

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Plzeň 2012

Zuzana Zelenková

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta právnická

Katedra soukromého práva a civilního procesu

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Flexibilita v pracovním právu

Zpracovala: Zuzana Zelenková

Vedoucí diplomové práce: JUDr. et PaedDr. Jana Nechutná

Plzeň 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Flexibilita v pracovním právu“ zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

Plzeň, 2012, Březen

Chtěla bych poděkovat rodině, přátelům a všem blízkým, kteří se mnou měli pochopení a trpělivost při zpracovávání diplomové práce.

Obsah

1	Úvod	5
2	Pojem flexijistota	7
2.1	Vznik pojmu	7
2.1.1	Dánský model flexijistoty, „zlatý trianql“	7
2.2	Flexijistota v EU a ČR	9
2.2.1	Harmonizace práva EU se zákoníkem práce	10
2.3	Flexijistota	12
2.3.1.1	Flexibilita (pružnost)	12
2.3.2	Jistota – ochrana	15
3	Právní projev flexibility	17
3.1	Vyjádření ochrany	17
3.2	Vyjádření flexibility	17
3.3	Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku	18
3.4	Zásady soukromého práva	18
3.5	Právní prostor pro působení flexijistoty	19
3.5.1	Dvoustranné právní úkony	20
3.5.2	Jednostranné právní úkony	21
3.5.3	Interní předpisy	21
3.5.3.1	Pracovní řád	22
4	Ochrana příjmů fyzických osob	23
4.1	Restriktivní vymezení	23
4.2	Extenzivní vymezení	24
4.3	Pracovní poměr	24
4.3.1	Subjekty v užším pojetí	25
4.3.1.1	Zaměstnanec	25
4.3.1.2	Zaměstnavatel	25
4.3.1.3	Odborová organizace	26
4.3.1.3.1	Kolektivní smlouva	26
4.3.2	Subjekty v širším pojetí	27
4.3.2.1	Agentury práce	27
4.3.2.1.1	Vztah mezi agenturou a uživatelem	27

4.3.2.1.2	Vztah mezi Agenturou a zaměstnancem,.....
4.3.2.1.3	Vztah mezi zaměstnancem a uživatelem,.....
4.3.2.1.4	Ukončení dočasného přidělení.....
4.4	Pracovní poměr.....
4.4.1	Změna pracovního poměru.....
4.4.1.1	Převedení zaměstnance na jinou práci.....
4.4.1.2	Vyslání na pracovní cestu,.....
4.4.1.3	Přeložení.....
4.4.1.4	Dočasné přidělení.....
4.4.2	Délka pracovního poměru.....
4.4.2.1	Zkrácený úvazek.....
4.4.3	Zkušební doba.....
4.4.4	Skončení pracovního poměr.....
4.4.4.1	Vzájemná dohoda.....
4.4.4.2	Zrušení ve zkušební době.....
4.4.4.3	Výpověď.....
4.4.4.3.1	Výpovědní doba.....
4.4.4.3.2	Výpověď daná zaměstnancem.....
4.4.4.3.3	Výpověď daná zaměstnavatelem.....
4.4.4.3.4	Okamžité zrušení.....
4.4.4.3.5	Zaměstnancem.....
4.4.4.3.6	Zaměstnavatelem.....
4.4.4.4	Uplynutím sjednané doby.....
4.4.4.5	Smrtí zaměstnance.....
4.4.5	Příjmy.....
4.4.5.1	Projev flexibility.....
4.4.5.2	Ochrana příjmů.....
4.4.5.3	Příjmy z pracovního vztahu.....

4.4.5.4	Minimální mzda.....
4.4.5.5	Zaručená mzda.....
4.4.5.6	Povinné příplatky.....
4.4.5.6.1	Příplatek za práci přesčas.....
4.4.5.6.2	Příplatek za práci ve svátek.....
4.4.5.6.3	Příplatek za práci v noci.....
4.4.5.6.4	Příplatek za práci ve ztíženém prostředí.....
4.4.5.6.5	Příplatek za práci v sobotu a neděli.....
4.4.5.7	Srážky ze mzdy.....
4.4.5.8	Příjmy ze sociálního systému.....
4.4.5.8.1	Nemocenská.....
4.4.5.8.2	Peněžité pomoci v mateřství se poskytují:.....
4.4.5.8.3	Ošetřovné.....
4.4.5.8.4	Vyrovňovací příspěvek v mateřství a těhotenství.....
4.4.5.9	Pro případ nezaměstnanosti.....
5	Politika zaměstnanosti.....
5.1	Pasivní politika zaměstnanosti.....
5.1.1	Podpora v nezaměstnanosti.....
5.2	Aktivní politika.....
5.2.1	Rekvalifikace.....
6	Závěr.....
7	Resumé.....
8	Použité zdroje.....

1 Úvod

Rozhodla jsem se zpracovat diplomovou práci na téma Flexijistota v pracovním právu. Hlavní důvod mého rozhodnutí je zájem o problematiku pracovního práva. Zejména jsem chtěla získat více informací o flexijistotě..

Cílem mé práce je seznámit potenciálního čtenáře s pojmem flexijistota, zejména uvést základní informace o tomto pojmu. Jde především o to, kde pojem vznikl, z jakých pojmů je složen a zda-li má tento pojem v současné době vliv v České republice a Evropské unii, popřípadě které organizace zavádí principy flexijistoty plošně pro všechny státy EU.

Dalším cílem mé práce je právní projev flexijistoty. Uvedu jakým způsobem se flexijistota promítá v zákoníku práce, zda –li je promítnutí gramaticky upraveno a zejména, na základě kterých zásad soukromého práva se flexijistota v zákoníku práce promítá.

Důležitou kapitolu bude tvořit ochrana příjmů fyzických osob. V této kapitole uvedu jednotlivé instituty pracovního práva. Těmito instituty je třeba rozumět například pracovní poměr, subjekty pracovního poměru, ukončení pracovního poměru a další instituty s tím související. Všechny uvedené instituty v podstatě musí existovat, aby fyzická osoba mohla být následně v návaznosti na ně ochráněna v rámci pracovního poměru, ale také ochráněna na svých příjmech.

Závěr práce chci věnovat dalšímu ze základních pilířů flexijistoty, a to politice zaměstnanosti. Jak pasivní, v podobě různých podpor v nezaměstnanosti, tak i aktivní politice zaměstnanosti, kde se budu konkrétně věnovat rekvalifikaci jako jednomu z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Přínosem práce nemá být nalézání nových skutečností či poznatků. Práce má především přinést základní rámcový pohled na pojem flexijistoty a v jakých institutech pracovního práva se promítá.

Při vypracování diplomové práce budu pracovat s platnou právní úpravou,

odbornými články a literaturou. Zejména s novelou zákoníku práce, která je účinná od 1.1.2012.

2 Pojem flexijistota

2.1 Vznik pojmu

Tento pojem, respektive anglický pojem flexicurity, byl poprvé použit nizozemským profesorem Jurjenem Adriaansensem. Pojem užil při modelu trhu práce v Dánsku a Nizozemí, kde sloužil jako prostředek k přesunu ochrany pracovního vztahu na ochranu zaměstnanosti obecně, přičemž zároveň poskytoval ochranu v nezaměstnanosti. *Od této doby je pojem používán pro model trhu práce, který kombinuje prvky pružnosti pracovního trhu a ochrany zaměstnance, respektive fyzické osoby, která práci ztratila.*¹

2.1.1 Dánský model flexijistoty, „zlatý trojúhelník“

Dánsko je z hlediska konceptu flexijistoty chápáno jako země, kde tento koncept relativně funguje. Je třeba k dánskému konceptu flexijistoty přihlížet a čerpat z něho. Celý dánský koncept flexijistoty vychází ze „zlatého trojúhelníku“ (Obrázek č. 1). Ten je založen na rovnováze volného přijímání a propouštění zaměstnanců, které je zároveň podporováno velkou šancí na rychlý návrat do pracovního procesu, zejména prostřednictvím rekvalifikací a dalšího vzdělávání, které aktivní politika nabízí. Tímto vzdělávacím procesem jedinci zvyšují svoji kvalifikaci a s tím související i uplatnění na trhu práce. Hlavním cílem je rychlý návrat do zaměstnání a motivace k tomuto návratu. Jde tedy především o flexibilitu v zaměstnanosti. Současné s tím, je jedinci garantována vysoká míra dávek v nezaměstnanosti. V případě, že jedinec vypadne ze systému a spadne do oblasti dlouhodobě nezaměstnaných, je těžké jej motivovat, zejména, pobírá-li nějaké sociální dávky.

System je velmi nákladný na veřejné zdroje, přičemž pro jeho ekonomické fungování je nezbytné, aby fyzické osoby, které vypadnou z prvního pilíře zaměstnání a jsou zachyceny druhým pilířem, který je příjmově zabezpečuje, byly nuceny co nejrychleji se zapojit do třetího pilíře, který by je aktivní politikou

¹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 2009. vyd. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. s. 24. ISBN 978-80-903786-04-9.

zaměstnanosti vycházející ze vzdělávání a zvyšování kvalifikace vrátil zpět do zaměstnání, tj. do prvního pilíře.²

Tento model lze shrnout tak, že vnější numerická flexibilita je přípustná pouze v součinnosti tří skutečností zároveň, a to:

samotná nezaměstnanost

vysoká podpora v nezaměstnanosti

relativně dobrá šance na výhodný návrat do nového zaměstnání

V případě, že jedinec nespĺňuje některý z těchto faktorů, je zřejmě stížen nedostatečnou kvalifikací pro právě nabízená pracovní místa. Aktivní politika trhu práce prostřednictvím přeškolovacího systému, pomůže jedinci zpět do pracovního procesu a lze ji chápat jako klíčový element modelu flexibilitoty.

Účelem aktivní politiky trhu práce není vytvářet více pracovních míst, ale poskytovat důležité předpoklady pro vytváření pracovních míst. Obecně přispívá k vysoce efektivní nabídce práce zajištěním toho, že nezaměstnaná část pracovní síly aktivně hledá práci a má kvalifikace nutné pro to, aby mohla zaujmout novou pozici. Školení je důležité bez ohledu na zaměstnanecký statut a hraje separátní a životně důležitou roli v dánské flexibilitotě.³

To jen ve zkratce k zemi, kde tento pojem vznikl a ze kterého je třeba

² HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 2009. vyd. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. S. 25. ISBN 978-80-903786-04-9.

³ Aktivní politika trhu práce. In: *Flexicurity/flexibilitota: pohled dánských odborů* [online]. [cit. 2012-03-24]. Dostupné z <http://www.oskovo.cz/Kovo/2008/Rizik/d06.pdf> str. 15

vycházet a přihlížet k němu jako k příkladnému. *Nesmíme ale zapomenout na to, že dánský pracovní trh funguje v konkrétních podmínkách, jako je dlouho budované sociální partnerství, specifický daňový systém, velikost země aj. Nedá se tedy vzít dánský model a převést ho např. do České republiky nebo do Německa, protože podmínky každého trhu práce jsou jiné.* ⁴

2.2 Flexibilita v EU a ČR

Klíčovým slovem pro pracovní právo nejen v Českém a evropském kontextu, ale celosvětově se stává liberalizace a zejména pak „flexibilita“. ⁵ Pracovněprávní úprava musí respektovat liberalizaci světové ekonomiky, která přináší nové požadavky na flexibilitu právní úpravy. *Větší flexibilita je totiž nejen základním požadavkem hlediska přeměny české rigidní, kogentní pracovněprávní úpravy na moderní evropskou pracovněprávní úpravu, ale klíčovým slovem pro celosvětový trend v pracovním právu.* ⁶ Nejen samotný pojem, ale zejména význam tohoto pojmu v posledních letech nabírá ve všech zemích EU na síle a intenzitě. Tato koncepce, sladění flexibility s jistotou, v podstatě slibuje soulad zájmů práce a kapitálu.

Důkazem vrůstání tohoto modelu do hospodářských politik evropských zemí a nutnost zvýšit konkurenceschopnost vůči ostatním zemím světa je například vydání tzv. Zelené knihy Rady EU v roce 2006. Dle knihy má dojít k větší flexibilitě v pracovním právu při zachování ochrany zaměstnaneckých práv,

⁴ JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, Alexandra. Koncept flexicurity- další promarněná příležitost pro genderovou rovnost: Kde byla flexibilita už použita? Může být uvedena do praxe všude?. In: [online]. [cit. 2012-03-24]. Dostupné z: [http://rovneprilezitosti.ecn.cz/flexijistota-detail.shtml?cmd\[2786\]=x-2786-2120713](http://rovneprilezitosti.ecn.cz/flexijistota-detail.shtml?cmd[2786]=x-2786-2120713)

⁵ Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva: Postavení českého práva v rámci práva evropských společenství. *Akta Universitatis Carolinae Iuridica: České pracovní právo v kontextu evropského práva.* 2008, roč. 2007, 3 - 4, s. 8. ISSN 0323 - 0619.

⁶ Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva: Postavení českého práva v rámci práva evropských společenství. *Akta Universitatis Carolinae Iuridica: České pracovní právo v kontextu evropského práva.* 2008, roč. 2007, 3 - 4, s. 8. ISSN 0323 - 0619.

zejména tím, že dojde k upravení pracovněprávních předpisů směrem k podpoře flexibilitaty. Potřeba větší flexibility také vychází z rychlého technického pokroku nebo zesílené konkurence, která vyplývá z globalizace či například z poptávky spotřebitelů.

Flexibilita jako taková s sebou přináší menší míru právní regulace, což v praxi znamená smluvní volnost stran při úpravě vzájemných práv a povinností s minimálním omezením ze strany zákonodárce. Jedním z flexibilních cílů Zelené knihy Rady EU je zavádění flexibilnějších forem zaměstnávání s menší ochranou před propouštěním.

2.2.1 Harmonizace práva EU se zákoníkem práce

Při vstupu České republiky do EU je velmi důležitá a rozhodující harmonizační novela zákoníku práce (dále jen ZP) č. 155/2000 Sb., která harmonizovala české pracovní právo s mnoha směrnicemi EU. K harmonizaci došlo ještě před samotným vstupem České republiky do EU. Je tedy zřejmé, že do pracovního práva musely být začleněny předpisy EU metodou harmonizace, jejímž nástrojem jsou Směrnice. *Směrnice jsou pro členské státy závazné z hlediska cílů, kterých má být dosaženo.*⁷ Směrnice musejí být do členských právních řádů implementovány ve lhůtě, kterou Směrnice určí.

Po vstupu České republiky do EU i nadále pokračoval harmonizační proces spolu s implementačním, jelikož Směrnice nejsou bezprostředně použitelné.

V zákoníku práce nalezneme harmonizační ustanovení v § 363 odst. 1, kde je uveden taxativní výčet, od kterého se lze odchýlit pouze v případě, jedná – li se o prospěch zaměstnance. Tímto ustanovením se do českého pracovního práva implementovalo právo EU, jež je obsažené ve směrnicích ES. Obsahem těchto směrnic je požadavek na pracovní podmínky občanů EU při výkonu práce.

Některé instituty českého pracovního práva se vstupem podstatně změnily

⁷ Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva: Postavení českého práva v rámci práva evropských společenství. *Akta Universitatis Carolinae Iuridica: České pracovní právo v kontextu evropského práva*. 2008, roč. 2007, 3 - 4, s. 8. ISSN 0323 - 0619.

(rovné zacházení, zákaz diskriminace), některé instituty doznaly jen nepatrných změn (odpovědnost za škodu). Tato harmonizace pracovněprávní úpravy s právem EU nepřinesla přiblížení k flexijistotě, neboť důsledkem harmonizace je právě naopak regulace přísnější.

Dalším důkazem vrůstání a důležitost pojmu flexijistoty v rámci EU lze považovat konferenci, která se uskutečnila v Praze v roce 2006 v rámci českého předsednictví EU. Cílem konference bylo upozornit na aktuálnost strategie flexijistoty ve změněném hospodářském kontextu, přičemž změněným hospodářským kontextem byla hospodářská krize. Především šlo o zdůraznění krátkodobých i dlouhodobých přínosů této strategie, která je využívána i v tak nepříznivých hospodářských podmínkách. Jako efektivní řešení krize byla zmíněna potřeba zvýšit zaměstnatelnost a adaptabilitu pracovníků v souvislosti s intenzivní přípravou na budoucí potřebu trhu. Na konferenci navázalo zasedání Výboru pro zaměstnanost (EMCO = Employment Committee).⁸

Další nadnárodní orgán zabývající se flexijistotou je Evropská komise. Evropskou komisi bych chtěla zmínit zejména proto, že Komise jasně definovala flexijistotu *jako integrovanou strategii, která současně posiluje pružnost a jistotu na trhu práce. Jsou vymezeny čtyři zásadní předpoklady (pilíře) této strategie:*

ochrana ve smluvních ujednáních;

celoživotní učení;

aktivní politika zaměstnanosti;

*moderní systém sociálního zabezpečení.*⁹

Přestože jsou jasně definovány 4 pilíře, je potřeba upozornit na skutečnost, že neexistuje jeden model flexijistoty. Tzn., jednotlivé členské státy musí přizpůsobovat politiku flexijistoty, zejména výše uvedené pilíře svým specifickým podmínkám a potřebám. Tyto pilíře by měly přispět k otevření trhu práce a

⁸ V tomto výboru se projednávají dokumenty Evropské strategie zaměstnanosti. Byl založen v roce 1999 s cílem koordinovat politiky zaměstnanosti jednotlivých členských států a vytvořit jednotné komunitární strategie zaměstnanosti.

⁹ Strategie flexijistoty je více než aktuální. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 22.4.2009 [cit. 2012-03-24]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6851>

usnadnění pracovní mobility.

2.3 Flexibilita

*Princip flexibility je moderním modelem pro konstrukci postavení zaměstnance v zaměstnávání s přihlédnutím k jeho sociálnímu pozadí.*¹⁰ Pojem zajišťuje smluvní vůli stran na straně jedné a ochranu a jistotu na straně druhé, přičemž tato ochrana a jistota je poskytována straně slabší. V České republice se tento trend nazývá jako ochranná funkce pracovního práva. Pojem flexibilita je utvářen dvěma zvlášť fungujícími pojmy, a to flexibilitou a jistotou.

2.3.0.1 Flexibilita (pružnost)

Flexibilitu můžeme shledat jako jeden ze základních požadavků zaměstnavatele na zaměstnance. Téměř každý zaměstnavatel mimo jiné požaduje na svých zaměstnancích flexibilitu, tedy přizpůsobení se úkonům a situacím, které zaměstnavatel svému zaměstnanci předkládá. Já osobně zastávám názor, že velmi záleží na postavení zaměstnavatele, jaké nastaví podmínky, případně motivaci pro daného zaměstnance. Zároveň na straně druhé téměř každý zaměstnanec uvádí jako své předpoklady též flexibilitu. Zaměstnavatel by měl přihlížet ke skutečnosti, že každý jedinec je více či méně přizpůsobivý v jiných oblastech. Jak již bylo řečeno, velmi záleží na zaměstnavateli, jak umožní zaměstnanci toto přizpůsobení.

Vydeme-li ze Standinga, který pro pracovněprávní účely vymezuje flexibilitu pracovního trhu spíše extenzivním způsobem, rozlišujeme následující typy flexibility:

vnější numerická flexibilita představuje možnost přijímání a propouštění zaměstnanců, měřítkem je *tzv. index ochrany zaměstnání, se kterým pracuje OECD. Přesněji řečeno, měří úroveň ochrany pracovních míst a*

¹⁰ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibility v českém pracovním právu*. 2009. vyd. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. S. 23. ISBN 978-80-903786-04-9.

na jejím základě je možné odvodit míru flexibility.¹¹

¹¹ NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2008 [cit. 2012-03-24]. 978-80-87007-89-1. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf s. 15

vnitřní numerická flexibilita vychází z toho, jak rychle jsou zaměstnavatel a zaměstnanec schopni realizovat pracovní poměr, jak rychle jsou schopni domluvit se na konkrétních podmínkách jako je například pracovní doba nebo doba odpočinku,

funkční flexibilita představuje schopnost zaměstnavatele a zaměstnance realizovat jejich vzájemné vztahy plynoucí z pracovního poměru, především jde o kvalifikaci, dovednosti či prohlubování této kvalifikace a dovedností. Jde tedy o vztah zaměstnavatele a zaměstnance, kdy jsou připravovány podmínky pro výkon potřebné práce. Podmínkami je myšlena především příprava zaměstnancových schopností.

flexibilita pracovních nákladů se projevuje náklady na zaměstnance či sociálními odvody. Tyto pracovní náklady lze označit jako vnější náklady na konání práce, ze kterých vycházejí vnitřní náklady na konání práce zaměstnancem, což je mzdová flexibilita.

Mzdová flexibilita

Flexibilita profesní struktury

Flexibilitu je tedy uvolnění či pružnost ve vztahu k druhému účastníkovi či k právní úpravě. V tomto rámci lze rozlišit flexibilitu přímou a nepřímou, resp. zastupitelskou. Přímá se dále dělí na flexibilitu:

Jednostrannou (subjektivní) – jedna ze stran právního vztahu může jednostranným projevem vůle zakládat, měnit či rušit práva a povinnosti v daném právním vztahu. V pracovním právu se tato flexibilita téměř neužívá, pouze např. u možnosti jednostranného rozvázání pracovního poměru či u řízení pracovní doby zaměstnavatelem

Dvoustrannou (objektivní – smluvní) - tato flexibilita v pracovním právu převažuje, jelikož spočívá na základě souhlasné vůle stran daného právního vztahu, v tomto případě pracovního vztahu.

Přímá flexibilita proto, že disponent vlastními právními úkony upravuje svá práva a povinnosti. Zatímco zastupitelskou jsou práva a povinnosti měněny prostřednictvím zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zákoník práce takové jednání označuje za kolektivní vyjednávání.

2.3.1 Jistota – ochrana

Podle Standinga se ochrana vztahuje na celý pracovní trh, z čehož je zřejmé, že jde v podstatě o poskytnutí legislativních a institucionálních ochranných opatření zaměstnanci na trhu práce. Tato ochrana pracovního trhu se člení na:

Reprezentační ochranu, ta vychází z kolektivních práv, které jsou v zákoníku práce prezentovány formou odborových organizací. Organizace zaměstnance zastupuje v pracovněprávních vztazích, zároveň hájí jeho práva vycházející ze zaměstnání, přičemž se tato organizace snaží svými právními úkony práva zaměstnance rozšiřovat. Podle § 286 zákoníku práce odborová organizace může za zaměstnance jednat orgánem k tomu určeným v případě, že jsou splněny následující podmínky:

Odborová organizace působí u zaměstnavatele

Oprávněna jednat podle stanov

Alespoň 3 její členové jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele

Ochranu příjmů můžeme hledět restriktivně. V takovém případě se jedná o ochranu příjmu, jež náleží zaměstnanci z pracovního poměru. Nebo extenzivně, kdy se jedná o ochranu příjmu v podobě kompenzace chybějícího příjmu pro případ pracovní neschopnosti nebo mateřství. O tomto bodě ochrany se budu dále zabývat v samostatné kapitole.

*Ochranu pracovního místa v pracovněprávních předpisech je reprezentována instituty taxativního výčtu důvodů skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele – zákazem výpovědi, výpovědní dobou a jejím prodlužováním atd.*¹²

ochranu zaměstnanosti, jejímž hlavním cílem je udržet vysokou míru zaměstnanosti fyzických osob a neustále tuto míru zaměstnanosti zvyšovat. V podstatě jde o zajišťování práva na práci prostřednictvím prohlubování a zvyšování kvalifikace. Jestliže se tato ochrana dostane do úrovně vzdělávání, jedná se o ochranu *ochranu reprodukce znalostí a*

¹² HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 2009. vyd. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. S. 26. ISBN 978-80-903786-04-9.

dovedností,

3 Právní projev flexibility

3.1 Vyjádření ochrany

Cílem ochrany je poskytovat ochranu slabší straně, za kterou ZP pokládá zaměstnance. Ochrana právního postavení zaměstnance či garance pracovních podmínek je dána především kogentními normami, jež nepřipouštějí smluvní odchylné ujednání ze strany zaměstnavatele a zaměstnance. Ochrana se také projevuje užitím taxativního výčtu

Zaměstnanci je tedy zajištěno určité plnění, které je legislativně vyjádřeno příkazovými normami, jež jsou gramaticky vyjádřeny pojmy „musí“, „je povinen“. Ochranná funkce je legislativně vyjádřena zákazovými normami, jež jsou gramaticky vyjádřeny pojmy „nesmí se“, „není dovoleno“. Příkladem těchto zákazových norem je ustanovení § 53 odst. 1 ZP. Jsou zde uvedeny případy, ve kterých je zakázáno dát zaměstnanci výpověď v ochranné době. Dalším příkladem zákazových norem je harmonizační ustanovení, tedy ustanovení § 363 ZP. Tyto příkazové či zákazové normy jsou někdy gramaticky vyjádřeny slovy „jen“, „pouze“ či „výlučně“, což značí jediné možné chování.

3.2 Vyjádření flexibility

Flexibilita je chápána, jak již bylo mnohokrát zmiňováno, jako volnost či pružnost stran v určitém chování s cílem vyřešit individuální vzniklou situaci dle vlastních pravidel. Flexibilita je vyjádřena především dispozitivními normami. Tyto umožňují vlastním projevem vůle upravovat vzájemná práva a povinnosti vyplývajícího z daných vztahů. Největším problémem projevu flexibility je častá nejasnost, v čí prospěch je promítnuta. Tím se dostáváme k dělení flexibility na jednostrannou a dvoustrannou. Jednostranná umožňuje jednostranným právním úkonem zakládat, měnit či rušit práva ostatních. Typickým příkladem je rozvázání

¹³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 2009. vyd. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. S. 26. ISBN 978-80-903786-04-9.

pracovního poměru, samozřejmě jednostranným rozvázáním. Zákoník umožňuje jednostranné rozvázání pracovního poměru jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci. Dvoustranná flexibilita je projevena smluvní volností obou stran vzájemného vztahu. Strany si mohou dohodnout vzájemná práva a povinnosti odchylně od zákona.

3.3 Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku

Zákoník práce z roku 1965 upravoval pracovněprávní vztahy bez možnosti aplikovatelnosti zákoníku občanského. Respektive vazba mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem byla vystavěna jen na základě delegace. ZP v těchto delegačních ustanovení odkazoval na ustanovení občanského zákoníku. Principem bylo užití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy, jestliže to zákoník práce výslovně stanovil. Princip delegace byl vyjádřený v tehdejších ustanovené § 4 ZP. Pro rozpor principu delegace s principem právního státu, Ústavní soud svým nálezem č. 116/2008 Sb. tento zrušil. Namísto toho určil princip subsidiarity na základě kterého má docházet k aplikaci občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Dle Nálezu Ústavního soudu princip subsidiarity není konkrétně vyjádřen v právním předpise jak občanském, tak ani zákoníku práce. Obecně však platí, že občanský zákoník se použije tam, kde nelze užít zákoník práce.

3.4 Zásady soukromého práva

Pro nastolení rovnováhy mezi působením flexibility, ochrany a jistoty zaměstnance, je důležitá správná aplikace principů a zásad.

Dosavadní zásady v zákoníku práce jsou bohužel pouze výčtem povinností zaměstnavatele, aniž by uváděly alespoň jedno rámcové pravidlo, kterým se má zaměstnanec řídit při výkonu práce, nebo mají naopak pouze proklamativní charakter. Obecně jsou omezujícího, zákazového rázu a nevytvářejí prostor pro chování subjektů vztahů, ani jejich chování nerozvíjejí.¹⁴

Základní zásadou je autonomie vůle, jež spočívá ve volnosti účastníků sjednat si práva a povinnosti v rozsahu zákonem nezakázaném. Účastníci vstupují do

¹⁴ HŮRKA, Petr. Flexibilita v českém pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2009, XVII, č. 3. ISSN 1210 - 9126. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/dokumenty/7569> s. 201

soukromoprávních vztahů svobodně.

Nový ZP je koncipován na dispozitivním principu, který posiluje smluvní volnost v pracovněprávních vztazích a flexibilitu v zaměstnávání. Další významný princip „co není zakázáno, je dovoleno“ dává subjektům pracovněprávního vztahu možnost upravit vzájemná práva a povinnosti, respektive umožnit jednání, které není právním předpisem zakázáno, nebo z ustanovení tohoto právního předpisu nevyplývá nemožnost odchýlit se od něho.

Zákoník práce prostřednictvím zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ de facto vymezuje prostor pro působení flexibility při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance.¹⁵ Platí tedy, že subjekty pracovněprávních vztahů mohou svá práva či povinnosti upravit odchylně od zákona jen případě, že to zákon nezakazuje. Přičemž odchýlení je možné pouze na základě smlouvy či vnitřním předpisem. V ZP je tato zásada upravena v ustanovení § 4b odst. 1. Promítnutí flexibility v tomto ustanovení je současně omezeno ustanovením § 363 ZP. Ustanovení tohoto paragrafu zapracovávají předpisy EU do ZP s tím, že se lze od nich odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

3.5 Právní prostor pro působení flexijistoty

Flexijistota může být realizována pouze v takovém právním prostředí, které ji toto svou povahou umožňuje. Tím se rozumí prostředí, kde flexijistotu zavádí a zároveň i podporuje. Základním nástrojem flexibility jsou zásady typické pro soukromé právo, dají se tedy i aplikovat na právo pracovní. Konkrétně se jedná o zásadu smluvní volnosti a zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“. *Zákoník práce prostřednictvím zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ de facto vymezuje prostor působení flexijistoty. Primárně je dána možnost vlastním právním jednáním zakládat, měnit nebo rušit svá práva a povinnosti, a to i odchylně od*

¹⁵ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 2009. vyd. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. S. 34. ISBN 978-80-903786-04-9.

*zákona, pokud to není zákonem omezeno.*¹⁶

Zásady se promítají do jednotlivých ustanovení ZP, čímž dávají najevo působení flexibility současně s ochranou zaměstnance. V souhrnu lze konstatovat, že projev flexibility je dán možností smluvního odchýlení se od právního předpisu, zatímco zákaz či omezení tohoto smluvního odchýlení je projevem ochrany.

Z výše uvedeného jasně vyplývá, že je možné realizovat flexibilitu a odchýlovat se od znění zákoníku práce právním jednáním subjektů formou jednostranných, dvoustranných právních úkonů či interních předpisů.

3.5.1 Dvoustranné právní úkony

Největší prostor pro odchylné ujednání, které smluvním stranám vyhovuje, je v dvoustranných právních úkonech jak jsou například pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy či další dohody mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a odborovou organizací.

¹⁶ HŮRKA, Petr. Flexibilita v českém pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2009, XVII, č. 3. ISSN 1210 - 9126. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/dokumenty/7569> s. 200

3.5.2 Jednostranné právní úkony

Jednostranný projev flexibility je možný formou jednostranného právního úkonu ze strany zaměstnanec či zaměstnavatele.

3.5.3 Interní předpisy

Interní předpisy nejsou prameny práva, jelikož mají zásadně interní charakter. Zaměstnavatel je vydává pro vlastní pracovníky. Vnitřní předpis je tedy závazný pro zaměstnavatele a jeho zaměstnance. Závaznost předpisu je dána až splněním následujících podmínek:

Písemná forma

Soulad s právními předpisy

Zákaz vydání se zpětnou účinností

Účinnost předpisu

Seznámení zaměstnance s vydáním, změnou nebo zrušením do 15 dnů

Vnitřní předpisy jsou předpisy, které zaměstnancům zakládají určité nároky v pracovněprávních vztazích, resp. konkretizují práva a povinnosti, jež jsou obsažené v právních předpisech. Mohou stanovit mzdová, platová¹⁷ nebo ostatní práva v pracovních vztazích, ze kterých je zaměstnanec oprávněn.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s obsahem vnitřního předpisu. Z toho tedy vyplývá, že je zaměstnanec takovým předpisem vázán až po řádném seznámení se s ním. Způsob vyhlášení by mělo být provedeno způsobem pro zaměstnavatele obvyklým, jelikož ZP neupravuje konkrétní způsob, jakým by tak mělo k vyhlášení docházet. Zaměstnavatel tak může učinit např. rozesláním či rozdáním jeho adresátům. Tím je tedy dána platnost vnitřního předpisu. Spolu s platností by měla být stanovena účinnost vnitřního předpisu, resp. možnost aplikovatelnosti na pracovněprávní vztahy či schopnost působit následky a zavazovat. Účinnost předpisu je stanovena v něm samotném, nejdříve však může nastat okamžikem, kdy byl zaměstnavatelem předpis vyhlášen, přičemž musí být všem, kterým je adresován přístupný. Vzhledem k adresátům je vhodné stanovit legisvakanční lhůtu na délku 15 dnů pro možné seznámení se s obsahem interního

¹⁷ V případě úpravy mzdových či platových práv v interním předpise, dochází k flexibilnější možnosti úpravy těchto práv od práv ostatních.

předpisu. V takovém případě by byla platnost i účinnost vnitřních předpisů aplikovaná obdobně jako u právních předpisů.

Vnitřní předpis se převážně vydává na dobu určitou, nejméně však na dobu jednoho roku. Výjimkou je předpis týkající se odměňování, ten může být vydán na dobu kratší jednoho roku. Zároveň je zaměstnavatel povinen předpis uchovávat po dobu 10 let ode dne skončení jeho platnosti.

Předpis může být také neplatný a to buď zcela nebo zčásti. Pokud je neplatný zčásti, tak pouze v té části, v níž je vydán se zpětnou účinností. Neplatnost je dána obecným ustanovením, jehož obsah je upraven v ustanovení § 364 ZP, jež spočívá na principu nepravé retroaktivity, jemuž je celý ZP podroben.

3.5.3.1 Pracovní řád

Zvláštním druhem vnitřního předpisu je pracovní řád, který rozvádí ustanovení ZP. Na pracovní řád je nutno hledět jako na právo, nikoliv povinnost zaměstnavatele. Povinni k vydání pracovního řádu jsou pouze zaměstnavatelé, kteří jsou taxativním výčtem uvedeni v ustanovení § 303 odst. 1 ZP.

Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, pak vydání pracovního řádu nebo jeho změna je možná pouze za souhlasu této odborové organizace. Jestliže je vydán bez souhlasu, jde o vydání či změnu neplatnou. Z výše uvedené lze vyvodit, že podmínka souhlasu odborové organizace se váže na vydání či změnu pracovního řádu, zrušit pracovní řád je tedy možné i bez souhlasu odborové organizace.

Obsahově pracovní řád řeší jinou problematiku než vnitřní předpis, což je patrné z ustanovení § 306 odst. 2 ZP, dle kterého pracovní řád nemůže upravovat mzdová či platební práva nebo dokonce ostatní práva pracovněprávních vztahů, z nichž je zaměstnanec oprávněn.

Další rozdíl od vnitřního předpisu, je v délce platnosti předpisu, u pracovního řádu zákon nic neuvádí. Z toho plyne možnost uzavřít pracovní řád na dobu určitou, ale i dobu neurčitou.

4 Ochrana příjmů fyzických osob

4.1 Restriktivní vymezení

Před popisováním samotné ochrany příjmů fyzických osob, je dobré připomenout, jaké příjmy mohou být chráněny a zejména kde se tyto příjmy berou. *Při restriktivním vymezení se jedná o ochranu příjmů, které zaměstnanci přísluší z konkrétního pracovního vztahu.*¹⁸

Nejdůležitějším příjmem fyzické osoby z konkrétního pracovního vztahu, pokládám příjem z pracovního poměru, který je v populaci nejběžnější. V práci se zkusím zaměřit na hlavní pracovní poměr zaměstnance, kdy se ochrana projevuje zejména:

- garancí minimální výší mzdy,
- mzdovým zvýhodněním
- včasnou a pravidelnou mzdou
- ochranou před započtením, srážkami

Příjem je stanoven a zaručen pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem. V rámci této kapitoly se budu také zabývat prací přesčas, prací v noci, o sobotách a nedělích či svátcích, jelikož při všech těchto situacích, vzniká zaměstnanci nárok na jinou než minimální či zaručenou mzdu. Mzda se při konkrétních situacích individualizuje a může být flexibilně upravená například při uzavírání kolektivních smluv, kdy odborová organizace může stanovit něco jiného, než ukládá zákon, především může se zaměstnavatelem dohodnout příplatky menší než zákon stanovuje jako minimum. Nový ZP však toto snižování minimálních hranic už nekonkretizuje pouze na odborové organizace. Kdy v ustanovení § 116 a 118 ZP je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku¹⁹.

¹⁸ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 2009. vyd. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. S. 27. ISBN 978-80-903786-04-9.

¹⁹ § 116 a 118 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Důležitou součástí bude také část týkající se skončení pracovního poměru. Ať už to bude výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebo ze strany zaměstnancem. Zda – li a jakým způsobem se finančně řeší taková situace a jaký je rozdíl při dohodě o rozvázání pracovního poměru a okamžitého zrušení pracovního poměru.

4.2 Extenzivní vymezení

Ochrana příjmů je dána, mimo ochranu příjmů z konkrétního pracovního vztahu, určitou vzniklou objektivní událostí, jež zakládá pracovní neschopnost. Tzn., že jde o náhradu ušlého příjmu a tato ochrana tedy přímo navazuje na daný konkrétní pracovní vztah. Nemožnost plnit práva a povinnosti, jež vyplývají zaměstnanci z konkrétního daného pracovního vztahu, jehož příčinou je sociální událost, přímo zakládá právo na náhradu ušlého zisku. Sociální událostí se rozumí například nemoc, těhotenství, péče o dítě a další. K bezproblémovému fungování ochrany a flexibility je zapotřebí adekvátního sociálního zabezpečení, který zaměstnanec využívá při nezaměstnanosti nebo zdravotní nezpůsobilosti.

Konkrétně se v této části budu věnovat zaměstnancům, jež jsou shledáni dočasně práce neschopnými, kdo a v jakých dávkách jim hradí ušlý příjem a za jakých okolností mají na náhradu ušlého zisku nárok. Budu vycházet ze zákona o nemocenském pojištění, kde jsou také upraveny další sociální události zapříčínující nemožnost výkonu práce jako například vyrovnávací příspěvek v mateřství a těhotenství, ošetrovné či peněžitá pomoc v mateřství Pro větší přehled budu vše vztahovat na případy pracovního poměru.

4.3 Pracovní poměr

Aby mohl vzniknout jakýkoliv pracovněprávní vztah, je zapotřebí existence subjektů tohoto vztahu. Je třeba přesně specifikovat jednotlivé subjekty, pro možné další vymezení a přehled. Na subjekty můžeme hledět v užším nebo širším slova smyslu. V prvním případě se zejména jedná o zaměstnance, zaměstnavatele a odborovou organizaci. Jsou to subjekty, které mohou vlastním právním jednáním nabývat práva a povinnosti v pracovněprávním vztahu. V druhém pojetí jsou subjekty pracovněprávního vztahu agentury práce, úřady práce případně i pozůstalý po zesnulém zaměstnanci.

4.3.1 Subjekty v užším pojetí

4.3.1.1 Zaměstnanec

Zaměstnanec je hlavní subjekt pracovního práva. Může jím být fyzická osoba, která je způsobilá vlastními úkony nabývat práva a povinnosti v rámci pracovněprávních vztahů. Tato způsobilost vzniká 15. rokem věku fyzické osoby. Což dokládá i zákoník práce v ustanovení § 6, jež omezuje nástup osoby ve věku 15 let. Zaměstnanec nesmí se zaměstnancem sjednat nástup do práce dříve, než dokončí povinnou školní docházku. Způsobilost fyzické osoby je realizována v rámci právních předpisů, které určují meze jednání této fyzické osoby. Z toho tedy plyne, že práva a povinnosti této osoby přímo vycházejí ze zákona.

Vedoucího zaměstnance chápe zákoník práce jako zaměstnance, který je na vyšší pozici a má větší rozsah práv a oprávnění než – li zaměstnanci. Vedoucí zaměstnanci jsou na určitých stupních řízení a je jim zaměstnavatelem uděleno oprávnění podřízeným zaměstnancům ukládat pracovní úkoly, závazné pokyny nebo kontrolovat a řídit jejich práci.

4.3.1.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatel je spolu se zaměstnancem též hlavním subjektem pracovního práva. Zákoník práce vymezuje zaměstnavatele jako právnickou nebo fyzickou osobu, která zaměstnává osobu fyzickou v pracovněprávním vztahu.

Způsobilost fyzické osoby v pracovněprávních vztazích mít práva a povinnosti jako zaměstnavatel, vzniká narozením. V podstatě z toho plyne, že zaměstnavatelem může být i nezletilé dítě, které však pro právní úkony související s výkonem této způsobilosti v pracovněprávní oblasti, musí být zastoupeno. V praxi se toto však nepoužívá. Taková situace může nastat v případě dědictví. Avšak způsobilost brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích vlastními právními úkony jako zaměstnavatel, lze až dosažením 18- ti let věku.

Způsobilost právnické osoby, jako zaměstnavatele, mít práva a povinnosti v rámci pracovněprávních vztazích, vzniká dnem zápisu této osoby do příslušného rejstříku. Konkrétní vymezení právnické osoby je uvedeno v ustanovení §18 Občanského zákoníku, kdy taková osoba vzniká zapsáním do obchodního či

jiného rejstříku, případně dnem, který stanoví konkrétní právní předpis.

Odlišností je i zastupování České republiky v pracovněprávních vztazích. Za Českou republiku vykonává práva a povinnosti zaměstnavatele, tedy i zaměstnává zaměstnance, organizační složka státu.

4.3.1.3 Odborová organizace

Odborová organizace je zvláštním druhem občanského sdružení. Z toho mimo jiné vyplývá, že je právnickou osobou, má tedy právní subjektivitu a může vystupovat v právních vztazích. Úpravu vzniku odborové organizace upravuje zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.²⁰ Odborová organizace je tedy občanské sdružení, které vznikne z iniciativy alespoň tří zaměstnanců. Po vzniku je organizace oprávněna vystupovat a zakládat vlastním jednáním práva a povinnosti všem zaměstnancům v rámci pracovněprávního vztahu. Nejprve je potřeba třeba uvést, že odborová organizace jedná za zaměstnance v rámci kolektivní smlouvy, z čehož vyplývá kolektivní zastupování.

4.3.1.3.1 Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouvu tedy uzavírá pouze zaměstnavatel a odborová organizace. Přičemž na jedné straně může být jeden nebo i více zaměstnavatelů a na straně druhé může být jedna nebo více odborových organizací. Co je možné kolektivní smlouvou upravit, je uvedeno v ustanoveních § 23 shodně s ustanovením § 305 ZP, tedy konkrétně mzdová, platová či ostatní práva, jež zaměstnancům vyplývají z pracovněprávního vztahu. Na rozdíl od ustanovení § 305 ZP, lze kolektivní smlouvou upravit i práva a povinnosti smluvních stran, jež vycházejí z této kolektivní smlouvy.

Kolektivní smlouva je uzavírána i za zaměstnance, jež nejsou členy odborové organizace, přičemž podrobný postup uzavírání kolektivní smlouvy je upraven zvláštním právním předpisem, a to, zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Důvodem proč se alespoň okrajově zabýváme kolektivní smlouvou je mimo

²⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Pracovně právní Rukověť personalisty*. 1. vydání. Třinec: RESK, spol. s.r.o., 2011. S. 32. ISBN 978-80-904324-3-7.

jiné i možnost touto smlouvou na základě ustanovení § 116 a ustanovení § 118 ZP stanovit jinou minimální výši příplatků a je možné si smlouvou stanovit i způsob určení příplatku. O tom však podrobněji až v dalších kapitolách.

4.3.2 Subjekty v širším pojetí

S ohledem na téma této práce, z výše uvedeným tří subjektů v širším pojetí, podrobněji přiblížím pouze agenturní zaměstnávání jako další flexibilní institut pracovního práva. Úřady práce či pozůstalé po zemřelém zaměstnanci jsem zmínila jen pro možnou představu, co se má na mysli podpojmem subjekty v širším pojetí

4.3.2.1 Agentury práce.

Působnost agentur práce vymezuje nejen zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ale také již zmiňovaný ZP. Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 66 rámcově vymezuje tento typ zaměstnávání. Podstatou je zaměstnávání fyzických osob za účelem jejich výkonu práce pro uživatele. Přičemž uživatelem se rozumí fyzická nebo právnická osoba, která dohlíží na jím přidělenou práci. *Agenturní zaměstnávání bývá řazeno mezi tzv. „prekérní zaměstnání“, tj. zejména zaměstnání s menší mírou „stability“, resp. S vyšší flexibilitou oproti „standardnímu“ pracovnímu poměru.*²¹ U agenturního zaměstnávání se jedná o trojstranný vztah.

4.3.2.1.1 Vztah mezi agenturou a uživatelem

Mezi agenturou a uživatelem vzniká obchodněprávní vztah, konkrétně mezi sebou uzavírají Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Dohoda musí být písemná. Výčet podstatných obsahových záležitostí je uveden v ustanovení § 308 odst. 1 ZP. Nemyslím si, že je nezbytné je vyjmenovávat, když jsou v uvedeném ustanovení taxativně vymezeny.

Za důležité považuji upozornit na povinnost agentury a uživatele zajistit zaměstnanci takové pracovní a mzdové podmínky, které nebudou horší než pracovní a mzdové podmínky zaměstnance na stejné nebo obdobné pozici u

²¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. Beckova edice komentované zákony. S. 748. ISBN 978 - 80 - 7179 - 607 - 7.

uživatele. Jde o eliminaci sociálního dumpingu. Odpovědnost nese jak uživatel, tak agentura, avšak ZP, v případě, že jsou tyto podmínky výkonu práce v průběhu horší, označuje subjekt, který je povinen zaměstnanci tyto nedostatečné podmínky zajistit agenturu. Zaměstnanec má právo požadovat po agentuře uspokojení svých práv, která mu takto vznikla. Naopak agentura je povinna tyto práva uspokojit i bez návrhu zaměstnance, jestliže se o nedostatku dozví jinak.

4.3.2.1.2 Vztah mezi Agenturou a zaměstnancem,

Mezi agenturou a zaměstnancem vzniká pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti. Agentura je tedy ve vztahu k dočasně přidělenému zaměstnanci (dále jen zaměstnanec) v postavení zaměstnavatele. Na základě písemného oprávnění obsaženého v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti, je agentura oprávněna dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce²² u uživatele, tedy jiného zaměstnavatele. Agentura se tedy zaváže zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy či na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnanec se zaváže agentuře konat tuto práci v souladu s pokyny uživatele. Písemný pokyn, kterým agentura dočasně přiděluje práci zaměstnanci, musí mít určité náležitosti, jež jsou obsaženy v ustanovení § 309 odst. 2 ZP.

4.3.2.1.3 Vztah mezi zaměstnancem a uživatelem

Uživatel je ze zákona oprávněn řídit, kontrolovat a organizovat práci zaměstnance. Zejména pak ukládat pokyny. Na druhou stranu musí uživatel zaměstnanci zajistit příznivé pracovní podmínky, bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Dočasně přidělený zaměstnanec nemůže vykonávat práci u jednoho uživatele déle jak 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích s výjimkou dvou případů:

zaměstnanec o to sám požádá

jde o zastupování zaměstnance uživatele, jež čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou

4.3.2.1.4 Ukončení dočasného přidělení

K ukončení dochází především uplynutím doby, na kterou bylo toto přidělení

²² Výkonem práce se podle ustanovení § 2 a ustanovení § 307a ZP rozumí práce závislá.

sjednáno. K ukončení může dojít i před uplynutím sjednané doby, a to pouze za podmínek, které jsou dohodnuty v Dohodě o dočasném přidělení. Zejména se jedná o jednostranný projev vůle zaměstnance či uživatele nadále nepokračovat v dohodnutém výkonu práce. Dalším způsobem ukončení dočasného přidělení k výkonu práce je dohoda mezi agenturou a zaměstnancem.

4.4 Pracovní poměr

Při pracovním poměru by měla existovat velká míra flexibility zejména proto, že vzniká dvoustranným právním úkonem, tedy pracovní smlouvou nebo u vedoucích zaměstnanců jednostranným právním úkonem a to jmenováním. Téměř ve všech podmínkách, jež jsou sjednávány v pracovní smlouvě, lze považovat za podmínky flexibilní. Což dokládá i samotný ZP, kdy v ustanovení § 34 odst. 1 vyjmenovává pouze tři povinné údaje, jež musí pracovní smlouva obsahovat. Patří mezi ně:

druh práce, který má zaměstnanec vykonávat,
místo nebo místa výkonu práce
den nástupu do práce

Čím šířeji a obecněji jsou stanoveny tyto podstatné náležitosti ve smlouvě, tím větší je prostor pro smluvní volnost a flexibilitu smluvních stran. Respektive je zde spíše dána možnost zaměstnavatele flexibilněji nakládat s pracovní silou zaměstnance. Zároveň však může být zaměstnanec postaven do nevýhodné situace, kde mu není zajištěna stabilita zaměstnání. Zaměstnavatel může nakládat s pracovní silou zaměstnance.

4.4.1 Změna pracovního poměru

4.4.1.1 Převedení zaměstnance na jinou práci

Podstatou převedení je zajistit pokračování pracovního poměru v případě, že zaměstnanec pozbyl, dlouhodobě či dočasně, způsobilost konat nadále dosavadní práci podle pracovní smlouvy. Právní úprava tímto institutem v podstatě uznává některé události zaměstnance, díky kterým ztratí způsobilost konat dosavadní práci. Na druhé straně je zaměstnavateli uložena povinnost zaměstnance nadále zaměstnávat s možností převedením na jinou práci. Převedením dochází ke změně druhu práce, čímž dochází ke změně pracovního poměru.

U každého převedení na jinou práci by měl zaměstnavatel pokud možno dodržovat zásadu, že práce, na kterou je zaměstnanec převáděn, má být pro něj vhodná především s ohledem na jeho zdravotní stav, ale pokud možno k jeho kvalifikaci.²³

Zákon rozlišuje případy:

zaměstnavatel je povinen zaměstnance převést na jinou práci,

Jedná se o situaci, kdy by nepřevedením zaměstnance na jinou práci byla jemu samotnému nebo jeho zaměstnavateli způsobena často nenapravitelná újma.²⁴ Dosavadní výkon práce tedy nelze umožnit, a to buď na základě lékařského posudku či rozhodnutí správního orgánu, který takový posudek přezkoumává. Dále v případě, že zaměstnanec nesmí konat danou práci z důvodů pracovního úrazu, nemoci z povolání či hrozbě vzniku této nemoci, nezpůsobilosti pro noční práce také na základě lékařského posudku či rozhodnutí správního úřadu, který tento posudek přezkoumává. Převedení může nastat v rámci ochrany zdraví jiných osob před infekčním onemocněním na základě lékařského posudku či rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví. K převedení dochází na základě ochrany zdraví jiných fyzických osob před přenosnými nemocemi. ZP také uvádí různé případy,

²³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. Beckova edice komentované zákony.s.162. ISBN 978 - 80 - 7179 - 607 - 7.

²⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. Beckova edice komentované zákony. S. 160. ISBN 978 - 80 - 7179 - 607 - 7.

kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance, respektive zaměstnankyni, která je buď těhotná, kojí nebo je to matka do devátého měsíce po porodu

Výše uvedené případy, jsou situace, za kterých je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci. ZP však zná i případy, kdy

zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci.

O převedení rozhoduje sám zaměstnavatel bez souhlasu zaměstnance. Mezi takové případy ZP řadí výpověď zaměstnanci na základě ustanovení § 52 písm. f) a g), dále případ, kdy je proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti vyplývající z pracovní činnosti zaměstnance, kdy touto činností zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu na majetku. Nebo také při dočasné ztrátě předpokladů, které jsou stanoveny zvláštními právními předpisy a to v rozsahu třiceti pracovních dnů v jednom kalendářním roce. V těchto uvedených případech může zaměstnavatel převést zaměstnance i bez jeho souhlasu. Bez souhlasu, lze zaměstnance převést i hrozí – li zaměstnavateli mimořádná událost, živelní událost či hrozící nehoda. V takovém případě může být zaměstnanec převeden pouze na nezbytně dlouhou dobu ke zmírnění bezprostředních následků výše uvedeným hrozících situací.

4.4.1.2 Vyslání na pracovní cestu,

Pracovní cesta je další flexibilní institut pracovního práva, který zaměstnavateli umožňuje z provozních důvodů vyslat zaměstnance k dočasnému konání práce v jiném místě pracoviště, než které je uvedeno v pracovní smlouvě. Jedná se o změnu dočasnou, nelze tento institut využít k dlouhodobé či dokonce k trvalé změně pracovního místa výkonu práce zaměstnance.

Flexibilita se projevuje možností zaměstnavatele dle svých potřeb, dočasně změnit místo pracoviště svého zaměstnance. Na druhé straně je zaměstnanci poskytnuta ochrana tím, že *zaměstnanci v souvislosti s vyslání na pracovní cestu zpravidla vznikají určité výdaje, které by mu jinak nevznikly. Jelikož platí, že náklady spojené s výkonem práce musí nést zaměstnavatel, vzniká zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu při splnění zákonem stanovených podmínek právo*

*na náhradu cestovních výdajů.*²⁵ Na pracovní cestu může zaměstnavatel vyslat zaměstnance jen po dohodě s ním. Dohoda musí být součástí pracovní smlouvy, čímž tedy zaměstnanec dává obecný souhlas s možností budoucího nastoupení na pracovní cestu. Zaměstnavatel je tedy v tomto případě oprávněn jednostranně vyslat zaměstnance na pracovní cestu bez dalšího.

Druhý příklad je ten, kdy je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu na základě individuální dohody, která může být uzavřena mimo pracovní smlouvu. V takovém případě se souhlas vztahuje na konkrétní cestu a nezakládá zaměstnavateli do budoucna možnost pravidelně vysílat zaměstnance na pracovní cestu. Tímto je zesílen prvek ochrany v podobě souhlasu před každou pracovní cestou.

Zaměstnanec koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnavatele, jež ho na ní poslal. V případě, že je zaměstnanec vyslán do jiné organizační složky, popřípadě k jinému zaměstnavateli, může pověřit vedoucího této organizační složky, popřípadě jiného zaměstnavatele, k pokynům a organizaci práce pro daného zaměstnance. Pověření, v němž je vymezen rozsah vedoucího zaměstnance jiné organizační složky, musí být zaměstnanci znám. Ten také nemůže vůči zaměstnanci činit právní úkony jménem zaměstnavatele.

4.4.1.3 Přeložení

Institut přeložení využívá zaměstnavatel, který má více provozoven. Zaměstnanec je přeložen do jiné provozovny, která přesahuje místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Vzhledem k tomu, že je místo výkonu práce v pracovní smlouvě jako jeden z povinných údajů, je patrné, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci pouze v místě ve smlouvě určeném, v jiném místě k tomuto není povinován. *Pokud pracovní smlouva neobsahuje výslovně sjednané místo výkonu práce, je třeba vycházet z toho, že jako místo výkonu práce bylo sjednáno místo, ve kterém má zaměstnavatel sídlo, případně místo, kde má*

²⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Pracovně právní Rukověť personalisty*. 1. vydání. Třinec: RESK, spol. s.r.o., 2011.s. 102. ISBN 978-80-904324-3-7.

*zaměstnavatel provoz (organizační složku), do které byl zaměstnanec přijat.*²⁶
Zákon ukládá možnost zaměstnavatele přeložit zaměstnance na jiné místo výkonu práce než je stanoveno v pracovní smlouvě a to jen v souladu se splněním dvou základních požadavků:

zaměstnanec s dočasným přeložením souhlasí
provozní potřeba zaměstnavatele

Souhlas je nutný zejména proto, že tímto přeložením dochází k zásahu do osobního života zaměstnance. Před samotným výkonem práce v novém místě, je nutné, aby zaměstnavatel projednal se zaměstnancem dobu, po kterou bude zaměstnanec práci vykonávat v jiném než pracovní smlouvou stanoveném místě.

Pracovní úkoly zaměstnanec vykonává na základě pokynů, organizace a řízení vedoucího zaměstnance organizační složky, kam byl zaměstnanec přeložen, jelikož má přeložení trvalý charakter.

4.4.1.4 Dočasné přidělení

Je dalším flexibilním institutem pracovního práva, které je novelou ZP zcela změněno. Nadále však zůstává fakt, že dochází k odchýlení se od osobního výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Tím je také narušeno ustanovení § 2 ZP, kdy *Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*²⁷
Z výše uvedeného je zřejmé, že zaměstnanec nevykonává pro zaměstnavatele práci osobně.

Dočasné přidělení vzniká na základě písemné dohody zaměstnavatele a zaměstnance, nejdříve však po 6- ti měsících od vzniku pracovního poměru. V dohodě musí být stanoveno:

Název zaměstnavatele právnické osoby nebo,
Jména a příjmení zaměstnavatele fyzické osoby

²⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. Beckova edice komentované zákony. S. 166. ISBN 978 - 80 - 7179 - 607 - 7.

²⁷ § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Druh a místo výkonu práce

Den vzniku dočasného přidělení a doba, na kterou se sjednává

V dohodě naopak může být navíc sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad.

Po dobu dočasného přidělení, ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Zaměstnanci přiděluje pracovní úkoly, řídí, organizuje a kontroluje jeho práci. Vytváří pro něho příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Pracovní podmínky, respektive také mzdové či platové podmínky nesmí být horší než podmínky zaměstnanců zaměstnavatele, k němuž je dočasně přidělen a kteří jsou na stejné či obdobné pozici

Za dočasné přidělení nesmí být poskytována úplata. Zaměstnavateli může být pouze poskytnuta náhrada nákladů v podobě mzdy, platu či cestovní náhradu, kterou na dočasně přiděleném zaměstnanci vynaložil.

K ukončení dochází zpravidla uplynutím sjednané doby výkonu práce dočasně přiděleného zaměstnance. Ještě před uplynutím této sjednané doby, může dojít k rozvázání dohodou smluvních stran pracovní smlouvy či výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu. Jak dohoda, tak i výpověď musejí mít písemnou formu, kdy výpovědní patnáctidenní doba začíná běžet od doručení druhé smluvní strany.

Úpravu dočasného přidělení je nově zakázáno vztáhnout na úpravu agenturního zaměstnávání. To je nyní v ZP upraveno samostatně, ale o tom předchozích kapitolách.

4.4.2 Délka pracovního poměru

Délka pracovního poměru je v podstatě doba, po kterou má pracovní poměr trvat. V rámci tohoto vymezení ZP rozeznává pracovní poměr na dobu určitou a na dobu neurčitou. Je to opět jeden z projevů flexibility a smluvní volnosti stran, který je subjektům pracovněprávních vztahů dán. Zároveň však oslabuje jistotu zaměstnance v trvání pracovního poměru.

Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla – li výslovně sjednána doba jeho trvání. ²⁸ V rámci harmonizace českého pracovního práva, ZP omezuje sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou proto, aby nedocházelo k tzv. řetězení pracovních poměrů. K omezení pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami dochází tak, že doba nesmí přesáhnout 3 roky od vzniku pracovního poměru na dobu určitou a může být opakována nejvýše dvakrát. Zopakováním se považuje i prodloužení. Na pracovní poměr na dobu určitou mezi stejnými smluvními stranami se nepřihlíží ve chvíli, kdy mezi těmito smluvními stranami uplynula doba tří let od skončení pracovního poměru na dobu určitou.

Je - li však pracovní poměr sjednán v rozporu s výše uvedenými podmínkami a oznámí – li zaměstnanec, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel i nadále zaměstnával, platí, že pracovní poměr na dobu určitou se mění na pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnanec však toto oznámení musí provést před uplynutím sjednané doby.

O tom, zda byly splněny výše uvedené podmínky, může na žádost rozhodnout soud. Návrh na určení podává zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

4.4.2.1 Zkrácený úvazek

V celém vyspělém světě se prosazuje odklon od dlouhodobě pevně stanovených pracovních hodin a především snaha vyhovět poptávce spotřebitelů po zboží a službách, nejlépe 24 hodin denně, tedy v nepřetržitém provozu. Částečné úvazky představují nejlepší způsob sladění rodinných a profesních rolí. Částečnými úvazky se rozumí, *Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79*

²⁸ § 39 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

*může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.*²⁹

Kratší pracovní doba je v České republice více využívána až vlivem dopadu ekonomické krize na trh práce. Zvýšila se potřeba využít pracovní sílu podle aktuální potřeby firem v daném čase. *Z údajů Českého statistického úřadu vyplývá, že počet lidí pracujících na zkrácený pracovní úvazek s výjimkou drobného výkyvu ve 3. čtvrtletí 2008 již dva roky po sobě roste. V prvním čtvrtletí letošního roku dosáhl 298 000, což je nejvíce minimálně od roku 2001.*³⁰

Hlavní příčinou růstu zaměstnanosti na částečný úvazek je stále rostoucí poptávka po práci ze strany žen. Flexibilita forem zaměstnání umožňuje ženám lépe a snadněji zvládat rodinu a práci zároveň. *Má i své stinné stránky, které spočívají v tom, že velká část flexibilních zaměstnání se nachází na tzv. sekundárním trhu práce, který je charakteristický nedostatečně chráněnou, nestabilní, špatně placenou prací, bez naděje na kariérní postup a možnosti dalšího vzdělávání.*³¹

4.4.3 Zkušební doba

Je časový úsek, který začíná běžet bezprostředně po vzniku pracovního poměru. Sjednání zkušební doby musí být písemné. Tento institut dává možnost jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci posoudit a zvážit, zda mají i nadále zájem trvat na pracovním poměru. Ujednání zkušební doby je flexibilně výhodného pro obě smluvní strany a to zejména pro možnost:

²⁹ § 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁰ Poptávka po zkrácených úvazcích převyšuje nabídku. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 13.8.2010 [cit. 2012-03-29]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/9275>

³¹ Flexibilitou v zaměstnání k větší harmonizaci rodinných a profesních rolí. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2.5.2007 [cit. 2012-03-29]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4013>

výpovědi bez uvedení důvodu.

ZP upravuje délku sjednání zkušební doby v ustanovení § 35 odst. 1, kdy uvádí, že tato doba nesmí být delší jak 3 měsíce po sobě jdoucích od vzniku pracovního poměru, přičemž u vedoucího zaměstnance je tato doba stanovena na 6 měsíců po sobě jdoucích. Z čehož je zřejmé, že zkušební doba může být sjednána i na dobu kratší, například na dva měsíce. Naopak, jestliže je zkušební doba stanovena na dobu překračující zákonem stanovenou mez, je ujednání v této části neplatné. To znamená, že zkušební doba bude uznána do výše tří měsíců, v případě vedoucího zaměstnance do výše šesti měsíců.

Dobu lze nejpozději sjednat v den nástupu do práce nebo jmenováním na místo vedoucího zaměstnance. Nesmí být prodlužována. Zákon připouští pouze dva případy možnosti prodloužení a to:

- Celodenní překážka v práci v průběhu zkušební doby
- Celodenní dovolená

4.4.4 Skončení pracovního poměr

Při skončení pracovního poměru dává právní úprava největší prostor působení flexibility a ochrany zaměstnance. V oblasti pracovního práva je potřeba vytvořit podmínky pro snadné uzavírání a rozvázání pracovního poměru, zároveň je vhodné stabilizovat již existující pracovní poměr a pro případ skončení pracovního poměru je vhodné zajistit určité prostředky ochrany. Ochranou se zde má na mysli kompenzace za ztrátu mzdy a pracovního poměru celkově. V případě ztráty zaměstnání ZP nezná kompenzace, jedinou kompenzací je odstupné, jehož podstatou je jednorázovou finanční pomoc. Z výše uvedeného jasně plyne, že zaměstnanec musí být chráněn při skončení pracovního poměru jiným právním odvětvím, jedná se zejména o sociální systém, respektive sociální dávky a také politiku zaměstnanosti.

Z hlediska flexibility můžeme na rozvázání pracovního poměru hledět jako na možnost rychle a bez problému ukončit pracovní poměr a to buď:

- Vzájemnou dohodou
- Jednostranným ukončením, respektive výpovědí

Okamžitým zrušením
Zrušením ve zkušební době
Uplynutím sjednané doby
Smrtí zaměstnance

Z hlediska ochrany zaměstnance se na rozvázání pracovního poměru může hledět jako na možnost omezit jeho rychlé skončení, které je bez vážných důvodů. To je hlavním prvkem ochrany zaměstnance, ne však jediným. Další prvky ochrany zaměstnance při rozvázání pracovního poměru by měly být podmínky, za kterých má být tento pracovní poměr ukončen. *Z hlediska ochrany zaměstnance by se v právní úpravě měla odrážet:*

Ochrana před okamžitým rozvázáním pracovního poměru

Ochrana před rozvázáním pracovního poměru zaměstnanců, kteří se dočasně nacházejí obtížné sociální situaci

Adekvátní peněžní kompenzace při rozvázání pracovního poměru bez důvodů spočívajícího v osobě zaměstnance

Vytvoření podmínek pro nastartování podpory z jiného systému.³²

4.4.4.1 Vzájemná dohoda

ZP umožňuje smluvním stranám pracovního poměru ukončit tento vzájemnou dohodou. Jde o dvoustranný právní úkon, kdy jedna ze smluvních stran (zaměstnanec) tímto úkonem projevuje vůli již nadále nevykonávat závislou práci pro zaměstnavatele za úplatu, přičemž druhá smluvní strana (zaměstnavatel) tímto právním úkonem projevuje vůli již nadále nezaměstnávat zaměstnance, nedávat mu pracovní pokyny a úkoly, v podstatě projevuje vůli, zaměstnanec pro něj již nadále nevykonával závislou práci jeho jménem a na jeho účet. Pracovní poměr končí dnem, který si smluvní strany v dohodě sjednají.

Tato forma skončení pracovního poměru umožňuje smluvním stranám shodně projevit vůli nepokračovat v pracovním poměru, Strany si mohou v dohodě

³² HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 2009. vyd. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. S. 82. ISBN 978-80-903786-04-9.

sjednat i další náležitosti mezi něž nejčastěji patří důvod rozvázání pracovního poměru, odstupné, vypořádání vzájemných práv a povinností. Důvod rozvázání je povinnou složkou v případě, že o to zaměstnanec požádá. Pro platnost dohody je nutná písemná forma. Zároveň musí každá smluvní strana obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

4.4.4.2 Zrušení ve zkušební době

Jak již bylo uvedeno výše, zkušební doba je sjednána pro možnost obou smluvních stran navzájem si vyzkoušet fungování právního vztahu. Z čehož jasně plyne, že strany tak mohou snadněji ukončit pracovní poměr. Jde o jednostranný právní úkon buď ze strany zaměstnavatele či zaměstnance. Jde o případ, kdy jedna ze smluvních stran již nadále nechce pokračovat v pracovním poměru. Zkušební doba by v takovém případě měla dát této straně možnost co nejrychleji ukončit pracovní poměr. ZP umožňuje ukončení pracovního poměru bez uvedení důvodů nebo z jakéhokoliv důvodu a zajisté i bez souhlasu druhé strany. Jednostranný právní úkon, jímž dochází k ukončení pracovního poměru musí mít písemnou formu, jinak je neplatný. Dřívější právní úprava umožňovala i ústní rozvázání.

Právní úprava i přes tak velký prostor pro působení flexibility, omezuje možnost rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí se zaměstnancem ve zkušební době ukončit pracovní poměr

v prvních 14 kalendářních dnů

*V období od 1. Ledna 2012 do 31. Prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.*³³

Pracovní poměr končí ke dni doručení zrušení druhé smluvní straně, není – li vněm uveden den pozdější.

4.4.4.3 Výpověď

Při výpovědi z pracovního poměru je nutné rozlišovat mezi smluvními stranami. Rozlišení smluvních stran na zaměstnance a zaměstnavatele je důležité zejména pro ochranu.

³³ § 66 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Ochrana zaměstnance spočívá v ochraně zaměstnání a to tak, že pracovní poměr by neměl být ukončen v případě, že zdárně funguje a je realizován. Tzn, v případě kdy zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává závislou práci, řídí se jeho pokyny a pracovními úkoly, jedná na jeho odpovědnost a je v jeho organizační podřízenosti. Zaměstnanci by v případě výpovědi dané zaměstnavatelem, měla být poskytnuta doba, po kterou se nadále pracovní poměr realizuje k tomu, aby si tento zaměstnanec mohl zajistit jiné zaměstnání. Tato doba je ZP označena jako výpovědní doba, jejímž účelem je i mimo jiné zajistit a garantovat zaměstnanci příjem z již vypovězeného pracovního poměru. Příjem slouží k uspokojování životních potřeb nejen samotného zaměstnance, ale i jeho rodiny či blízkých. Příjem je proto chápán jako jeden z hlavních předmětů ochrany.

Před výpovědí musí být samozřejmě chráněni i zaměstnavatelé. Nelze zákonem ochránit jen zaměstnance, protože tím by se zaměstnavatel dostal do nevýhodné pozice, kdy by mohl být ohrožen samotný provoz zaměstnavatele. Hlavní úlohu ochrany zaměstnavatele představuje výpovědní doba, jež dává zaměstnavateli jistotu, že zaměstnanec bude po určitý časový úsek nadále vykonávat závislou práci s tím, že zaměstnavateli je tato doba vyhrazena k organizačnímu a administrativnímu ukončení pracovního poměru se zaměstnancem. Dále má zaměstnavatel čas k výběru vhodného zaměstnance a k předání a zapracování nastupujícího zaměstnance.

Výpověď jako taková, je tedy jednostranný právní úkon učiněný buď zaměstnancem nebo zaměstnavatelem. V obou případech musí mít písemnou formu a lze ji odvolat jen písemně s písemným souhlasem druhé strany. V případě výpovědi, končí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby.

4.4.4.3.1 Výpovědní doba

Je dalším z institutů pracovního práva, jež chrání alespoň jednu ze smluvních stran. V tomto případě chrání obě smluvní strany. Začátek výpovědní doby je první den kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Výpovědní doba musí být pro obě smluvní strany stejná, dle zákona tato doba činí nejméně 2 měsíce a končí

uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Ze zákona tedy plyne, že smluvní strany si mohou dohodnout výpovědní dobu delší. Výpovědní doba může být prodloužena jen písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Další výjimkou ze zákonem stanovené dvouměsíční výpovědní doby je výpověď daná zaměstnancem na základě:

přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

V prvním případě dochází ke skončení pracovního poměru dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv povinností z pracovněprávních vztahů. V druhém případě dochází ke skončení pracovnímu poměru až nabytím účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

4.4.4.3.2 Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec může dát výpověď ze stejných důvodů jako při skončení pracovního poměru ve zkušební době. Tedy bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu.

4.4.4.3.3 Výpověď daná zaměstnavatelem

Zákon taxativně vyjmenovává, kdy je zaměstnavatel oprávněn zaměstnance propustit. Kogentní ustanovení § 52 ZP vyjmenovává jednotlivé výpovědní důvody. Nelze se od tohoto ustanovení odchýlit či dohodnout jiné výpovědní důvody. V takovém případě by výpověď byla neplatná. Pro výpověď tedy musejí existovat objektivní důvody. Souhrnnou složkou výpovědních důvodů jsou organizační důvody. To nastává v případě, že zaměstnavatel již není schopen nadále zaměstnávat zaměstnance, zejména ruší – li se zaměstnavatel nebo jeho část či dochází k jeho přemístění nebo jeho části, přičemž částí se rozumí organizační složka.

Dalším významným výpovědním důvodem, jež se v poslední době často vyskytuje, je nadbytečnost zaměstnance. O nadbytečnost jde tehdy, pokud zaměstnavatel dané místo zcela ruší. Při zrušení pracovního místa se přihlíží

k obsahu činnosti, jež toto pracovní místo obnášelo. Tzn., je – li rušené pracovní místo pouze přejmenováno a náplň práce přejmenovaného pracovního místa je stejná, nejedná se o nadbytečnost a tudíž nelze dát zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu. Podstatné taky je to, že pokud zaměstnavatel přiřadí zaměstnanci ve výpovědní lhůtě jinou práci v rámci pracovní smlouvy, nelze takového zaměstnance vyhodit pro nadbytečnost, jelikož sám zaměstnavatel tímto přiřazením prokázal, že je schopen zaměstnance i nadále zaměstnávat a hlavně to, že organizační změna nemá vliv na schopnost zaměstnavatele nadále přidělovat zaměstnanci práci.

Nadbytečnost však není podmíněna pouze snižováním počtu zaměstnanců, k rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost může dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zaměstnavatel může na základě zákona regulovat počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby v takovém složení odpovídali potřebám zaměstnavatele.³⁴

Další výpovědní důvody jsou dány na základě zdravotního stavu zaměstnance. Zdravotní stav zaměstnance zkoumá lékař, jež pro zaměstnavatele vykonává závodní preventivní péči. Lékař na základě vyšetření, vydá lékařský posudek, který je podkladem možné výpovědi dané zaměstnavatelem. Zaměstnanec je vyslán k závodnímu lékaři svým zaměstnavatelem ve chvíli, kdy existuje podezření z neschopnosti zaměstnance vykonávat dosavadní práci ze zdravotních důvodů. Podnětem k podezření z neschopnosti zaměstnance vykonávat dosavadní činnost může být doporučení praktického či jiného lékaře, který nedoporučuje určité typy prací. Podnět však může vycházet i od samotného zaměstnance, kdy si tento stěžuje na svůj zdravotní stav nebo si vedoucí zaměstnanec všimne jeho zdravotních obtíží při výkonu práce. V případě, že posudek je negativní, jsou jím dány podmínky pro výpověď na základě zdravotní nezpůsobilosti. Nebo také může dojít k dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o převedení zaměstnance na jinou vhodnou práci. Negativním posudkem ZP má na mysli takový, ve kterém lékař stanoví, že zaměstnanec nesmí nadále konat dosavadní práci, zejména pro:

Pracovní úraz

³⁴ Nález Ústavního soudu 21 Cdo 1369/2001

Onemocnění nemocí z povolání
Ohrožení onemocněním nemocí z povolání
Dosáhl – li na pracovišti nejvyšší přípustné expozice³⁵
Dlouhodobou ztrátu způsobilosti

Poslední výpovědní důvody se týkají schopností zaměstnance ve vztahu k výkonu práce. Pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané pracovní doby. Předpoklady by měl mít daný zaměstnanec již při vzniku pracovního poměru. Může se však stát, že v průběhu pracovního poměru se tyto předpoklady mohou stát nedostatečnými a to vlivem změny právní úpravy či požadavkem neustálého obnovování předpokladů na základě právního předpisu.

Výpověď může také zaměstnanec dostat, jestliže nesplňuje požadavky pro řádné plnění pracovních povinností. I zde by tyto požadavky měly být dány již při samotném vzniku pracovního poměru a pro danou práci by měly být přiměřené. V průběhu pracovního poměru může dojít k rozšíření požadavků ze strany zaměstnavatele. Je třeba, aby zaměstnavatel určil zaměstnanci přiměřenou lhůtu ke splnění daných požadavků. Přičemž nesplnění má povahu neuspokojivých pracovních výsledků. Na základě výše uvedeného může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď za předpokladu, že v průběhu posledních 12 měsíců písemně vyzýval zaměstnance k odstranění těchto neuspokojivých výsledků. V písemných výzvách musejí být tedy jasně vymezeny neuspokojivé výsledky ve vztahu k pracovním povinnostem, které jsou sjednány v pracovní smlouvě, stanovena přiměřená lhůta k odstranění nedostatků a upozornění na možnost výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f). Krom výpovědi, se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na převedení na jinou práci dle ustanovení § 41 odst. 2 písm. a) a c), pouze však na 30 kalendářních dnů.

Dalšími zásadními výpovědními důvody jsou:

Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru
Závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů, které se

³⁵ To se týká zejména osob, jež pracují v podzemních hlubinných dolech. Upraveno v zákoně č. 98/1987 Sb. o zvláštním příspěvku horníků, ve znění pozdějších předpisů.

vztahují k vykonávané práci

Soustavné méně závažné porušování povinností vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci

Na základě výše uvedených důvodů je možné dát výpověď jen za předpokladu, že zaměstnavatel v posledním šesti po sobě jdoucích měsících, písemně upozorňoval zaměstnance na porušování svých pracovních povinností, přičemž v tomto upozornění musel být seznámen s možností výpovědi.

Posledním taxativně vymezeným důvodem výpovědi dané zaměstnavatelem je hrubé porušení jiné povinnosti zaměstnance, přičemž jinou povinnost vykládá ustanovení § 301a ZP. Jde tedy o zaměstnance v pracovní neschopnosti, kteří musejí v období od 1. 1. 2012 do 31.12. 2013 v prvních 21 kalendářních dnech dodržovat stanovený režim dočasně neschopného zaměstnance. Dočasně práce neschopní zaměstnanci se po dobu této neschopnosti musí zdržovat v místě svého pobytu a dodržovat režim povolených vycházek., které stanoví zákon o nemocenském pojištění.

ZP v ustanovení § 53 odst. 1 uvádí případy, kdy je zaměstnavateli zakázáno dát zaměstnanci výpověď a to zejména v ochranné době, kdy konkrétní případy jsou uvedeny v ustanovení.

4.4.4.3.4 Okamžité zrušení

Ke skončení pracovního poměru dochází jednostranným právním úkonem. Účinky ukončení nastávají doručením zrušení pracovního poměru, druhá strana nemá možnost podniknout další kroky. Jde o krajní prostředek ukončení pracovního poměru. Proto jsou také kladeny vysoké formální i obsahové požadavky. Okamžité zrušení musí mít písemnou formu, kde jsou vyličený skutkové okolnosti a jež jsou právně kvalifikovány.

4.4.4.3.5 Zaměstnancem

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr na základě dvou zákonem taxativně vyjmenovaných důvodů. O první případ jde ve chvíli, kdy zaměstnanec hrubě porušuje základní povinnosti. Základní povinností je přidělovat zaměstnanci vhodnou práci. Týká seto především situace, kdy zaměstnanec není schopen na základě lékařského posudku, který vydalo zařízení závodní

preventivní péče nebo na základě příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nadále konat dosavadní práci. Důvodem nemožnosti plnit dosavadní práci je vážné ohrožení zdraví zaměstnance. Současně s tím je nutné, aby zaměstnanec předložil lékařský posudek zaměstnavateli. Ten má možnost do 15 dní od předložení posudku převést zaměstnance na jinou práci. V případě, že tak neučiní, je zaměstnanec oprávněn k okamžitému zrušení pracovního poměru. Od okamžiku předložení lékařského posudku nemusí zaměstnanec práci pro zaměstnavatele vykonávat, jelikož jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je nevyplacení mzdy nebo její části zaměstnanci. Mzda je zaměstnanci poskytována za výkon sjednané práce. Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnanec pokud mu mzda není vyplacena do 15 dnů od uplynutí její splatnosti

4.4.4.3.6 Zaměstnavatelem

Obdobně jako u zaměstnance, jsou zaměstnavateli vymezeny dva důvody okamžitého zrušení.

Prvním důvodem je pravomocné odsouzení na dobu alespoň jednoho roku k trestu odnětí svobody za spáchání úmyslného trestného činu. Nebo pravomocné odsouzení na dobu delší šesti měsíců v případě spáchání úmyslného trestného činu, jež byl spáchán v rámci plnění pracovních úkolů nebo přímo s ním související. Trestem musí být odnětí svobody, kdy zaměstnanec nemůže práci vykonávat osobně.

Druhým důvodem je porušení povinnosti, která zaměstnanci vyplývá z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Přičemž intenzitu nelze stanovit obecně. Může se jednat o porušení ustanovení § 301 až 302 ZP

4.4.4.4 Uplynutím sjednané doby

Pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby v případě, kdy je pracovní poměr sjednán na dobu určitou.

4.4.4.5 Smrtí zaměstnance

Smrt zaměstnance je právní událost, při které nejčastěji končí pracovní poměr. *V případě pracovního poměru je to jednoznačné u zaměstnance, neboť tento je povinen v pracovním poměru konat práci osobně a není tudíž, možné ho nahradit.*³⁶ V rámci ochrany zaměstnance, respektive pozůstalých, zákon jmenuje smrt zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, kdy zaměstnavatel má v rámci odpovědnosti poskytnout náhradu:

účelně vynaložených nákladů spojeným s léčbou

Přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Nákladů na výživu pozůstalých

Věcné škody

Náhrada účelně vynaložených nákladů a nákladů spojených s pohřbem náleží tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Od nákladů spojených pohřbem se odečte pohřebné, jež je vypraviteli pohřbu poskytnuto na základě zvláštního právního předpisu. Ustanovení § 376 odst. 2 vyjmenovává co patří do těchto přiměřených nákladů na vypravení pohřbu.

Pozůstalé, které byl zemřelý zaměstnanec povinen živit, mají nárok na náhradu výživného. Náhrada jim náleží do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý dosáhl věku 65 let. V případě, že je jeden takový pozůstalý, náleží mu náhrada ve výši 50% průměrného výdělku zaměstnance a 80% pokud vyživoval osob více. Od této částky jim je odečten důchod, který pobírají po pozůstalém, avšak k jejich osobním výdělkům se nepřihlíží.

4.4.5 Příjmy

Příjem je stanoven a zaručen pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem. Přísluší tedy zaměstnanci z konkrétního pracovního vztahu. V případě, že mu nepřisluší z konkrétního pracovního vztahu, přísluší zaměstnanci příjem na základě vzniklé objektivní události, jež zakládá pracovní neschopnost. Objektivní událostí se má na mysli určitá sociální událost, jež

³⁶ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 175s. ISBN 978-80-7380-316-2.

představuje například nemoc, těhotenství, péči o dítě a další. K bezproblémovému fungování ochrany a flexibility je zapotřebí adekvátního sociálního zabezpečení, který zaměstnanec využívá při nezaměstnanosti nebo zdravotní nezpůsobilosti. Tento sociální systém se např. v nezaměstnanosti stává zdrojem příjmů

4.4.5.1 Projev flexibility

Flexibilita a její projev by se měla promítat ve výši mzdy, do které se počítají i veškeré příplatky a odměny. Dále se flexibilita promítá ve splatnosti a výplatě mzdy. Tzn., že flexibilita představuje možnost určit výši mzdy, odměny a příplatky za práci přesčas, rozsah práce.

Mzda se sjednává několika způsoby. Prvním z nich je určení výše mzdy v pracovní smlouvě. Při tomto stanovení nemůže zaměstnavatel jednostranně změnit výši mzdy bez souhlasu zaměstnance, která je dohodnuta ve smlouvě. Druhým způsobem určení mzdy je uzavřením kolektivní smlouvy. Mzda je hromadně sjednána mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Kdy zaměstnavatel může změnit výši stanovené mzdy v kolektivní smlouvě, pouze změnou této kolektivní smlouvy. Třetím způsobem je stanovení mzdy vnitřním předpisem zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel jednostranně stanoví výši mzdy pro všechny své zaměstnance. Změna výše mzdy je možná bez souhlasu zaměstnance. Poslední způsob určení mzdy se nejvíce využívá u zaměstnavatelů s menším počtem zaměstnanců. Kdy se jedná o jednostranné určení výše mzdy mzdovým výměrem. Zaměstnavatel vůbec nevydává mzdový předpis a individuálně stanoví výši mzdy pro každého zaměstnance. Z výše uvedeného je zřejmé, že zaměstnavatel může výši mzdy změnit bez souhlasu zaměstnance.

Jak již bylo napsáno výše, flexibilita se především projevuje ve výši mzdy a jejích různých odměn a příplatků. Je nutné uvést, že mzda se skládá

z pevné části, na kterou má zaměstnanec vždy nárok a kterou mu zaměstnavatel musí poskytnout. Jde o jakousi tarifní mzdu, která závisí na týdenní pracovní době.

z pohyblivé části, jež představuje odměnu za pracovní výsledky

zaměstnanec. Myslím si, že bychom pohyblivou část mzdy mohli označit jako výši mzdy, jež se odvíjí od osobního ohodnocení či na základě výkonnostního bonusu. Z toho tedy vyplývá, že zaměstnavatel či vedoucí zaměstnanec zpětně určuje, zda má zaměstnanec nárok na některý příplatek, jež zákon či smluvní ujednání umožňuje zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci.

Projev flexibility je promítnut v příplatcích ke mzdě, jež jsou zákonem stanoveny v ustanovení § 114 až 118 ZP jako povinné. Zaměstnavatel má však možnost poskytnout i příplatky, jež jsou nepovinné. Takovými příplatky jsou příplatky, které zaměstnavatel sjednal v individuální či kolektivní smlouvě.

4.4.5.2 Ochrana příjmů

Ochranu příjmů zaměstnanec zaručují právní předpisy, které zaměstnanci garantují mzdové zvýhodnění při práci, která vyžaduje větší náročnost. Náročností například na čas a rozsah. Tímto se rozumí příplatky za práci v sobotu a neděli, práci o svátcích, přesčas, v případě pracovní pohotovosti. Principem je, že zaměstnanec je odměňován za nadstandardní výkony, za omezení jeho soukromého života. Také je zaměstnanec odměňován za jeho připravenost v podstatě nastoupit do práce na zavolání, tedy mimo rozsah pracovních směn. Nebo také ve ztíženém pracovním prostředí při nebezpečné práci.

Dalším projevem ochrany je včasné a pravidelné poskytování odměny za vykonanou práci. Odměna je převážně poskytována v pravidelných měsíčních intervalech, tedy konkrétním termínu, který je určen smlouvou. Odměna je splatná vždy za kalendářní měsíc ve výplatním termínu v následujícím kalendářním měsíci. Konkrétní výplatní termín je zaměstnavatel povinen určit.

4.4.5.3 Příjmy z pracovního vztahu

Příjem zaměstnanci vzniká na základě pracovního závazku se zaměstnavatelem. Je nutné vytvořit podmínky pro přiměřenou odměnu za vykonanou práci. Přičemž přiměřená odměna a ochrana je zaměstnanci dána v podobě minimálních hranic, pod které nesmí příjmy klesnout. Jedinými

zákonými projevy ochrany příjmu zaměstnance je minimální mzda, zaručená mzda, povinné příplatky a ochrana před srážkami ze mzdy. Více by právní úprava neměla do smluvního vztahu zasahovat a měl by být zcela ponechán prostor pro individuální ujednání u daného zaměstnance. Tam by měl pouze působit:

Pracovní trh

Provozní a ekonomické potřeby zaměstnavatele

4.4.5.4 Minimální mzda

Účelem minimální mzdy je zajistit zaměstnanci základní existenční prostředky, kdy tyto základní existenční prostředky mají zajistit i osoby závislé na zaměstnanci. Zaměstnavatel by neměl využívat snižování minimálních mezd ke svému prospěchu, tedy jako snižování vlastních nákladů, jelikož by tím docházelo ke zvyšování jeho konkurenceschopnosti. Současně s tím by výše minimální mzdy neměla být příliš vysoká, docházelo by tím ke zvýšení nákladů zaměstnavatele na mzdy a tím by zaměstnavatel nebyl příliš motivován k vytváření nových pracovních míst.

Při úpravě minimální mzdy by se mělo dbát také na to, aby nedošlo k oslabení základních funkcí mzdy. Měla by být zachována její sociálně-ochranná funkce, ale i její motivační aspekt. Motivační aspekt by měl především působit na osoby s nízkou kvalifikací, aby pro ně nebylo výhodnější spoléhat na zabezpečení dávkami pomoci v hmotné nouzi společně s dávkami státní sociální podpory.

Minimální mzda by měla sloužit k motivaci všech zaměstnanců a to tak, aby upřednostňovali příjmy z pracovněprávních vztahů před příjmy ze sociálního systému. Do výše minimální mzdy se nezahrnují různé příplatky jako je například příplatek za práci přesčas, práci ve svátek, práci v noci, práci o sobotách a nedělích

Výše minimální mzdy a podmínky jejího poskytování jsou stanoveny nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v platném znění. Nejnižší přípustnou výši základní sazby minimální mzdy stanoví ZP v ustanovení § 111 odst. 2 pro stanovenou týdenní pracovní dobu na 8000 Kč za měsíc se základní

hodinovou sazbou 48,10 Kč, s tím, že další sazby minimální mzdy nesmějí být nižší než 50% základní sazby minimální mzdy.

Minimální mzda může být snížena v konkrétních zákonem stanovených případech. Zejména se jedná o osoby s minimální pracovní zkušeností nebo o osoby zdravotně nezpůsobilé. U těchto osob je dána reálná obava, že nebudou dosahovat potřebných pracovních cílů a úkolů jako ostatní zaměstnanci. Je proto žádoucí, aby byla minimální mzda snížena, jelikož základní minimální mzda by byla pouze přítěží pro zaměstnavatele, kteří by tak o tyto osoby nejevili zájem. Je proto možné rozlišit výši sazby minimální mzdy podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance:

90 % její základní sazby, jde-li o první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,

80 % její základní sazby, jde-li o mladistvého zaměstnance,

75 % její základní sazby, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně,

50 % její základní sazby, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, nebo o mladistvého zaměstnance, který je invalidní ve třetím stupni a nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.³⁷

Doplatek do minimální mzdy. Nedosáhne-li mzda minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a mzdou minimální. Dále doplatek ve výši rozdílu mezi mzdou, která připadá na jednu odpracovanou hodinu a minimální hodinovou mzdou.

Povinnost respektovat minimální mzdu upravuje zákoník práce i pro výpočet průměrného výdělku. Podle § 357 odst. 1 se průměrný výdělek zaměstnance zvýší na částku odpovídající minimální mzdě, jestliže v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, je průměrný výdělek zaměstnance nižší

³⁷ § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

*než minimální mzda, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo.*³⁸

4.4.5.5 Zaručená mzda

Zaručená mzda je další nástroj k ochraně zaměstnance před nepřiměřeně nízkou mzdou. Základní rozdíl od minimální mzdy je takový, že zatímco minimální mzda se vztahuje na všechny základní pracovněprávní vztahy uvedené v ustanovení § 3 ZP, zaručená mzda se vztahuje pouze na zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru. Zaručená mzda se dále vztahuje na zaměstnance zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborová organizace, popřípadě nedošlo k uzavření kolektivní smlouvy. Jestliže u zaměstnavatele působí odborová organizace, nesmí v rámci kolektivní smlouvy být mzdy upraveny. Tím je zajištěna zvýšená ochrana zaručené mzdy. Obdobně jako u minimální mzdy je vláda zmocněna svým nařízením č. 567/2006 Sb., stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy až o 50%. Nejnižší možná zaručená mzda však nesmí být nižší než minimální mzda jejíž výše je určena v ustanovení § 111 odst. 2 ZP.

Nedosáhne-li mzda zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a mzdou zaručenou. Dále doplatek ve výši rozdílu mezi mzdou, která připadá na jednu odpracovanou hodinu a zaručenou hodinovou mzdou. Jestliže není předem dohodnuto, určuje se doplatek podle určení hodinové mzdy.

4.4.5.6 Povinné příplatky

4.4.5.6.1 Příplatek za práci přesčas

Je rozsah práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, která je předem rozvržena do týdenních směn. Tato práce je vykonávána nad rámec rozvrhu pracovních směn a pro zaměstnance představuje zvýšenou pracovní zátěž. ZP upravuje dva způsoby kompenzace práce přes čas:

Příplatek ke mzdě, tzn., zaměstnanec má za dobu přesčas nárok na základní stanovenou mzdu a příplatek k této mzdě, který ze zákona činí minimálně 25% průměrného výdělku. Zaměstnavatel může poskytnout

³⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. Beckova edice komentované zákony. S. 389. ISBN 978 - 80 - 7179 - 607 - 7.

i vyšší příplatek. Mzda za práci přesčas by měla být stejná, tzn. i například s osobním ohodnocením či prémie jako by zaměstnanec práci vykonával v řádné pracovní době. Mzdu je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit v nejbližším výplatním termínu od výkonu práce přesčas

Náhradní volno, tzn., zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na náhradním volnu místo příplatku za práci přesčas. Je možné v dohodě o poskytnutí náhradního volna přímo stanovit termín, ve kterém si zaměstnanec náhradní volno může vybrat. Jestliže zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci toto náhradní volno v termínu nebo do tří měsíců od výkonu práce přesčas, má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci proplatit příplatek za práci přesčas v nejbližším výplatním termínu.

Mzda, příplatek a náhradní volno podle výše uvedeného nenáleží těm zaměstnancům, kteří mají ve sjednané mzdě zahrnuti případnou mzdu za práci přesčas a zároveň stanoven rozsah práce přesčas, který může činit maximálně 150 hodin práce přesčas za jeden kalendářní rok.

4.4.5.6.2 Příplatek za práci ve svátek

Ve svátek lze zaměstnanci naříditi práci tam, kde je nepřetržitý provoz nebo tam, kde je nutno objekt zaměstnavatele střežit. V ostatních případech s výkonem práce ve svátek zaměstnanec musí souhlasit. Zaměstnanci přísluší dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu konané práce. *Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.*³⁹ Zaměstnanec, který nepracoval, protože svátek připadl na den jeho obvyklé práce také přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo alespoň část mzdy, která mu ušla.

4.4.5.6.3 Příplatek za práci v noci

Za noční práci se považuje práce, která je vykonávána mezi 22. a 6. Hodinou bez ohledu na to, kolik hodin zaměstnanec v tomto rámci vykonává. Časové rozmezí 22. Až 6. Zákoník práce označuje jako noční dobu. Za dobu noční práce

³⁹ § 115 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

má zaměstnanec nárok na základní mzdu plus příplatek za noční práci, přičemž tento minimální příplatek činí 10% průměrného výdělku. Vyšší příplatek než je zákonem stanov smí zaměstnavatel dohodnout na základě pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, interního předpisu či mzdového výměru. Je však možné sjednat jinou minimální mzdu a způsob určení příplatku. Přičemž tuto jinou minimální mzdu a způsob určení příplatku lze jen u tohoto příplatku, nikoliv samotné mzdy.

4.4.5.6.4 Příplatek za práci ve ztíženém prostředí

Ztíženým pracovním prostředím pro účely poskytování příplatku podle zákoníku práce je prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění.⁴⁰ Konkrétní ztěžující vlivy jsou vymezeny v ustanovení §6 odst. 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb.. Jedná se například o nutnost při práci užívat ochranné pomůcky, jako jsou ochranné brýle, oděvy nebo dodržovat určité bezpečnostní přestávky či dodržovat zvýšené požadavky na osobní hygienu. Za práci ve ztíženém prostředí náleží zaměstnanci základní mzda plus příplatek, jež činí nejméně 10% z částky, kterou zákoník práce označuje jako minimální mzdu.

⁴⁰ § 6 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

4.4.5.6.5 Příplatek za práci v sobotu a neděli

Nejprve je třeba uvést, že je zaměstnavatel povinen zaměstnanci zajistit nepřetržitý odpočinek v týdnu během sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů, v trvání 35 hodin. V případě, že to umožňuje provoz, měl by zaměstnavatel tento nepřetržitý odpočinek stanovit ve stejný den všem zaměstnancům na sobotu a neděli nebo alespoň tak, aby jeden z těchto dvou dnů byla neděle. Ovšem u zaměstnavatele s nepřetržitým provozem toto aplikovat nelze. Je nutné, aby někteří zaměstnanci vykonávali práci pro zaměstnavatele o sobotách a nedělích. V takových případech mají zaměstnanci nepřetržitě volno v týdnu, kdy dochází k narušení osobního života, přičemž kompenzací za toto narušení zákon ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout příplatek v podobě 10 – ti % z průměrného výdělku. Zaměstnanci zároveň náleží dosažená mzda. Při výkonu práce o sobotách či nedělích se nezkoumá, zda – li je tato práce vykonávána v rámci harmonogramu směn, či je to chápáno jako práce přesčas, nebo zda –li je sobota a neděle pro zaměstnance brána jako běžný pracovní den. Zaměstnanec má vždy nárok na tento příplatek, bezesporu. Zákoník práce ovšem umožňuje sjednat jinou než minimální výši a způsob určení tohoto příplatku. Z čehož jasně vyplývá, že hranice 10% není nepodkročitelná.

Jestliže je zaměstnanec vyslán do zahraničí, kde nepřetržitě volno připadá na jiné dny než – li je sobota či neděle, přísluší zaměstnanci příplatek za práci v těchto jiných dnech, jež jsou považovány za dny nepřetržitého odpočinku podle obvyklých zvyklostí. V takových dnech dochází k narušení osobního života, stejně jako v České republice v sobotu a neděli.

4.4.5.7 Srážky ze mzdy

Ochrana zaměstnance je vyjádřena kogentní úpravou. Ta uvádí skutečnosti pro které lze provést srážku ze mzdy. *Srážky ze mzdy lze provádět pouze na základě:*

*dohody o srážkách ze mzdy nebo srážkách k uspokojení závazků zaměstnance,
zákoníku práce nebo zvláštního zákona,*

kolektivní smlouvy nebo písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací⁴¹

Srážky ze mzdy mohou být provedeny jen na taxativně uvedené platby, které jsou vyjmenovány v ustanovení § 147 ZP. Zaměstnavatel tedy smí srazit pouze daň z příjmů fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní sociální politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Tyto dva případy srážky ze mzdy jsou provedeny přednostně. Poté může zaměstnavatel srazit například zálohu na mzdu (zálohu na mzdu je zaměstnanec povinen vrátit, jestliže nesplnil podmínky stanovené pro přiznání takové zálohy), nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, případně jiné nevyúčtované zálohy, jež jsou poskytnuty zaměstnanci k plnění pracovních úkolů. V neposlední řadě je zaměstnavatel oprávněn srazit náhradu mzdy za dovolenou, na kterou zaměstnanec právo ztratil nebo mu vůbec nevzniklo. Výše uvedené srážky jsou provedeny podle pořadí, kdy bylo započato s prováděním srážek.

Provést jednostranné srážky ze mzdy je možné jen na výše uvedených případech nebo případech vyjmenovaných zvláštním právním předpisem. *V dalším je ponechán prostor pro působení flexibility, aby smluvní strany vlastním projevem vůle rozšířily okruh plateb, které je možné zaměstnanci srážet.*⁴² To lze provést například dohodou o srážkách ze mzdy.

4.4.5.8 Příjmy ze sociálního systému

Pro případ dlouhodobé neschopnosti výkonu práce na základě dlouhodobé nemoci, těhotenství, mateřství obdobně nepoužije nemocenské pojištění, které upravuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Systém nemocenského pojištění je určen výdělečně činným osobám, které v případech tzv. krátkodobých sociálních událostí ztratí příjem pro dočasnou

⁴¹ SPIRIT, Michael et al. *Pracovní právo a sociální zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. S. 156. ISBN 978-80-7380-189-2

⁴² PETR HŮRKA. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 2009. vyd. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. S. 152. ISBN 978-80-903786-04-9.

pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo úrazu či karantény, ošetřování člena rodiny, těhotenství a mateřství, péče o dítě. Tento systém zabezpečuje tyto výdělečně činné osoby peněžitými dávkami nemocenského pojištění. Zaměstnanci jsou povinni účastnit se na nemocenském pojištění

Z nemocenského pojištění se poskytují 4 druhy peněžitých dávek, a to:

Nemocenská

Peněžitá pomoc v mateřství

Ošetřovné

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a v mateřství

Všechny tyto dávky vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení a hradí se ze státního rozpočtu (z příjmů z pojistného). Dávky nemocenského pojištění se vyplácejí za kalendářní dny.

4.4.5.8.1 Nemocenská

V případě, že je zaměstnanec svým ošetřujícím lékařem uznán dočasně práce neschopným vzniká mu nárok na nemocenské. První tři pracovní dny (tzv. karenční doba), zaměstnanci není poskytnuta žádná kompenzace za ušlý zisk, tzn, že zaměstnavatel ani správa sociálního zabezpečení nijak nekompensuje zaměstnanci ztrátu na výdělku. Od 4. dne do 21. kalendářního dne pracovní neschopnosti v důsledku nemoci je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci částku ve výši 60% z průměrné mzdy. V případě karantény je náhrada za ušlou mzdu hrazena již od prvního dne. Náhrada mzdy mu náleží pouze za pracovní dny a dny svátku, kdy mu za tento den náleží náhrada mzdy, jedná se tedy o dny, kdy má zaměstnanec směnu.

Podpůrčí doba u nemocenského začíná od 22. Kalendářního Dne a končí dnem ukončení pracovní neschopnosti. Nejdéle však podpůrčí doba může trvat 380 kalendářních dnů. Povinnost kompenzovat náhradu vždy přebírá okresní správa sociálního zabezpečení. Ta zaměstnanci vyplácí částku ve výši 60% vyměřovacího základu⁴³ výdělku za každý kalendářní den dočasné pracovní neschopnosti.

⁴³ Vyměřovací základ je upraven v ustanovení § 18 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

4.4.5.8.2 Peněžítá pomoc v mateřství se poskytuje:

Základní podmínkou nároku na přiznání této dávky je především účast na nemocenském pojištění, přičemž účast na tomto pojištění musí v posledních dvou letech činit alespoň 270 dnů nebo musí trvat ochranná lhůta. *Ochranná lhůta činí 7 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění, pokud však pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo.*⁴⁴

Nástup na peněžitou pomoci v mateřství nastává dnem, který ona sama určí. Je však omezena obdobím od počátku 8. Do počátku 6. Týdne před očekávaným porodem. Celková podpůrní doba činí 28 týdnů, v případě porodu dvou a více dětí, činí tato podpůrní doba 37 týdnů. U pojištěnců, jež převzali dítě do péče z důvodů uvedených níže činí podpůrní doba 22 týdnů, v případě dvou a více dětí tato doba činí 31 týdnů. Peněžítá pomoc tedy náleží:

- pojištěnkám, jež porodily dítě
- těhotným pojištěnkám od počátku osmého týdne před očekávaným porodem
- pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otce nebo manželem matky, která toto dítě porodila a nemůže či nesmí o dítě pečovat pro dočasnou pracovní neschopnost
- pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela
- pojištěnec, který o dítě pečuje, zároveň je otcem dítěte nebo manželem matky dítěte, pokud se ona o něho nemůže nebo nesmí starat kvůli dočasné pracovní neschopnosti na základě závažného dlouhodobého onemocnění. A zároveň nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

Zákon umožňuje střídání péče o dítě matky dítěte s jejím manželem či otcem dítěte. O střídavé péči musí uzavřít písemnou smlouvu, kdy každému náleží peněžítá pomoc v mateřství za podmínek, které jsou stanoveny v zákoně o nemocenském pojištění. Střídavá péče je možná až od 7. Týdne ode dne porodu, přičemž muž musí o dítě pečovat nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích.

4.4.5.8.3 Ošetřovné

Nárok na ošetřovné vzniká zaměstnanci v situaci, kdy nemůže vykonávat práci

⁴⁴ § 15 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

z důvodů:

ošetřování nemocného člena domácnosti

péče o zdravé dítě mladší 10 let, protože školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno (z důvodu havárie, epidemie, jiné nepředvídané události), dítěti byla nařízena karanténa. Nebo také v případě, kdy osoba, která běžně o dítě pečuje, sama onemocněla.

Nárok na ošetřovné vzniká rodičům, avšak uplatnit ho může pouze jeden z nich. Nárok může být postupně přiznán oběma v případě, že se v péči střídají. Na ošetřovné nemá zaměstnanec nárok ve chvíli, kdy druhý z rodičů pobírá peněžitou pomoc v mateřství či rodičovský příspěvek na toto dítě.

Podpůrčí doba činí nejdéle 9 kalendářních dnů. U zaměstnance, který se trvale stará o dítě do 16 let věku, podpůrčí doba činí nejdéle 16 kalendářních dnů.

4.4.5.8.4 Vyrovňovací příspěvek v mateřství a těhotenství

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství náleží zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení převedena na jinou práci. Kdy z důvodu převedení dosahuje nižšího příjmu než před převedením. Přičemž těchto nižších příjmů dosahuje bez svého zavinění. Příspěvek se vyplácí za kalendářní dny, ve kterých trvalo převedení na jinou práci, nejdéle však do 6. Týdne před očekávaným dnem porodu.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejích započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.

4.4.5.9 Pro případ nezaměstnanosti

Pro nezaměstnanost musí existovat právní událost jež ji předchází, například výpověď ze zaměstnání. Při výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP nebo také dohodou z těchto samých důvodů náleží zaměstnanci odstupné. Dalším příjmem v případě nezaměstnanosti je podpora v nezaměstnanosti, o tom blíže v další kapitole.

Odstupné je tedy možné vyplácet ve výši minimálně:

Jednásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok

Dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky

Trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky

Součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4⁴⁵

dvanásobek průměrného výdělku náleží zaměstnanci v případě výpovědi dané zaměstnavatelem z neschopnosti nadále konat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu, onemocněním nemocí z povolání či ohrožení touto nemocí, nebo dosáhl – li zaměstnanec nejvyšší možné přípustné expozice.

Zaměstnavatel je povinen vyplatit po skončení pracovního poměru odstupné v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou písemně dohodnout na jiném výplatním termínu, buď na den skončení pracovního poměru, nebo na den pozdější.

⁴⁵ § 67 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

5 Politika zaměstnanosti

Pod politikou zaměstnanosti si lze představit určité aktivity státu na trhu práce. Politika má podporovat dynamickou rovnováhu na trhu práce a omezovat nezaměstnanost. Jde o vytvoření podmínek pro efektivní využití pracovních sil. Na výsledcích se účastní i zaměstnavatelé, zaměstnanci, firmy a odborové organizace, respektive všechny subjekty pracovněprávních vztahů. V posledních letech se tato politika také utváří v rámci opatření přijatých v rámci EU. Prvky flexibilitaty lze shledat v tom, že *politika zaměstnanosti usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružení mechanismů působících mezi nimi*⁴⁶. propojena s hospodářskou a regionální politikou a v podstatě i se sociální politikou. Podle orientace můžeme politiku zaměstnanosti rozdělit na pasivní a aktivní. *Státní politika zaměstnanosti tedy usiluje o:*

*dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
produktivní využití zdrojů pracovních sil,
zabezpečení práva občanů na zaměstnání.*⁴⁷

5.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Zabezpečuje životní podmínky těm, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti. Jde o kompenzaci dočasně ztraceného příjmu a umožnit jim tak prostor pro jiné pracovní uplatnění. Tyto podpory mají jedince motivovat.

5.1.1 Podpora v nezaměstnanosti

V případě, že je zaměstnanec bez práce, je nezaměstnaný, má nárok, při splnění stanovených podmínek na podporu v nezaměstnanosti. Nárok má ten uchazeč, který v rozhodném období⁴⁸ získal potřebnou dobu důchodového pojištění, tedy alespoň 12 měsíců v zaměstnání nebo jinou výdělečnou činností. Dále tento

⁴⁶SPIRIT, Michael et al. *Pracovní právo a sociální zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. S. 318. ISBN 978-80-7380-189-2

⁴⁷ Aktivní politika zaměstnanosti. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 23. 1. 2012 [cit. 2012-03-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

⁴⁸ Podle ustanovení § 41 je rozhodným obdobím poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání

uchazeč musí požádat o podporu v nezaměstnanosti u krajského Úřadu práce u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Nesmí být zároveň ke dni přiznání žádosti poživitelem starobního důchodu

Zákon o zaměstnanosti v § 43 uvádí, že podpůrčí doba se liší podle věku uchazeče o zaměstnání. Rozhodující je věk ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti a to tak:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Procentní sazba podpory v podpůrčí době nezaměstnanosti činí

- dva měsíce 65 %,
- další dva měsíce 50 %
- zbývající čas podpůrčí doby 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

V případě, že zaměstnanec ukončil poslední zaměstnání sám bez vážných důvodů, nebo jeho poslední zaměstnání skončilo dohodou se zaměstnavatelem, má tento uchazeč nárok na podporu v nezaměstnanosti ve výši 45% průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu. *Ukončil-li uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou ve stejný den více zaměstnání, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve výši procentní sazby podpory v nezaměstnanosti podle věty první.*⁴⁹

Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Nárok na podporu zaniká uplynutím podpůrčí doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.

5.2 Aktivní politika

Aktivní politika zaměstnanosti směřuje k podpoře aktivního chování zaměstnance. Jde o tři případy, na které se zaměřuje:

Rozvoj infrastruktury trhu práce k rozvoji dochází prostřednictvím úřadů

⁴⁹ § 50 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

práce či různých zprostředkovatelen práce a to tím, že vytváří lepší informovanost o volných pracovních míst i o samotných uchazečích

Vytváření nových pracovních míst tím, že finančně podporují vznik nových míst zaměstnavatelů či například začínající podnikatele nebo také usnadňuje zaměstnávání handicapovaných zaměstnanců

Zvýšení adaptability pracovní síly, tzn., že organizuje a podporuje rekvalifikační programy.

Nejdůležitější článek, jež realizuje aktivní politiku zaměstnanosti, je úřad práce. Úřad práce je státní orgán s právní subjektivitou, který podléhá kontrole Ministerstvu práce a sociálních věcí. Zajišťuje informační (informuje občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, zároveň informuje zaměstnavatele o volných pracovních sil), poradenskou (poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací), zprostředkovatelskou (zprostředkovává vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání) a podnikatelskou činnost zaměstnanosti. V podnikatelské činnosti lze spatřovat těžiště aktivní politiky zaměstnanosti, zejména tím, že se podílí na tvorbě nových pracovních míst a uplatnění a zajištění rekvalifikace. Pro snížení nezaměstnanosti jsou prioritní nástroje aktivní politiky.

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Podle ustanovení §104 odst. 2 zákona o zaměstnanosti jsou nástroji aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Vzhledem k tomu, že se v současnosti preferuje investice do lidí a jejich schopností namísto příjmové ochrany zaměstnance, přiblížím alespoň rekvalifikaci jako jeden z nástrojů aktivní politiky

5.2.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází ze

zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována. K rekvalifikaci dochází formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Za rekvalifikaci se ovšem nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.

Rekvalifikace může probíhat ve třech rovinách, a to:

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a u Úřadu práce, rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání v situaci, kdy případná rekvalifikace by mohla umožnit další uplatnění na trhu práce vyžaduje –li to jejich uplatnění na trhu práce. Náležitosti dohody jsou uvedeny v ustanovení §109 odst. 2, zákona o zaměstnanosti.

Rekvalifikace u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Jedinec by měl být vstřícný všemu, co umožňuje zvyšování jeho kvalifikace, ať už je to prostřednictvím svého zaměstnavatele. Jde například o různá vzdělávací školení či kurzy. Zaměstnavatel tyto vzdělávací kurzy či školení může poskytovat jako povinné či nepovinné. V případě dobrovolnosti je v zájmu každého zaměstnance účastnit se a úspěšně ukončit tento kurz. V danou chvíli zaměstnanec svou zvýšenou kvalifikací obohacuje svého zaměstnavatele, ale především obohacuje sám sebe pro případ dalšího rozvoje osobnosti a hledání nového zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám, kdy si uchazeč sám zvolí v jaké oblasti se chce vzdělávat a zároveň si zvolí rekvalifikační zařízení. Uchazeč musí krajské pobočce Úřadu práce doložit úspěšně ukončenou rekvalifikaci a její cenu. *V případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, může Úřad práce po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení.*⁵⁰

⁵⁰ § 109a odst. 3 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

6 Závěr

Cílem mé práce bylo seznámit potenciálního čtenáře s pojmem flexibilita, zejména uvést základní informace o tomto pojmu jako je například vznik, rozdělení či působení v rámci Evropské unie. Dalším cílem bylo seznámit čtenáře s promítnutím flexibility v právních předpisech, konkrétně v zákoníku práce, a konečně také uvést ochranu příjmů fyzických osob a politiku zaměstnanosti.

Práce je rozčleněna na 4 základní kapitoly, které jsou dále členěny na podkapitoly. První část práce je zaměřena na vznik pojmu. Tento pojem, respektive anglický pojem flexicurity, byl poprvé použit nizozemským profesorem Jurjenem Adriaansensem, kdy model užil k přesunu ochrany z pracovního vztahu na zaměstnanost obecně. Dánsko je tedy z hlediska konceptu flexijistoty chápáno jako země, kde tento koncept relativně funguje a proto je třeba k němu přihlížet a čerpat z něho.

Problematiku promítnutí a zavedení principů flexijistoty řeší celá Evropská unie. Např. Evropská komise jasně definovala flexijistotu jako strategii, která současně posiluje pružnost a jistotu na trhu práce. Zároveň vymezila čtyři zásadní předpoklady (pilíře) této strategie. Vzhledem k tomu, že koncept flexijistoty není jednotný, je zapotřebí, aby členské státy přizpůsobovaly předpoklady svým specifickým podmínkám a potřebám. Pro Českou republiku je mimo jiné rozhodující harmonizační novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb., která harmonizovala české pracovní právo s mnoha směrnicemi EU.

Flexibilita jako taková zajišťuje smluvní vůli stran na straně jedné a ochranu a jistotu na straně druhé, přičemž tato ochrana a jistota je poskytována straně slabší.

Ve druhé části práce se věnují právním projevům flexijistoty, kdy ochrana právního postavení zaměstnance či garance pracovních podmínek je dána především kogentními normami, jež nepřipouštějí smluvní odchýlné ujednání ze strany zaměstnavatele a zaměstnance. Zatímco právní projev flexibility je vyjádřen dispozitivními normami. Tyto umožňují vlastním projevem vůle upravovat vzájemná práva a povinnosti vyplývající z daných vztahů. Pro nastolení rovnováhy mezi působením flexibility, ochrany a jistoty zaměstnance, je důležitá správná aplikace principů a zásad. Jedná se především o zásadu smluvní volnosti stran a zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

Třetí kapitola je nejobsáhlejší. Je zaměřena na ochranu příjmů fyzických osob. V této části jsem se nejprve snažila přiblížit pracovní poměr jako základ, od kterého jsem odvíjela zbytek práce. Na ochranu příjmů můžeme hledět restriktivně či extenzivně. Při restriktivním vymezení se jedná o ochranu příjmů, které zaměstnanci přísluší z konkrétního pracovního vztahu. Při extenzivním

vymezení je ochrana příjmů dána určitou vzniklou objektivní událostí, jež zakládá pracovní neschopnost. Tzn., že jde o náhradu ušlého příjmu, kdy tato ochrana přímo navazuje na daný konkrétní pracovní vztah. Sociální událostí se rozumí například pracovní neschopnost, péče o dítě či nezaměstnanost.

Ochranu příjmů zaměstnance zaručují právní předpisy, které zaměstnanci garantují mzdové zvýhodnění při práci, která vyžaduje větší náročnost. V práci jsem se zaměřila na hlavní pracovní poměr zaměstnance, kdy se ochrana projevuje zejména garancí minimální výši mzdy, mzdovým zvýhodněním, včasnou a pravidelnou mzdou, ochranou před započtením, srážkami.

Poslední kapitolu tvoří politika zaměstnanosti, ve které poukazují na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika zabezpečuje životní podmínky těm, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti. Jde o kompenzaci dočasně ztraceného příjmu. Aktivní politika zaměstnanosti směřuje k podpoře aktivního chování zaměstnance. Nejdůležitější článek, jež realizuje aktivní politiku zaměstnanosti, je úřad práce. Úřad práce je státní orgán s právní subjektivitou, který podléhá kontrole Ministerstvu práce a sociálních věcí. Jedním z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky považují rekvalifikaci. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace, kdy při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází ze zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.

V souhrnu lze konstatovat, že při shromažďování potřebné literatury jsem narazila na zásadní problém, kterým byl nedostatek jakékoliv literatury zabývající se problematikou flexijistoty jako takové. Vzhledem k tomu, že až poslední léta se tato problematika řeší na úrovni mezinárodní i národní politiky, je odborné literatury poměrně málo. V podstatě téměř ve všech zdrojích s danou tematikou, ať už odborné literatury nebo články v časopisech, je autor JUDr. Hůrka.

V závěru práce lze shrnout, že poznatky, informace a celkový přehled o pojmu flexijistota jsou velkým přínosem nejen pro mě, ale i pro možného čtenáře. Jak již bylo řečeno v úvodu, cílem mé práce nebylo nalézání nových skutečností a

závěrů. Cílem bylo podat rámcový přehled o pojmu flexibilita a jakým způsobem se projevuje v českém pracovním právu. Myslím si, že daného cíle jsem dosáhla jak jen to mé vědomosti, zkušenosti i schopnost orientovat se v právní úpravě a odborné literatuře dovolují

7 Resumé

This thesis is dedicated to the flexicurity in the labour law. It is divided into four parts. The first section is concerned with the origin of the term, when it has arisen for the first time and what importance it has within the European Union.

The next part deals with legal term flexicurity in the labour law particularly in the labour code. The term is expressed in grammatical meanings but also in contractual freedom of both sides of labour relation.

The third section shows security of income of natural person. It is the security of income from labour relation and the one which originates on the basis of social event. Social event can be understood as a working disability, childcare or unemployment. I demonstrate flexicurity on particular institutes of labour law and labour code and I prove legal projection of flexicurity. The major part is applied on employment which is a standpoint for further chapters.

The last chapter contains policy of employment which is then divided into active and passive policy of employment. The major role is played by relief in unemployment and by employment bureau which provide necessary requalification for applicants for a job as one possibility of the active policy of employment.

The aim of this thesis is to serve an overview about concept of flexicurity and especially how and where in Czech labour law it takes place.

8 Použité zdroje

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978 - 80 - 7179 - 607 - 7.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změna a skončení pracovního poměru*. 2. Aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010,
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 2009. vyd. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.
- HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Průvodce euronovelou zákoníku práce. Průvodce extra 1/2004*. Praha: BMSS-Start, spol. s r.o., 2004. ISBN 80-86140-19-9
- SPIRIT, Michael et al. *Pracovní právo a sociální zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-189-2
- STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. Vydání Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010
- STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Pracovně právní Rukověť personalisty*. 1. vydání. Třinec: RESK, spol. s.r.o., 2011. ISBN 978-80-904324-3-7. Str. 32

Odborné časopisy

- Akta Universitatis Carolinae Iuridica: České pracovní právo v kontextu evropského práva*. 2008, roč. 2007, 3 - 4, s. 8. ISSN 0323 - 0619.
- Časopis pro právní vědu a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2009, XVII, č. 3. ISSN 1210 - 9126.
- Fórum sociální politiky*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2009, roč. 3. ISSN 1802-5854.

Právní předpisy:

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Internetové zdroje:

<http://www.oskovo.cz>

<http://rovneprilezitosti.ecn.cz>

<http://www.mpsv.cz>

<http://portal.mpsv.cz>

<http://praha.vupsv.cz>

<http://www.law.muni.cz>