyjádřené ve výše citované preambuli první Úmluvy ILO jsou platné a aktuální dodnes:

- regulace pracovní doby, maximální pracovní doba, prevence nezaměstnanosti, zabezpečení existenčního minima, minimální mzda;
- ochrana zaměstnanců v době nemoci a v případě úrazů souvisejících s prací;
- rovné odměňování za práci stejné hodnoty a zákaz dětské práce, ochrana mladých zaměstnanců a žen.

V průběhu dvou let od přijetí první Úmluvy je 18 zemí ratifikovalo. Proces ratifikace jednotlivých „Úmluv ILO“, identifikujících se podle čísel, probíhá dodnes a řada klíčových úmluv se stala součástí směrnic Evropského společenství a našeho právního řádu. ILO obdržela v roce 1969 Nobelovu cenu za mír. V roce 1926 byl zřízen „Výbor expertů ILO“, který působí dodnes, je složen z nezávislých právníků a každý rok vypracovává vlastní

² <http://www.ilo.org/AbouttheILO/Originsandhistory> (cit. dne 13. 1. 2012)

zprávu a plní roli dohledu nad uplatňováním norem. Práce je považována za základní nástroj boje proti chudobě, základní postuláty ILO jsou, jak bylo již uvedeno, aktuální dodnes - regulace pracovní doby, rovné odměňování za práci stejné hodnoty.³

1.1 Vznik nového pracovněprávního odvětví

Počátky první republiky v Československu velmi ovlivnil rozmach sociálního zákonodárství inspirovaný právě „Úmluvami ILO“, ke kterým bylo důsledně přihlíženo. V letech 1918–1925 byla například uzákoněna osmihodinová pracovní doba, přijaty zákony o podpoře v nezaměstnanosti, podmínky pro práci horníků, byly také schváleny předpisy garantující placenou dovolenou, nemocenské pojištění. Období hospodářské krize až do konce 2. světové války přináší pracovnímu a sociálnímu zákonodárství stagnaci. Poválečné období a převrat v roce 1948 znamenají nové pracovní podmínky na základě Ústavy 9. května, která garantuje právo na práci, právo na odpočinek a ochranu zdraví, spravedlivou odměnu za práci, zaopatření ve stáří a zajištění při nezpůsobilosti k práci. Tyto ústavní závazky jsou pak postupně prováděny do zákonné úrovně a všeobecně dochází ke zlepšení ochrany zaměstnanců. Je přijat zákon o bezpečnosti při práci, v roce 1956 zkrácení pracovní doby na 46 hodin (viz zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby). Charakteristické pro pracovněprávní úpravu v této době je to, že základ obsahuje

³ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--eu/index.htm> (cit. dne 13. 1. 2012)

obecný občanský zákoník a vedle toho existuje množství roztržštěných specifických úprav v nejružnějších předpisech.

Jako příklad roztržštěnosti je možné uvést výpovědní důvody, které jsou rozdílné například u státních zaměstnanců a dělníků i soukromých úředníků. Jak uvádí M. Kalenská a kol. (Československé pracovní právo. Panorama: Praha, 1988, str. 28), v šedesátých letech dochází k formulaci potřeby *„provést kodifikaci pracovního práva na socialistických principech“*. Dochází však také k určitému uvědomování si, že řada problémů přestojí změnu zřízení a že například lenost není přežitek nesvobodného vztahu k práci. M. Kalenská situaci charakterizuje takto (Pracovní právo v nové soustavě řízení. Nakladatelství politické literatury: Praha, 1965, str. 23) cit.: *„V teorii a praxi byly však po dlouhou dobu otázky pracovní kázně idealizovány, ... dovozovalo se, že se vyskytují jen ojediněle jako projevy nesvědomitých jedinců a že příčinou těchto nedostatků jsou pouze přežitky minulosti v myslích lidí.“* Konec citace.

Výraznou změnu v československém pracovním právu přinesl rok 1965. Tehdy byl přijat zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., který vstoupil v účinnost 1. ledna 1966. Kromě kodifikace, jež zajistila sjednocení, přehlednost a dostupnost, se vlastně poprvé pracovní právo emancipuje od práva občanského. M. Kalenská (Československé pracovní právo. Panorama: Praha, 1988, str. 15-17) to charakterizuje a hovoří o *„nové, kvalitativně odlišné metodě právní úpravy“*, která má jakési postavení mezi právem veřejným a soukromým.

Je třeba uvést, že nový zákoník práce se stal i nástrojem „proti nežádoucím protispolečenským jevům“. Umožňoval dát výpověď za narušování socialistického společenského řádu. Pracovní právo také bohužel sloužilo jako nástroj represe proti odpůrcům režimu, později i chartistům apod. Vyhýbání se poctivé práci bylo posuzováno jako trestný čin příživnictví. Institut pracovní povinnosti v sobě tedy nesl trestní odpovědnost. Havelková, B. Pracovní právo. In Bobek, M.- Molek, P. - Šimíček, V. eds. Komunistické právo v Československu. Kapitoly dějin bezpráví. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009, str. 498, 506. <http://www.komunisticképrávo.cz> uvádí, cit.:

„O celém období 1948 až 1989 lze tedy shrnout, že úprava pracovní povinnosti odstranila skutečnou osobní svobodu rozhodování pracujících v pracovněprávních vztazích... je možné konstatovat, že došlo k určitým zlepšením situace pracujících. Zmínit lze například odstranění hladové mzdy (obvykle chápána jako nejnižší možná mzda, která umožňovala dělníkovi a jeho rodině holé přežití), jistotu zaměstnání, zkracování pracovní doby, prodlužování doby odpočinku, snahu o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, snahu o zvyšování kvalifikace pracujících, například formou externí aspirantury, či ochranu určitých, v kapitalismu ohrožených skupin, jako jsou ženy a mladiství. Tyto jistoty byly ale draze zaplacený ztrátou svobodného rozhodování o tom zda, kde a jak pracovat.“
Konec citace z 1. 2. 2012.

Je neuvěřitelné, že původní zákoník práce, zákon č. 65/1965 s účinností od roku 1966, platil až do roku 2006, i to je jedním z důvodů, že byl více než 50krát novelizován. Převážně docházelo

v totalitní éře k technickým, ale občas i k věcným novelám.

Koncem osmdesátých let byla provedena hluboká analýza účinnosti zákoníku práce, která vyústila v novelu v roce 1988. Kromě značných terminologických změn přinesla už například v éře socialismu první flexibilní novinku - uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, na druhé straně bylo zaměstnanci umožněno dát výpověď bez udání důvodu. Stále však zůstával přísně kogentním kodexem ve smyslu: „co není dovoleno, je zakázáno“ až do zmiňovaného roku 2006.

2. Vývoj změn pracovního práva po roce 1990

2.1 Pracovní právo v období transformace

Je zcela pochopitelné, že realita přechodu k tržní ekonomice vyžadovala úplně nové pracovněprávní vztahy. Zejména odstranění kogentnosti, soulad s novou Ústavou ČR ve smyslu „co není zakázáno, je dovoleno“, uvolnění výpovědních důvodů a také zaměstnavateli stále více požadované instituty směřující k flexibilitě pracovního trhu. Devadesátá léta jsou bohužel charakteristická tím, že se téměř deset let vedly obsáhlé debaty právních expertů, zda starý zákoník práce zásadně novelizovat, či připravit zcela nový kodex. V polovině devadesátých let se začal prosazovat další názor, dle mého soudu nekoncepční a z hlediska praxe velmi komplikovaný, že nový zákoník práce není třeba, neboť problematiku pracovněprávních vztahů lze lépe vyřešit v rámci práva občanského. Z toho důvodu byly, v té době již zahájené práce na novém kodexu práce, zastaveny.

Nejvýraznější novela zákoníku práce v devadesátých letech byla provedena zákonem č. 74/1994 Sb. Zásadně se změnila terminologie

- pojmy „pracovník“ a „organizace“ byly nahrazeny - „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“, došlo k omezení vlivu státu na pracovní vztahy a byl posílen jejich smluvní charakter. Došlo k úpravě odstupného při výpovědi z organizačních důvodů, byly zavedeny vztahy vzniklé volbou a jmenováním. (Viz Obecná část DZ k zákonu č. 74/1994)

2.2 Jak ovlivnil vstup ČR do EU české pracovní právo

Konec devadesátých let přináší další výrazné změny, ovlivněné přípravou na vstup ČR do Evropské unie, kdy i pracovní právo bylo nutno harmonizovat s právem evropským. Do tzv. „harmonizační“ novely zákoníku práce, zákon č. 155/2000 Sb., která vstoupila v účinnost 1. 1. 2001, bylo promítnuto 28 směrnic Evropských společenství. Jedním z velmi vítaných přínosů této novely bylo například promítnutí Směrnice ES č. 93/104/EC, která stanoví 4 týdny placené dovolené jako základní nárok zaměstnance. Novela tak stanovila tuto výměru dovolené pro všechny zaměstnance bez dosavadního rozlišování délky trvání pracovního poměru po 18 roce. Dosavadní základní výměra dovolené, která se ještě lišila počtem odpracovaných let, byla v Česku ve srovnání s evropskými zeměmi ostudná.⁴ Novela při implementaci evropských směrnic respektovala zásadu, že nesmělo dojít ke zhoršení postavení, pokud by naše úprava byla výhodnější než standardy EU. V ostatních případech většinou kopírovala minimální evropskou úroveň a i v těchto minimech byla přínosná. Úplnou novinkou byla například ustanovení o rovném zacházení se zaměstnanci a zákaz

⁴ Charakterizuje novelu v Předmluvě Petr Šimerka, nám. ministra práce a sociálních věcí v publikaci: Kubínková, M. a kol. Zákoník práce po novele s účinností od 1. 1. 2001, SONDY: Praha, 2000, ISBN 80-902766-3-6, str. 7-10

diskriminace (§ 1 odst. 3, ZP), dále zavedení rodičovské dovolené i pro muže (§ 158 ZP). Zákaz diskriminace se týkal důvodů rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství. (Později byla tato ustanovení promítnuta v samostatném tzv. antidiskriminačním zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a zákazu diskriminace.)

Do zákoníku práce se také dostala ochrana zaměstnanců při hromadném propouštění pro nadbytečnost, právo na informace a možnost ustavování zaměstnaneckých rad a zástupců pro oblast bezpečnosti a zdraví při práci a v rámci nadnárodních podniků i ustavení evropské rady zaměstnanců. Pokud jde o oblast rovného zacházení, je důležité připomenout, že se promítla i do odměňování, konkrétně do zákona o mzdě, zákon č. 1/1992 Sb., a zákona o platu, zákon č. 143/1992. Jasně stanovila, že podmínky pro poskytování mzdy a platu musí být stejné pro muže a ženy a zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší také stejná mzda či plat. O nerovné zacházení v oblasti odměňování by se například jednalo, pokud by mzda za stejnou práci byla stanovena ženě třeba podle věku či z důvodu rodinného (matka malého dítěte). (Viz Obecná část důvodové zprávy k návrhu novely zákoníku práce, z. č. 155/2000 Sb.)

Dle mého soudu českému pracovnímu právu proces harmonizace s právem evropským velmi prospěl, především změna délky dovolené, která u nás byla odstupňována podle odpracovaných let a zejména pro mladé lidi byla z mého pohledu diskriminační.

Vstup České republiky do Evropské unie v roce 2004 dal také našim zaměstnancům šanci nového uplatnění. Občané dali 13. - 14. 6.

2003 v referendu výrazně najevo svou vůli, aby se ČR stala součástí EU. Smlouva o přistoupení ČR k EU vstoupila v platnost 1. 5. 2004. „Podmínky přistoupení ČR k EU uzavřené na kodaňském summitu v prosinci roku 2002,“ v kapitole 2: Volný pohyb osob – přinesly občanům-zaměstnancům ČR velkou šanci uplatnit se i na evropském trhu práce, a to za rovných konkurenčních podmínek stanovených evropským právem.

2.2.1 Zaměstnávání v EU – volný pohyb osob

Volný pohyb osob s právem usazovat se, pracovat a žít v kterékoli členské zemi, je jedna z nejvýraznějších zaměstnaneckých výhod a svobod. Svobodný vnitřní trh tak poskytl vedle volného pohybu zboží, služeb a kapitálu také volný pohyb osob. Vztahuje se jak na osoby, které hledají práci, tak na nepracující, jako jsou studenti. Všichni občané členských zemí mají právo ucházet se o nabízené zaměstnání v kterékoli členské zemi Evropské unie, pohybovat se za tímto účelem volně po území členských států, pobývat v kterékoli členské zemi za účelem výkonu zaměstnání v souladu s předpisy tohoto státu. Mohou zůstat na území členského státu i po skončení zaměstnání a využívat bez diskriminace všech sociálních práv. Volný pohyb osob znamená právo prosadit se, pracovat a žít v libovolné členské zemi EU. Aby bylo možno reálně využít toto právo, je doplněno právem nabývat v této zemi majetek (obydlí, pozemky) a vzájemným uznáváním diplomů a odborné kvalifikace.^{5a} Volný pohyb osob však nenastal „volně“ ihned po vstupu do EU. V rámci tzv. přístupových

^{5a, 5b} Fassmann, M. a kol. Průvodce zaměstnance EU. SONDY: Praha 2003 ISBN (20030626, brožura) str. 5-9

jednání dojednala EU pro jeho uplatnění u nově přistupujících zemí včetně České republiky přechodné období. Základní přechodné období bylo dvouleté, v odůvodněných případech mohlo být prodlouženo o tři roky a v mimořádných případech o další dva roky. Šlo o ochranu pracovního trhu a po toto období mohli čeští zaměstnanci pracovat v členských státech EU jen na základě pracovního povolení.^{5b}

2.2.2 Uznávání kvalifikace

Volný pohyb osob by pro zaměstnance neměl praktický smysl, kdyby nebyla v jiné členské zemi uznána jeho profesní kvalifikace a nebyly vytvořeny předpoklady pro to, aby mohl v této zemi vykonávat práci, pro kterou se vzdělával. V rámci harmonizace s evropským právem byl v ČR přijat zákon č. 18/2004 Sb., který nabyl v plném rozsahu účinnosti dnem přistoupení ČR k EU 1. 5. 2004. Oblast uznávání odborných kvalifikací nebyla do té doby v ČR upravena. Upravuje obecně systém uznávání kvalifikací, jak vyplývá z primárního práva Společenství (zejména č. 43 a 49 Smlouvy ES). Novou právní úpravu v oblasti regulovaných profesí přinesla směrnice č. 2005/36/ES v člancích 5 až 9. Většina ustanovení těchto článků byla transformována do výše uvedeného zákona o uznávání odborné kvalifikace novelou z. č. 18/2004 Sb. - viz-<http://www.msmt.cz>. (cit. dne 13. 2. 2012) V zásadě platí, že kvalifikace a praxe získané v jedné zemi se považují za platné na celém území EU s tím, že jsou stanoveny minimální profesní standardy a odpovídající délka praxe pro všechny členské státy. Zatímco u tzv. neregulovaných povolání je členským zemím při uznávání kvalifikací dána volnost, u tzv. regulovaných povolání

stanoví v daném členském státě právní předpisy předpoklady tohoto výkonu. Pro vybraná povolání (lékaři, veterináři, zdravotní sestry, farmaceuti, architekti) je uznáno dané studium buď přímo, nebo ve spojení s určitým obdobím odborné praxe v ČR. Žádost o výkon určitého povolání posoudí společně s potvrzením o dosažené praxi příslušný úřad v příslušném členském státě EU a rozhodne, zda dosažené vzdělání a praxe opravňují k výkonu práce okamžitě, nebo zda je třeba složit dodatečné zkoušky či absolvovat v daném státě doplňkovou praxi.

2.2.3 Euronovela zákoníku práce

Po takzvané „harmonizační“ novele zákoníku práce (viz výše), která upravovala pracovní právo před vstupem do EU, byla ještě dva měsíce před vstupem do EU schválena další novela - „euronovela“ - zákon č. 46/2004 Sb. Vstoupila v účinnost 1. 3. 2004. Důvodem bylo promítnutí dalších nových evropských směrnic a doporučení. Byla také využita k odstranění některých nepřilíživých ustanovení a několika aplikačních problémů. Nová ustanovení se týkala problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace v zaměstnání. Přesněji a přehledněji byly upraveny jednotlivé diskriminační znaky, byla definována přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování. Změněna byla úprava pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, toto sjednávání bylo zpřísněno, zejména tzv. řetězení těchto poměrů. Euronovela omezila bezdůvodné opakování pracovních poměrů na dobu určitou. Jak již bylo zmíněno výše, tento potřebný flexibilní prvek zaměstnávání se dostal do pracovního práva ještě před rokem 1990, postupně však docházelo k jeho „nadužívání“. Ztotožňují se

s pohledem na tento problém, že cit.: „... sociální jistota a společenská pozice zaměstnance s pracovní smlouvou uzavřenou na dobu neurčitou je mnohem vyšší než sociální status zaměstnance s pracovní smlouvou uzavřenou na dobu určitou... Právní úprava zákoníku práce je projevem ochranné funkce pracovního práva a směřuje k tomu, aby nedocházelo k neodůvodněné diskriminaci... pokud se tito zaměstnanci osvědčili, nevidím důvod s nimi opětovně uzavírat pracovní poměr na dobu určitou.“⁶ Konec citace. Nutno však podotknout, jak bude ukázáno dále, že současná nejnovější úprava zákoníku práce v platném znění je co do možnosti delší doby „řetězení“ pracovních poměrů na dobu neurčitou opět benevolentnější.

Jedním z nejproblémovějších ustanovení v zákoníku práce po jeho novele z roku 2000 byla úprava tzv. konkurenční doložky. Působila v praxi výkladové problémy, proto nové ustanovení bylo přesnější a srozumitelnější. Z praxe svých kolegů jsem zjistil, že byla „nesouditelná“, neposkytovala zaměstnavateli dostatečnou ochranu, nesplňovala základní smysl konkurenční doložky. Dílčí změny také přinesla novela ve zjednodušení v oblasti úpravy pracovní doby. Byl stanoven pouze jeden limit k rozlišení rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Prodloužila se doba nepřetržitého výkonu práce. Novela také přinesla změny dotýkající se osob se změněnou pracovní schopností, odstupného a otázek bezpečnosti práce.⁷

⁶ Kostadinovová, I. Karlovarská právní revue č. 1/2010, ISSN 1801-2193, str. 23-38

⁷ Charakterizuje Petr Šimerka, náměstek ministra práce a sociálních věcí v Předmluvě publikace: Kubínková, M. a kol. Zákoník práce s účinností od 1. 3. 2004 pracovní právní

3. Rok 2007 – konečně Nový zákoník práce

Celých sedmnáct let trvalo, než byl úplně zrušen zákoník práce z roku 1965 a přijat zcela nový zákon č. 262/2006 Sb. (dále jen nový zákoník), který vstoupil v účinnost od 1. ledna 2007. Přinesl liberalizaci do pracovních vztahů a za nejdůležitější lze považovat, že změnil zásadu, na které stál starý zákoník práce, že se účastníci pracovněprávních vztahů budou řídit soukromoprávní zásadou „co zákon nezakazuje, to dovoluje“ a nikoli „co zákon nedovoluje, to zakazuje“. Tato zásadní koncepční změna dala konečně pracovní právo do souladu s článkem 2 odstavcem 3 Listiny základních práv (Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku), který stanoví, cit.: „Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá,“ Konec citace. Tento princip je vlastní soukromému právu jako celku, platí tedy i v oblasti pracovního práva, kde existovala již dlouhou dobu potřeba otevřít dostatečný prostor konkrétních podmínek, za nichž bude práce vykonávána.

Na rozdíl od práva soukromého je veřejné právo založeno na právní nerovnosti subjektů. Zaměstnanec je vzhledem k podřízenosti vždy tou slabší stranou, která potřebuje určitou míru ochrany. Jde o ekonomicky nerovné postavení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Přestože nový zákoník přináší poprvé do vztahů zaměstnanec-zaměstnavatel liberalizaci – větší smluvní volnost, hned od počátku je mu vyčítána zejména

a další aktuální pracovněprávní předpisy, SONDY: Praha, 2004, ISBN 80-903134-7-7, str. 5

v zaměstnavatelských kruzích stále určitá míra kogentnosti - nemožnost odchýlit se v některých případech od zákonné úpravy. Přesto si myslím, že je možné objektivně konstatovat, že nová úprava mírně liberalizovala vztahy a přinesla větší flexibilitu pro zaměstnavatele. Domnívám se, že ochranářské rysy jsou pro zaměstnance v této etapě stále ještě potřebné a neexistují prokazatelné studie, že by „brzdily rozvoj podnikání“. Další významnou změnou ve vztahu zákoník práce a občanský zákoník je tzv. princip delegace, což znamená, že občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije jen tehdy, jestliže to zákoník práce výslovně stanoví. Na rozdíl od tzv. subsidiarity - tedy určité podřazenosti zákonné normy.

Nový zákoník práce také nově definuje pojem závislá práce - přesné znaky podřízené práce § 2 odst. 4, 5, ZP. Za základní pracovněprávní vztah se považuje pouze pracovní poměr, který bude vznikat zejména pracovní smlouvou, volba je předpokladem pro sjednání pracovní smlouvy a u jmenování do funkce je pracovní poměr zakládán v případech taxativně uvedených v zákoníku práce. Nový zákoník také zrušil institut vedlejšího pracovního poměru, nahrazuje se možností dalšího pracovního poměru § 13 odst. 4, ZP, dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná, jinak je neplatná, výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, což znamená, že lze sjednat nebo stanovit delší výpovědní dobu. Ruší se institut nemocenského v prvních 14 kalendářních dnech nemoci a zaměstnavatel je povinen vyplácet náhradu mzdy, nemocenské dávky se vyplácejí až po 15. dni nemoci. Dohodu o provedení práce může zaměstnanec uzavřít s libovolným počtem zaměstnavatelů s každým zaměstnavatelem však může být uzavřena až na 300 hodin. Na

dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje minimální mzda. Nový zákoník práce přináší i významnou flexibilní novinku - konto pracovní doby. To umožňuje zaměstnavatelům pružněji reagovat na měnící se poptávku a odbyt jejich produkce. Došlo i k umožnění nových forem práce mimo pracoviště zaměstnavatele, tzv. teleworking a homeworking, § 34 odst. 2, a § 317 nového zákoníku.

3.1 Nový zákoník práce vydržel bez novely rok

Právnícká veřejnost, jak je naznačeno výše, kritizovala, že liberalizace nového zákoníku práce zůstala na půli cesty, poukazováno bylo na další legislativní nedostatky. A tak skupina právníků podala stížnost k Ústavnímu soudu, který svým nálezem č. 116/2008 Sb. některá ustanovení s účinností od 14. dubna 2008 změnil. V témže roce vstoupila v účinnost tzv. technická novela z. č. 362/2007 Sb. Napravila některá legislativně technická pochybení, zásadní změny však vyplývaly z nálezu Ústavního soudu. Z 30 napadených ustanovení náleží ÚS zrušil 11.

Navrhovatelé ústavní stížnosti nejvíce napadali, že fakticky nedošlo k naplnění zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a tím zákoník nerespektuje princip smluvní svobody. Je zajímavé, že této argumentaci Ústavní soud nepřisvědčil, když konstatoval, že je z ústavněprávního hlediska neakceptovatelné, aby smluvní volnost v pracovněprávních vztazích byla neomezená, a to z důvodu respektování principu ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu. Myslím si, že kdyby Ústavní soud v plném rozsahu vyhověl ústavní stížnosti, bylo by prolomeno zásadní poslání zákoníku práce, a sice chránit slabší stranu v pracovněprávních vztazích.

Samotná skutečnost, že zákoník omezuje možnost odchýlit se od zákona stanovením kogentních norem, od nichž jakákoli odchylka není přípustná, tedy v testu ústavnosti obstála.

Druhý směr argumentace navrhovatele se vztahoval ke způsobu, jakým jsou výjimky ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v zákoníku upraveny. Bylo kritizováno, že jsou vnitřně rozporné, nejasné a ve svém důsledku neaplikovatelné. Ústavní soud se s touto argumentací částečně ztotožnil a rozhodl vypustit těžce aplikovatelné ustanovení. (Viz Kubínková, M. a kol. Aktuální dodatek zákoníku práce, Technická novela k 1. lednu 2008, Výklad aktuálních změn paragrafů vyplývajících z nálezu Ústavního soudu. SONDY: Praha 2008, EAN 978-80-86846-24-8, str. 89-103.)

Konkrétně pokud jde o rozšíření dosud omezené smluvní volnosti nálezu Ústavního soudu změnil tak, jak vysvětluje I. Kostadinovová 22. 4. 2008. (Novelizace zákoníku práce a nálezu Ústavního soudu ČR, www.akilda.webnode.cz /sekce životopis, odborná tvorba/ cit. dne 18. 3. 2012, že cit.: „... nově nebude tedy přípustné odchýlení od zákoníku práce pouze v případech, kdy to zákoník práce zakazuje. Příkladem zákazu je stanovení povinné písemné formy výpovědi, není-li výpověď dána písemně, je neplatná. Odchýlení není možné, pokud z povahy ustanovení vyplývá, že se od něj nelze odchýlit; příkladem takových ustanovení jsou tzv. *minimaxy*, neboli ustanovení vymezující minimální či maximální hranici pro určení konkrétních hodnot; namátkově lze zmínit určení minimální délky zkušební doby, výše minimální mzdy.“ Konec citace.

4. České pracovní právo versus flexibilní formy práce

„Oblast pracovněprávního zákonodárství je v kontextu globalizace konfrontována se současnou hospodářskou a finanční krizí a to nahrává k tomu, aby byla stále více posunována k posilování pozice zaměstnavatelů. Podporovatelé flexibilních pracovních vztahů a flexibilních podmínek usilují o jejich uplatňování bez přiměřené ochrany. Potřebné hledání rovnováhy mezi flexibilitou a určitou ochranou zaměstnance je tzv. „flexicurita“ a ta je upozadována. I v České republice probíhá střet o to, zda tlak na flexibilitu bez adekvátní ochrany není jen snahou za každou cenu dosáhnout snížení nákladů, zejména ceny práce. Krácení výpovědní doby, krácení odstupného, řetězení pracovních smluv na dobu určitou, ještě pružnější konta pracovní doby, nízká minimální mzda to není flexicurita. Ta naopak znamená kombinaci pružných a spolehlivých ujednání, aktivní politiky trhu práce, strategie celoživotního učení a moderních systémů sociální ochrany poskytující přiměřený příjem v období nezaměstnanosti. Odmítání nebo akceptování evropského konceptu flexicurity v programových krocích a praktických opatřeních včetně legislativy je jedním z rozlišovacích kritérií mezi pravíci a levíci v České republice.“ Konec citace.

Tyto názory zazněly na mezinárodní vědecké konferenci Pracovní právo 2010, pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity viz Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/samek.html cit. 1. 3.

2012. Z uvedené konference vyplynulo, že Česká republika je z hlediska flexicurity nejvíce pozadu, zejména pokud jde o strategii celoživotního vzdělávání 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 a zvyšování kvalifikace zlepšují příležitosti podniku řešit hospodářskou změnu a možnosti pracovníků udržet si zaměstnání nebo si najít novou práci. Pro Českou republiku platí evropská zjištění, že velmi často však mají z těchto investic prospěch pouze zaměstnanci s vyšší kvalifikací, osoby, které vzdělání potřebují nejvíce, zaměstnanci s nízkou kvalifikací, zaměstnanci se smlouvami na dobu určitou, osoby samostatně výdělečně činné a starší zaměstnanci trpí nedostatečnými investicemi do vzdělávání. Jaká je pozice ČR z pohledu uplatnění flexicurity ve srovnání s ostatními zeměmi, ukazuje (viz příloha I. str. 51 této bakalářské práce) graf Evropské komise. Z grafu vyplývá, že v rozdělení zemí EU podle míry pružnosti pracovního trhu a ochrany zaměstnanců patří Česká republika spolu s Maďarskem, Polskem, Slovenskem a Itálií k zemím, v nichž je postavení zaměstnanců nejhorší. Země s největší flexibilitou srovnatelnou s ČR ale současně vykazují nejvyšší míru ochrany. Přitom tyto země, Dánsko, Finsko Švédsko, Holandsko, jsou plně konkurenceschopné s ekonomickou výkonností i životní úrovní mnohem vyšší, než která existuje v České republice. A to bylo toto srovnání provedeno v době, kdy u nás ještě neplatil nový liberalizovaný zákoník práce. Srovnáme-li také tolik kritizovanou rigiditu pracovního práva v mezinárodním

porovnání OECD, je česká rigidita mýtem (viz příloha II., str. 52 této bakalářské práce).

Jak vyplývá z projektu financovaného Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR z roku 2006 „Flexibilní formy zaměstnávání a sociální dumping“ (www.OSKOVO/Kovo/2008/Rizik/d12pdf) (11. 2. 2012), cit.: *„Pokud by se připustilo nepřiměřené snížení standardu ochrany závislé práce u jednotlivých flexibilních forem zaměstnávání nebo neodůvodněné rozšiřování ‚výhod‘ stávajících dumpingových zaměstnání na další formy zaměstnávání, došlo by k nežádoucímu výraznému rozšíření typů zaměstnávání, které se ‚podbízí‘ a vytlačují z trhu práce standardní pracovněprávní vztahy. To by ve svém důsledku vážně narušilo rovné podmínky hospodářské soutěže, oslabilo postavení zaměstnanců na trhu práce a způsobilo jeho rozkolísání ve prospěch zaměstnavatelů, kteří tyto formy zaměstnávání využívají.“* Konec citace.

4.1 Přehled flexibilních forem práce a jejich legislativní zakotvení v ČR

a) Rovnoměrné nebo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (*staggered hours*), (rozvržení pracovní doby řeší § 81 ZP v platném znění) jako pracovní doby, které je zvláštní způsob rozvržení pracovní doby řeší (§ 86 ZP v platném znění). Zákoník práce v platném znění stanoví maximální týdenní pracovní dobu 40 hodin (§ 79 a ZP v platném znění) s třísměnným a nepřetržitým provozem 38,5 hodiny týdně a s dvousměnným režimem 38,75 hodiny týdně (§ 79 odst. 1, odst. 2 b, c, ZP v platném znění). Právní předpoklady flexibility rozvržení pracovní doby v ČR jsou značné.

Podle výše citované analýzy MPSV v mezinárodním srovnání Světové banky se ČR umístila pod průměrnou hodnotou indexu rigidity.

b) Klouzavá - pružná pracovní doba (*flexitime*) je považována za jeden z nejvýhodnějších způsobů flexibilního rozvržení pracovní doby, kdy vyhovuje jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům. U nás je také využívána. Řeší ji § 85 Pružné rozvržení pracovní doby ZP v platném znění, odst. 1 tohoto uvedeného §: „*Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby,*“ § 85 odst. 3: „*V rámci volitelné doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.*“

c) Práce na kratší pracovní úvazek (*part time work*) bývá často spojována s požadavky na sladění pracovního a rodinného života. ČR je často kritizována, že této formy je u nás málo využíváno. Při této formě je zaměstnancům krácena mzda, ale téměř pravidlem je, že nedochází ke snížení množství práce. Výsledkem je, že zaměstnanec odvede stejný rozsah práce jako na plný úvazek, ale za nižší mzdu. Takovýto stav je možné považovat za sociální dumping. Problematiku řeší § 80 Kratší pracovní doba (ZP v platném znění): „*Kratší pracovní doba pod rozsah § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají kratší pracovní době.*“

d) Zhuštěný pracovní týden (*compressed work-weeks*) - vhodná forma nerovnoměrně rozvržené pracovní doby - tento způsob je často využíván. Hovoří se spíše o krátkém a dlouhém týdnu, je možná i kombinace se sjednáním kratší pracovní doby. Tuto možnost koriguje § 92 Nepřetržitý odpočinek v týdnu (ZP v platném znění).

e) Sdílení práce (*sharing job*) - podstatou je, že na jedné

pracovní pozici pracují dva i více zaměstnanců. Typické je, že oba zaměstnanci mají sjednán kratší úvazek a sami si určují, kdo z nich bude ve kterou dobu pracovat. Tato forma u nás nemá zákonnou oporu, pouze, jak bylo výše uvedeno, práci na kratší úvazek.

f) Práce na dálku (*teleworking*) - zaměstnanec vykonává práci u sebe doma. Většinu jde o práci pomocí informačních technologií a její výsledky zaměstnanec předává elektronickým způsobem. Zaměstnanci trpí ztrátou sociálních kontaktů a zkušenosti ukazují, že pracují více než stanovenou týdenní dobu a vytrácí se výhodnost sladění s rodinným životem. Zákoník práce v platném znění podle § 317 tuto formu umožňuje, jde o tzv. distanční výkon „... *na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něho vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon...*”

g) Pracovní poměr na dobu určitou. Jejich hromadné uzavírání aniž k tomu má zaměstnavatel důvod, není problémem jen v ČR. Řetězení těchto poměrů přináší zaměstnancům nejistotu, např. problémy při sjednávání hypotéky (viz výše citovaný odkaz č. 6 I. Kostadinovová). Možnost opakovaně sjednávat tento pracovní poměr je podle nejaktuálnějšího právního stavu až 3 roky (viz § 39 odst. 2, ZP v platném znění).

h) Konto pracovní doby - je zakotveno v zákoníku práce už od roku 2004. Tento další flexibilní systém rozvržení pracovní doby podle potřeb zaměstnavatele je hojně využíván v ČR především v automobilovém průmyslu. Problematiku řeší § 86 ZP v platném znění.

ch) Agenturní zaměstnávání - této flexibilní formě zaměstnávání věnuji větší pozornost, protože jde o nejrozšířenější a zároveň nejproblémovější flexibilní formu zaměstnávání v ČR. Problematika agenturního zaměstnávání je v ČR v popředí zájmu z důvodů, že spravedlivé a nediskriminační podmínky u agenturního zaměstnávání nebývají standardní záležitostí. Agenturní zaměstnávání je bezesporu pozitivní formou zaměstnávání fyzických osob, neboť jde o legální závislou práci, která je pro svou flexibilitu vyhledávána zaměstnavateli. Vzhledem k politice liberálního trhu práce je v zájmu státu agenturní zaměstnávání podporovat a svou legislativou a povolovací a kontrolní činností státních orgánů působit k eliminaci nezákonných výstřelků v působení některých agentur práce.

Dle ustanovení § 14 odst.1 písm.b) zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se agenturním zaměstnáváním rozumí zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, jímž je jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Od roku 2004, kdy nabyl účinnosti tento zákon docházelo k postupnému zvyšování počtu agentur práce i podílu agenturního zaměstnávání na trhu práce v České republice. Jak vyplývá z podkladové materiálu MPSV - „Informace k problematice zprostředkování zaměstnání agenturami práce“, předloženého na jednání Rady hospodářské a sociální dohody 4. 9. 2014 (www.vlada.cz sekce /RHSD-tripartita-plenární schůze/).

Důvody preferencí agenturního zaměstnávání zejména jsou:

- požadavek zaměstnavatelů na flexibilitu zaměstnanců,

- požadavek zaměstnavatelů na snížení administrativních nákladů (personalistika, mzdová a účetní oblast, archivnictví, ochrana osobních údajů atd.),
- přenesení odpovědnosti zaměstnavatelů za případné nedodržení zákoníku práce nebo jiných souvisejících právních předpisů,
- zaměstnavatelská rizika jsou najímateli agenturních sil přenesena na zaměstnance,
- možnosti rychlého propouštění.

Práce zprostředkovaná agenturou bývá většinou krátkodobá, nejistá, pouze malé procento agenturně zaměstnaných pracovních sil, které předtím byly nezaměstnané, zvládne postup z agenturního zaměstnávání do trvalého pracovního poměru. Jak vyplývá z uvedené informace v oblasti agenturního zaměstnávání jsou zřetelně nižší platy a mzdy - agenturní zaměstnanci vydělávají v průměru o 40 až 50 procent méně než stálí zaměstnanci, mají horší sociální zajištění. Není ojedinělé, že pracují za minimální mzdu včetně přesčasů. Informace hovoří o skutečnosti, že tato flexibilní forma zaměstnávání nejvíce zhoršila postavení zaměstnanců na pracovním trhu. Při kontrolách se orgány inspekce práce častěji než v minulosti setkávají s tím, že jsou se zaměstnanci uzavírány dohody o pracovní činnosti. Tento způsob zaměstnávání je poněkud pružnější a neklade na zaměstnavatele takové spektrum povinností jako zaměstnávání v pracovním poměru. Zejména fakt, že zaměstnavatel není při odměňování povinován ustanoveními zákoníku práce o zaručené mzdě a není ani povinen vést evidenci pracovní doby, jeví se tento způsob mnohdy jako jednodušší. Zaměstnavatelé také nabyli dojmu, že zaměstnance s dohodou o pracovní činnosti přiděleného

k uživateli nelze porovnávat se zaměstnanec uživatele s pracovní smlouvou. V konečném důsledku je ale nejvíce tímto postižen zaměstnanec. Opakovaně se orgány inspekce práce setkávají s tím, že na pracovišti odhalí právní vztahy nápadně se podobající agenturnímu zaměstnávání, toto je ale zaměstnavatelem prezentováno jako obchodně-právní vztah mezi dvěma zaměstnavateli.

Na pracovišti, které standardně patří jednomu zaměstnavateli, je část pracovní plochy pronajata druhému zaměstnavateli s jeho vlastními zaměstnanci, a tento druhý zaměstnavatel na základě např. smlouvy o dílo vyrábí a dodává zboží pro prvního zaměstnavatele. Na pracovišti jsou tak nalezeni 2 zaměstnavatelé, jejich zaměstnanci mnohdy vykonávají stejnou práci (někdy i vedle sebe), ovšem každý zaměstnavatel přiděluje práci a rozhoduje „jen“ za své zaměstnance. K faktickému přidělení zaměstnanců podle ustanovení § 308 zákoníku práce v platném znění tak vlastně nedojde.

Prokazování „pseudo“ agenturního zaměstnávání je pro orgány inspekce práce jak zdůrazňuje výše uvedená informace poměrně složitou činností, při které musí vyhodnotit, zda jde o běžný obchodní vztah nebo vztah založený na agenturním zaměstnávání. Dokazování se provádí zjištěním, zda dodavatel zakázky má pronajaté prostory k realizaci zakázky, zda pracuje na svých nebo pronajatých strojích, kdo řídí zaměstnance, kdo přiděluje zaměstnancům práci, kdo ji přebírá, kdo jim rozvrhuje pracovní dobu, atd.

Problémy, které sebou nese agenturní zaměstnávání přiměly Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, společně s renomovanými

agenturami práce, připravit legislativní změny, které by omezily to, že některé nekalé praktiky poškozují a diskreditují tuto moderní a potřebnou flexibilní formu zaměstnávání.

Je například diskutována povinnost agentur práce, které zapůjčují zaměstnance - agenturní zaměstnávání, zřídit si bankovní záruku pro případ svého úpadku.

Jsou diskutovány změny ve výši správních poplatků.

Je navrhována odpovědnost uživatelů - zaměstnavatelů, kde je ve skutečnosti činnost agenturního zaměstnance realizována - zejména pokud se týká srovnatelných pracovních a mzdových podmínek.

Je řešena problematika zintenzivnění kontrolní činnosti zejména směrem k tzv. zastřenému agenturnímu zaměstnávání.

Je navrhováno odejmutí nebo pozastavení činnosti v případech kdy agentura práce nevyvíjí žádnou činnost.

Je navrhováno, aby osoby, jež se zabývají pouze poradenstvím nebo nezapůjčují agenturní zaměstnance, nemusely žádat o povolení ke zprostředkování, nýbrž aby svou činnost pouze ohlásily Úřadu práce ČR - generální ředitelství.

V současné době je již rozpracován pracovní návrh tezí právní úpravy v této oblasti.

Současně je zvažován zavedení evidence pracovní doby také u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Rozšíření povinnosti odejmutí povolení agentuře práce za porušení pracovněprávních vztahů (např. nevyplacení mzdy).

Zavést maximální procentuální kvóty pro podíly agenturních zaměstnanců na celkovém počtu pracovníků v podniku (v rozmezí od max. 5 až max. 15 % podle odvětví či specifických podmínek podniku) - rozhodoval by Úřad práce.

Uvažuje se o zřízení instituce typu profesní komory agentur zajišťující dohled nad profesionální a etickou úrovní agentur a spolupracující při udělování povolení k činnosti agentur práce.

Výše uvedený přehled jasně ukazuje, že prakticky všechny formy tzv. pružného zaměstnávání naše pracovní právo umožňuje. Podle mého soudu je plně na zaměstnavatelích jak vhodně a férově je budou využívat, především vzhledem k druhu výroby a např. nárazovosti zakázkové náplně apod. Rozhodně by neměly být tyto „neplnohodnotné“ formy zaměstnávání zneužívány a neměly by začít převažovat nad standardními pracovními poměry. Trend flexibilizace práce je značný. Stojí za ním naděje, že flexibilizace pracovního trhu sebou přinese zlepšení na trhu práce v podobě vyšší zaměstnanosti.

5. Aktuální změny zákoníku práce od 1. 1. 2012 se zaměřením na flexibilitu

Po tzv. technické novele z roku 2008 vstoupil v účinnost k 1. lednu 2012 zákon č. 365/2011 Sb. - zatím nejrozsáhlejší změna zákoníku práce z roku 2007. V odborných kruzích je označována za koncepční novelu, ale základní přístup a východiska úpravy většiny oblastí pracovněprávních vztahů se novelou nemění. Dobrých právních publikací s dostatečným, rozsáhlým a také srozumitelným výkladem změn aktuální novely zákoníku práce k 1. 1. 2012 nebylo vzhledem k době zpracování této bakalářské práce zatím dostatek. Nejvhodnější a nejrozsáhlejší výklad, ze kterého

jsem charakteristiku změn částečně čerpal, je od JUDr. Jaroslava Stránského Změny v zákoníku práce od nového roku I. a II. díl, publikovaný v Revue SONDY č. 18/2011 a č. 1/2012 ISSN 1802-906X, INDEX 47003.

Základní zásady a zvláštní zákazy

Novela zrušila pravidla označená v původním zákoníku jako základní zásady a nahradila je novými základními zásadami (viz § 1a ZP v platném znění). Patří mezi ně například:

- zvláštní ochrana postavení slabší strany pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance;
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky;
- právo na spravedlivou odměnu za práci;
- řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele;
- rovné zacházení a zákaz diskriminace.

Jak vyplývá z Důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb., základní zásady mají důležitý význam z hlediska výkladu. Pokud by totiž výkon práva porušoval tyto základní zásady, právní úkon by bylo nutno považovat od počátku za neplatný.

Původní znění základních zásad obsažených v § 13, 14, 15 má povahu obecnějších principů a nebo jde jen o závazková pravidla, která charakter zásad nemají. Proto došlo ke zrušení uvedených paragrafů s tím, že některé zákazy se zrušily bez náhrady, jiné se přesunuly do nových ustanovení s tím, že jsou označeny jako zvláštní zákazy. Například zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat za to, že se zákonným způsobem domáhá svých práv. Zcela novým pravidlem je zvláštní zákaz (§ 346c), kdy zaměstnanec nemůže zprostit zaměstnavatele

povinnosti poskytnout mu mzdu, odměnu z dohod a jejich náhrady nebo odstupné. Nebude tedy přípustné, aby dluh spočívající v povinnosti zaplatit mzdu či plat zaměstnanec zaměstnavateli odpustil.

Závislá práce

Novela přináší pregnantnější definici závislé práce, protože původní znění pracovalo s velkým počtem charakteristických znaků a slučovalo znaky závislé práce s podmínkami, které mají být při výkonu závislé práce naplněny. Nová definice se soustřeďuje jen na čtyři znaky (viz § 2, odst. 1 ZP v platném znění): nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance, výkon práce jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, výlučně osobní výkon práce pro zaměstnavatele. Domnívám se, že tato nová definice by mohla pomoci v praxi při potírání nelegální práce, protože širěji definuje rozpoznání v případě zneužívání a zastírání pracovního poměru tzv. švacsystémem.

Vznik pracovního poměru

V této oblasti dochází ke změně v tom smyslu, že v ustanovení § 34 odst. 2 bylo nově upraveno, že odstoupení od pracovní smlouvy je přípustné jen do doby, kdy zaměstnanec nastoupí do práce. Zachována zůstala možnost zaměstnavatele odstoupit od pracovní smlouvy v případě, že zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci nebo se zaměstnavatel o této překážce v práci do týdne nedozvěděl.

Zkušební doba

Dosavadní nejvyšší přípustná délka zkušební doby 3 měsíce zůstala v § 35 ZP v platném znění zachována. Zvláštní pravidlo ale platí pro vedoucí zaměstnance, s nimiž může být sjednána zkušební doba až v délce 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Platí také, že jednou sjednaná zkušební doba nemůže být smluvně prodlužována. Bude-li uzavřena zkušební doba při pracovním poměru na dobu určitou, nesmí přesahovat polovinu sjednané doby. V praxi to znamená, že uzavře-li zaměstnanec pracovní poměr na 6 měsíců, nesmí jeho zkušební doba přesahovat 3 měsíce.

Pokud jde o skončení pracovního poměru ve zkušební době, došlo v souvislosti s novelou ke změně v tom, že skončení musí být oznámeno zaměstnanci nebo zaměstnavateli alespoň 3 dny předem. Nově platí, že pracovní poměr ve zkušební době skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den jiný. Zrušení ve zkušební době tedy musí být písemné. Pro praxi je tato písemná úprava z mého pohledu pro zaměstnance i zaměstnavatele výhodnější, odpadnou zbytečné nejasnosti, co a kdy bylo ke skončení pracovního poměru ve zkušební lhůtě, či nebylo řečeno ústně. Jak popisuje I. Kostadinovová (Praktické dopady novely zákoníku práce v roce 2012, <http://akilda.webnode.cz>, str. 5, 12. 3. 2012), vzniká však úskalí tím, že nová úprava připouští, cit.: „Je tedy možné sjednat zkušební dobu i dodatečně například v dodatku pracovní smlouvy... Navíc umožňuje v § 20 odst. 1 ZP smluvním stranám odstranit dodatečně nedostatek chybějící předepsané písemné formy ujednání o zkušební době.“ I. Kostadinovová tak dochází k závěru, že toto by mohlo mít za důsledek ji i dodatečně prodloužit a míra ochrany zaměstnance pro sjednávání zkušební doby by tak byla oslabena. Dle mého názoru

původní úprava ZP ve znění do 31. 12. 2011 toto nepřipouštěla a zaměstnanec byl lépe chráněn před spekulativním prodlužováním zkušební doby.

Pracovní poměr na dobu určitou až 9 let

Jednou z nejpodstatnějších změn, které novela přináší, je změna týkající se pracovního poměru na dobu určitou, který se tak stává maximálně flexibilním nástrojem ze strany zaměstnavatele. Problematiku obsahuje ustanovení § 39 ZP v platném znění. Z mého pohledu to pro zaměstnance znamená určité zvýšení nejistoty. Proč? Do konce roku 2011 bylo možné uzavřít termínovaný pracovní poměr nejdéle na dva roky. Nyní platí, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí mezi tím samým zaměstnavatelem a zaměstnancem přesáhnout 3 roky. Kromě nejvyšší přípustné doby tří let ovšem zákon nově stanoví možnosti uzavírání tohoto pracovního poměru prostřednictvím maximálního počtu opakování mezi stejnými smluvními stranami. Opakování lze provést nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru se považuje nejen případ, kdy je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem po skončení termínované pracovní smlouvy uzavřena nová, ale i případ, kdy je původní pracovní poměr na dobu určitou prodloužen. V praxi tak může nastat případ, kdy pracovní poměry jdoucí po sobě jsou uzavřeny na dobu 3 let a je využit nejvyšší přípustný počet opakování, pak může dojít k tomu, že pracovní poměr na dobu určitou může být opakován až 9 let. To považuji za zneužití řetězení a za největší zhoršení nejistoty postavení zaměstnance na trhu práce, kterou tato nová právní úprava přinesla. V nejnovější praxi se začaly vyskytovat případy, kdy jsou

zaměstnanci nuceni k tomu, aby pracovní poměr na dobu neurčitou změnil na dobu určitou. Předchozí právní úprava byla rozumnější.

Dohoda o provedení práce

K dalším podstatným změnám dochází i v uzavírání dohod o provedení práce. Podle § 75 ZP nově platí, že zaměstnanec může pro jednoho zaměstnavatele na základě výše uvedené dohody odpracovat místo stávajících až 300 hodin v kalendářním roce. Dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně a musí nově obsahovat dobu, na kterou se pracovněprávní vztah uzavírá. Další změna spočívá v tom, že se rozšířil okruh práv a povinností, které se na dohodu o provedení práce nevztahují. Nelze tedy v jejím rámci uplatnit: převedení na jinou práci, přeložení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku, dovolenou, odměňování s výjimkou minimální mzdy, cestovní náhrady. Pokud jde o dobu odpočinku, novela doplnila důležité pravidlo, že zaměstnanec pracující na dohodu nesmí odpracovat více než 12 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Myslím, že pro praxi je velmi důležité, že nová úprava sjednocuje úpravu obdobné dohody, a tou je dohoda o pracovní činnosti. Podle § 313 je zápočtový list - potvrzení o zaměstnání nutné nyní vydávat i u dohody o provedení práce. Dalším důkazem směřujícím ke sjednocení úpravy je skutečnost, že novela zakládá u této dohody o provedení práce i účast na zdravotním a sociálním pojištění, ovšem za předpokladu, že odměna přesáhne v kalendářním měsíci částku 10 000. Pokud ji nepřesáhne, zaměstnanec odvádí pouze daň z příjmu. Pro účely posouzení účasti na pojištění je třeba sečíst výše odměn z několika dohod o provedení práce, které

zaměstnanec uzavřel. Výhodnost této dohody nad dohodou o pracovní činnosti se potírá, dokonce je nově u dohody o provedení práce možnost sjednání práva na dovolenou.

Pracovní doba

I v této oblasti dochází k důležitým změnám. Jedna z nich se týká práce v noci. Za účelem odstranit výkladové nejasnosti, je nyní stanoveno jasné kritérium výkonu práce v noční době v rozsahu alespoň 3 hodin nejméně jednou za týden. Splnění této podmínky lze přitom sledovat v průměru za období, jehož délku určuje zaměstnavatel, ovšem nejdéle smí trvat 26 týdnů. Za zaměstnance pracujícího v noci nebude možné považovat toho, v jehož rozvrhu se s jistou pravidelností vyskytují směny zasahující 3 hodinami do noční doby, ovšem četnost směn není taková, že by odpracoval jednu noční směnu týdně.

Novela zákoníku práce změnila maximální limit délky směny při rovnoměrném rozložení pracovní doby z 9 hodin až na 12 hodin a to pro všechny typy rozvržení pracovní doby. Objevuje se také možnost změnit vypracovaný rozvrh pracovní doby a seznámit s tím zaměstnance alespoň 2 týdny předem. Pokud se uplatňuje pružná pracovní doba, bude možno naplnit týdenní pracovní dobu ve vyrovnávacím období v délce až 26 týdnů nebo až 52 týdnů, pokud se toto dohodne v kolektivní smlouvě. Pro praxi vychází rozvržení pracovní doby podle mého názoru velmi flexibilně vstříc potřebám zaměstnavatelů, pro zaměstnance se zvyšuje zátěž.

Konto pracovní doby

Nově platí, podle § 86 odst. 1 ZP, že působí-li u zaměstnavatele

odborová organizace, není možno zavést konto pracovní doby vnitřním předpisem. Kolektivní smlouvou je také možné sjednat, že práce přesčas odpracovaná v rámci vyrovnávacího období až v rozsahu 120 hodin bude započtena do pracovní doby až v následujícím vyrovnávacím období. Změny i u této flexibilní formy pracovní doby vycházejí vstříc potřebám zaměstnavatelů.

Odměňování práce přesčas

Zaměstnavatelé, kteří odměňují své zaměstnance platem (rozpočtová a státní sféra), mohou stanovit plat s přihlédnutím k přesčasové práci v rozsahu 150 hodin, aniž by za tuto práci příslušel příplatek či náhradní volno. U zaměstnavatelů odměňujících mzdou (podnikatelská sféra) lze dohodnout mzdu také s přihlédnutím k práci přesčas, která nesmí za kalendářní rok překročit 150 hodin.

S vedoucím zaměstnancem je možné toto sjednat s přihlédnutím k veškeré práci přesčas. Zaměstnanec, který se svým zaměstnavatelem sjednal mzdu s přihlédnutím k práci přesčas, za přesčasovou práci odpracovanou v rámci rozsahu, k němuž bylo přihlédnuto, nepřísluší mzda, příplatek ani náhradní volno. Pro praxi bude důležité uvědomit si, že ZP v platném znění nyní stanoví možnosti tohoto sjednání. Je proto vyloučeno, aby zaměstnavatel automaticky stanovil zaměstnanci mzdu s tím, že v této výši je již přihlédnuto k přesčasové práci. Domnívám se, že naopak bude běžně docházet k tomu, že zaměstnanci bude ve smlouvě nabízena mzda s přihlédnutím k přesčasům. Zde podle mě dochází k flexibilitě na úkor zaměstnanců.

Dovolená

Nová pravidla pro stanovení dovolené znamenají průlom do zásady, podle níž rozhoduje výlučně o čerpání dovolené zaměstnavatel. K přechodu práva o rozhodnutí o dovolené na zaměstnance dochází ovšem jen tehdy, pokud zaměstnavatel ani do stanoveného data nesplní svou povinnost a zaměstnanci dovolenou neurčí. Platí stále zásada, že dovolená by měla být vyčerpána v roce, ve kterém na ni zaměstnanci vznikl nárok. Není-li to možné, musí zaměstnavatel určit čerpání tak, aby si ji zaměstnanec vyčerpал nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce. V případě, že zaměstnavatel ani do určitého data v následujícím roce nerozhodne o čerpání dovolené, již ovšem nedojde k jejímu čerpání ze zákona. Tato konstrukce byla nahrazena pravidlem, podle něhož může zaměstnanec, kterému zaměstnavatel do 30. června následujícího kalendářního roku neurčil čerpání z předchozího roku, může sám rozhodnout, kdy dovolenou vyčerpá. Dobu čerpání musí oznámit alespoň 14 dnů předem, nebyla-li dohodnuta jiná doba seznámení předcházející praxi. Tato nová úprava by dle mého soudu měla přispět k postupnému odstranění časté praxe, a sice převádění dovolených na další rok.

Konkurenční doložka

Nově dochází ke zrušení omezení, podle něhož nebylo možné sjednat se zaměstnancem konkurenční doložku ve zkušební době. Dochází také ke snížení minimální výše peněžitého vyrovnání, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytovat po dobu, kdy je vázán konkurenční doložkou a nemůže tedy vykonávat výdělečnou práci, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele

nebo k němu měla soutěžní povahu. Platilo, že toto vyrovnání přísluší ve výši průměrného výdělku za každý měsíc plnění závazku vyplývajícího z konkurenční doložky. Nyní se jedná jen o polovinu měsíčního výdělku zaměstnance.

Dočasné přidělení zaměstnance

Zákoník práce přináší další flexibilní změnu, která se týká možnosti zapůjčování zaměstnanců od jednoho k druhému, aniž by se jednalo o agenturní zaměstnávání. Úprava tzv. dočasného přidělení umožňuje, že zaměstnanec může být přidělen dočasně k výkonu práce pro jiného zaměstnavatele jen na základě dohody uzavřené se svým zaměstnavatelem. Dohodu je možné uzavřít nejdříve 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru a musí být dodržena písemná forma. Po dobu, kdy zaměstnanec bude na základě uvedené dohody dočasně vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele, bude mu tento zaměstnavatel ukládat pracovní úkoly, řídit, organizovat a kontrolovat jeho práci. Mzdu mu však bude poskytovat jeho skutečný zaměstnavatel. Základní odlišnost od agenturního zaměstnávání spočívá v tom, že zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec přidělen, nemůže poskytovat žádnou úplatu tomu, kdo mu zapůjčil svého zaměstnance. Jde tedy o bezúplatné přidělení zaměstnance. Zájem o takovéto dočasné přidělování mají zaměstnavatelé, kteří jsou členy například stejného holdingu, jsou blízkými obchodními partnery nebo členy stejné podnikatelské skupiny. Půjčený zaměstnanec musí mít ale stejné mzdové podmínky, jako jsou podmínky srovnatelného zaměstnance u zaměstnavatele, ke kterému byl přidělen. Doba, po kterou bude trvat dočasné přidělení, se odvíjí od dohody smluvních stran. Před uplynutím

sjednání doby mohou obě strany dohodu o dočasném přidělení jednostranně vypovědět. Výpovědní doba je patnáctidenní. Také v tomto případě vychází novela ZP vstříc potřebám zaměstnavatelů, pro zaměstnance je pozitivní, že jsou garantovány stejné mzdové podmínky a nemůže dojít k jejich zhoršení.

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Jde o případ, kdy zaměstnanec začne vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele, na kterého přešla práva a povinnosti, aniž by s touto dosti podstatnou změnou svého pracovního poměru musel souhlasit. Jde například o prodej podniku, změnu vlastníka, sloučení zaměstnavatelů nebo naopak rozdělení. Zaměstnanec musí být předem (30 dnů) informován o změně, o důvodech přechodu a jeho důsledcích. Nechce-li zaměstnanec pracovat z jakéhokoli důvodu pro nového zaměstnavatele a rozváže výpovědi pracovní poměr, ten skončí nikoli uplynutím výpovědní doby, ale v den, který předchází dni účinnosti přechodu práv. Zákon tak dává zaměstnanci možnost, zda chce pracovat pro nového zaměstnavatele. Jestliže by přechodem později došlo ke zhoršení pracovních podmínek, do dvou měsíců od přechodu práv doručí zaměstnanec zaměstnavateli výpověď či uzavře dohodu o rozvázání pracovního poměru a má možnost navrhnout soudu, že důvodem bylo skutečné zhoršení podmínek. Pokud mu soud vyhoví, vznikne zaměstnanci nárok na odstupné. Problém vidím v tom, že v tomto případě se musí zaměstnanec domáhat odstupného soudní cestou.

Výpověď pro porušování léčebného režimu

Po několika změnách v zabezpečení pro případ nemoci dnes platí,

že pokud je zaměstnanec uznán práceneschopným, v prvních 3 dnech nemoci tzv. karenční době nemá nárok na žádnou podporu v nemoci. V dalších 14 dnech nemoci má nárok na tzv. náhradu mzdy, kterou mu ze svých prostředků vyplácí zaměstnavatel. Po této době mu teprve vzniká nárok na nemocenské, které vyplácí správa sociálního zabezpečení. Zaměstnavateli je nově dáno právo podobu vyplácení náhrady mzdy v pracovní neschopnosti kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje režim, dále pokud jde o zdržování se na místě určeném lékařem a dodržování doby povolených vycházek. Jiné aspekty dodržování léčebného režimu zaměstnavatel kontrolovat nemůže. Nově je tedy jako povinnost vůči zaměstnavateli zavedeno dodržování režimu práceneschopného zaměstnance. Pokud zaměstnavatel zjistí, že tuto povinnost zaměstnanec porušil, může zaměstnanci snížit, nebo dokonce neposkytnout náhradu mzdy. Jestliže dojde zaměstnavatel k závěru, že porušení léčebného režimu bylo zvláště hrubého charakteru, může přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí, a to ve lhůtě do 1 měsíce, kdy se o tomto důvodu výpovědi dozvěděl. V případě, že zaměstnavatel přistoupí k výpovědi, nesmí zaměstnanci snížit nebo odejmout náhradu mzdy. Musí si tedy vybrat, který z nabízených nepříznivých následků uplatní.

Tato změna vyvolávala pochybnosti už při samotné přípravě: členové Legislativní rady vlády a odboroví právníci poukazovali na protiústavnost zejména při vypořádání připomínek. 16. února 2012 proběhla sdělovacími prostředky informace, že skupina poslanců hodlá podat kvůli této změně stížnost k Ústavnímu soudu. [Viz zpravodajský server ČTK www.ceskenoviny.cz/...zakonik-prace/2012756189id-seznam=5089 (19. 2. 2012)] Svoji argumentaci

zakládají na skutečnosti, že taková úprava vůbec nesouvisí s výkonem práce podle pracovněprávních předpisů a nemá žádnou souvislost s plněním pracovních úkolů. Provinění zaměstnance proti veřejnoprávní úpravě musí být posuzováno ve formálním řízení veřejnoprávní povahy, ve kterém musí být zaměstnanci dána možnost hájit se soudní cestou. Porušení povinnosti uložené veřejnoprávními předpisy musí být postihováno v režimu práva veřejného a pracovněprávní vztah do něho nespadá. Považují toto za rozpor s Ústavním pořádkem, zejména se zásadou proporcionality. Z mého pohledu by porušení léčebného režimu nemělo být trestáno pracovněprávními předpisy.

5.1 Vazba zákoníku práce na občanský zákoník

Účinnost novelizovaného zákoníku práce k 1. 1. 2012 zásadním způsobem změnila jeho vztah k občanskému zákoníku. Na rozdíl od zákoníku práce účinného od 1. ledna 2007 (viz výše kapitola 3), který pro použití norem občanského zákoníku uplatňoval princip tzv. delegace, a to ještě v případech, jestliže to zákoník práce výslovně stanovil, v novém ustanovení § 4 platného ZP určuje, že se pracovněprávní vztahy řídí primárně zákoníkem práce. Pokud jej nelze použít, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Jedná se o výslovné potvrzení propojení zákoníku práce a občanského zákoníku na základě principu subsidiarity. (Tento stav zavedl Ústavní soud známým nálezem číslo 116/2008 Sb. Metoda delegace, byla odmítnuta jako metoda odporující principům právního státu.)

Podle J. Stránského Změny v zákoníku práce k 1. 1. 2012 - II. díl, Revue SONDY č. 1, 2012, ISSN 1802-906X cit.: „Mezi

zákoníkem práce a občanským zákoníkem existuje vztah zvláštního a obecného předpisu. Zvláštním, tedy přednostně aplikovatelným předpisem zůstává zákoník práce. Pokud v něm ale nenalezneme pravidlo nezbytné k posouzení právní otázky, vyřešíme ji podle pravidel obsažených v občanském zákoníku. K použití občanského zákoníku nedochází, ale na základě odkazu či jiného výslovného vybidnutí k použití určitého občanskoprávního paragrafu. Základ principu subsidiarity spočívá v tom, že k použití vhodného ustanovení občanského zákoníku dochází zcela samozřejmě a automaticky z toho důvodu, že v tomto se zákoníkem práce nevystačíme." Konec citace. Přesto zákoník práce vyjmenovává případy, které nemohou být v pracovněprávních vztazích použity. Jedná se o:

- smlouvu ve prospěch třetí osoby,
- zadržovací právo,
- vymíněné odstoupení od smlouvy,
- společné závazky a práva,
- smlouvy s přesnou dobou plnění,
- postoupení pohledávky.

Zvláštní omezení obsahuje zákoník práce ještě ve vztahu ke sjednání smluvní pokuty. Její dohodnutí je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem přípustné jen tehdy, pokud to zákoník práce výslovně umožňuje. Jediný takový případ obsahuje v zákoníku práce úprava konkurenční doložky.

5.2 Jak chápat subsidiaritu občanského zákoníku

Pracovněprávní vztahy 1. ledna 2014 ovlivnila skutečnost, že vstoupil v účinnost zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále

jen „nový občanský zákoník“). Zákoník práce byl novelizován tzv. doprovodnou novelou - zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku. Tato doprovodná novela subsidiární postavení potvrdila, pracovněprávní vztahy se řídí zejména zákoníkem práce a občanský zákoník má být aplikován jen tehdy, pokud není možné zákoník práce použít.

Subsidiární použití může být také označeno jako použití pomocné. Pravidla nového občanského zákoníku mají tedy pomáhat řešit právní problémy, které v pracovněprávních vztazích reálně nastávají a není možné vypořádat se s nimi jen za použití pravidel obsažených v zákoníku práce nebo v dalších pracovněprávních předpisech. K takové situaci může dojít tehdy, kdy tento zákon neobsahuje žádnou použitelnou úpravu. A absenci takové právní úpravy nelze považovat za mezeru v právu.

V pracovněprávních vztazích nemohou být použita všechna pravidla obsažená v novém občanském zákoníku, i když by mohla dopadat na případy, které v pracovněprávních vztazích vznikají. Pokud totiž jinou úpravu téže problematiky obsahuje zákoník práce, mají tato pravidla přednost a není důvod využívat pomocné použití občanského zákoníku. Příkladem, kdy zákoník práce naopak určitou oblast neupravuje a zcela ji tedy přenechává k posouzení podle občanského zákoníku je institut promlčení. Promlčení se v pracovněprávních vztazích řídí pravidly obsaženými v občanském zákoníku.

Jeden z hlavních autorů nového občanského zákoníku profesor Dr. JUDr. Karel Eliáš v Revue SONDY, č. 2/2013, ISSN 1809-906X, uvádí, cit.: „Některá pravidla občanského práva se podpůrně

uplatní i na pracovněprávní vztahy. Nový občanský zákoník například nebrání, aby si strany ujednaly kratší nebo delší než zákonnou promlčecí lhůtu, ale vylučuje, aby se to stalo v neprospěch slabší strany, tedy i zaměstnance. Podobně zákoník např. v úpravě náhrady škody zakazuje ujednání vylučující nebo omezující právo slabší strany na náhradu majetkové nebo nemajetkové újmy. Nedomnívám se, tedy, že by nový občanský zákoník mohl zhoršit postavení zaměstnanců, naopak.Nauka pracovního práva dlouho tvrdila, že pro občanské právo je typická zásada rovnosti, zatímco pro pracovní právo ochrana slabší strany. Je jistě pravda, že pracovní právo chrání zaměstnance jako slabší stranu. Ale nelze pominout, že i občanské právo chrání toho, kdo je ve slabší pozici. Jsem rád, že nový občanský zákoník nestaví na zásadě rovnosti, protože v občanskoprávních vztazích si osoby často rovny nejsou. Jednou z hlavních zásad nového zákoníku je důraz na rozumnou ochranu slabší strany. Tuto zásadu pracovní právo již dnes rozvádí a nepochybně bude věnovat rozumné ochraně zaměstnance dostatečnou pozornost." Konec citace. Nový občanský zákoník je účinný déle než rok, a důsledky jeho změn se v praxi zatím plně neprojeví, jejich vstřebávání bude trvat ještě nějakou dobu. Vzhledem k uvedené skutečnosti na ochranu slabší strany viz výše citát profesora Eliáše, někteří právníci považují, pokud jde o individuální pracovněprávní vztahy, za velmi nešťastnou v novém občanském zákoníku občansko-právní úpravu srážek ze mzdy a započtení proti mzdě. Tato pravidla reálně narušují úroveň ochrany příjmu zaměstnance a v důsledku tak oslabují vyživovací funkci mzdy.

Mezi důležitá východiska soukromého práva patří i ochrana osobnosti a soukromí člověka. Tato problematika má značný význam i pro pracovněprávní vztahy, v nichž se v poslední době stále častěji setkáváme s tím, že zaměstnavatelé uplatňují různé sledovací a monitorovací nástroje, jimiž zasahují do soukromí svých zaměstnanců. Podle nového občanského zákoníku požívají ochrany zejména život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy. Do souvislosti s těmito východisky, lze postavit pravidla zakotvená v § 316 odst. 2 a 3 platného zákoníku práce. Podle nich nesmí zaměstnavatel bez vážného důvodu, narušovat soukromí zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách zaměstnavatele. Nesmí jej podrobovat otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů. Toto se vztahuje na všechny formy zaměstnávání, které upravuje zákoník práce v platném znění.

Závěr

Je zákoník práce vyhovujícím právním nástrojem pro flexibilní zaměstnávání v ČR?

Původním účelem pracovního práva bylo, jak je popsáno v části této bakalářské práce, která se zabývá jeho historií, vyrovnávat ekonomickou a sociální nerovnost, která je podstatou pracovního poměru. Pracovní právo je tedy svou povahou ochranné a chrání slabší stranu pracovněprávního vztahu a tím je zaměstnanec. Charakteristickým rysem tohoto vztahu je nadřizenost a podřizenost. Tento tradiční model odráží několik klíčových předpokladů: trvalé zaměstnání na plný úvazek; pracovní poměr, který se řídí pracovním právem a jehož základem je pracovní smlouva; existence subjektu, který je zaměstnavatelem a má odpovědnost za plnění povinností, které jsou zaměstnavatelům uloženy.

Tlak na konkurenceschopnost a potřebnost stále větší flexibility, umocněný stále trvajícím dozníváním finanční a hospodářské krize, se stává každodenní mantrou. Spatřuji však rozdíl mezi českou realitou a západoevropskými zeměmi. Pokusil jsem se ukázat, že téměř všechny flexibilní formy práce naše pracovní právo podporuje. Bylo podrobně ukázáno, že prakticky každá novela českého zákoníku práce postupně snižuje ochranu zaměstnance a přidává na liberalizaci či flexibilitě. Kde jsou hranice ochranné role pracovního práva, kde jsou hranice neustálého přizpůsobování se potřebám trhu? Evropská unie je nachází ve flexikuritě, tedy ruku v ruce s flexibilitou by měla jít i určitá securita - ochrana. Prospěšné v tomto smyslu byly novely českého

zákoníku práce, které souvisely s naším vstupem do EU, protože náš pracovní kodex „kultivovaly“. Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek uvádí ve zprávě:

Kategorie flexibility evropských společností (viz <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1060.htm>)

„... že výzva, která je součástí evropské diskuse, spočívá v nalezení vhodné rovnováhy mezi potřebami flexibility a výhod flexikurity. Je zajímavým návodem pro manažery v tom, že flexibilní formy je vhodné, v rámci ochrany zaměstnanců a zmírnění negativních dopadů, kombinovat a z hlediska firemní kultury vytvářet benefitní programy, které částečně kompenzují zvýšené nároky na flexibilitu.“

Tento trend v zaměstnávání lidí v České republice nepocitují. Od počátku devadesátých let se, jak bylo ukázáno, postupně zaměřují české reformy pracovněprávních předpisů na zavádění pružnějších forem zaměstnání, ale s menší ochranou. Extrémně se rozmáhá najímání zaměstnanců přes agentury, v České republice se lavinovitě rozšířilo zaměstnávání v podobě tzv. švarcsystému. Zatímco v Evropské unii lidé vykonávající samostatnou výdělečnou činnost na vlastní účet a bez zaměstnanců představují v průměru 10 % všech pracovníků, v České republice je jejich počet výrazně vyšší. Obdobně jako „švarcsystém“ je také až příliš rozšiřován jak jsem již zdůraznil, systém agenturního zaměstnávání. Na rozdíl od České republiky došlo v zemích Evropské unie ke změnám pracovního práva s cílem stanovit pro personální agentury - poskytovatele práce - příslušné povinnosti z hlediska ochrany zaměstnanců, aby bylo zajištěno stejné zacházení, jakého se dostává zaměstnancům v klasickém pracovním poměru. Tato klíčová

zásada nediskriminace agenturních zaměstnanců v českém pracovním právu zatím chybí.

Trendem vývoje regulace pracovního trhu nemůže být jen flexibilita reprezentovaná pouze neustálým snižováním ochrany zaměstnanců a těch, kteří zaměstnání ztratili. Reformy prováděné v oblasti pracovního práva by měly podle mého názoru směřovat ke spravedlivějšímu uplatňování prvků pružnosti vůči zaměstnancům.

Příklady flexibilních forem práce, které jsou v této práci popsány a mají oporu v zákoníku práce, plně ob stojí v mezinárodním srovnání, co však už jednoznačně neob stojí je právě adekvátní ochrana. Velmi zajímavá mezinárodní srovnání Evropské komise a OECD, které přikládám v přílohách I a II, jednoznačně dokazují, že ČR patří k zemím v rámci EU s vysokou flexibilitou a nižší ochranou zaměstnanců.

Myslím si, že stávající úprava zákoníku práce není v ČR překážkou v podnikání a že nebyla v žádné vědecké práci přímo prokázána přímá úměra mezi tím, že pružnější pracovní právo snižuje nezaměstnanost a přináší více pracovních míst. To by pak v zemích, kde prakticky nejsou regulovány pracovní vztahy, byla plná zaměstnanost, a kde je větší regulace (skandinávské země), by byla vysoká nezaměstnanost. Jde pouze o významný podpůrný stimul zaměstnávání, nikoliv však o základní podmínku pro vytváření pracovních míst.

Domnívám se, že daleko větší překážkou pro zaměstnávání v ČR je neustále se měnící pracovní právo, podnikatelé u nás prakticky zaměstnávají v permanentních pracovněprávních změnách. Pokud existují dlouhodobě stanovené stabilní podmínky, zaměstnavatelé se na ně lépe připraví a přizpůsobí se jim. Neustálý legislativní

chaos kolem zákoníku práce v ČR zaměstnavatelům rozhodně neprospívá.

Jedním z nejtěžších úkolů, před kterým stojí pracovní právo, je podle mého soudu najít rovnováhu mezi úpravou, která bude garantovat ochranu na straně jedné a na straně druhé nadbytečně nezatíží ekonomickou aktivitu zaměstnavatelů. Pokud se právo příliš vychýlí k ochrannářské úpravě, může to ve výsledku znamenat rozsáhlé obcházení a nedodržování práva.

Bohužel na jeho neustálých změnách se střídavě podepisuje i „rukopis“ právě vládnoucího buď levicového, nebo pravicového uskupení.

Český zákoník práce, pokud jde o flexibilitu pracovních vztahů, obstál, jeho novely ji ještě rozšiřují, zaměstnavatel u nás může využít všech rozšířených flexibilních forem zaměstnávání - pružnou pracovní dobu, práci přesčas, práci na zkrácený úvazek, domácí práci, může využívat konta pracovní doby, půjčování zaměstnanců, pracovní smlouvy na dobu určitou, práci prostřednictvím agentur atd. Z výše uvedených fakt a zjištění vyplývá, že zákoník práce v platném znění je vyhovujícím nástrojem pro flexibilní zaměstnávání v ČR.

Osobně se domnívám, že rozumný zákoník práce by měl mít takové mechanismy, které chrání slušného zaměstnance před neslušným zaměstnavatelem a naopak, tedy slušného zaměstnavatele před neslušným zaměstnancem. Rozumný zákoník práce si bez ohledu na politické smýšlení musí také zachovat smysl, pro který vznikl, a sice rozumně chránit slabší stranu. Další snižování této ochrany v českém pracovním právu by nebylo rozumné.

Seznam použité české literatury a pramenů:

- Kottnauer, A., Štalmach, P. : Lexikon Pracovní právo, Ostrava: Sagit, 1996, ISBN 80-85789-43-4
- Bělina, M. a kol. : Pracovní právo, Praha: C. H. BECK, 2007, ISBN 80-7179-672-5
- Kubínková, M. a kol. : Zákoník práce po novele s účinností od 1. 1. 2001, Praha: Edice paragrafy do kapsy, SONDY 2000, ISBN 80-902766-3-6
- Kubínková, M. a kol. : Zákoník práce s účinností od 1. 3. 2004 a další aktuální pracovněprávní předpisy, Praha: Edice paragrafy do kapsy, SONDY 2004, ISBN 80-903134-7-7
- Kubínková, M. a kol. : Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi, Praha: Edice paragrafy do kapsy, SONDY 2006, ISBN 80-8646-15-6df
- Jakubka, J. a kol. : Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010, Olomouc: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-573-3
- Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibility v českém pracovním právu, Praha: Auditorium 2009, ISBN 978-80-903786-04-9
- Potůček, M. Sociální politika, Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, ISBN 80-85850.01-X
- Havelková, B. Pracovní právo. In Bobek, M. - Molek, P.-Šimíček, V. eds.) Komunistické právo v Československu. Kapitoly dějin bezpráví. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009 www.komunistickepravo.cz (autory doporuč. citace)
- Fassmann, M. a kol.: Průvodce zaměstnance EU. Praha: SONDY 2003,

ISBN (20030626, brožura)

Stránský, J. : Revue SONDY č. 18/2011 a č. 1/2012 Praha Změny v zákoníku práce od nového roku I. a II. díl, ISSN 1802-906X, INDEX 47003.

Kostadinovová, I.: Karlovarská právní revue č. 1/2010, ISSN 1801-2193

Kubínková, M. a kol. : Aktuální dodatek zákoníku práce, Technická novela k 1. lednu 2008, Výklad aktuálních změn paragrafů vyplývajících z nálezů Ústavního soudu. Praha: Sondy 2008, EAM 978-80-86846-24-8

Kalenská, M. a kol.: Československé pracovní právo. Praha: Panorama 1988

www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/samek.html

www.OSKOVO/kovo/2008/Rizik/d12pdf

www.ceskenoviny.cz/...zakonik-prace/2012756189id-seznam=5089

www.akilda.webnode.cz

Seznam použité zahraniční literatury a pramenů

Casale, G. a kol. : Social dialogue ČR - Studie český přínos sociálnímu dialogu, Ženeva, International Labour Office - Geneva, 2001, ISBN 92-2.112918-7

www.ilo.org/AbouttheILO/Originsandhistory

www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--eu/index.htm

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1060.htm

www.eurofoun.europa.e/eiro/studies/tn080303s/tn0803038s_2.htm

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/trr0803038s/trr0803038s>

http://www.euroframe.org/fileadmin/user_upload/euroframe/docs/2011/EUROF11_Tangian.pdf

SEZNAM PŘÍLOH:

Příloha A

Rozdělení zemí EU podle míry pružnosti a ochrany
pracovního trhu.....I

Příloha B

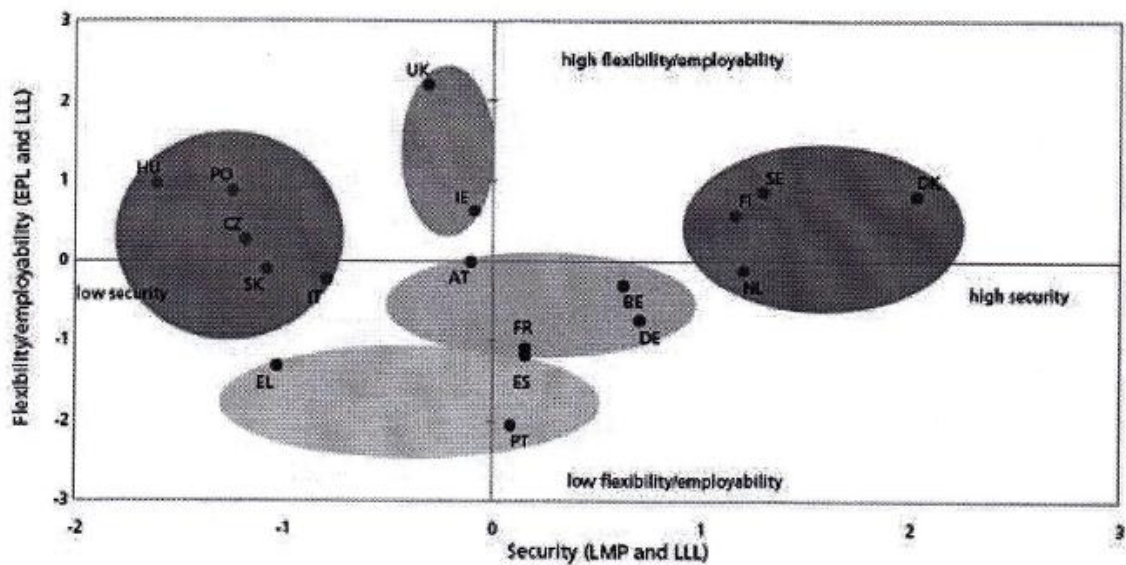
Rigidita pracovního práva - mezinárodní
srovnání.....II

PŘÍLOHY

I. Rozdělení zemí EU podle míry pružnosti a ochrany pracovního trhu

Flexicurity and industrial relations

Rozdělení zemí EU podle míry pružnosti a ochrany pracovního trhu



Note: EPL = Employment protection legislation; LLL = Lifelong learning; and LMP = Labour market policies. For a full list of country codes, see lab_le_A4 in the Annex to this report.

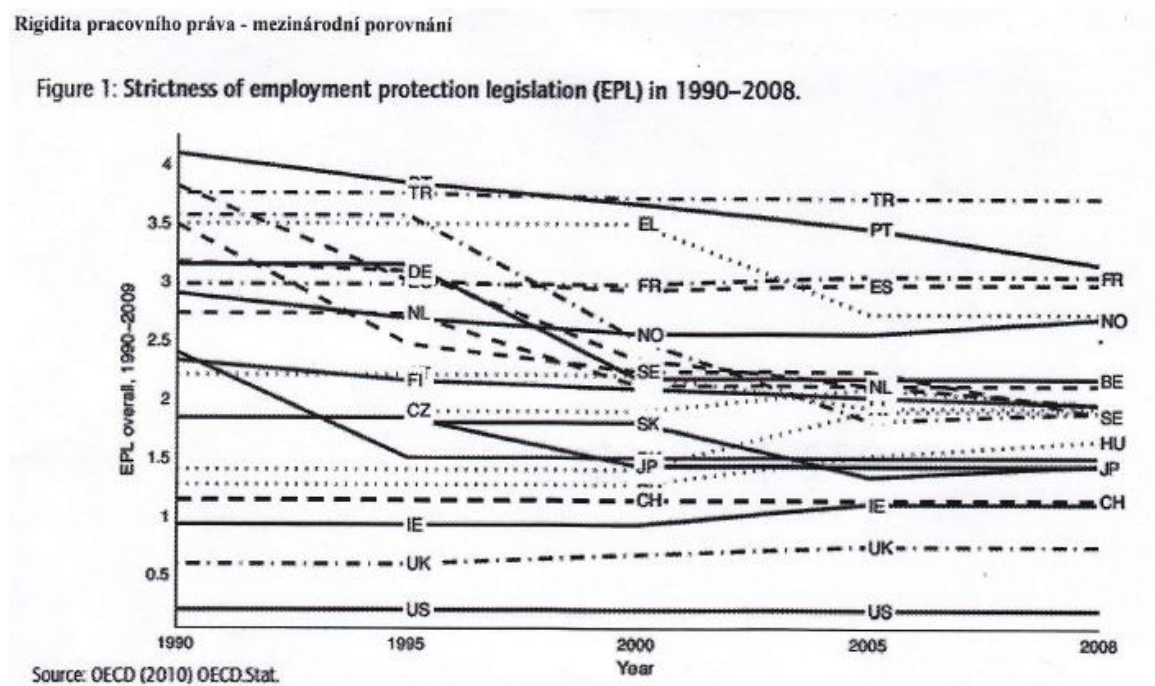
Source: European Commission, 2Q06, p. 106

National flexicurity patterns and country clusters

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/trr0803038s/trr0803038s2.htm> 11.2. 2012

PŘÍLOHY

II. Rigidita pracovního práva - mezinárodní srovnání



http://www.euroframe.org/fileadmin/user_upload/euroframe/docs/2011/EUROF11_Tangian.pdf 6. 1. 2012

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Martin Kašpar

Obor: Právo v podnikání

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Aktuální změny zákoníku práce a flexibilita
zaměstnanců na trhu práce

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 54

Celkový počet stran s přílohami: 61

Počet titulů české literatury a pramenů: 15

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 7

Počet internetových zdrojů: 12

Vedoucí práce: Mgr. Ilona Kostadinovová