

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Dispozitivita právních norem v pracovním právu

Zpracovala: Denisa Dušková

Plzeň 2012

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení
Právo a právní věda
Obor právo

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Dispozitivita právních norem v pracovním právu

Zpracovala: Denisa Dušková

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Michal Dittrich, katedra pracovního práva
a práva sociálního zabezpečení

Plzeň 2012

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala především vedoucímu mé diplomové práce panu Mgr. Michalu Dittrichovi za odborné vedení mé práce, vstřícný přístup a cenné rady při jejím zpracování.

Velké díky patří též mé rodině a všem mým blízkým za velkou podporu během mého studia a při vypracování této diplomové práce.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: Dispozitivita právních norem v pracovním právu zpracovala sama. Veškeré prameny, z nichž jsem pro tuto práci čerpala, byly vyznačeny v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použité literatury a pramenů.

Plzeň 2012

vlastnoruční podpis autorky

OBSAH

ÚVOD	1
1 DISPOZITIVITA PRÁVNÍCH NOREM V PRACOVNÍM PRÁVU	3
1.1 Právní norma	3
1.2 Dispozitivita	5
1.2.1 Dispozitivní a kogentní právní normy	5
1.2.2 Co není zakázáno, je dovoleno	6
1.3 Pracovní právo	7
1.3.1 Pojetí pracovního práva	7
1.3.2 Základní znaky pracovněprávních vztahů	8
1.3.3 Postavení pracovního práva v systému práva	9
2 HISTORICKÝ VÝVOJ PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	10
2.1 Historický vývoj 1686 př. n. l. – 1918	10
2.2 Pracovní právo v roce 1918 – 1965	11
2.3 Pracovní právo v letech 1965 – 2006	12
2.3.1 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce	12
2.3.2 Vývoj pracovněprávních vztahů v letech 1989 – 2006	15
2.4 „Nový“ zákoník práce	15
2.5 Srovnání „starého“ a „nového“ zákoníku práce	18
2.6 Novela zákoníku práce od roku 2012	19
2.7 Současná úprava pracovního práva v kontextu mezinárodního vývoje	22
3 ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA	23
3.1 Obecné právní principy a obecné právní zásady	23
3.1.1 Právní principy	23
3.1.2 Právní zásady	24
3.2 Zásady soukromého práva	24
3.2.1 Soukromé a veřejné právo a zařazení práva pracovního	24
3.2.2 Zásady soukromého práva obecně	26
3.2.3 Zásady občanského práva	27
3.3 Zásady pracovního práva	28
3.3.1 Základní zásady pracovněprávních vztahů	28
3.3.2 Zásadní pilíře dispozitivní právních norem v pracovním právu	31
3.3.2.1 Autonomie vůle	31
3.3.2.2 Co není zakázáno, je dovoleno	33
3.3.2.3 Dispozitivita právních norem	37
4 PRUŽNOST V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH	42
4.1 Flexibilita vs. právní jistota	43
4.1.1 Flexibilita	43
4.1.2 Právní jistota a předvídatelnost důsledků v pracovněprávních vztazích	48
4.1.3 Flexikurita	50
4.2 Výhody a nevýhody pružnosti pro zaměstnance a zaměstnavatele před a po novele zákoníku práce	52
ZÁVĚR	57
RESUMÉ	59
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ	61

ÚVOD

Tato práce se zabývá dispozitivitou právních norem v pracovním právu a funkcí dispozitivních právních norem, jež přináší do pracovního práva moderní vzhled pracovněprávních vztahů. Přes to, že je dispozitivita právních norem v pracovním právu z historického hlediska poměrně čerstvým tématem nejen pro právní teorii, ale především pro právní praxi, utvořila k dnešnímu dni značné pokroky. Pro laickou veřejnost není dispozitivita právních norem v pracovním právu pravděpodobně nikterak atraktivní k projednání či zamyšlení. V praxi se však veřejnost stýká s tématem této práce prakticky denně, a to možná bez toho, aniž by si tento kontakt uvědomovala. Je třeba pozastavit se a popřemýšlet, jak značný vliv může dispozitivita právních norem v pracovním procesu pro každého jednotlivého člověka mít a jakým způsobem ji právně regulovat, aby přinášela prospěch oběma stranám pracovněprávního vztahu, tj. zaměstnanci a zaměstnavateli.

V diplomové práci se autorka snažila podchytit její téma z různých úhlů pohledu a rozdělila tak práci do čtyř kapitol, kdy každá kapitola hledí na dispozitivitu právních norem z určitého úhlu a navazuje v závěru na další kapitolu, aby si čtenář utvořil praktický a souvislý přehled vývoje dispozitivity a její funkci v pracovním právu v dnešní době. Práce je tedy rozdělena do kapitol týkající se právní teorie, historického vývoje pracovního práva v souvislosti s dispozitivitou právních norem, zásad pracovního práva a pružnosti v pracovněprávních vztazích.

Vzhledem k tomu, že dispozitivita právních norem v pracovním právu má mnoho společného s právní teorií, věnovala autorka první kapitolu s názvem identickým jako název celé práce, tedy *Dispozitivita právních norem v pracovním právu*, právní teorii, kde vysvětluje jednotlivé pojmy názvu diplomové práce z pohledu právní teorie a pracovního práva obecně. V této kapitole si čtenář osvojí funkci právních norem, setká se se základními druhy právních norem, tedy kogentními a dispozitivními právními normami, jež jsou pro dispozitivitu právních norem v pracovním právu stěžejní, a v závěru bude čtenář seznámen s pojmem pracovní právo a jeho funkcí.

Druhá kapitola na téma *Historie pracovního práva a právní úpravy pracovněprávních vztahů* bude již na dispozitivitu právních norem v pracovním právu pohlížet z historického hlediska, a to ve smyslu, jak se vyvíjela. Do této kapitoly bude zařazen historický vývoj pracovního práva a jeho místo v právu obecně s odkazem na rozdělení práva na soukromé a veřejné a problematika zařazení pracovního práva do jednoho z nich. Následovat bude srovnání „starého“ a „nového“ zákoníku práce a významu dispozitivity v těchto dvou kodexech, zakončené čerstvou novelou zákoníku práce, účinnou od 1.1.2012.

Ve třetí kapitole nesoucí název *Zásady pracovního práva* se čtenář seznámí se základními zásadami práva a právními principy, se zásadami práva soukromého, které zahrnuje zásady práva občanského a pracovního, jež mají většinu svých zásad společných. Ve druhé polovině této kapitoly bude vysvětleno, proč je dispozitivita právních norem řazena do zásad pracovního práva a na kterých pilířích stojí.

Čtvrtá kapitola s názvem *Pružnost v pracovněprávních vztazích* bude již na dispozitivitu právních norem v pracovním právu pohlížet z právní praxe dnešní doby, kdy je od roku 2007 účinný takzvaný „nový“ zákoník práce, jež i prostřednictvím několika novel přinesl dispozitivní charakter zákoníku práce směřující k rostoucí flexibilitě pracovněprávních vztahů. V této části se bude autorka zabývat tím, zda dispozitivita

právních norem v novém zákoníku práce plní svou úlohu, pro kterou byl tento zákoník vypracován. Autorka se zaměří na rostoucí flexibilitu, tj. pružnost v pracovněprávních vztazích, pozastaví se nad právní jistotou a ochranou slabší strany těchto vztahů, tj. zaměstnance, a představí pojem flexikurita. Závěr této kapitoly bude věnován myšlence, zda dlouho očekávané vnesení dispozitivní právních norem do pracovního práva sebou nenese nová rizika, s nimiž se musí novodobé pracovní právo vypořádat.

Závěrem pak autorka celou práci shrne, popíše své poznatky, které při psaní této práce získala, a utvoří si vlastní názor na problematiku flexibility a flexikurity, kterou sebou dispozitivní charakter zákoníku práce přinesl a jež jistě bude horkým tématem pro právní praxi ještě řadu let.¹

¹ Vzhledem k tomu, že v průběhu psaní této diplomové práce došlo k novele zákoníku práce s účinností od 1.1.2012, přizpůsobila autorka číslování a znění paragrafů uvedených v této práci znění novely zákoníku práce účinné od 1.1.2012.

1 DISPOZITIVITA PRÁVNÍCH NOREM V PRACOVNÍM PRÁVU

Nežli se autorka dostane k celkové problematice dispozitivitv právních norem v pracovním právu z pohledu praxe, bude se podrobně zabývat jednotlivými termíny názvu této diplomové práce z teoretického hlediska.

Nejprve bude vysvětlen pojem právní norma, její struktura a jednotlivé druhy. Poté bude osvětlena problematika dělení právních norem na dispozitivní a kogentní a v poslední části bude vysvětlen pojem pracovního práva a jeho začlenění v právním systému.

1.1 Právní norma

Právní norma – Právnícký slovník

„Právní norma je obecně závazné pravidlo chování, uznané a vynucované státem (resp. společenstvím států). Má preskriptivní charakter, tj. stanoví žádoucí chování (to co má být) prostřednictvím dovolení, zákazů a příkazů (tzv. modalit normativnosti) druhově určeným adresátům daného pravidla, právním subjektům. Z hlediska adresátů (recipientů) z právní normy pro ně vyplývají subjektivní práva a právní povinnosti.“²

Právní norma – IURIDICTUM (Encyklopedie o právu)

„Právní norma je nejmenší, dále nedělitelná (atomární) součást právního řádu, obsahující v sobě jeden konkrétní příkaz, zákaz nebo zákonné dovolení.“³

Právní norma - Prof. JUDr. Aleš Gerloch, CSc.

„Právní normy jsou obecně závazná pravidla lidského chování, stanovená nebo uznaná státem (resp. mezinárodním společenstvím států), jejichž porušení stát sankcionuje (resp. státy vytvořené mezinárodní instituce sankcionují).“⁴

Jak vidno výše, v různých právníckých učebnicích či textech nalezneme nespočet vymezení pojmu právní norma, jež se nepochybně shodují v základních termínech, jež nalezneme též v učebnici teorie práva prof. Knappa, a to v takových, že právní norma, jakožto jedno z pravidel lidského chování, se vyznačuje svou regulativností, právní závazností, obecností a vynutitelností státní mocí.⁵

² Právní norma v HENDRYCH, D. a kol.: *Právnícký slovník*, 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009.

³ Právní norma-iuridictum-Encyklopedie o právu (online). Dostupné z WWW: <http://iuridictum.pecina.cz/w/Pr%C3%A1vn%C3%AD_norma> [citováno dne 15.9.2011].

⁴ GERLOCH, A.: *Teorie práva*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2004, str. 36.

⁵ KNAPP, V.: *Teorie práva*, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 1995, 247 s., s. 147-148.

Strukturu právní normy tvoří tři základní části, a to **hypotéza**, **dispozice** a **sankce**. Funkci těchto tří částí si můžeme představit následovně:

„Nastanou-li podmínky určené v **hypotéze** právní normy, pak se může uplatnit vlastní pravidlo chování (**dispozice** právní normy), jinak hrozí **sankce** (v případě porušení právní povinnosti).“⁶

V dispozici právní normy tedy nalezneme určitý zákaz, příkaz či dovolení, hypotéza je pak podmínka, která omezuje platnost dispozice, a sankce určuje alternativní příkaz či povinnost v případě, že nařízení právní normy nebude dodrženo. V praxi, a to nejen v pracovním právu, je toto schématické rozčlenění právní normy nelehké nalézt vzhledem k tomu, že hypotéza je jen zřídka uváděna implicitně a též ne každá právní norma obsahuje sankci (tzv. imperfektní/nedokonalé právní normy). Na rozdíl od trestního zákona, kde nalezneme sankce u jednotlivých skutkových podstat trestného činu, nejsou sankce v pracovním právu takto očividné. Nejtypičtější sankcí v pracovním právu je povinnost náhrady vzniklé škody, jež nalezneme v části jedenácté zákoníku práce.⁷

Vzhledem k tomu, že se tato práce zabývá dispozitivitou právních norem v pracovním právu, je důležité zmínit především to, že právní normy, kterých se tato práce týká, jsou hmotněprávní normy absolutní právní síly, což znamená, že se jedná o normy vyšší právní síly obsažené v primárním (zákonném) právním předpise, což zákoník práce bezpochyby je.⁸ Dispozitivní právní normu nalezneme v jakékoli právní učebnici jako jeden z druhů právních norem. Vzhledem k tomu, že termín *dispozitivita* a *dispozitivní* je pro tuto práci klíčový, bude o něm hovořeno detailněji dále v textu.

Pro shrnutí je ještě důležité zmínit, že právní norma je obecným předpokladem vzniku či zániku právního vztahu, a tudíž dodává takovému vztahu právní relevanci. Jinak řečeno je právní norma abstraktním modelem možného chování, jehož je konkrétní realizací tzv. právní vztah. Právní vztah je pak zvláštní druh společenského vztahu, v němž lidé vystupují jako nositelé subjektivních práv (oprávnění) a právních povinností. Pro účely této práce budou tito nositelé subjektivních práv a povinností nazýváni zaměstnanec a zaměstnavatel. Právě tito jsou konkrétně určené subjekty, jejichž vztahy jsou upravené normami práva, na jejichž základě vznikají těmto subjektům přímo či zprostředkovaně oprávnění a povinnosti.⁹ Právní normy, kterými se tyto subjekty řídí, jsou obsažené nejen v zákoníku práce, ale též v Ústavě, v Listině základních práv a svobod a v neposlední řadě v předpisech mezinárodní povahy, které jsou pro Českou republiku závazné.

⁶ Struktura právní normy v HENDRYCH, D. a kol.: *Právní slovník*, 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009.

⁷ Právní norma v Iuridictum-Encyklopedie o právu (online). Dostupné z WWW:

<http://iuridictum.pecina.cz/w/Pr%C3%A1vn%C3%AD_norma> [citováno dne 15.9.2011]

⁸ KNAPP, V.: *Teorie práva*, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 1995, 247 s., s. 156-157.

⁹ ZOUBEK, V.: *Právo věda a státověda. Úvod do právního a státovědního myšlení*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 700 s., s. 170-171.

1.2 Dispozitivita

1.2.1 Dispozitivní a kogentní právní normy

„**Dispozitivní právní norma** je druhem právní normy, která ponechává na adresátech, aby si sami (zpravidla smlouvou) určili subjektivní práva a právní povinnosti. Dispozitivní právní normy jsou rozšířeny v oblasti soukromého práva. Možnost disponovat se svými právy a povinnostmi je však omezena kogentními normami práva soukromého a práva veřejného.”¹⁰

Jak vidíme výše, jak v právnickém slovníku, tak v právní učebnici dohledáme obdobnou charakteristiku dispozitivních právních norem. Slovy prof. Knappa můžeme tedy říci, že **dispozitivní právní normy** „(podpůrné, supletivní, ius dispositivum) samy o sobě nezavazují nikoho k ničemu, nýbrž ponechávají subjektům práva volnost, aby si danou skutkovou podstatu upravili autonomně”¹¹. Knapp ve své tezi dále uvádí, že odchýlení se od dispozitivní normy v praxi znamená, že si smluvní strany mohou danou otázku upravit jinak, než stanoví dispozitivní norma.¹²

Typickou dispozitivní právní normou v pracovním právu je § 4b odst. 1 zákoníku práce, která zní: „*Práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže je tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.*”¹³. Vzhledem k tomu, že znění tohoto ustanovení je pro tuto práci stěžejní, bude se k němu autorka záměrně několikrát v textu vracet.

„**Kogentní právní norma** je druhem právní normy, která neumožňuje adresátům, aby si sami určili subjektivní práva a právní povinnosti odlišně od dispozice normy. Kogentní právní normy jsou typické pro oblast veřejného práva hmotného i procesního, mají však místo i v právu soukromém, kde stanoví limity smluvní autonomie účastníků soukromoprávních vztahů.”¹⁴

Kogentní právní normy „(imperativní, donucující, ius cogens) zavazují své adresáty bezvýhradně a musí být na danou skutkovou podstatu aplikovány vždy. Tím tedy zároveň vylučují jakoukoli autonomní tvorbu práva na danou skutečnost.”¹⁵ Kogentní právní norma je taková norma, jejíž použití na právní poměry, jež upravuje, nemůže být vyloučeno ani omezeno projevem odchylné vůle subjektu právního vztahu, ani jiných subjektů.¹⁶

Jako příklad normy, od které se nelze odchýlit lze uvést taxativní výčet kogentních norem v § 363 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších

¹⁰ Dispozitivní právní norma v HENDRYCH, D. a kol.: *Právní slovník*, 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009.

¹¹ KNAPP, V.: *Teorie práva*, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 1995, 247 s., s. 54.

¹² Tamtéž.

¹³ § 4b odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴ Kogentní právní norma v HENDRYCH, D. a kol.: *Právní slovník*, 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009.

¹⁵ KNAPP, V.: *Teorie práva*, 1. vydání. Praha: C.H.Beck 1995, 247 s., s. 53-54.

¹⁶ BOGUSZAK, J., ČAPEK, J. GERLOCH, A.: *Teorie práva*, 2. vydání, Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 88.

předpisů, jež nese název *Ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, a ustanovení, od kterých není možné se odchýlit*. Kogence těchto norem je ovšem zmírněna ustanovením § 4b odst. 1, kde je ve větě druhé psáno, že odchýlení od ustanovení v § 363 je možné, ovšem jen ve prospěch zaměstnance.

Za povšimnutí stojí ovšem následující Knappova teorie o právu kogentním a dispozitivním, kdy tyto dva pojmy nazývá pojmy obecnými, nikoliv jen soukromoprávními, s čímž se nedá jinak než souhlasit, ovšem dále se věnuje působnosti těchto norem v praxi. Knapp popisuje, že normy kogentní zcela převažují v právu veřejném a normy dispozitivní naopak v právu soukromém. Na tomto výroku také není nic podivného, ovšem za povšimnutí stojí následující Knappovy příklady soukromého práva, a to práva občanského a práva obchodního, ovšem o pracovním právu se Knapp nezmiňuje.¹⁷ Knappova právnická učebnice teorie práva, ze které je v této pasáži čerpáno¹⁸, je datována k roku 1995. V tomto roce platil „starý“ zákoník práce z roku 1965 a v něm bychom dispozitivní normy hledali jen velmi těžko. O tom však až v pozdějším textu.

Knapp dále ve své učebnici skvostně popisuje rozdíl mezi dispozitivní a kogentní normou na vztahu té či oné právní normy k lidské vůli. Uvádí, že rozdíl těchto dvou norem lze spatřovat v tom, že kogentní norma lidskou vůli nerespektuje a je silnější než ona a tudíž vylučuje jakékoliv autonomní právo. Naopak dispozitivní norma lidskou vůli nejen že respektuje, ale dává jí dokonce přednost, a je tudíž slabší než lidská vůle a nevylučuje autonomní právo.¹⁹

Knapp ve své učebnici zmiňuje dva důležité pojmy, a to lidskou vůli a autonomní právo (viz výše). Vzhledem k tomu, že tyto dva pojmy jsou pro téma této práce jedny z těch klíčových, je třeba se jimi krátce zabývat a vyzdvihnout jejich důležitost ve smluvních vztazích. Vzhledem k tomu, že se tato část práce zabývá teoretickým pojetím dispozitivnosti právních norem v pracovním právu, bude o autonomním právu a lidské vůli hovořeno dále v textu, a to v části týkající se smluvní volnosti.

1.2.2 Co není zakázáno, je dovoleno

Než se dostaneme k tomu, proč je výše uvedená právní zásada zařazena pod bod *Dispozitivnost* a dále je v textu ještě několikrát zmiňována, je třeba říci, že tato zásada je jednak jedním z pilířů právního státu a též projevem svobody, jakožto přirozeného základu právního postavení člověka ve společnosti²⁰, ale též jedním z pilířů této diplomové práce, a proto na ní v textu bude mnohokrát z různých důvodů odkazováno.

O této zásadě se zmiňuje i komentář prof. Běliny k § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění do 31.12.2011²¹. V tomto komentáři je uvedeno, že právě dispozitivnost je jednou z koncepčních změn, kterou přinesl nový zákoník práce a od roku 2006, kdy tento zákoník vstoupil v účinnost, stojí pracovněprávní vztahy na zásadě

¹⁷ BOGUSZAK, J., ČAPEK, J. GERLOCH, A.: *Teorie práva*, 2. vydání, Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 88.

¹⁸ KNAPP, V.: *Teorie práva*, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 1995, 247 s.

¹⁹ KNAPP, V.: *Teorie práva*, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 1995, 247 s., s. 55.

²⁰ KNAPP, V.: *Teorie práva*, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 1995, 247 s., s. 17.

²¹ Komentář prof. Běliny z roku 2010 odpovídá znění zákoníku práce platným do 31.12.2011. Znění § 2 odst. 1 nalezneme nyní v § 4b odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů.

co není zakázáno, je dovoleno, jež jde ruku v ruce s dispozitivním pojetím nového zákoníku práce.²² K tomu, proč je úprava pracovněprávních vztahů nová, se autorka dostane dále v textu, a to v souvislosti s přijetím „nového“ zákoníku práce v roce 2006. Pod bod „Dispozitivnost“ a pro jeho teoretické vysvětlení je zásada vyjádřena proto, že je řazena do jednoho z dispozitivních principů, je řazena pod soukromé právo a posiluje smluvní volnost nejen v pracovněprávních vztazích a flexibilitu při zaměstnání²³, čemuž se autorka bude věnovat dále v textu, a to v souvislosti se smluvními principy a zásadami pracovního práva.

1.3 Pracovní právo

„Pracovní právo je právním odvětvím, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce a některé další vztahy.“²⁴

1.3.1 Pojetí pracovního práva

V souvislosti s výše zmiňovanými právními normami, je nyní zapotřebí vysvětlit, kde má právní norma v pracovním právu své místo. Můžeme tedy jednoduše říci, že pracovní právo je tvořeno souborem výše zmiňovaných právních norem. Tyto právní normy upravují v pracovním právu v zásadě tři oblasti, které by se stručně daly popsat následovně:

1. *Individuální pracovní právo*, které lze popsat jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby (zaměstnance) užívá za odměnu jiná fyzická či právnická osoba (zaměstnavatel). Hmotněprávní úprava těchto norem je v zásadě obsažena v zákoníku práce.²⁵
2. *Kolektivní pracovní právo* je pak takovou oblastí pracovního práva, která individuální pracovní právo doplňuje, a to v tom smyslu, že do kolektivního pracovního práva patří takové pracovněprávní vztahy, které jsou mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců, a zaměstnavateli a v neposlední řadě smluvněprávní ujednání, která nalezneme v kolektivních smlouvách. Pod kolektivy zaměstnanců si představíme především odborové organizace či rady zaměstnanců a pod zaměstnavateli pak sdružení zaměstnavatelů. Právní úpravu těchto vztahů nalezneme stejně jako výše jmenované individuální pracovní právo v zákoníku práce a též v zákoně o kolektivním vyjednávání, kde narozdíl od zákoníku práce nalezneme především procesněprávní úpravu těchto vztahů.²⁶

²² BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 1146 s., s. 11.

²³ HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo v bodech s příklady*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 136 s., s. 11.

²⁴ HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo v bodech s příklady*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 136 s., s. 7.

²⁵ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 3-4.

²⁶ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 4.

3. Poslední oblastí je právní úprava *zaměstnanosti*, která reguluje vztahy vznikající při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Subjekty těchto vztahů jsou pak výše jmenovaní občané v roli zaměstnanců, dále zaměstnavatelé jakožto poskytovatelé práce a pak příslušné státní orgány, kterými jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Je nutno zmínit, že tyto vztahy nespádají do působnosti zákoníku práce, ale do zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.²⁷

1.3.2 Základní znaky pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy, jakožto poměry právem upravené, vznikají, mění se a zanikají na základě právních skutečností. Právní skutečnosti jsou takové okolnosti „s nimiž právní norma spojuje vznik, změnu a zánik právního vztahu, tj. subjektivních práv a právních povinností. Právní skutečnosti nejčastěji spočívají v právně relevantním jednání fyzických a právnických osob, ať již v souladu s objektivním právem (právní jednání) nebo v rozporu s ním (protiprávní jednání). Právním jednáním jsou jednak právní úkony soukromoprávní povahy (zejména smlouvy), jednak konstitutivní akty aplikace práva orgánů veřejné moci (např. rozsudky soudů v trestních věcech, rozhodnutí správních úřadů, apod.).“²⁸ Do právních skutečností dále řadíme protiprávní jednání – delikty (např. trestné činy), právní události (mimovolně nastalé okolnosti v souladu s objektivním právem, např. narození, uplynutí časové lhůty) a protiprávní stavy (mimovolně nastalé skutečnosti v rozporu s objektivním právem, např. škodlivý následek živelní pohromy).²⁹ Těmito se však autorka podrobněji zabývat nebude, protože jsou pro účely této práce irelevantní.

Pro tuto práci jsou však relevantní právní skutečnosti, jež jsou právním jednáním uskutečněným na základě právních úkonů soukromoprávní povahy. Těmito právními úkony jsou v pracovním právu myšleny např. pracovní smlouva, výpověď, dohoda o pracovní činnosti a pod. Pracovněprávní vztahy se skládají ze tří prvků a to ze:

1. **Subjektů** (*zaměstnanec a zaměstnavatel*, kteří jsou vybaveni právní subjektivitou a způsobilostí k právním úkonům, a *odborová organizace*, jež je občanským sdružením založeným dle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů)
2. **Obsahu** (práva a povinnosti plynoucí z právních předpisů, kolektivních smluv, interních předpisů a pokynů zaměstnavatele)
3. **Objektu** (jednání subjektů v pracovním právu, pod čímž si můžeme představit osobní výkon závislé práce³⁰ zaměstnancem pro zaměstnavatele).³¹

²⁷ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 4.

²⁸ Právní skutečnost v HENDRYCH, D. a kol.: *Právníký slovník*, 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009.

²⁹ Tamtéž.

³⁰ Přesnou definici závislé práce nalezneme v § 2 a § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a to následovně:

“§ 2: (1) *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.*

Základními znaky pracovněprávních vztahů, které doc. Hůrka ve své knize *Pracovní právo v bodech s příklady* popisuje, jsou:

- Regulace výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele
- Poskytnutí nástrojů, kterými zaměstnavatel řídí a organizuje práci zaměstnanců na straně jedné a zajištěním odpovídajících podmínek zaměstnanci při výkonu práce.³² Organizace práce zaměstnanců a poskytování nástrojů zaměstnavatelům pro řízení podniku společně s vymezením míry práce, odměny za práce, stanovení pravidel pro fungování trhu práce a dalších patří do tzv. *organizační funkce* pracovního práva.³³ Naopak zajištění odpovídajících podmínek zaměstnanci při výkonu práce a patřičné ochrany zaměstnance, jakožto slabší strany pracovního vztahu, patří do *ochranné funkce* pracovního práva.³⁴
- Smluvní volnost subjektů, jež je v některých případech omezena kogentními normami z důvodu ochrany slabší strany – zaměstnance. Doc. Hůrka v tomto bodě výborně vysvětluje, že přestože pracovní právo vychází ze svobodné vůle zaměstnance a podporuje ji, může být tato svobodná vůle zaměstnance často omezena tlakem získat a udržet si práci a právě proto je třeba zaměstnance chránit právními normami, od kterých se nelze odchýlit ani v případě, že by s tím zaměstnanec souhlasil.³⁵

1.3.3 Postavení pracovního práva v systému práva

Pracovní právo, které historicky vzniklo z důvodu potřeby ochránit zaměstnance, jakožto slabší stranu pracovněprávního vztahu (o historickém vývoji pracovního práva však až později a to v kapitole 2. této práce) a bývá tudíž někdy považováno za součást sociálního práva, je však samostatné právní odvětví. Pracovní právo je ovšem i přes svou samostatnost úzce propojeno i s jinými právními odvětvími. Jednak je pracovní právo spjato s občanským zákoníkem, protože se od něho průběhem času oddělilo (o tom však též až v pozdějším textu v kapitole o historickém vývoji pracovního práva) a také má velmi blízko ke správnímu právu, a to v oblasti zaměstnanosti, kde dle výše zmiňovaného, vystupují jako jedni ze subjektů pracovněprávních vztahů orgány státní moci a právní úprava zaměstnanosti je upravována veřejnoprávními metodami.³⁶

(2) *Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*

§ 3: *Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.*”

³¹ HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo v bodech s příklady*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 136 s., s. 7-9.

³² HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo v bodech s příklady*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 136 s., s. 7.

³³ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 4.

³⁴ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 4.

³⁵ HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo v bodech s příklady*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 136 s., s. 7.

³⁶ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 4-5.

2 HISTORICKÝ VÝVOJ PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

2.1 Historický vývoj 1686 př. n. l. – 1918

Základy pracovního práva a jednoduchou úpravu najímání pracovní síly nalezneme již v *Chammurapiho zákoníku* z roku 1686 př. n. l.³⁷ Další podobu pracovního práva nalezneme v římském právu, kde byl znám pod institutem *locacio conductio operarum*, jež představoval tzv. námezdní či služební smlouvu. Tato smlouva se týkala hlavně těžkých manuálních prací a zavazovala *locatora* (zaměstnanec, který pronajímal svou práci) vykonat osobně práci pro *conductora* (zaměstnavatel), jež se naopak zavázal zaplatit za provedenou práci mzdu.³⁸

Ve středověku významnou právní úpravu pracovněprávních vztahů a jejich ochranu, která je stěžejní pro tuto práci taktéž nenalezneme, ovšem s určitou právní úpravou výkonu práce se můžeme setkat v právu horním, v čeledních řádech a cechovních předpisech. Mezi první významný dokument, jež obsahoval předpisy o výplatě mezd či o délce pracovní doby, patří *Ius regale montanorum* (horní zákoník Václava II. z let 1300-1305). Pracovní smlouvy byly uzavírány v podobě smluv čeledních, učedních a tovaryšských.³⁹

Pro nás významný rozvoj pracovního práva začíná koncem 18. století, a to v souvislosti s rozvojem průmyslu a zrušení nevolnictví a zákazu otroctví. Základním pracovním vztahem byl tehdy služební poměr. Služební poměr byl upraven ve *Všeobecném zákoníku občanském (ABGB)* z roku 1811, a to v rámci námezdní smlouvy, která zahrnovala vedle služebního poměru ještě smlouvu o dílo. Smlouva o dílo představovala tzv. nájem pracovní síly za odměnu, kdežto služební smlouva představovala konat po určitou dobu pro jiného služby. Vzhledem k odlišnému charakteru těchto dvou smluv dochází ovšem k jejich legislativnímu oddělení, služební smlouvy se odklání od občanského zákonodárství a vzniká zákonodárství pracovněprávní. ABGB ve svých ustanoveních konečně zavádí institut smluvní volnosti, což je vzhledem k tématu této práce důležité zmínit.⁴⁰

V druhé polovině 19. století vzniká z důvodu špatné sociální situace a špatným pracovním a mzdovým podmínkám k rozvoji ochranného zákonodárství. Smluvní volnost, jakožto jedna ze zásad soukromého práva, je oslabována, a to z důvodu potřeby ochrany zaměstnance jakožto ekonomicky slabšího článku v pracovněprávním vztahu.⁴¹ Dále dochází k ochraně zdraví zaměstnanců při práci prostřednictvím zvláštních předpisů, zlepšují se pracovní podmínky, u zaměstnání v nejhorších pracovních podmínkách dochází ke garanci odstranění namáhavosti práce, vytvářejí se odborové

³⁷ SCHELLE, K. a kol.: *Právní dějiny*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007., s. 75.

³⁸ KINCL, J., URFUS, V., SKŘEJPEK, M.: *Římské právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 254-255.

³⁹ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 25.

⁴⁰ Zákoník práce 2007 – Důvodová zpráva (online). Dostupné z WWW: <<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2007041901>> [citováno dne 18.9.2011].

⁴¹ FIALA, J., HRUŠÁKOVÁ, M., HURDÍK, J.: *Úvod do soukromého práva*, 2., rozšířené vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2002, s. 55-56.

organizace zaměstnanců a dochází k rozvoji kolektivního vyjednávání.⁴² Tímto, tzv. ochranným zákonodárstvím vycházející z vůle státu tedy dochází k prolomení nejen zásady smluvní volnosti a rovnosti smluvních stran, ale též k prolomení soukromoprávních zásad, na kterých stojí občanské právo.⁴³

2.2 Pracovní právo v roce 1918 – 1965

Na základě výše uvedeného ochranného zákonodárství a speciální úpravy pracovních podmínek dochází tedy k vyčleňování pracovního práva z občanského a úprava pracovního práva též začíná kolísat mezi soukromým a veřejným právem.

V období první republiky dochází k rozsáhlému pracovnímu zákonodárství a právě zde poznáváme, že pracovní právo obsahuje mnoho veřejnoprávních prvků. Úprava pracovní doby, kolektivního zastupování či bezpečnosti práce obsahuje převážně kogentní úpravu, naopak sjednávání pracovní smlouvy má převážně dispozitivní charakter.⁴⁴ Právní úprava, jež je výsledkem snahy státní moci poskytnout větší ochranu zaměstnanců, přináší řadu minimálních standardů garantovaných zaměstnancům. Mezi tyto patří např. garance osmihodinové pracovní doby, placené dovolené či podpory v nezaměstnanosti a dochází k vyzdvihnutí důležitosti kolektivního vyjednávání, jež hraje důležitou roli při zlepšování postavení zaměstnanců v práci.⁴⁵ V roce 1937, kdy byly kolektivní smlouvy uznány za právně závazné, dochází též k možnosti odchýlení se individuální pracovní smlouvou od ustanovení kolektivních smluv jen v případě, že sjednávají výhodnější pracovní podmínky pro zaměstnance. Dochází též k zavádění tzv. závodních rad, které v součinnosti s odborovými organizacemi hájí hospodářské, sociální a kulturní zájmy zaměstnanců.⁴⁶

V roce 1948 dochází vlivem politické situace k násilnému přerušení vývoje výše uvedeného pracovního zákonodárství a pracovní právo funguje na základech socialistických principů. Smluvní vztah mezi fyzickou osobou a zaměstnavatelem za účelem směny práce za odměnu ustupuje do pozadí. Zaměstnavatelem je nyní socialistická organizace, jež hospodaří se státním majetkem, a pracující jsou vlastníky výrobních prostředků. Právní úprava pracovního poměru je pro všechny zaměstnance jednotná.⁴⁷

Koncem 50. let bylo pracovní právo velmi nepřehledný komplex právních norem. Hlavní část tvořily zákony vydané po roce 1945, z části platily i některé zákony z období první republiky a též některé předpisy vydané v období Rakouska-Uherska. Pracovní právo bylo použitelné jen s obtížemi, a proto se vyžadovala kodifikace

⁴² Zákoník práce 2007 – Důvodová zpráva (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2007041901>> [citováno dne 18.9.2011].

⁴³ FIALA, J., HRUŠÁKOVÁ, M., HURDÍK, J.: *Úvod do soukromého práva*, 2., rozšířené vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2002, s. 55-56.

⁴⁴ Zákoník práce 2007 – Důvodová zpráva (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2007041901>> [citováno dne 18.9.2011].

⁴⁵ MALÝ, K. a kol.: *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, 3., přepracované vydání. Praha: Linde, 2005, s. 409

⁴⁶ Zákoník práce 2007 – Důvodová zpráva (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2007041901>> [citováno dne 18.9.2011].

⁴⁷ Zákoník práce 2007 – Důvodová zpráva (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2007041901>> [citováno dne 18.9.2011].

pracovního práva, která by vyhovovala tehdejší politické situaci, a na tomto základě začala v roce 1960 příprava zákoníku práce.⁴⁸

2.3 Pracovní právo v letech 1965 – 2006

2.3.1 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

„Vítězství socialistického společenského řádu v naší zemi vytvořilo pevnou výchozí základnu pro úsilí pracující lidu upevňovat a dále rozvíjet pod vedením Komunistické strany Československa naši socialistickou společnost.

[...]

K dalšímu rozvoji a upevňování společenských pracovních vztahů je třeba upravit na základě zásad zakotvených v naší socialistické ústavě vztahy v oblasti společenské práce nově a souhrnně jednotným zákoníkem práce, který přispěje k dobudování socialistického právního řádu a k upevňování socialistické zákonnosti.

*Zákoník práce se stává základním pramenem pracovního práva Československé socialistické republiky. Vyjadřuje vůli pracujícího lidu upravit socialistické pracovní vztahy v souladu se zájmy společnosti, a tím i každého jednotlivce, upevňovat a postupně rozvíjet jejich přechod ve vztahy komunistické. Stává se zároveň aktivním činitelem v rozvoji socialistických výrobních vztahů. [...]*⁴⁹

Po velké kodifikaci pracovního práva, jež měla reagovat na tehdejší politickou situaci a hlavně potřebu sjednotit pracovní právo, byl v roce 1965 vydán zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce s účinností 1. 1. 1966. Tento zákoník byl zdařilým kodifikačním dílem, jež měl jasnou a ucelenou koncepci, která odpovídala potřebám vývojové etapy daného systému.⁵⁰

Přestože byl zákoník práce zdařilým právním dílem, měl velké nedostatky. „Přísnost“ zákoníku vedla ke ztrátě iniciativy a aktivity pracujících, k zaostání v oborech vědy a techniky, ke korupcím a stal se neschopným k rozvoji ekonomiky a společnosti. Pro lepší pochopení, v čem tkvěla tvrdost zákoníku vedoucí k výše jmenovaným následkům, budou sloužit následující typickými rysy tohoto zákoníku, kterými byly: jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění.⁵¹

Jednotnost právní úpravy zákoníku byla zdůvodňována (viz bod 2.2) typem hospodářského a společenského systému, jež vyjadřoval rovné postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům. Odchýlit se od právní úpravy bylo možno jen vyjmečně u zvláštních podmínek práce (např. u vedoucích pracovníků organizací).⁵²

⁴⁸ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 32.

⁴⁹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce – stav k 30.6.1968, cit. z ASPI-Server

⁵⁰ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 32-33.

⁵¹ Tamtéž.

⁵² BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 33.

Komplexnost byla spatřována v tom, že zákoník upravil téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů. Zvláštní a prováděcí předpisy upravovaly ovšem jen základní otázky, u nichž se předpokládala častější změna.⁵³

Kogentnost právní úpravy zákoníku práce je pro tuto diplomovou práci jedna z nejtěžejních, a proto jí bude věnováno více pozornosti i v dalších bodech. Zákoník práce nedovoloval smluvní odchýlení od jeho právní úpravy, a to ani ve prospěch zaměstnance. Dnes je možné prostřednictvím ustanovení § 4b⁵⁴ upravit si svá práva a povinnosti v rámci zákonných mezí odchýlně od ustanovení zákoníku práce. V době platnosti starého zákoníku práce takové odchýlení nebylo možné a obdobné ustanovení dnešního § 4b starý zákoník práce neobsahoval. Bylo též značně oslabeno kolektivní vyjednávání a pracovní smlouvy a kolektivní smlouvy měly velmi omezený prostor pro svá ujednání.⁵⁵ Podívejme se pro srovnání na některá ustanovení zákoníku práce platná v roce 1968⁵⁶ a dnes:

Kolektivní smlouvy

§ 20 odst. 1 a 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce – stav k 30.6.1968:

„(1) K zabezpečování rozvoje organizace a ke zlepšování pracovních, zdravotních, sociálních a kulturních podmínek pracovníků a kupevňování vztahů soudružské spolupráce uzavírají jménem pracovníků orgány Revolučního odborového hnutí a jménem organizací jejich vedoucí kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvy mohou uzavírat také hospodářské orgány vyššího stupně a vyšší odborové orgány.

(2) V kolektivních smlouvách mohou být upravena podle dalších ustanovení tohoto zákoníku, popřípadě podle předpisů a směrnic ústředních orgánů, též některé pracovní a mzdové podmínky. Obsah kolektivních smluv musí být v souladu s právními předpisy a se zájmy společnosti.“

§ 22 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů:

§ 22: *„Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.“*

§ 23: *„(1) V kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.*

(2) Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.“

⁵³ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 34.

⁵⁴ § 4b odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce :

„Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže je tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.“

⁵⁵ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 34.

⁵⁶ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění k 30.6.1968.

Pracovní smlouva

§ 27 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce – stav k 30.6.1968:

„Pracovní poměr se zakládá smlouvou mezi organizací a pracovníkem.“

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

„Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“

Kogentnost zákoníku práce vedla k růstu počtu normativních aktů nižší právní síly a k vydání pracovněprávních předpisů, jež upravovaly různé pracovněprávní otázky. Původní snaha o samostatný univerzální právní předpis upravující všechny otázky pracovněprávních vztahů tedy přestávala ztrácet smysl.⁵⁷

Osamostatnění pracovního práva od ostatních právních odvětví vylučovalo subsidiární použití jiných právních předpisů a upravovalo si obecné otázky právní úpravy (např. právní subjektivitu, právní úkony a pod.) samo. Na rozdíl od dnešní právní úpravy bychom tedy, např. ustanovení § 4 zákoníku práce týkající se subsidiárního použití občanského zákoníku pro úpravu pracovněprávních vztahů hledali marně.⁵⁸

§ 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce – stav k 30.6.1968:

„Při účasti občanů na společenské práci vznikají mezi občany a socialistickými organizacemi pracovněprávní vztahy. Tyto vztahy upravuje především zákoník práce.“⁵⁹

§ 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů:

„Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“

Je třeba dodat, že v průběhu působení tohoto zákoníku práce byla vydána řada novel, ovšem žádná nebyla sto změnit jeho koncepci. Tato změna nastala až v době, kdy náš stát přestal být totalitním.⁶⁰

⁵⁷ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 34.

⁵⁸ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 34.

⁵⁹ Následuje výčet působnosti zákoníku práce, ovšem subsidiární použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy či odkaz na něj nikde nenalezneme.

⁶⁰ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 35.

2.3.2 Vývoj pracovněprávních vztahů v letech 1989 – 2006

Rok 1989 přinesl mnoho důležitých změn do pracovněprávních vztahů. Dochází k uvolňování kogentnosti zákoníku práce a k rozvoji soukromého podnikání a možnosti zaměstnávání v jeho rámci a částečně byly odstraněny rozdíly mezi fyzickou a právnickou podnikající osobou. Tyto důležité změny přinesly zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, zákon č. 103/1990 Sb., kterým se měnil hospodářský zákoník a který umožnil společné podnikání fyzických osob formou obchodních společností a úst. zákon č. 100/1990 Sb., jež přestal členit formu vlastnictví na státní, soukromé a osobní, a byl vytvořen jednotný systém vlastnictví zaručující rovnocennou ochranu všem vlastníkům. K dalším významným zákonům, jež ovlivnily charakter pracovněprávních vztahů, patří zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti (ten byl v roce 2004 nahrazen novým a to zákonem č. 435/2004 Sb.), který je významný pro vznik trhu práce, dále zákon č. 120/1990 Sb., upravující vztahy mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Tyto výše jmenované společně s mnoha dalšími jsou důležité proto, že vedly k přechodu od centrálně plánovaného hospodářství k tržní ekonomice. Naopak tzv. harmonizační novela zákoníku práce (zákon č. 155/2000 Sb.) je bezesporu důležitá ke zmínce proto, že se díky ní promítly příslušné směrnice ES do pracovněprávních vztahů a zákoník práce se stal plně slučitelným s právem ES.⁶¹

Přes to, že po roce 1989 došlo k mnoha výrazným změnám a k velkému posunu pracovněprávních vztahů k lepšímu, nesplňoval zákoník práce funkci univerzálního právního předpisu, jež byl dostatečně přizpůsoben společenským a ekonomickým podmínkám tehdejší doby. Přes řadu novel se nepodařilo přizpůsobit zákoník práce stejným základům, na kterých stálo pracovní právo členských států Evropské unie. Bylo třeba překopat celou strukturu zákoníku práce, aby vyhovovala právní zásadě *co neni zakázáno, je dovoleno*, na které „starý“ zákoník práce nestál, umožnit subjektům pracovněprávních vztahů větší *smluvní volnost*, upravit pracovní právo tak, aby bylo *flexibilní* a tedy zavést větší *dispozitivitu právních norem* do pracovního práva. Vzhledem k tomu, že prostřednictvím novelizace by takového velkého kroku nebylo možno, bylo rozhodnuto o přijetí nového zákoníku práce.⁶²

2.4 „Nový“ zákoník práce

Již od roku 1991 se začalo hovořit o přípravě nového znění zákoníku práce. Od roku 2002 začaly přípravy na novém zákoníku práce, jež měl být připraven tak, aby mohl být schválen v návaznosti i na nový občanský zákoník. Vzhledem k opožděným přípravám občanského zákoníku bylo rozhodnuto o vypracování zákoníku práce samostatně s předpokládanou účinností od roku 2006. Požadavky na nový zákoník práce byly značně protichůdné. Tržní požadavek vyžadoval, aby se zliberalizovaly pracovněprávní vztahy (které stojí na dispozitivních normách), ovšem na straně druhé bylo třeba zachovat dostatečnou ochranu práv zaměstnanců, což vyžadovalo zachování mnoha kogentních ustanovení, na nichž stála socialistická úprava pracovněprávních vztahů.

⁶¹ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 35-38.

⁶² BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 38-39.

Toto vedlo k převzetí většiny dřívějších institutů starého zákoníku práce do nové koncepce, jež vyústilo ve velký nesouhlas ze strany zaměstnavatelů a v jejich razantní nesouhlas návrhu zákoníku. Českomoravské konfederaci odborových svazů společně s jinými odborovými organizacemi naopak jakékoliv liberálnější změny v pracovněprávních vztazích, které by mohly ohrozit jejich pozice, nevyhovovaly a na základě toho se stala modernizace pracovní práva v Čechách velmi obtížně proveditelnou. Přestože návrh zákon nebyl předkládán v konsensu se sociálními partnery a byl Senátem i prezidentem republiky zamítnut, byl opět schválen Poslaneckou sněmovnou, a to s účinností od 1. 1. 2007.⁶³

Koncepce nového zákoníku práce byla založena na tom, aby se více než k samostatnosti blížila obecnému civilnímu právnímu základu, na němž stojí občanské právo⁶⁴.⁶⁵ Důvodem k tomu bylo, že je třeba sblížovat pracovní právo s právem soukromým, jímž občanské právo bezesporu je, a tím přispět k *flexibilitě* a větší *smluvní volnosti* v pracovním právu. Dalším důvodem bylo též zamezení dvojí právní úpravy stejných právních institutů. V praxi to tedy mělo znamenat, že na některé pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli se *subsidiárně* (podpůrně) za některých předpokladů užití ustanovení občanského zákoníku. Předpoklady pro takové užití jsou tehdy, pokud to zákoník práce výslovně nevyloučí, nebo nemá-li zákoník práce speciální úpravu a v případě, že použití neodporuje zásadám pracovního práva (zásady pracovního práva budou více rozvedeny v kapitole 3 nesoucí název *Základní zásady pracovního práva*).⁶⁶

Na základě výše jmenovaného sblížování pracovního práva se soukromým, a tedy i vymezení vztahu zákoníku práce k zákoníku občanskému, dochází i k zvýraznění společného soukromoprávního charakteru, na němž nyní oba zákoníky stály, a to na základě zásady *co není zakázáno, je dovoleno*. Tento dispozitivní princip vystihující soukromé právo nalezneme zakotvený jak v Ústavě⁶⁷, tak v Listině základních práv a svobod⁶⁸ (o tomto soukromoprávním principu ovšem až v kapitole 3).⁶⁹

Mezi další výrazné změny, které nový zákoník práce přinesl, patří:

- definice předmětu pracovněprávních vztahů, jímž je výkon závislé práce
- základním pracovněprávním vztahem je pracovní poměr
- výkon závislé práce mimo pracovní poměr, a to upravených v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr s tím, že byly zrušeny některé omezující podmínky.
- vymezení vztahu zákona s kolektivní, pracovní či obdobnou smlouvou a vnitřním předpisem, a to v tom směru, že zákonná úprava vymezuje základní otázky a vedle nich je vytvořen prostor pro smluvní ujednání účastníků pracovněprávních vztahů, v jehož rámci je možnost sjednání výhodnější úpravy

⁶³ JAKUBKA, J.: Nový zákoník práce. *Mzdy a personalistika v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2006, č. 6, s. 25.

⁶⁴ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁵ JAKUBKA, J.: Nový zákoník práce. *Mzdy a personalistika v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2006, č. 6, s. 25.

⁶⁶ HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo v bodech s příklady*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 136 s., s. 10-11.

⁶⁷ Čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky.

⁶⁸ Čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.

⁶⁹ JAKUBKA, J.: Nový zákoník práce. *Mzdy a personalistika v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2006, č. 6, s. 25.

pro zaměstnance v kolektivní smlouvě, přičemž jí je možno pracovní či obdobnou smlouvou dále rozšířit

- vymezení zákonných oprávnění odborových organizací, jež působí u zaměstnavatelů
- v pracovním poměru musí být nadále poskytována zaměstnanci ochrana, a to jak na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tak v rámci respektování zásady rovnosti a zákazu diskriminace

a mnoho dalších.⁷⁰

Je nezbytné dodat, že od doby účinnosti nového zákoníku práce, prošel zákoník několika novelizacemi. Jednou z nejvýznamnějších byla novelizace v roce 2008. V důsledku rychlého přijetí zákoníku práce došlo k tomu, že měl zákoník nedostatky a nebyl provázán s některými jinými zákony. Ústavní soud na návrh poslanců zrušil svým nálezem⁷¹ řadu ustanovení zákoníku práce, jež nebyly v souladu s ústavním pořádkem. I přes původní snahu nebyl dle názoru některých poslanců nový zákoník práce dostatečně liberálním kodexem stojícím na principu *co není zakázáno, je dovoleno*, neposkytoval stranám rovné podmínky v pracovněprávním vztahu, kdy značně znevýhodňoval zaměstnavatele, nerespektoval principy smluvní volnosti a některá jeho ustanovení se zdála být komplikovaná či neurčitá. Na základě výše zmiňovaného nálezu se Ústavní soud přiklonil k subsidiárnímu použití občanského zákoníku pro situace v zákoníku práce neřešené.⁷² Nový zákoník práce totiž s občanským právem provázán sice byl, ovšem na principu delegace, což se ukázalo jako velmi nepraktické a bylo třeba tuto zásadu zrušit a přiklonit se k princip subsidiárního použití občanského zákoníku.⁷³ Dále byl vymezen vztah kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu, bylo umožněno sjednat odchylné podmínky pro situaci náhrady škody, jež mohou zvýhodnit též zaměstnance, došlo k omezení pozice a vlivu postavení odborových organizací a další.⁷⁴ Od té doby byl zákoník práce ještě několikrát novelizován. O té nejnovější novele účinné od roku 2012 bude hovořeno v předposledním bodu kapitoly.

Vzhledem k tomu, že byl zákoník práce přijat v době platnosti dosavadního občanského zákoníku (zákona č. 40/1964 Sb., v platném znění), dá se s jistotou předpokládat, že po přijetí nového občanského zákoníku bude další novelizace či možná zrušení a vypracování nového zákoníku práce, jež by měl na nový občanský zákoník navazovat, naprostou nezbytností.⁷⁵

⁷⁰ JAKUBKA, J.: Nový zákoník práce. *Mzdy a personalistika v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2006, č. 6, s. 25.

⁷¹ Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁷² Anotace-Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (online). Dostupné na WWW: <http://www.sagit.cz/pages/zpravodajtxtanot.asp?zdroj=../_anotace/sb08116a&cd=166&typ=r> [citováno dne 2.9.2011].

⁷³ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 41.

⁷⁴ Anotace-Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (online). Dostupné na WWW: <http://www.sagit.cz/pages/zpravodajtxtanot.asp?zdroj=../_anotace/sb08116a&cd=166&typ=r> [citováno dne 2.9.2011].

⁷⁵ Anotace-Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (online). Dostupné z WWW:

2.5 Srovnání „starého“ a „nového“ zákoníku práce

Jak již bylo zmíněno v předchozím textu, starý zákoník práce se vyznačoval především svou samostatností od jiných právních odvětví, nebyl flexibilní, obsahoval řadu kogentních ustanovení, neumožňoval smluvní volnost účastníků, nerespektoval zásadu soukromého práva *co není zakázáno, je dovoleno*, a tudíž figuroval na pomezí soukromého a veřejného práva.⁷⁶

Účelem nového zákoníku práce mělo být přiblížení pracovního práva do sféry soukromoprávní a předejít dalšímu rozporu pracovního práva s Ústavou ČR a Listinou základních práv a svobod. Při posuzování souladu starého zákoníku práce s těmito ústavními zákony docházelo k obrovskému rozporu. Starý zákoník práce totiž vycházel ze zásady *co není dovoleno, je zakázáno*. Naopak výše zmiňované ústavní zákony vycházejí z naprosto opačného principu, a to z toho, že *každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen k ničemu, co mu zákon neukládá*⁷⁷. Vzhledem k tomu, že nový zákoník práce měl inklinovat k právu soukromému, bylo třeba jeho základní strukturu postavit tak, aby odpovídala této soukromoprávní zásadě, jež vychází přímo z ústavních zákonů a též s právem Evropského společenství, jímž je Česká republika vázána.⁷⁸

Kogentní povaha starého zákoníku práce značně brzdila rozvoj pracovněprávních vztahů. Zaměstnancům a zaměstnavatelům nebylo dovoleno upravit si některé otázky jinak, než zákon stanovil (dovolil), a to i přesto, bývala by byla tato úprava pro zaměstnance příznivější. Kogentní povaha zákoníku se takto dostávala do rozporu se základní funkcí pracovního práva, jež má chránit právní postavení zaměstnance, a se zásadami soukromého práva vůbec, protože neumožňovala větší možnost smluvní volnosti. I přes tento velký nedostatek, je však nutné zmínit, že i přes nedostatečnou smluvní volnost, byla díky kogentnímu znění zákoníku práce, poskytovaná zaměstnancům značná ochrana a pevné postavení zajišťující odpovídající pracovní podmínky. Vzhledem k tomu, že oproti občanskoprávním vztahům nejsou zaměstnavatel a zaměstnanec ve zcela rovném postavení, je třeba tuto nerovnost vyvažovat právě kogentními ustanoveními, a to vedlo k tomu, že velká část byla převzata i do nového zákoníku práce.⁷⁹ Nový zákoník práce tedy posiluje smluvní volnost účastníků a zároveň respektuje princip ochrany slabší strany pracovněprávních vztahů. Účastníci si tedy mohou upravovat vzájemná práva a povinnosti dle své vůle, a to v takovém rámci, který zákoník výslovně nezakazuje, nebo pokud z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se smluvně odchýlit nelze. Od harmonizačních ustanovení EU, jež zákoník práce zapracovává, se lze odchýlit jen v případě, že by takové odchýlení bylo ve prospěch zaměstnance.⁸⁰

Přestože se nový zákoník práce od toho starého výrazně liší v rámci respektování zásad soukromého práva a větší smluvní volností, objevují se časté ohlasy,

<http://www.sagit.cz/pages/zpravodajtxtanot.asp?zdroj=../_anotace/sb08116a&cd=166&typ=r> [citováno dne 2.9.2011].

⁷⁶ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 41.

⁷⁷ viz. čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.

⁷⁸ Zákoník práce 2007 – Důvodová zpráva (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2007041901>> [citováno dne 18.9.2011].

⁷⁹ Zákoník práce 2007 – Důvodová zpráva (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2007041901>> [citováno dne 18.9.2011].

⁸⁰ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 40.

že nový zákoník práce stále nerespektuje dostatečnou míru flexibility a není dostatečně liberální. Odbory ovšem tento názor nesdílejí, jelikož nechtějí přílišnou flexibilitou oslabit právní jistoty zaměstnanců. Tento základní názorový rozpor nebyl zatím vyřešen a novelizace nynějšího zákoníku práce také ke zlepšení situace nikterak nepřispěla (viz následující text a kapitola 4).⁸¹

2.6 Novela zákoníku práce od roku 2012

Od 1.1.2012 vešla v účinnost novela zákoníku práce prostřednictvím zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Novela byla dlouho očekávána a připravována a v této části jí autorka shrne do několika nejdůležitějších bodů. Některými body, které novela přinesla a jsou pro téma této práce klíčové (právní zásady, dispozitivita, flexibilita), se bude autorka hlouběji zabývat v dalších částech této práce, kde budou podrobně rozvedeny.

Od doby, kdy vešel v účinnost „nový“ zákoník práce č. 262/2006 Sb., byl již šestnáctkrát novelizován. K jeho zásadní koncepci změně od roku 2007 došlo nálezem Ústavního soudu⁸², o kterém padla zmínka již v předchozím bodě týkajícího se nového zákoníku práce. Novela si kladla především dva základní cíle. Jednak umožnit větší flexibilitu pracovněprávních vztahů a větší motivaci zaměstnavatelů k vytváření nových pracovních míst⁸³ a následně bylo dle předkladatele nutno provést nezbytnou úpravu kodexu reagující na stav, ve kterém se zákoník práce nacházel po nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06^{84, 85}.

Prvním zásadním cílem novely po výše jmenovaném nálezu Ústavního soudu bylo vytyčit vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem a zamezit nesrovnalostem, které od přijetí nového zákoníku práce vznikaly. Novela zavádí jasnou *subsidiaritu* (podpůrnou působnost) občanského zákoníku, což v překladu znamená, že občanského zákoníku lze na pracovněprávní vztahy použít vždy v případě, že není možno použít ustanovení zákoníku pracovního. Na základě toho novela navrhla, že musí dojít k zrušení všech odkazů na použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy, jež zákoník práce obsahoval, a na tyto vztahy se bude vztahovat toliko uplatnění principu podpůrné působnosti (subsidiarity) občanského zákoníku. Je však třeba mít na paměti, že v případě použití ustanovení občanského zákoníku musí být stále respektovány *základní zásady pracovněprávních vztahů*, které taktéž novela nově koncipovala. Tyto zásady jsou k nalezení v kapitole třetí této práce. Zákoník práce má ovšem nadále prostor si výslovně vymezit taková ustanovení, na která se ustanovení občanského zákoníku nepoužijí z určitých důvodů vůbec (srovnej úprava kolektivní

⁸¹ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 41.

⁸² Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.), ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁸³ JAKUBKA, J.: *Novela zákoníku práce od roku 2012. Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, č. 6, str. 18.

⁸⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008 (č.116/2008 Sb.), jež přeformuloval vztah zákoníku práce a občanského zákoníku z principu delegace na princip subsidiarity (srovnej článek *Nález ÚS zasáhl koncepci zákoníku práce* dostupném online na: < http://www.beck.cz/cz/novinky/art_44/nalez-us-zasahl-koncepci-zakoniku-prace.aspx (z 11.4.2008.) [citováno dne 5.12.2011].

⁸⁵ BĚLINA, M., PICHT, J.: *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 17, s. 605.

smlouvy).⁸⁶ Jako příklad pro zákaz použití některých smluvních institutů občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy lze jmenovat ustanovení § 4a zákoníku práce, kde je stanoveno, že „*pro pracovněprávní vztahy se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky*“.⁸⁷ Jak vidno, tak ustanovení tohoto paragrafu obsahuje slovo *nepoužijí*, což je pro adresáta jasným ukazatelem kogentní normy.

Dalším bodem novely bylo přesné stanovení definice **závislé práce**. Ustanovení § 2 bylo novelou nahrazeno kratším ustanovením, jež zůstalo v § 2 a je rozděleno na dva odstavce. V odstavci 1 nalezneme, že „*závislou prací je práce, které je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*“. Následuje kogentní ustanovení odstavce 2, kde je řečeno, že „*závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě*“.⁸⁸

Dalším kritériem novely bylo jasně stanovit, která ustanovení zákoníku práce jsou **kogentní** a kdy tedy zákoník práce odchýlení zakazuje, a naopak od kterých jeho ustanovení je možné se odchýlit. Vzhledem k tomu, že kogentními a dispozitivními ustanoveními je propleten celý zákoník práce, bylo třeba ho podrobit celkové revizi. V praxi je někdy totiž sporné (a to nejen pro subjekty pracovněprávních vztahů, ale též pro odborné oko právem protřelým), která ustanovení odchýlení umožňují. Návrh novely se tedy zaměřil na to jednoznačně vymezit zákaz, příkaz a dovolení (právo). Jako příklad může sloužit výše uvedené ustanovení § 2 odst. 2, kdy je výrazem *musí* jasně určeno kogentní charakter toho ustanovení a tedy nemožnost odchýlení se od jeho znění.⁸⁹

V neposlední řadě přinesla novela zákoníku práce změny týkající se **neplatnosti právních úkonů**, jehož predešlá úprava vedla nešťastně k přesvědčení, že jakákoli vada právního úkonu vede k relativní neplatnosti. Neplatnost právních úkonů upravuje nyní § 18 v odst. 1 následovně: „*Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v § 19 stanoveno jinak*.“ § 19 následně taxativně jmenuje důvody, kdy soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu. Z tohoto ustanovení tedy plyne, že právní úkony, které se např. příčí dobrým mravům, byly učiněny osobou nezpůsobilou k právním úkonům či obchází zákon a pod., se stávají i bez dovolání se neplatnosti dotčené osoby neplatnými.

Vedle výše uvedeného zasáhla novela též do úpravy **zkušební doby, pracovního poměru na dobu určitou, k dočasnému přidělení zaměstnance** k jinému

⁸⁶ JAKUBKA, J.: Novela zákoníku práce od roku 2012. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, č. 6, str. 18.

⁸⁷ BĚLINA, M., PICHRT, J.: Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck. 2011, č. 17, s. 605.

⁸⁸ Srovnej znění § 2 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce před novelou v roce 2011: „*Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost*“.

⁸⁹ JAKUBKA, J.: Novela zákoníku práce od roku 2012. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, č. 6, str. 18.

zaměstnavateli, byl stanoven *nový výpovědní důvod* pro propuštění zaměstnance pro hrubé porušení léčebného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, bylo nově odstupňováno *výše odstupného* a u *dohody o provedení práce* byl objem hodin zvětšen ze 150 na 300. Přestože tyto změny mají dle *Programového prohlášení vlády* za cíl vést k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k větší motivaci zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst, nebude se jimi autorka v této části s ohledem na téma diplomové práce již podrobněji zabývat.⁹⁰ K flexibilitě v souvislosti s pojmem flexikurita a liberalizace pracovněprávních vztahů se autorka vrátí v kapitole čtvrté této práce.

Závěrem je nutno podotknout, že tato dlouho očekávaná novela, jež vedla k obsáhlé revizi zákoníku práce, je dobrým krůčkem kupředu, avšak stále ne velkým pokrokem, jež musí pracovní právo učinit, aby se stalo plnohodnotnou součástí soukromého práva. Autoři právních článků, ze kterých autorka pro tuto část práce čerpala⁹¹, zastávají názor, že je třeba odstranit mezery, jež pracovní právo stále obsahuje. Jako příklad uvádějí vylučování použitelnosti některých institutů občanského práva na pracovněprávní vztahy a komentují, že novela nepřinesla žádnou větší pružnost do pracovněprávních vztahů. Vzhledem k přijetí nového občanského zákoníku bude v brzké době další revize zákoníku práce nutná. S ohledem na toto autoři navrhuje, že by zákoník práce v budoucnu neměl vylučovat běžné instituty soukromého práva, měla by být zavedena možnost vyplatit se z povinnosti dodržet výpovědní lhůtu, možnosti skončení pracovního poměru by měly být rozšířeny a úprava náhrady škody a dovolená by měla být zjednodušena. Přes mnoho výhrad se ovšem autoři shodují, že novela zákoníku práce přinesla spoustu pozitivního a pracovní právo se začíná od soukromého práva mnoho učit.⁹²

K výše uvedenému závěru, týkajícího se především volání po větší flexibilitě v pracovněprávních vztazích, se autorka staví značně rozpačitě, přestože flexibilitu v pracovněprávních vztazích uznává a považuje za přínosnou. Dále v textu, kde se v kapitole 4 autorka věnuje problematice flexibility a jistoty v pracovněprávních vztazích, bude čtenáři zřejmé, že dnešní zákoník práce je dle názoru autorky flexibilní dostatečně a je naopak třeba zvýšit právní jistoty zaměstnanců. Z pohledu zaměstnance například možnost vyplatit se z povinnosti dodržet výpovědní lhůtu může být pro zaměstnance přínosná v případě, že nový zaměstnavatel takový závazek za zaměstnance převezme. Ovšem v případě rozšíření možností skončení pracovního poměru, kdy zaměstnavatelé volají po možnosti výpovědi bez udání důvodu, nemůže autorka s takovým návrhem souhlasit. V době, kdy je celá Evropa zatížena ekonomickou krizí, vysokou nezaměstnaností a častému propouštění zaměstnanců z důvodu nadbytečnosti, nemohou zaměstnavatelé dostat takové eso do rukávu v podobě výpovědi bez udání důvodu. K této problematice se však autorka blíže vyjádří v poslední kapitole této práce.

⁹⁰ BEZOUŠKA, P.: Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 16, str. 587-593.

⁹¹ Srovnej BEZOUŠKA, P.: Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 16, str. 587-593 a BĚLINA, M., PICHRT, J.: Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 17, s. 605-618.

⁹² Tamtéž.

2.7 Současná úprava pracovního práva v kontextu mezinárodního vývoje

České pracovní právo je od konce 90. let výrazně ovlivňováno právem Evropských společenství. Harmonizační novelou č. 155/2000 Sb. (viz bod 2.3.2) došlo k uvedení v soulad pracovního práva s mnoha směrnicemi EU. Harmonizační proces pokračoval do roku 2004, kdy se Česká republika stala součástí Evropské unie, a pokračoval formou implementačního procesu, jež dodnes ovlivňuje podobu českého pracovního práva.⁹³

Díky vstupu ČR do Evropské unie došlo k výrazné změně institutů, jež upravují oblast zákazu diskriminace a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích, v úpravě pracovní doby či bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁹⁴ V roce 2009 byl přijat zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. antidiskriminační zákon⁹⁵, jež je první komplexní úpravou sui generis u nás, zapracovávající směrnice Evropských společenství a týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k němu každé fyzické osoby a další. Zásadní změny, které by přijetí antidiskriminačního zákona mělo přinést, však očekávat nelze. Antidiskriminační zákon totiž upravuje mnoho institutů, které jsme mohli již dříve nalézt např. v zákoně o zaměstnanosti⁹⁶ či v Listině základních práv a svobod. Proto plní antidiskriminační zákon spíše potvrzující funkci těchto práv namísto zavádění nových institutů do našeho právního řádu.⁹⁷

České pracovní právo se snaží přizpůsobit celosvětovému trendu liberalizace světové ekonomiky, která vede k flexibilnější právní úpravě pracovního práva, jež se naopak odráží ve snahu redukovat pracovněprávní ochranu zaměstnanců. Zelená kniha Evropské unie⁹⁸ týkající se modernizace pracovního práva z roku 2006 zavádí do širšího povědomí výraz flexikurita („výraz je kombinací anglických slov flexibility (pružnost) a security (jistota, zabezpečení)“)⁹⁹. Výraz flexikurita je jakýsi střet *flexibility*, jakožto možnost upravovat si práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích dle potřeby s minimálními omezeními zákonodárce, a *sociální jistotou* chránící pracovní trh a podmínky právě prostřednictvím zásahů zákonodárce. Dosažení flexikurity, o niž se EU a v návaznosti na ni i ČR snaží, je velmi těžko dosažitelným cílem, jež si EU vytyčila.¹⁰⁰ O flexikuritě v souvislosti s dispozitivností právních norem, jež jsou pro

⁹³ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 12-13.

⁹⁴ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 13.

⁹⁵ Zákon 198/2009 Sb. ze dne 23. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

⁹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁷ SOCHOROVÁ, P., PLEŠKOVÁ, V.: *Antidiskriminační zákon* (online ze dne 16.12.2009). Dostupné z WWW:

<<http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>> [citováno dne 28.11.2011].

⁹⁸ Zelená kniha - Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století (online) – Dostupné z WWW: <http://europa.eu/documentation/official-docs/green-papers/index_cs.htm#2006> [citováno dne 28.11.2011].

⁹⁹ Svaz průmyslu a dopravy ČR – *K zelené knize EK o modernizaci pracovního práva* (online, zveřejněno dne 21.3.2007). Dostupné z WWW: <<http://www.spcr.cz/stanoviska-sp-cr/k-zelene-knize-ek-o-modernizaci-pracovniho-prava>> [citováno dne 28.11.2011].

¹⁰⁰ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612, s. 13-15.

dosažení flexikurity jedním z hlavních nástrojů, bude hovořeno v kapitole čtvrté v souvislosti s flexibilitou pracovněprávních vztahů.

3 ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA

Právní zásady a obecné právní principy lze chápat jako osvědčené principy právního státu normativního charakteru, jež si kladou za cíl právně regulovat lidské chování a trvale udržovat mír. Soustavu právních principů lze rozdělit do několika základních pilířů, a to:

- **obecné právní principy (přirozené zásady právní),**
- **obecné zásady soukromého práva,**
- **obecné zásady veřejného práva,**
- **zvláštní (odvětvové) zásady práva soukromého,**
- **zvláštní (odvětvové) zásady práva veřejného,**
- **zásady právních institucí.**¹⁰¹

Vzhledem k tomu, že pro tuto práci jsou klíčové pouze pilíře týkající se soukromého práva, bude o nich hovořeno podrobněji a o ostatních pilířích bude zmínka pouze okrajová.

Nežli bude hovořeno o zásadách pracovního práva a o důležitosti jejich zmínění pro tuto práci, je třeba nejprve objasnit právní principy obecně, dále co je to soukromé právo, proč do něho řadíme právo pracovní a které zásady pracovního práva souvisejí s dispozitivitou právních norem v pracovním práva a z jakého důvodu.

3.1 Obecné právní principy a obecné právní zásady

„Jednej jen podle té maximy (zásady), od níž můžeš zároveň chtít, aby se stala obecným zákonem.“ Immanuel Kant¹⁰²

3.1.1 Právní principy

„Právní principy jsou vůdčí zásady, regulativní ideje, které představují východiska práva (právního řádu) nebo určitého právního odvětví.“¹⁰³

Jak bylo naznačeno výše, obecné principy právní či přirozené zásady právní jsou takové principy, které jsou osvědčené a uznávané státem a lidmi, není je třeba dokazovat a právní řád právního státu se jimi nechává ovládat.

Mezi takové právní principy, které by se též daly nazývat právními hodnotami, nalezneme principy jako *spravedlnost, nezadatelnost přirozených práv, přiměřenost, svoboda vůle, nedotknutelnost lidské bytosti, bezpečí a důkazní jistota, rovnost*

¹⁰¹ TELEČ, I.: *Právní principy a zásady soukromého práva* (online). Dostupné z WWW: <http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/praf/js07/3228815/op/kapitola2.html> [citováno dne 4.10. 2011].

¹⁰² KANT, I.: *Základy metafyziky mravů*. Praha: Svoboda, 1990, s. 84.

¹⁰³ Právní principy v HENDRYCH, D. a kol.: *Právní slovník*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009.

v právech, dobré mravy, dobrá víra, zákon nepůsobí zpětně, není trestu bez zákona, není trestného činu bez zákona a mnoho dalších.¹⁰⁴

Právní principy a právní normy mají stejný cíl, kterým je dobro a spravedlnost a oboje mají preskriptivní (regulativní) charakter. Právní principy se ovšem narozdíl od právních norem vyznačují větší abstraktností a nevyplývají z nich bezprostředně subjektivní práva a povinnosti a může někdy dojít k tomu (narozdíl od právních norem), že si vzájemně odporují. Právní principy jsou významné především pro tvorbu práva, při jeho interpretaci či aplikaci. Některé právní principy známe již ze starověku (*pacta sunt servanda – smlouvy se mají dodržovat*) a některé jsou až dílem demokratického státu (*zásada rovnosti před zákonem, zásada presumpce neviny*). Právní principy bývají obsaženy především v ústavách a normativních právních smlouvách v mezinárodním právu a ty nepsané právní principy plní funkci podpůrného pramene práva.¹⁰⁵

3.1.2 Právní zásady

Právní zásady, na kterých je vybudován zákon, jsou v souladu s právními principy. Jsou vyjádřeny buďto přímo zákonem (*secundum et intra legem*) nebo mimozákonně (*extra legem*). Právní zásady, jak bylo zmíněno výše, lze dělit následovně na:

- **obecné,**
- **zvláštní (odvětvové),** např. práva pracovního,
- **jednotlivých právních institucí,** např. právní ochrana osobnosti.¹⁰⁶

Do obecných zásad právních řádí právní teorie přirozené zásady právní či jinak zásady spravedlnosti (ekvita). Mezi takové zásady řadíme např. *ochranu osobnosti, ochranu rodiny, ochranu vlastnictví, nikomu nelze odeprít, co mu po právu náleží, nikdo nesmí být nucen vzdát se budoucích práv, nikomu neškodit, práva bdělým, zákaz zneužití práva k újmě jiného* a mnoho dalších.¹⁰⁷

3.2 Zásady soukromého práva

3.2.1 Soukromé a veřejné právo a zařazení práva pracovního

Český právní řád můžeme rozdělit do dvou základních skupin právních norem, a to na právo soukromé a právo veřejné. O tomto dělení a o zařazení pracovního práva pod tu či onu skupinu byla zmínka již výše v kapitole 1, a to v souvislosti s rozdělením právních norem na dispozitivní a kogentní. Nyní pro úplné vysvětlení se autorka touto problematikou bude zabývat podrobněji.

¹⁰⁴ TELEČ, I.: *Právní principy a zásady soukromého práva* (online). Dostupné z WWW: <<http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/praf/js07/3228815/op/kapitola2.html>> [citováno dne 4.10. 2011].

¹⁰⁵ Právní principy v HENDRYCH, D. a kol.: *Právní slovník*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009.

¹⁰⁶ TELEČ, I.: *Právní principy a zásady soukromého práva* (online). Dostupné z WWW: <<http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/praf/js07/3228815/op/kapitola2.html>> [citováno dne 4.10. 2011].

¹⁰⁷ Tamtéž.

K tomu, aby bylo možno odlišit soukromoprávní a veřejnoprávní vztahy, je používána tzv. metoda právní regulace. Pod **soukromoprávními vztahy** si můžeme představit takové právní vztahy, kde jsou si účastníci těchto vztahů navzájem rovni a není mezi nimi vztah nadřízenosti a podřízenosti jako je tomu u práva veřejného. Pod soukromé právo řadíme tedy typicky právo občanské, dále právo obchodní, rodinné, občanské právo procesní, mezinárodní právo soukromé a v neposlední řadě též právo pracovní.¹⁰⁸ O podřazení těchto právních odvětví pod právo soukromé se právní texty a učebnice shodují, ovšem je třeba mít na paměti, že odvětví pracovního práva obsahuje též mnoho prvků práva veřejného a dále v textu se tímto fenoménem bude autorka důsledněji zabývat.

Druhou skupinou, jež tvoří náš právní řád, je tedy výše zmiňované **právo veřejné**. Do odvětví práva veřejného řadíme právo ústavní, trestní, správní, finanční, mezinárodní právo veřejné a někdy též občanské právo procesní (občanské právo procesní je tedy někdy zařazováno pod právo veřejné a jindy pod právo soukromé). Pro veřejné právo je typický vztah nadřízenosti a podřízenosti a nerovné postavení účastníků právních vztahů, jež se vyznačuje tím, že jeden ze subjektů (zpravidla státní orgán) autoritativně rozhoduje o právech a povinnostech druhého subjektu. Více než smlouva (jako je tomu u práva soukromého) převládá v tomto právním odvětví jednostranné rozhodnutí.¹⁰⁹

Problematika podřazení pracovního práva pod to či ono právní odvětví spočívá v tom, že obsahuje prvky obou. Jak bylo vysvětleno v předchozím textu v souvislosti s historickým vývojem pracovního práva, před přijetím „nového“ zákoníku práce nestálo pracovní právo na soukromoprávní zásadě *co není zakázáno, je dovoleno*, na které stálo právo občanské a jež bylo (a stále je) též v souladu se základními ústavními principy, jež obsahuje Ústava ČR a Listina základních práv a svobod. Po přijetí „nového“ zákoníku práce se toto sice změnilo, ale zákoník práce nadále obsahoval (a i po mnohočetných novelizacích stále obsahuje) mnoho kogentních ustanovení, jež jsou ovšem pro ochranu slabší strany (tedy zaměstnance) nepostradatelná. Dále v textu, kde se autorka bude zabývat zásadou *autonomie vůle a rovnosti subjektů* v pracovněprávních vztazích, bude jednoznačně vidno, že si subjekty pracovněprávních vztahů přestávají být rovny ve chvíli, kdy podepíší pracovní smlouvu. Logicky po podepsání pracovní smlouvy se subjekty pracovněprávního vztahu dostávají do nerovné pozice. Zaměstnavatel je subjektem ekonomicky silnějším, má též silnější právní postavení a disponuje dispozičním oprávněním v podobě rozvrhování pracovní doby, zadávání pracovních úkolů a řízení a kontroly zaměstnance vůbec. Ve chvíli, kdy se zamyslíme nad určováním výše mzdy zaměstnavatelem, je nerovnost těchto dvou subjektů více než zřejmá. Z tohoto by se dalo logicky usuzovat, že takový pracovněprávní vztah má spíše prvky práva veřejného nežli soukromého.¹¹⁰ Přes tuto očividnou nerovnost subjektů je však třeba mít na paměti, jakým způsobem k této nerovnosti došlo. Nerovnost těchto dvou subjektů vznikla na základě podepsání pracovní smlouvy, jež je dvoustranný právní úkon. K tomuto dvoustrannému právnímu úkonu, opomeneme-li životní či sociální situaci zaměstnance, jež ho k podepsání pracovní smlouvy vedla, je tedy zaměstnancova svobodná vůle prosta autoritativního

¹⁰⁸ Soukromé právo v HENDRYCH, D. a kol.: *Právní slovník*, 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009.

¹⁰⁹ Veřejné právo v HENDRYCH, D. a kol.: *Právní slovník*, 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009.

¹¹⁰ FIALOVÁ, J.: Autonomie vůle stran pracovního poměru – Fikce nebo realita. *Cofola 2009. The Conference Proceedings, 1. edition*. Brno: Masarykova Univerzita, 2009 (online). Dostupné na WWW: <http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Jindriska%20Fialova%20_875_.pdf> [citováno dne 11.10. 2011].

rozhodnutí státního orgánu o právech a povinnostech subjektu pracovněprávního vztahu. A jak bylo řečeno při charakteristice soukromého práva, je smlouva typická pro právo soukromé.

V neposlední řadě je toliko důležité zmínit, že pracovní právo obsahuje nespočet kogentních ustanovení, jež doplňují jinak dispozitivní znění zákoníku práce. Zákoník práce je strukturován tak, aby umožňoval již zmiňovanou *smluvní volnost* a zároveň obsahoval dostatek kogentních ustanovení, jež mají chránit slabší stranu pracovněprávního vztahu (zaměstnance) před vševůlí zaměstnavatele a vyvážit tak jejich nerovnost, o které se autorka zmiňuje.¹¹¹

3.2.2 Zásady soukromého práva obecně

Základní zásadou soukromého práva, na které stojí výše jmenované právo občanské, obchodní a dnes již i pracovní, a tedy i tato práce, je *co není zakázáno, je dovoleno*¹¹² a s ní ruku v ruce jdoucí *autonomie vůle* či jinak řečeno *smluvní svoboda*. Tato zásada v sobě skrývá následující svobody a to:

- svoboda (autonomie) volby právně jednat nebo nejednat – učinit právní úkon či nikoli (výjimkou je smluvní přímus-povinnost uzavřít smlouvu¹¹³, jímž se ale autorka pro účely této práce dále nebude zabývat)
- svoboda volby adresáta právního úkonu
- svoboda volby obsahu
- svoboda formy právního úkonu.¹¹⁴

Další soukromoprávní zásadou je *zásada minimálního omezení lidské svobody v soukromoprávních poměrech*, jež je nutná k výkonu svobody jiných a ochraně všeobecného blaha. Dále sem patří *zákaz odepření výkonu spravedlnosti*, jež je procesní zásada civilní a slouží k ochraně soukromého práva, *nikomu neškodit (neminem laedere)*, *ochrana slabší strany* (mezi slabší stranou jsou řazeni: nezletilec, nesvéprávní, zaměstnanec, spotřebitel atd.), *dobrá víra*, jež je vyvratitelnou domněnkou, protože soukromé právo je založeno na předpokladu poctivosti, *neplatnost soukromoprávních jednání přičicích se dobrým mravům*, *zákaz výkonu soukromoprávních práv, jež jsou v rozporu s dobrými mravy* a následně *občanskoprávní odpovědnost za škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům*, *zákaz zneužití práva*, *práva náleží bdělým*, *zásada profesionality*, *lex retro non agit* (tedy výslovný zákaz zpětné účinnosti právních norem), *in dubio mitius* (v pochybnostech

¹¹¹ STRÁNSKÝ, J.: Smluvní svoboda v individuálních pracovněprávních vztazích a její základní limity. *Cofola 2009. The Conference Proceedings, 1. edition*. Brno: Masarykova Univerzita, 2009 (online). Dostupné na WWW:

<http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Jaroslav%20Stransky%20_922_.pdf> [citováno dne 11.10. 2011].

¹¹² Tuto zásadu nalezneme zakotvenou v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, čl. 2 odst. 4 Ústavy ČR, § 2 odst. 3 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, § 263 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku a § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce vše v aktuálním znění.

¹¹³ TELEČ, I.: *Právní principy a zásady soukromého práva* (online). Dostupné z WWW:

<<http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/praf/js07/3228815/op/kapitola2.html>> [citováno dne 4.10. 2011].

¹¹⁴ Zásady občanského práva na serveru SAGIT (online). Dostupné z WWW:

<http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=oc_568.htm> [citováno dne 4.10. 2011].

mírněji, jež slouží hlavně jako výkladové pravidlo pro výklad smluv, kdy v případě pochybnosti je smlouva spíše platná, nežli neplatná), *zásada prevence*, což je zásada předcházení porušení soukromého práva a v neposlední řadě *zásada neznalost zákona neomlouvá* a několik dalších.¹¹⁵

3.2.3 Zásady občanského práva

Když se podíváme do dnešního občanského zákoníku či do odborné literatury, zjistíme, že soukromoprávní zásady, o kterých bylo výše hovořeno, se vtiskly i do znění občanského práva, a to hlavně proto, že občanské právo je hlavním reprezentantem soukromého práva a stalo se tak odvětvově samostatným. Ostatní právní odvětví soukromého práva fungují vedle práva občanského paralelně s odvoláním na znění občanského zákoníku v případě, že samy některé právní otázky neupravují (tzv. subsidiární použití občanského zákoníku v jiných odvětvích soukromého práva). Aby nedošlo k přílišnému opakování soukromoprávních zásad, zmíní autorka jen sedm stěžejních zásad občanského práva, které jsou jak pro soukromé, tak pro pracovní právo společné a hlavně typické:

1. Stále se opakující zásada *co není zakázáno, je dovoleno*, která je legislativně technickým způsobem prosazení minima svobody účastníků občanskoprávních vztahů (jak uvidíme dále v této práci též pro účastníky pracovněprávních vztahů) za účelem minimalizovat státní zásahy do těchto vztahů.
2. *Autonomie vůle* účastníků občanskoprávních vztahů, jež je zásadou smluvní svobody (volnosti).
3. *Zásada jistoty občanskoprávních vztahů* s cílem formovat stabilní stav právního vědomí. Pod tuto zásadu řadí právní teorie zásadu *ochrany dobré víry (bona fides)*, *ochrany práv třetích osob* či *zásadu lex retro non agit*.
4. *Zákaz zneužití práva*, tedy zákaz zneužití subjektivních občanských práv.
5. *Zákaz výkonu práv v rozporu s dobrými mravy (contra bonos mores)*.
6. *Zásada prevence*, jejíž obecné vyjádření tkví v příkazu předcházet ohrožování a porušování práv z občanskoprávních vztahů. K této zásadě lze též přiřadit generální prevenci předcházení škod.
7. *Zásada vigilantibus iura (bdělým náleží práva)*, jež vyzývá osoby vstupující do občanskoprávních vztahů, aby si zajistili dostatečnou ochranu své vlastní pozice v těchto vztazích.¹¹⁶

¹¹⁵ TELEČ, I.: *Právní principy a zásady soukromého práva* (online). Dostupné z WWW: <<http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/praf/js07/3228815/op/kapitola2.html>> [citováno dne 4. 10. 2011].

¹¹⁶ Zásady občanského práva na serveru SAGIT (online). Dostupné na WWW: <http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=oc_568.htm> [citováno dne 4. 10. 2011].

3.3 Zásady pracovního práva

3.3.1 Základní zásady pracovněprávních vztahů

Jak již bylo několikrát autorkou zmíněno a vysvětleno výše, pracovní právo řadíme do odvětví práva soukromého a podobně jako právo občanské, přejímá i pracovní právo soukromoprávní zásady do svého znění. Vedle těchto obecných soukromoprávních zásad obsahuje aktuální zákoník práce též výčet základních zásad pracovněprávních vztahů, které musí být respektovány i v případě, že se pro úpravu pracovněprávních vztahů použije subsidiárně občanského zákoníku.¹¹⁷

Od ledna 2012 nalezneme v zákoníku práce pod § 1a již stručnější avšak demonstrativní výčet¹¹⁸ pracovněprávních zásad, nežli tomu bylo do konce roku 2011. V těchto zásadách jsou vyjádřena primární pravidla, kterými se pracovněprávní vztahy řídí, a slouží též jako výkladová pravidla pro aplikaci zákoníku práce a pro realizaci smluvní vůle účastníků.¹¹⁹

Těmito zásadami tedy jsou:

- „a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,*
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“*

Dle názoru JUDr. Bezoušky, Ph.D. lze usuzovat, že tyto zásady byly zvoleny nově proto, že jsou pro předkladatele novely považovány za nejdůležitější. Důvodová zpráva k novele zákoníku práce však žádné odůvodnění jejich volby neobsahovala, můžeme se tedy logickým úsudkem pouze domnívat.¹²⁰

Do konce roku 2011 platné zásady pracovněprávních vztahů obsažené dle starého znění v § 13, které po novele účinné od 1.1.2012 v zákoníku práce již nenalezneme, byly mnohokrát kritizovány proto, že namísto vymezení základních zásad sloužily spíše jako konkrétní povinnosti zaměstnavatele bez možnosti interpretace¹²¹. Jejich znění pro srovnání s novou úpravou uvedenou výše mělo následující podobu:

¹¹⁷ § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů: „*Pracovněprávní vztahy se řídí vždy tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*”

¹¹⁸ Demonstrativní výčet zásad pracovněprávních vztahů je seznatelný ze znění ustanovení § 1a: „*V pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady :*” a to díky slovu „*zejména*”.

¹¹⁹ JAKUBKA, J.: *Novela zákoníku práce od roku 2012. Práce a mzda.* Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, č. 6, str. 18.

¹²⁰ Srovnej BEZOUŠKA, P.: *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy.* Praha: C. H. Beck, 2011, č. 16, str. 588.

¹²¹ BEZOUŠKA, P.: *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy.* Praha: C. H. Beck, 2011, č. 16, str. 588.

(1) „Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.

(2) *Zaměstnavatel*

- a) *nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance,*
- b) *musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců,*
- c) *musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty,*
- d) *musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním,*
- e) *musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy,*
- f) *nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá,*
- g) *nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu,*
- h) *může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen podle § 2 odst. 5, s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby (§ 230 odst. 5 a § 231 odst. 3).*

(3) *Zaměstnanec v pracovním poměru má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby (§ 80) nebo konta pracovní doby (§ 86 a 87), jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.*

(4) *Zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, se věta první použije jen v případě, že se jedná o výkon práce v těžce organizační složce státu.*

(5) *Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákonem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.”*
122

At' už se na tyto zásady podíváme laickým či odborným okem, neunikne nám na základě velkého obsahu sloves *musí* a *nesmí* skutečnost, že JUDr. Bezouška, Ph.D. nebyl daleko od pravdy. Základním zásadám pracovněprávních vztahů před novelou zákoníku práce lze toliko rozumět jako zákazy či příkazy určené zaměstnavatelům. Dle slov JUDr. Jakubky působí takové zásady značně povrchně a nevyváženě. Základní zásady neobsahují žádné povinnosti zaměstnanců, jako například povinnost zaměstnance brát ohledy na oprávněné zájmy svého zaměstnavatele či povinnost být mu loajální a kooperovat s ostatními zaměstnanci, jež vedou k vzájemné důvěře a vytváří dobré mravy v pracovněprávních vztazích. Přestože autorka v této práci často naráží na nerovnost subjektů pracovněprávních vztahů, kdy je zaměstnavatel nadřazen zaměstnanci, a je tedy silnějším subjektem, JUDr. Jakubka ukazuje právě na příkladě těchto zásad nerovnost opačnou a zastává se strany zaměstnavatele. Zastává totiž názor,

¹²² § 13 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce před novelou do konce roku 2011.

že přestože je hlavní filosofií zákoníku práce ochrana slabší strany pracovněprávního vztahu, je tato filosofie deformována právě ustanoveními jako jsou například základní zásady pracovněprávních vztahů.¹²³ Přestože je tato práce psána spíše v duchu slabší strany zaměstnance, je si autorka vědoma i jiného úhlu pohledu, který zastává právě JUDr. Jakubka, přestože jeho článek, ze kterého autorka čerpá, je z doby těsně po přijetí nového zákoníku práce a základní zásady pracovněprávních vztahů prošly od té doby velkou změnou. Tak či onak, opomeneme-li téma nerovnosti účastníků pracovněprávních vztahů, je ovšem z pohledu například prof. Běliny zřejmé, že přestože byl úmysl zákonodárce jistě chvályhodný, působila jednotlivá ustanovení nesourodě, a to i vzhledem k prolínání zásad s dílčími otázkami, a čelilo tudíž značné kritice.¹²⁴

Nelze však opomenout, že narozdíl od výše citovaných zásad zůstávají v platnosti zásady obsažené v § 16 a § 17 jak před, tak po novele týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace.

V judikatuře nalezneme neméně důležité zásady pracovněprávních vztahů navazující na výše jmenované zásady obsažené v § 16 a § 17. Mezi tyto zásady judikatura řadí:

- *Svobodnou volbu povolání*, zakotvenou v čl. 26 Listiny základních práv a svobod. Svobodnou volbu povolání je třeba chápat jako „oprávnění jedince rozhodnout se, v jaké oblasti lidských činností by chtěl realizovat svou pracovní schopnost a o takové povolání se ucházet (resp. získávat přípravu pro výkon takového povolání)“¹²⁵. Tuto svobodu ovšem je nemožné chápat doslovně vzhledem k tomu, že volba povolání závisí též na potenciálním zaměstnavateli a jeho souhlasu uzavřít s daným jedincem smlouvu vedoucí k vzniku pracovního poměru.
- *Ochranu žen v těhotenství a mateřství*, jež zakotvuje směrnice č. 76/207¹²⁶. Tuto ochranu lze chápat jako dvojí ochranu, a to jednak ochranu těhotné ženy v období těhotenství až do okamžiku, kdy dojde k tělesné i duševní rekonvalescenci po slehnutí, a pak ochranu vztahu matky a dítěte následujícím po porodu. Tuto ochranu zaručuje stát prostřednictvím mateřské dovolené a poskytování dávek v průběhu jejího čerpání. Směrnice ponechala členským státům prostor pro určení způsobu ochrany dle vlastního uvážení a hlavně v rámci vlastního systému sociální ochrany. Nezanedbala ovšem fakt, že obdobnou ochranu zaslouží též otcové, jež na mateřskou dovolenou nastoupí namísto matky.
- *Diskriminaci z důvodu změny pohlaví*, jež je též součástí směrnice č. 76/207.
- *Povahu zásady rovného zacházení*, jež je řazeno pod obecné principy komunitárního práva.

¹²³ JAKUBKA, J.: První zkušenosti s používáním nového zákoníku práce. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2007, č. 3, s. 15-17.

¹²⁴ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010., s. 53.

¹²⁵ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010., s. 56.

¹²⁶ Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (76/207/EHS).

- *Ochranu malých zaměstnavatelů* spočívající v tom, že malí zaměstnavatelé nemají povinnost zaplatit finanční kompenzaci v případě sociálně nespravedlivého propuštění či uhradit soudní náklady vzniklé z následných sporů.¹²⁷

Závěrem je třeba dodat, že přestože právní odborníci dlouho volali po změně základních zásad pracovněprávních vztahů a novelu nesoucí tuto změnu uvítali, nejsou nové zásady bez kritiky. Jednak jsou kritizovány konkrétní zásady uvedené pod písmeny b) a c) pro jejich zbytečnost vzhledem k tomu, že obdobný text je k nalezení v čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Dále se nachází v nelibosti zásada pod bodem d), kdy namísto zásady obsahuje spíše konkrétní povinnost zaměstnance, jež se v základních zásadách nacházet nemá.¹²⁸ S touto výtkou souhlasí i prof. Bělina a doc. Pichrt, kteří navíc polemizují o tom, zda je třeba základní zásady legislativně upravovat a neoponechat je spíše právní teorii vzhledem k tomu, na jakou řadu pochybností a problémů základní zásady často narážejí. Přestože považují nynější seznam základních zásad pracovněprávních vztahů za lepší než ten předešlý, postrádají v něm důležité zásady typu, že *zaměstnavatel...nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance*, jež předešlá úprava obsahovala. Předkladatel se s těmito připomínkami vyrovnal tak, že některé zásady zakonponoval do textu zákona pod názvem *Zvláštní zákazy a výklad některých pojmů* v § 346a a následující¹²⁹. Pod § 346b nalezneme opět výčet toho, co zaměstnavatel nesmí, a argumentace JUDr. Jakubky k tomuto ustanovení by byla jistě velmi zajímavá.

3.3.2 Zásadní pilíře dispozitivitu právních norem v pracovním právu

3.3.2.1 Autonomie vůle

„Jedním z určujících rysů právního postavení osoby a současně jednou ze základních zásad je svoboda (autonomie) vůle.“¹³⁰

Jak v rámci zásad soukromého práva, tak v rámci občanského a pracovního práva byla několikrát v této práci autorkou skloňována zásada *autonomie vůle*. Vzhledem k tomu, že tato zásada prolíná celou tuto práci, je třeba ji zařadit nejen do zásad soukromého práva obecně, ale je též třeba ji zmínit i v této části. *Autonomie vůle* společně se zásadou *co není zakázáno, je dovoleno a dispozitivitou právních norem* totiž neodmyslitelně patří ke stěžejním zásadám dnešního pracovního práva, jež tvoří novodobé pracovní právo, které stojí na novém a od začátku roku 2012 novelizovaném zákoníku práce a v neposlední řadě tvoří důležitou trojici pilířů, na nichž stojí téma této diplomové práce.

Několikrát bylo autorkou zmíněno, že pracovní právo prošlo díky přijetí nového zákoníku práce „převratem“. Od zásady, jež nedovolovala nikomu činit nic, co mu zákon neukládá, začal zákoník práce fungovat na opačné zásadě *co není zakázáno, je dovoleno*. Tato zásada je neodmyslitelně spjata s *autonomií vůle*, tedy se svobodnou

¹²⁷ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010., s. 56-58.

¹²⁸ BEZOUŠKA, P.: Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2011, č. 16, str. 588-589.

¹²⁹ BĚLINA, M., PICHRT, J.: Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, č. 17, s. 608-609.

¹³⁰ Autonomie vůle v HENDRYCH, D. a kol.: *Právní slovník*, 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009.

volbou jedince učinit či neučinit právní úkon a smluvně si stanovit svá práva a povinnosti odlišně od zákona.

Právníkový slovník obsahuje dle autorky výstižnou definici, o kterou se opírá tvrzení výše uvedené: *Autonomie vůle* „má své místo zejména ve vztazích soukromoprávních, které jsou regulovány – na rozdíl od vztahů veřejnoprávních – nepřímo, tj. stanovením obecných pravidel chování mezi účastníky, které účastníci svým vlastním aktivním jednáním konkretizují a současně uvádějí v život. Autonomie vůle účastníků soukromoprávních vztahů bývá v závazkových vztazích konkretizována v podobě zásady smluvní svobody (volnosti). Jde o výraz souboru právních možností osob v těchto vztazích. Tato zásada dává osobám právo volby právně významného chování. Její konkrétní projevy lze soustředit do čtyř variant chování: autonomie volby, zda učinit právní úkon, či nikoli, autonomie výběru adresáta právního úkonu, autonomie volby obsahu právního úkonu, autonomie volby formy právního úkonu”.¹³¹

Existuje názor, že *autonomie vůle* a *svoboda vůle* nejsou naprosto identické pojmy. Autonomie jakožto pojem řeckého původu totiž pochází ze složení slov *autos* – sám a *nomos* – zákon. Toto by se v překladu dalo pochopit jako pojem „samozákonodárství“, což pro lepší pochopení lze vysvětlit jako „právo v rámci právního řádu samostatně rozhodovat o svých záležitostech“¹³². Vzhledem k tomu, že výraz *svoboda* je prostá jakéhokoliv omezení, lze ji chápat jako *svobodu absolutní*, a to prostu i normativního omezení. *Autonomie vůle* je však právem uznaná *svoboda pohybovat se v určitém právním rámci*. Naopak Ústavní soud považuje *svobodu vůle* za součást *autonomie vůle* a vyvozuje ji z čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.¹³³

Výše uvedený rozdíl je třeba reflektovat, ovšem pro účely této práce není třeba tento rozdíl v pojmech rozlišovat a autorka tyto dva pojmy bude používat jako synonyma. Princip *autonomie* či jinak *svobody vůle* lze pokládat spíše za jeden z filozofických pojmů, které má v právu stejně důležité místo jako ve filosofii. Narozdíl od filozofie však i v tom nejliberálnějším právním řádu nelze *autonomii vůle* zachytit absolutně neomezeně. Narozdíl od totalitních států, které *svobodu vůle* značně potlačují, moderní demokratické právní státy *svobodu vůle* uznávají a chrání. Jako jasný příklad slouží Ústava ČR a Listina základních práv a svobod, jež ctí práva a svobody občanů¹³⁴. V praxi tato úcta vypadá tak, že všechny právní akty jsou psány v souladu s těmito dokumenty nejvyšší právní síly¹³⁵ a že každý může činit vše, co není zákonem zakázáno. *Svobodu vůle* si pak v běžném životě můžeme představit jako schopnost každého člověka rozhodovat se a jednat *svobodně*, a to formou volby mezi jednotlivými variantami, které se mu nabízejí, či které by chtěl uskutečnit. Varianty, které by chtěl takový člověk uskutečnit, jsou však někdy omezeny či naprosto vyloučeny, a to buďto

¹³¹ Autonomie vůle v HENDRYCH, D. a kol.: *Právníkový slovník*, 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009.

¹³² VOJÍŘ, P.: Časové meze autonomie vůle stran. *Cofola 2009. The Conference Proceedings, 1. edition*. Brno: Masarykova Univerzita, 2009 (online). Dostupné na WWW: <http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Petr%20Vojir%20_950_.pdf> [citováno dne 29.9.2011].

¹³³ Tamtéž.

¹³⁴ Srovnej čl. 1 odst. 1 Ústavy ČR: „Česká republika je svrchovaný, jednotný a demokratický právní stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana.“

¹³⁵ Srovnej čl. 2 odst. 3 Ústavy ČR: „Státní moc slouží všem občanům a lze ji uplatňovat jen v případech, v mezích a způsoby, které stanoví zákon.“

životní situaci toho daného člověka, či zásahem státu z důvodu ochrany zájmů či práv ostatních jedinců.¹³⁶

Zásada *autonomie vůle* bývá často logicky spojována se zásadou *dobrych mravů*, a to za účelem ochrany práv jiných osob a samozřejmě ochrany veřejných hodnot.¹³⁷ *Dobré mravy* neodmyslitelně patří do zásad soukromého práva a bývají užívána pro účely omezení určitého výkonu subjektivního práva. Definici *dobrych mravů* v zákoně nenalezneme. Výstižné vysvětlení *dobrych mravů* poskytuje portál Sagit, kde je řečeno, že obsah *dobrych mravů* „spočívá v obecně platných hodnotách či normách morálky, u kterých je dán obecný zájem jejich respektování. Posouzení konkrétního obsahu pojmu dobré mravy náleží vždy od případu k případu soudci“.¹³⁸

3.3.2.2 Co není zakázáno, je dovoleno

Další, autorkou několikrát skloňovanou, zásadou pracovního práva podporující dispozitivitu právních norem v pracovním právu je zásada *co není zakázáno, je dovoleno*. Je nutno se opakovat a říci, že tato zásada je jedním ze základních principů soukromého práva a vyplývá z čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, v němž je uvedeno, že „každý může činit vše, co zákon nezakazuje, a nikdo nemůže být nucen konat to, co mu zákon neukládá“.¹³⁹ Do této části práce je stejně jako zásada *autonomie vůle* zásada *co není zakázáno, je dovoleno* zařazena proto, že tvoří druhý pilíř, na kterém možnost smluvně se odchýlit od ustanovení zákona stojí.

Několikrát bylo zmiňováno, že nový zákoník práce účinný od roku 2007 narozdíl od toho starého stojí na výše uvedené zásadě. Nelze ovšem opomenout, že současný zákoník práce tuto zásadu výslovně nikde neupravuje, ale je dle doslovného vyjádření JUDr. Jouzy „společným jmenovatelem pro většinu zákonných ustanovení“.¹⁴⁰ Přestože změna k této zásadě byla z řad široké veřejnosti očekávána, stále se v praxi dostatečně nevžila a je též těžko pro zaměstnavatele rozpoznatelná. Starý zákoník práce byl pro účastníky pracovněprávních vztahů jaksi jednodušší v tom, že do něho stačilo nahlédnout a bylo jasné, která práva či nároky si lze sjednat či nikoliv, protože je zákon přímo definoval.¹⁴¹ Otázkou zůstává, zda je uplatňování smluvní volnosti pouze otázkou času a zvyku či zda není úprava „liberálních“ pracovněprávních vztahů pro využití v praxi příliš komplikovaná. Touto otázkou se autorka bude zabývat v další části této práce s názvem *Pružnost v pracovněprávních vztazích*, která se zaměří na funkci dispozitivity právních norem v pracovním právu v praxi.

¹³⁶ VOJÍŘ, P.: Časové meze autonomie vůle stran. *Cofola 2009. The Conference Proceedings, 1. edition*. Brno: Masarykova Univerzita, 2009 (online). Dostupné z WWW: <http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Petr%20Vojir%20_950_.pdf> [citováno dne 29.9.2011].

¹³⁷ Tamtéž.

¹³⁸ Dobré mravy na serveru SAGIT (online). Dostupný z WWW: <http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=oc_062.htm> [citováno 16. 10. 2011]

¹³⁹ HŮRKA, P.: Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*, Praha: C. H. Beck, 2007, č. 24, s. 883

¹⁴⁰ JOUZA, L.: Uplatnění zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovních vztazích. *Účetnictví, daně a právo v zemědělství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, č. 7, s. 27.

¹⁴¹ JOUZA, L.: Uplatnění zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovních vztazích. *Účetnictví, daně a právo v zemědělství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, č. 7, s. 27.

Nyní ale zpátky k zásadě jako takové. *Smluvní volnost* jakožto podkategorie zásady *co není zakázáno, je dovoleno* byla zavedena za účelem možnosti subjektů sjednávat si vzájemná práva a povinnosti nad rámec upravený zákonem. Zavedením smluvní volnosti do pracovního práva mělo být umožněno upravit si při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní podmínky individuálně dle potřeb té či oné strany, ovšem neodporující ustanovením zákoníku práce^{142 143}.

S odkazem na výše uvedené lze tedy dovodit, že přestože zásada *co není zakázáno, je dovoleno* není v zákoníku práce výslovně upravena, lze jí (v případě, že si jedinec není takové zásady vědom) logicky dovodit s ustanovení § 4b zákoníku práce, kde je krom jiného řečeno, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od zákoníku práce. Z tohoto ustanovení je také patrné, že vzhledem k tomu, že se zde jedná pouze o vztahy pracovněprávní, mohou být účastníci, kteří se rozhodnou upravit si svá práva či povinnosti odchylně nad rámec zákona, pouze zaměstnanec, zaměstnavatel či odborová organizace. Vzhledem k tomu, že subjekty pracovněprávních vztahů vystupují v těchto vztazích společně, jsou jejich práva a povinnosti synallagmatická (vzájemná). V praxi taková úprava práv a povinností sjednaná nad rámec zákona znamená, že subjekt pracovněprávního vztahu může činit to, co není zakázáno, ovšem pouze v takové míře a rozsahu, kdy neomezuje shodné právo druhého subjektu takového vztahu.¹⁴⁴

Již tedy víme, že náš zákoník práce stojí na základě zásady *co není zakázáno, je dovoleno*. Také víme, že úpravu *smluvní volnosti* nalezneme po novele zákoníku práce od začátku roku 2012 v § 4b. Subjekty, které se mohou smluvně odchýlit od zákoníku práce, jsou zaměstnanec, zaměstnavatel a odborová organizace. Nyní je třeba říci, jakým prostředkem se tyto subjekty mohou smluvně odchýlovat. Dle doc. Hůrky se nám nabízejí následující tři možnosti¹⁴⁵:

1. *Dvoustranným právním úkonem*, mezi které jsou řazeny smlouvy a dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a zaměstnavatelem a odborovou organizací (samozřejmě vždy za předpokladu, že nejsou v rozporu s ustanovením § 4b zákoníku práce).
2. *Jednostranným právním úkonem*, jež ovšem přichází v úvahu pouze pokud tak stanoví zákon. Jednostranné odchýlení od zákoníku práce je velmi specifické a to proto, že ho nelze zcela srovnávat se shodnou vůlí smluvních stran.
3. *Interními předpisy zaměstnavatele*, kam jsou řazeny vnitřní předpisy, vnitřní mzdový předpis, pracovní řád a pod.¹⁴⁶

¹⁴² Srovnej § 4b odst. 1 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce : „Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže je tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.“

¹⁴³ JOUZA, L.: Uplatnění zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovních vztazích. *Účetnictví, daně a právo v zemědělství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, č. 7, s. 27

¹⁴⁴ HŮRKA, P.: Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2007, č. 24, s. 883-884

¹⁴⁵ Srovnej § 4b odst. 2 a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁶ HŮRKA, P.: Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2007, č. 24, s. 884.

Jak již samotné vyjádření *smluvní volnost* vypovídá, měla by fungovat především v rámci dvoustranných právních úkonů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem či odborovou organizací. Prostor pro odchýlení se nad rámec zákona by měl být jak v individuálních smlouvách (jež zahrnují zákonné smluvní typy i inominátní (nepojmenované) smluvní typy), tak v smlouvách kolektivních.¹⁴⁷

V případě, že se úprava práv a povinností týká pouze jednoho zaměstnance, nabízí zákon možnost uzavřít **individuální** (zpravidla pracovní) **smlouvu** mezi tímto zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem. Takovou individuální pracovní smlouvou mohou být dohody, mezi které zákoník práce řadí pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti, dohodu o zvyšování kvalifikace a pod.¹⁴⁸ Je třeba zdůraznit, že jak bylo řečeno výše, může si zaměstnanec prostřednictvím takové smlouvy ujednat se zaměstnavatelem více povinností, než jsou stanoveny zákonem (což neplatí v kolektivní smlouvě a vnitřním předpisu viz níže). Takové ujednání lze však toliko, pokud takové ujednání vyplývá z dané dispozitivní normy. Naopak u sjednaných nároků (práv), jež si může zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednat nad rámec zákona, musí být sjednán v souladu s respektováním zásady rovného zacházení a zákazem diskriminace¹⁴⁹. Např. nárok na delší dovolenou nemůže příslušet bez zákonných důvodů pouze jednomu či pár vybraným zaměstnancům. Taková ujednání tohoto druhu jsou možná pouze z důvodu, že nerovné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce (§ 16 odst. 3 zákoníku práce).¹⁵⁰

Týkají-li se ovšem práva a povinnosti určitého okruhu zaměstnanců, upraví je s nimi zaměstnavatel¹⁵¹ v **kolektivní smlouvě**¹⁵², jež je pro všechny zaměstnance společná za souladu s § 23 a násl. zákoníku práce. Na základě tohoto znění nelze opomenout, že přestože kolektivní smlouva může upravovat určitá práva zaměstnanců, nemá jim stanovit další povinnosti, jež nejsou v zákoně stanoveny.¹⁵³

Díky přijetí nového zákoníku práce v roce 2006 lze mezi subjekty pracovněprávních vztahů uzavírat inominátní čili **nepojmenované smlouvy** dle § 51 občanského zákoníku. Na použití ustanovení občanského zákoníku pro úpravu pracovněprávních vztahů odkazuje zákoník práce v § 4 a § 4a. Uzavření inominátní smlouvy dle občanského zákoníku musí splňovat kritérium § 4 zákoníku práce, které požaduje, že použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, o kterých autorka hovořila v bodě 3.3.1. O subsidiárním použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy namísto užití principu delegace autorka též hovořila v předchozím textu, a proto je o principu subsidiarity na tomto místě jen kratičká byť důležitá zmínka. Mezi inominátní smlouvu lze pro příklad jmenovat dohodu o kontu pracovní doby či souhlas zaměstnance se zavedením konta pracovní doby a další. Jsou ovšem takové instituty, na které

¹⁴⁷ HŮRKA, P.: Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2007, č. 24, s. 884.

¹⁴⁸ Tamtéž.

¹⁴⁹ Srovnej § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁰ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010., s. 14-15.

¹⁵¹ § 22 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce: „Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.“

¹⁵² Úprava pro uzavírání kolektivní smlouvy je vedle zákoníku práce obsažena v zákoně č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵³ HŮRKA, P.: Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2007, č. 24, s. 884.

inominátní smlouvu uzavřít nelze. Jako výborný příklad slouží úprava skončení pracovního poměru¹⁵⁴, která je v zákoníku práce taxativně vymezena, a není možné se od způsobu skončení pracovního poměru nepojmenovanou smlouvou odchýlit.¹⁵⁵

Posledním prostředkem, jakým se subjekty pracovněprávních vztahů mohou smluvně odchýlit, jsou **interní předpisy** zaměstnavatele. Interními či jinak vnitřními předpisy může zaměstnavatel toliko práva zaměstnanců zakládat či rozšiřovat. Interními předpisy nelze práva zaměstnanců zužovat, či zakládat určité povinnosti. Jinými slovy by se tedy vnitřní předpis zaměstnavatele dal popsat jako předpis, kterým se zaměstnavatel odchyluje nad rámec zákona, a to takovým směrem, který stanoví práva v pracovněprávních vztazích, ze kterých plyne oprávnění zaměstnanců ve větším rozsahu, než zákon stanoví. Vnitřní předpis dle znění zákona nejčastěji tedy obsahuje mzdová či platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích¹⁵⁶. Pod ostatními právy si můžeme představit např. právo na dovolenou za kalendářní rok ve větším rozsahu, než stanoví zákon, či právo na vyšší odstupné, než je stanoveno zákonem a pod.¹⁵⁷

Na základě všech autorkou uvedených možností a popisu smluvního odchýlení od zákoníku práce dochází k prolínání se *smluvní volnosti*, jakožto to subsystému zásady *co není zakázáno, je dovoleno* s posledním termínem této části práce a to *dispozitivitou*. Tyto termíny jsou jak vidno velmi úzce spjaty a je složité mezi nimi udělat přehlednou hranici, aby čtenář viděl, kde se dá mluvit o termínu *smluvní volnosti* a kde již začíná termín *dispozitivita*. Vzhledem k tomu, že takovéto určení hranice je spíše hodno právní teorie či filosofie¹⁵⁸, nebude se touto hranicí autorka dále zabývat a bude v této diplomové práci na pojmy pohlížet jako na pojmy velmi příbuzné, na sebe navazující a spolu související, kterým je sice vyhrazena odlišná část práce, ale jež si kladou za společný cíl umožňovat subjektům pracovněprávních vztahů smluvně se odchýlovat od zákona s respektováním zásad pracovního práva a v neposlední řadě ctěním dobrých mravů. Po celou dobu je ovšem třeba mít na paměti, že odchýlná úprava práv a povinností, jež si účastníci pracovněprávního vztahu domlouvají prostřednictvím výše uvedených právních úkonů, se děje toliko v rámci norem dispozitivní právní povahy. S použitím terminologie lze tedy vyjádřit, že zásada *co není zakázáno, je dovoleno* dává účastníkům soukromoprávních vztahů (v našem případě pracovněprávních vztahů) *smluvní volnost* upravit si svá práva a povinnosti nad rámec zákona (v našem případě mluvíme o zákoníku práce) a takové se děje prostřednictvím *norem dispozitivní právní povahy*.¹⁵⁹

¹⁵⁴ Srovnej § 48 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁵ HŮRKA, P.: Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2007, č. 24, s. 884-885.

¹⁵⁶ Srovnej § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁷ HŮRKA, P.: Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2007, č. 24, s. 884-885.

¹⁵⁸ Filosofii a právní teorii zde autorka uvádí proto, že v části s názvem *Autonomii vůle* (bod 3.3.2.1) bylo též polemizováno o výrazu *autonomie* a *svoboda vůle* a popisován jejich rozdíl, jež může být z různých pohledů v některých částech odlišný.

¹⁵⁹ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010., s. 14.

3.3.2.3 Dispozitivita právních norem

Pro stručné zopakování čerpající z teoretické části této práce, jež se zabývala pojmem *dispozitivita*, je třeba říci, že na dispozitivní právní normu pohlížíme jako na jeden z druhů právních norem, která ponechává na adresátech, aby si sami (zpravidla smlouvou) určili subjektivní práva a právní povinnosti. Opakem dispozitivní právní normy je právní norma kogentní, od které se není možné odchýlit, a tedy neumožňuje adresátům, aby si svá práva a povinnosti určili odlišně od dispozice normy.¹⁶⁰ O dispozitivních a kogentních právních normách hovoří autorka znovu proto, že oba dva tyto druhy právních norem mají v zákoníku práce své stěžejní místo a jejich rozlišování je důležité pro chování subjektů pracovněprávních vztahů a pro jejich případnou potřebu upravit si svá práva a povinnosti odlišně od zákona.

V kapitole 2 této práce, kde bylo hovořeno o historickém vývoji pracovního práva, bylo několikrát řečeno, že do vývoje pracovního práva velkou měrou zasáhla politická situace v našem státě. Byl zmiňován zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce¹⁶¹, který byl výsledkem velké kodifikace pracovního práva toho času. Tento, autorkou zvaný „starý“, zákoník práce byl mnohokrát novelizován, a to hlavně z důvodu měnící se politické situace. I přes mnoho zdárných novel bylo třeba nového kodexu pracovního práva, jež by splňoval kritéria novodobého pracovního práva. Mezi základní kritéria patřila zásada *co není zakázáno, je dovoleno*, na které starý zákoník práce pro jeho kogentní povahu nestál. Jednak na tuto zásadu odkazovala Ústava ČR a Listina základních práv a svobod, se kterými vzhledem k opačnému znění zásady nebyl starý zákoník práce v souladu. Dále bylo třeba přiblížit pracovní právo do oblasti práva soukromého, jež se vzhledem ke starému zákoníku práce lpícím na veřejnoprávní zásadě *co není dovoleno, je zakázáno*¹⁶², šlo velmi složitě. A v neposlední řadě bylo třeba přizpůsobit pracovní právo moderní praxi a novodobým potřebám pracovněprávních vztahů. Tyto novodobé potřeby pracovněprávních vztahů spočívaly v tom, že bylo třeba zavést smluvní volnost a ponechat kogentní charakter právní úpravy pouze tam, kde to vyžadoval veřejný zájem či bylo třeba chránit zájmy zaměstnanců. Byl tedy přijat nový zákoník práce pod číslem 262/2006 Sb., jež stál na zásadě *co není zakázáno, je dovoleno* a obsahoval dispozitivní právní normy, díky nimž se mohli nově účastníci pracovněprávních vztahů smluvně odchylovat nad rámec zákona. Vedle nově zavedených dispozitivních právních norem byla zavedena i další důležitá novinka, a to *subsidiarita občanského zákoníku*, tedy jeho podpůrné použití, pro pracovněprávní vztahy v zákoníku práce neupravené. Toto v překladu znamenalo, že účastníci pracovněprávních vztahů měli nově možnost uzavírat dohody dle občanského zákoníku. Tedy upravit si práva a povinnosti dohodou, jež zákoník práce vůbec neupravoval.¹⁶³ Následkem toho bylo, že subsidiarita občanského zákoníku krom dalšího umožnila používání inominátních smluv v rámci potřeby úpravy práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů¹⁶⁴. Autorka též zmiňovala¹⁶⁵, že od začátku roku 2012 je v účinnosti nejnovější novela zákoníku práce,

¹⁶⁰ Viz HENDRYCH, D. a kol.: *Právní slovník*, 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009, jehož autorka citovala v bodu 1.2 této práce.

¹⁶¹ Viz bod 2.3 této práce.

¹⁶² O této problematice hovořila autorka v kapitole 2 této práce, která se zabývá nejen historickým vývojem pracovního práva, ale též se zde autorka zmiňuje o problematice, že pracovní právo, ačkoliv patří do práva soukromého, má i mnoho společného s právem veřejným.

¹⁶³ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010., s. 11.

¹⁶⁴ Viz bod 3.3.2.2 v kapitole 3..

¹⁶⁵ Viz bod 2.6 v kapitole 2 této práce.

kteřá mimo jiné upravuje právě subsidiární použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Subsidiární použití občanského zákoníku nebylo nijak výrazně změněno, jen bylo upřesněno v duchu nálezu Ústavního soudu¹⁶⁶ z roku 2008.¹⁶⁷

Tento krátký historický exkurz, jež shrnuje kapitola 2, je zde popsán proto, že k výše zmiňované změně pracovního práva, aby nyní mohlo lépe upravovat dnešní pracovněprávní vztahy, došlo díky zavedení dispozitivních právních norem, které smluvní odchýlení účastníků pracovněprávních vztahů nad rámec zákoníku práce umožňují. Autorka v rámci své diplomové práce vysvětluje vývoj pracovního práva, jeho vztah k právu soukromému a všelijak skloňuje zásadu *co není zakázáno, je dovoleno*. Těmito tématy se zabývá autorka do hloubky proto, že neodmyslitelně souvisí s dispozitivními právními normami. Jen díky a na základě nich si mohou účastníci pracovněprávních vztahů upravit vzájemná práva a povinnosti dle vlastní vůle. Tato možnost úpravy sebou samozřejmě nese mnohá omezení, jež začínají u kogentních norem a v neposlední řadě končí u respektování dobrých mravů.¹⁶⁸ Vzhledem k tomu, že autorka již několikrát v této práci hovořila o různých omezeních, jež účastníky pracovněprávních vztahů mohou při úpravě jejich práv a povinností zbrzdit či zastavit, je nyní třeba se na tato omezení (myšleno omezení daná zákoníkem práce) podívat podrobně.

Koncepce dispozitivnosti v zákoníku práce

Přestože bychom název paragrafu, jež upravuje dispozitivnost právních norem v pracovním právu, hledali v zákoníku práce marně, nehledali bychom jeho znění dlouho. Do konce roku 2011 byla koncepce dispozitivnosti situována do znění § 2 odst. 1 (ve spojení s § 2 odst. 2, 3). Od začátku roku 2012 nalezneme prakticky stejné znění v § 4b odst. 1, kde došlo k menší úpravě věty druhé (ve spojení s § 4b odst. 2, 3). Pro srovnání viz níže:

§ 2 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb. (před novelou do konce roku 2011):

- (1) *„Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.*
- (2) *K odchylné úpravě práv nebo povinností podle odstavce 1 může dojít smlouvou a za podmínek stanovených tímto zákonem též vnitřním předpisem.”*

§ 4b odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb. (po novele účinné od 1.1.2012):

- (1) *„Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo*

¹⁶⁶ Nález Ústavního soudu z 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.)

¹⁶⁷ Viz bod 2.6 v kapitole 2 této práce.

¹⁶⁸ Viz bod 3.3.2.2 kapitoly 3 této práce

z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363¹⁶⁹ je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchýlné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.”

Jinými slovy je dispozitivnost zasazená do znění výše uvedeného paragrafu spatřována¹⁷⁰ ve vyjádření *autonomie vůle*¹⁷¹ a možnosti účastníků pracovněprávních vztahů se od úpravy zákoníku práce odchýlit¹⁷² za předpokladu, že takovému odchýlení ustanovení zákona nebrání nebo pokud to nevylučuje povaha příslušného ustanovení.¹⁷³ Odstavec 2 není třeba dále rozvíjet vzhledem k tomu, že tak autorka učinila v předešlém textu, a to v rámci popisu různých druhů smluvního odchýlení.¹⁷⁴

Kogentnost a zákonný zákaz v zákoníku práce

Jak bylo vyjádřeno na jiných místech této práce, pracovní právo spadá do oblasti práva soukromého, jehož úprava musí mít, narozdíl od práva veřejného, zásadně dispozitivní charakter. K tomu, aby mělo dispozitivní charakter i pracovní právo, napomohlo právě přijetí nového kodexu pracovního práva v roce 2006, zrozeného ze zásady *co není zakázáno, je dovoleno*. Nelze ovšem opomenout, že pracovní právo je nadneseně řečeno „hybrid“ soukromého práva, protože pro svou ochrannou funkci musí obsahovat i značné prvky práva veřejného, jež by chránily slabší stranu pracovněprávního vztahu. Takovou ochranu zajišťuje pracovní právo formou kogentních norem, jichž je v zákoníku práce nemalý počet. Lze tedy říci, že z pohledu této diplomové práce, zákoník práce sestává ze dvou forem právních norem:

- **Normy dispozitivní (dovolující) povahy**, což jsou takové, jež upravují určité chování pouze tehdy, pokud účastníci pracovněprávního vztahu neprojeví odlišnou vůli;
- **Normy kogentní (imperativní) povahy**, tj. nařizující popř. zakazující určité chování bez možnosti účastníků pracovněprávního vztahu se od takové normy odchýlit.¹⁷⁵

Zaměřme se nyní na normy kogentní povahy. Kogentní normy, jakožto normy, které neumožňují adresátům, aby si sami určili subjektivní práva a právní povinnosti odlišně od dispozice normy a stanovují tímto limity smluvní autonomie účastníků

¹⁶⁹ Obsah § 363 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, viz dále v textu.

¹⁷⁰ Přestože jsou autorkou citované paragrafy, co se týče dispozitivnosti, velmi podobné, řídí se autorka samozřejmě novějším ustanovením, jež platí od roku 2012, tedy § 4b zákoníku práce.

¹⁷¹ Viz bod 3.3.2.1 *Autonomie vůle* v kapitole 3 této práce.

¹⁷² Srovnej bod 3.3.2.2 *Co není zakázáno, je dovoleno* v kapitole 3 této práce.

¹⁷³ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 12.

¹⁷⁴ Viz bod 3.3.2.2 *Co není zakázáno, je dovoleno* v kapitole 3 této práce.

¹⁷⁵ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 12.

soukromoprávních vztahů¹⁷⁶, lze dále dle jejich povahy vnitřně diferencovat na normy *zcela kogentní* a *relativně kogentní*.¹⁷⁷

Normy svou povahou *relativně kogentní* (částečně imperativní) se v oblasti pracovního práva objevují poměrně často, a to především pro svou ochrannou funkci¹⁷⁸. Jak sám název napovídá, normy takovéto povahy umožňují částečné odchýlení od znění zákona. V zákoníku práce poznáme tyto normy v ustanovení, jež obsahují tzv. *minima práv* či *maxima povinností* zaměstnanců. Typickým příkladem maxima povinností zaměstnanců je úprava stanovení délky pracovní doby (§ 79 odst. 1, 2 zákoníku práce), kde je stanovena maximální délka týdenní pracovní doby, kterou jsou zaměstnanci povinni strpět. Tuto maximální hranici nelze překračovat (i když se v praxi ač ne smluvně někdy setkáváme s opakem). Relativní kogentnost je pak třeba spatřovat v tom, že je ovšem možné sjednat si kratší délku týdenní pracovní doby, než kterou stanoví výše uvedený § 79¹⁷⁹. Naopak příkladem minima práv zaměstnanců je úprava dob odpočinku (viz § 90-92 zákoníku práce), kde je stanoven minimální nárok zaměstnanců na odpočinek. Vyjádření minimálního nároku spatřujeme např. v používání slůvka „alespoň“ v daných ustanoveních, jež má ukázat adresátu normy možnost smluvního ujednání delší doby odpočinku zaměstnanců, než je stanoveno zákonem^{180 181}.

Normy zcela kogentní (absolutně) jsou v pracovním právu zpravidla používány ve prospěch slabší strany pracovněprávního práva, tj. zaměstnance, s cílem jeho účastenství v takovém vztahu posílit. V bodě 1.3.1. v kapitole 1 hovořila autorka v rámci výkladu základních zásad pracovněprávních vztahů o ochranné funkci pracovního práva a významu kogentních norem, jež jsou používány právě v zájmu zaměstnance z důvodu jeho ochrany jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu. Z právní závaznosti těchto norem plyne, že není možnosti se od takovýchto norem jakkoli smluvně odchýlit či je nahradit jiným ujednáním nebo je dokonce svobodnou vůlí vyloučit. Příkladem pro normu zcela kogentní je např. ustanovení § 22 zákoníku práce, kde je řečeno, že: „*Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace*“. Z dikce ustanovení („*smí*“, „*pouze*“) je patrné, že nepřipouští žádnou další možnost jiného subjektu. Normy kogentní povahy jsou uplatňovány nezávisle na vůli zaměstnance či zaměstnavatele a odchýlení se od těchto norem by mělo za následek neplatnost takového projevu vůle či jinou sankci.¹⁸²

I přes novelu zákoníku práce, jež si kladla za jeden ze svých cílů dostatečně přesně vyjadřovat kogentní povahu norem¹⁸³, je v praxi stále někdy obtížné některé kogentní

¹⁷⁶ Kogentní norma v HENDRYCH, D. a kol.: *Právní slovník*, 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009.

¹⁷⁷ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 12.

¹⁷⁸ Viz bod 1.3.1 *Základní znaky pracovněprávních vztahů* v kapitole 1 této práce, kde autorka hovoří o ochranné funkci pracovního práva.

¹⁷⁹ Srovnej § 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce: „*Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době*”.

¹⁸⁰ Srovnej např. § 90 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb, zákoník práce: „*Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích*”.

¹⁸¹ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 12.

¹⁸² BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 12-13.

¹⁸³ Viz bod 2.6 v kapitole 2 této práce.

normy od těch dispozitivních rozpoznat. Z komentáře zákoníku práce prof. Běliny¹⁸⁴ lze vyvodit, že k poznání kogentní normy nám pomohou 4 různá vodítka. První dvě vodítka spadají pod obecnou zásadu vyjádřenou § 4b, jež říká, že „*práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.*“ Z tohoto obecného principu soukromého práva lze vyvodit, že všechna ustanovení zákoníku práce jsou dispozitivní povahy krom:

- těch, které obsahují jasný zákaz či příkaz určitého chování či prohlašují každé odchýlení od jejího ustanovení za neplatné. Takové normy zpravidla poznáme, že obsahují dikci „výlučně“, „jen“, „není možné“, „nesmí“, „musí“, „je zakázáno“, „je povinen“, „nemůže“, „zařadí“, „jsou“, „pouze“, „nezapočítává“, „započítává“. Dbát pozornosti je třeba ve spojení „může jen“ a „může pouze“, kdy přestože je „může“ indikátorem normy dispozitivní povahy, v tomto spojení nikoliv a jedná se o kogentní normu.
- takových, z jejichž povahy či významu kogentní povaha normy vyplývá (v případě, že není patrná z dikce).¹⁸⁵

Třetím vodítkem bývá výklad právní normy v případě, že z jejího znění či povahy nevyplývá, že se jedná o kogentní normu. V případě pochybností o jakou normu se jedná, je třeba (na základě principu autonomie vůle dominujícím v soukromém právu) dát přednost dispozitivní povaze právní normy.¹⁸⁶

Posledním vodítkem je taxativní výčet kogentních norem v § 363 zákoníku práce nesoucí název *Ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, a ustanovení, od kterých není možné se odchýlit*. Na tento paragraf odkazuje § 4b ve větě druhé, kde je řečeno: „*Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance*“. Novela, jež je od roku 2012 v účinnosti, přinesla do § 363 změnu, jež by měla ulehčit orientaci adresáta v možnosti odchýlení se od kogentních norem. Do konce roku 2011 byl § 363 rozdělen na dva odstavce, kde § 363 odst. 1 umožňoval smluvní odchýlení pouze ve prospěch zaměstnance a § 363 odst. 2 neumožňoval smluvní odchýlení účastníků pracovněprávních vztahů vůbec. V komentáři zákoníku práce prof. Běliny ovšem nalezneme kritiku možnosti odchýlení se od ustanovení § 363 odst. 1 ve prospěch zaměstnance, která zní, že „pokud z povahy těchto ustanovení vyplývá, že jsou kogentní (nikoli relativně kogentní), nelze se od nich vůbec odchýlit, tj. ani ve prospěch zaměstnance“.¹⁸⁷ Prof. Bělina dále uvádí, že u některých ustanovení (např. zkrácení stanovené týdenní pracovní doby) je z jejich ustanovení zřejmé, že jsou pouze relativně kogentní a odchýlení se od nich by bylo možné „i při absenci dikce „odchýlení se ve prospěch zaměstnance“¹⁸⁸. Na druhé straně také komentuje, že mnohá ustanovení vypočtená v § 363 odst. 1 jsou absolutně kogentní a odchýlení není možné ani ve prospěch zaměstnance (např. § 2 odst. 6 zákona č.

¹⁸⁴ Komentář je sice z období před účinností novely zákoníku práce, jež do vyjádření norem kogentní povahy přinesla malé změny, ovšem přesto jsou zde popsány metody k poznání kogentních norem stále přínosné.

¹⁸⁵ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 13-14.

¹⁸⁶ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 13.

¹⁸⁷ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 978.

¹⁸⁸ Tamtéž.

262/2006 Sb., zákoník práce ve znění do 31.12.2011¹⁸⁹). Následně kritizuje i § 363 odst. 2, kde jsou naopak vypočtena ustanovení, od kterých se nelze odchýlit ani ve prospěch zaměstnance. Takový výčet ustanovení je dle Běliny taktéž nadbytečný vzhledem k tomu, že ustanovení zde uvedená jsou „nesporně kogentní i bez jeho výčtu v § 363 odst. 2“¹⁹⁰ (např. § 19 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění do 31.12.2011¹⁹¹). Na základě toho může dle jeho slov vzniknout pochybnost, proč jsou některá absolutně kogentní ustanovení ve výčtu výslovně uvedená a proč některá stejné povahy nikoli. Navíc se zmiňuje, že výčet § 363 odst. 2 obsahuje ustanovení, která jsou svou povahou relativně kogentní a některá dokonce dispozitivní a jako příklad uvádí § 310 upravující konkurenční doložku. V souhrnu tedy prof. Bělina komentuje, že výčet § 363 odst. 1 se jeví dle jeho slov nadbytečným a § 363 odst. 2 označuje za matoucí.¹⁹²

Po novele účinné od 1.1.2012 je ustanovení § 363 jednotné a obsahuje výčet kogentních ustanovení, od kterých je díky ustanovení § 4b možné odchýlit se jen ve prospěch zaměstnance. Takováto změna je dalším krokem k větší flexibilitě v pracovněprávních vztazích, kdy je díky novele umožněno odchylovat se od všech taxativně vyjmenovaných ustanovení ve prospěch zaměstnanců.¹⁹³ Kometář prof. Běliny, který autorka při psaní těchto řádků neměla k dispozici, by byl s ohledem na jeho výše uvedenou kritiku tohoto paragrafu jistě zajímavý.

4 PRUŽNOST V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Flexibilita zákoníku práce a pracovněprávních předpisů je v pracovním právu horkým tématem již řadu let. V předešlém textu je vysvětleno, že prvním významným krokem vedoucím k flexibilitě, tedy pružnosti, pracovního práva byl autorkou zmiňovaný „nový“ zákoník práce přijatý v roce 2006, jež překopal zásadu starého pracovního práva a od roku 2007 se začaly pracovněprávní vztahy řídit zásadou *co není zakázáno, je dovoleno* a řadou dispozitivních právních norem, jež nový zákoník práce přinesl. Od roku 2007 prošel zákoník práce řadou novel, jež mimo jiné měly za hlavní cíl posílit flexibilitu pracovněprávních vztahů.¹⁹⁴ Posledním takovým pokusem byl zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, tedy novela účinná od 1.1.2012.¹⁹⁵ Dle stanoviska Českomoravské konfederace odborových svazů (dále ČMKOS) k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byl jednoznačným cílem zákonodárce posílit flexibilitu pracovněprávních vztahů a tímto směrem směřovala řada navrhovaných změn, jež autorka jmenovala v bodu 2.6 této práce, která pojednává právě o aktuální novele. ČMKOS je toho názoru, že „česká pracovněprávní úprava vykazuje

¹⁸⁹ § 2 odst. 6 zákoníku práce ve znění do 31.12.2011: „Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.“

¹⁹⁰ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 979.

¹⁹¹ § 19 odst. 1 zákoníku práce ve znění do 31.12.2011 „Neplatný je právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.“

¹⁹² BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 978-979.

¹⁹³ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 14.

¹⁹⁴ Viz bod 2.3 a násl. této práce.

¹⁹⁵ Viz bod 2.6 této práce.

v mezinárodním srovnání vysokou míru flexibility (pokud jde o přijímání zaměstnanců do pracovního poměru, úpravu zkušební doby, pracovní poměry na dobu určitou, možnosti změn pracovní smlouvy i o skončení pracovního poměru z důvodů obvyklých v současném evropském pracovním právu)^{196, 197}. Protože taková flexibilita s sebou přináší mnohdy i značná rizika v podobě právní nejistoty, komplikuje předvídatelnost práva či neposkytuje dostatečnou právní ochranu účastníkům pracovněprávních vztahů, podívá se na toto téma autorka v následujícím textu důkladněji.

4.1 Flexibilita vs. právní jistota

Čtením této práce by měl čtenář získat povědomí o funkci dnešního pracovního práva. V první a druhé kapitole této práce se autorka snažila nastínit úlohu pracovního práva a ve třetí se autorka pokusila o výklad a použití dispozitivní právních norem. Poslední čtvrtá kapitola bude zaměřena na spojení dispozitivní a pracovního práva a fungování tohoto spojení v praxi, jež vede k pojmu flexibilita, jeho interakci s právní jistotou a k pojmosloví flexikurita, jež je moderním cílem dnešního pracovního práva nejen v České republice.

4.1.1 Flexibilita

S vědomím výše v práci uvedeného vývoje pracovního práva a funkci dispozitivních právních norem v pracovním právu se opět vrátíme na začátek práce, kde autorka hovořila o funkci pracovního práva. Bylo zde jinými slovy řečeno, že „smyslem dnešního pracovního práva je umožnit na straně jedné realizaci činnosti zaměstnavatele prostřednictvím výkonu práce zaměstnance a na straně druhé garantovat zaměstnanci odpovídající pracovní podmínky při tomto výkonu“¹⁹⁸. Takový vztah vyžaduje určitý právní prostor, v němž bude možno realizovat vůli smluvních stran pracovního poměru. Tento smluvní prostor představuje *autonomie vůle* stran a *smluvní volnost*, které autorka představila v části 3 této práce. Zde ovšem tyto dva pojmy získávají jiný rozměr. Jejich spojením vznikne další termín, a to *flexibilita*. Český pojem flexibilita pochází v tomto smyslu z anglického *flexibility*, jež je označením pro pružnost, volnost. V soukromém právu je pojem používán pro označení právního prostoru, v němž je realizována vůle smluvních stran. Tento prostor si lze představit jako neupravený či volný pro smluvní ujednání stran právního vztahu, který pouze obsahuje subsidiární-podpůrné pravidlo, jež se použije pro případ, kdy si strany smluvně žádnou odchylku od zákona neujednají. Jinak řečeno toto znamená, že „flexibilita jako možnost stran chovat se určitým způsobem ve vzájemné shodě tak při realizaci soukromoprávních zásad“¹⁹⁹ většinou nebývá normativně nikterak upravena. K jejímu naplnění dostačuje pouhá absence omezení ze strany zákonné ochrany. Na druhé straně právní norma vytváří v některých

¹⁹⁶ Srovnej *Stanovisko Českomoravské konfederace odborových svazů k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony* (online). Dostupné z WWW ČMKOS: <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_3106.pdf> [citováno dne 7. 11. 2011].

¹⁹⁷ Tamtéž.

¹⁹⁸ HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 23.

¹⁹⁹ *Soukromoprávní zásady* viz kapitola 3 této práce.

případech právní rámec pro jejich působení.”²⁰⁰ Doc. Hůrkou zmiňovaný právní rámec má podobu dispozitivních právních norem, o nichž autorka hovořila v předešlé kapitole. Jen pro zopakování jsou tedy dispozitivní normy takové normy, jež umožňují účastníkům právního vztahu upravit si své vztahy odlišně od zákona. Takové normy poznáme prezencí spojení jako „mohou“, „dohodnou se“, „sjednají si“, „mají právo“, „je oprávněn“ a pod.²⁰¹ V praxi bychom tedy flexibilitu zákoníku práce hledali jednak v § 4b, který uvozuje dispozitivní charakter celého zákoníku práce, řadí ho tímto do oblasti práva soukromého, a tudíž i umožňuje smluvní volnost účastníku pracovněprávních vztahů, a to v rámci omezujících podmínek, o nichž autorka hovořila v kapitole 3, a pak bychom flexibilitu hledali v konkrétních ustanoveních zákoníku práce, které autorka představí níže v podobě různého dělení flexibility.²⁰²

Doc. Hůrka jak ve své knize, tak na mezinárodní vědecké konferenci Pracovní právo 2010 člení flexibilitu na několik částí.

V knize nalezneme následující typy flexibility:

- **vnější numerická flexibilita** (představovaná možností přijímání a propouštění zaměstnanců),
- **vnitřní numerická flexibilita** (jež znamená schopnost a rychlost zaměstnavatele a zaměstnance realizovat pracovní poměr dle svých představ, např. pracovní doba, doba odpočinku),
- **funkční flexibilita** (je schopnost účastníků pracovněprávního vztahu adaptovat se na potřeby jejich vzájemného vztahu, kam je řazeno zaškolení či zvyšování a prohlubování kvalifikace),
- **flexibilita nákladů** (kam patří vnější náklady na konání práce jako daňové zatížení, sociální odvody a pod.),
- **mzdová flexibilita** (která představuje vnitřní odraz nákladů v podobě např. odměňování zaměstnanců apod.),
- **flexibilita profesní struktury.**²⁰³

Ve sborníku příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 nalezneme doc. Hůrkou další členění flexibility zobrazené v následující tabulce.²⁰⁴

²⁰⁰ HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 29.

²⁰¹ HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 23-29.

²⁰² HORECKÝ, J.: *Flexibilita v českém zákoníku práce. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Horecky.html>> [citováno dne 5.10.2011].

²⁰³ HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 27-28.

²⁰⁴ HŮRKA, P.: *Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu České republiky. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:
<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Hurka.html>> [citováno dne 5.10.2011].

Tab. 1 Členění flexibility

ČLENĚNÍ FLEXIBILITY	
flexibilita zaměstnání	flexibilita výkonu práce
<ul style="list-style-type: none"> • výkon mimo PPV • dohody o pracích konaných mimo PP • pracovní poměr na dobu určitou • zkušební doba • agenturní zaměstnávání • dočasné přidělení 	<ul style="list-style-type: none"> • kratší pracovní doba • nerovnoměrné rozvržení pracovní doby • práce přesčas • pružná pracovní doba • konto pracovní doby • homeworking • práce na zavalanou • job sharing (sdílení pracovního místa)

Doc. Hůrka člení flexibilitu na dvě části, a to dle formy a obsahu pracovněprávního vztahu. **Flexibilita zaměstnání** stojí na takovém právním vztahu, jež naplňuje představy flexibility. **Flexibilita výkonu práce** je představována objektem výkonu práce v klasickém pracovním poměru, který je realizován volným, pružným způsobem, jež zohlední jeho individuální potřeby. Pro lepší pochopení, v čem je spatřována flexibilita výše vyjmenovaných bodů, se podíváme na tyto prvky zakotvené v zákoníku práce jednotlivě.²⁰⁵

Výkon mimo pracovní poměr je doc. Hůrkou viděna jako nejvíce flexibilní forma zaměstnávání. Předmětem daného vztahu není výkon závislé práce dle zákoníku práce (tedy nenaplňuje znaky závislé práce definované v § 2 a § 3 zákoníku práce), a tudíž oprostí smluvní strany od všech práv a povinností, jež by jim jinak vyplývaly z pracovněprávního poměru. Takovým vztahem je pak např. vztah občanskoprávní či obchodněprávní.²⁰⁶

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou vítanou realizací flexibility v případě, kdy není pro zaměstnavatele účelné přijímat na plnění úkolů zaměstnance v pracovním poměru, a naopak pro zaměstnance jsou takové dohody vítané v případě, že chtějí vykonávat práci menšího rozsahu.²⁰⁷

Pracovní poměr na dobu určitou je upřednostňován převážně u zaměstnavatelů, kteří chtějí předejít dlouhodobému a obtížnému rozvázání pracovního

²⁰⁵ HŮRKA, P.: Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu České republiky. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Hurka.html>> [citováno dne 5.10.2011].

²⁰⁶ Tamtéž.

²⁰⁷ Tamtéž.

poměru, který by mohl nastat v případě potřeby rozvázat pracovní poměr s nepohodlným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou nepředpokládá po uplynutí sjednané doby jakoukoli potřebu rozvázání pracovního poměru. Strana zaměstnance je ovšem v takovém pracovním poměru značně oslabena, protože nemá garanci jistoty dalšího trvání pracovního poměru. O ochraně zaměstnance a jeho právních jistotách však až v textu dále.²⁰⁸

Zkušební doba je jednou z velmi pozitivních forem flexibility. Ze znění § 35 zákoníku práce²⁰⁹ (použitím spojení „je-li sjednána“) vyplývá, že zaměstnavatel nemá povinnost sjednat zkušební dobu. Zákon mu takovou možnost pouze nabízí, a to platí i pro jeho délku, která je stanovena horní hranicí, kterou zaměstnavatel při určení její výše nesmí překročit.²¹⁰ Zkušební doba dává takto jak zaměstnavateli tak zaměstnanci šanci si pracovní poměr ve stanovené lhůtě vyzkoušet a v případě nespokojenosti do druhého dne pracovní poměr rozvázat okamžitým zrušením.²¹¹

Dočasné přidělení zaměstnance či tzv. outsourcing je z pohledu de lege ferenda vhodným řešením pro situace, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat vhodnou práci či v případě, že by kvalifikaci určitého zaměstnance efektivně využil jiný zaměstnavatel. Současná právní úprava umožňuje dočasné přidělení jen prostřednictvím agentur práce, což z pohledu zaměstnavatelů flexibilitu brzdí.²¹²

Délka pracovní doby je dalším prvkem, v němž se odráží moderní flexibilita pracovněprávních vztahů. Zákoník práce nechává volný prostor pro sjednání délky pracovní doby a prostřednictvím relativně kogentní normy pouze stanoví maximální délku týdenní pracovní doby. Rozsah pracovního úvazku zaměstnance a rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem je tedy v rámci mezí maximální délky ponechána na jejich vůli.²¹³

Rozvržení pracovní doby v rámci pracovního týdne je taktéž ponechána na vůli zaměstnavatele, jenž je dle zákoníku práce k tomu oprávněn dle svých potřeb. Při určování délky směn a jejich rozvržení za určité období je zaměstnavatel opět limitován zákonem určující maximální možnou délku a počet směn.²¹⁴

²⁰⁸ HŮRKA, P.: Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu České republiky. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Hurka.html>> [citováno dne 5.10.2011].

²⁰⁹ § 35 odst. 1 zákoníku práce: „Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než

a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36)

b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36) u vedoucího zaměstnance.”

²¹⁰ Klasický příklad relativní kogentní normy poznatelnou z určení maximální hranice povinnosti, o níž autorka hovořila v kapitole 3.

²¹¹ HORECKÝ, J.: Flexibilita v českém zákoníku práce. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Horecky.html>> [citováno dne 5.10.2011].

²¹² HORECKÝ, J.: Flexibilita v českém zákoníku práce. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Horecky.html>> [citováno dne 5.10.2011].

²¹³ HŮRKA, P.: Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu České republiky. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Hurka.html>> [citováno dne 5.10.2011].

²¹⁴ Tamtéž.

Práce přesčas je práce, jež zaměstnanec koná nad rámec stanovené týdenní pracovní doby či mimo rozvrh pracovních směn. Z pohledu flexibility je takto zaměstnavateli dána možnost překročit limit stanovené pracovní doby v případě nutnosti. Takové jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele je pak vykompenzováno vyšší odměnou či pracovním volnem pro daného zaměstnance. Na druhé straně je tak ale přesto ohrožena jistota zaměstnance na dobu odpočinku.²¹⁵

Pružná pracovní doba a konto pracovní doby jsou instituty flexibilního pracovního poměru, jež umožňují pružně reagovat na osobní překážky na straně zaměstnance (u pružné pracovní doby) či na aktuální stav práce (u konta pracovní doby). Pružná pracovní doba tak dává zaměstnanci možnost určit si začátek a konec pracovní směny dle svých potřeb a konto pracovní doby naopak umožňuje zaměstnavateli odložit dobu výkonu práce zaměstnancem na příhodnější dobu. Oba tyto instituty sebou ovšem také nesou značnou míru nejistoty pro stranu, která pracovní dobu nestanovuje.²¹⁶

Homeworking, teleworking je dle slov doc. Hůrky „nesporným přínosem sladění výkonu práce a osobních aktivit zaměstnance“²¹⁷. Pro zaměstnavatele je zaměstnanec pracující z domova vítanou možností jak snížit své náklady na pracovní prostor pro takového zaměstnance. Na druhou stranu to ovšem přináší i svá rizika v podobě snížené možnosti řízení práce zaměstnance a jeho nižší právní ochranu v případě sporu se zaměstnavatelem. Homeworking či homeoffice je v dnešní době stále častěji oblíbenou metodou výkonu práce, jež by si de lege ferenda zasloužila více pozornosti a vhodné právní ošetření vymezující jasná pravidla pro jeho výkon.²¹⁸

Práce na zavolanou je vítanou možností pro zaměstnavatele přidělovat výkon práce dle svých provozních potřeb bez omezení pevného rozvržení směny či týdenní pracovní doby. Pro zaměstnance ovšem výkon takové práce přináší značnou nejistotu, a to jak z pohledu doby výkonu práce, tak výdělku.²¹⁹

Sdílení pracovního místa (job sharing) je takový režim, kdy více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo. Zaměstnanci tak mají možnost si sami vzájemně určit, který z nich bude ve stanovenou dobu na pracovišti, a v rámci vzájemného zástupu tak plní úkoly návazně. Výkon práce tímto způsobem tak přináší zaměstnavateli větší jistotu, že pracovní místo bude vždy obsazeno zaměstnancem v zástupu v případě osobních překážek jiného zaměstnance a zaměstnancům dává naopak možnost určit si libovolně dobu výkonu práce. I přes tyto výhody přináší sebou režim sdíleného pracovního místa rizika v podobě oslabení individuálního rozhodování zaměstnance a jeho odpovědnosti.²²⁰

Jak vidno, přestože flexibilita zákoníku práce, která se odráží ve větší pružnosti pracovněprávních vztahů, sebou přináší spoustu nových možností, jak regulovat pracovní poměr dle potřeb svých účastníků, přináší sebou i nová rizika v podobě nejistot té či oné strany a v nedostatečné právní ochraně, jež by těmto rizikům

²¹⁵ HŮRKA, P.: Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu České republiky. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Hurka.html>> [citováno dne 5.10.2011].

²¹⁶ Tamtéž.

²¹⁷ Tamtéž.

²¹⁸ Tamtéž.

²¹⁹ Tamtéž.

²²⁰ Tamtéž.

předcházela, či je v návaznosti řešila. Na tyto právní jistoty a ochranu stran pracovního poměru se autorka zaměří v následujícím textu.

4.1.2 Právní jistota a předvídatelnost důsledků v pracovněprávních vztazích

„Právní jistota

je výsledkem dodržování zákonů a dalších pramenů práva, uplatňování legality v procesu tvorby práva, aplikace práva a realizace práva. Spočívá zejména ve vytvoření podmínek, aby nikdo nebyl bez zákonného důvodu omezen ve svých subjektivních právech a zároveň aby byl zákonnou cestou postižen každý, kdo porušuje právní povinnosti. Právní jistota úzce souvisí rovněž s požadavkem stability práva. Je jedním z atributů právního státu.²²¹

V úvodu této kapitoly hovořila autorka o stanovisku ČMKOS k návrhu novely zákoníku práce a mimo jiné zmínila, že ČMKOS zastává názor, že české pracovní právo z pohledu mezinárodního měřítko vykazuje vysokou míru flexibility, tedy pružnosti v pracovněprávních vztazích. ČMKOS ovšem ve svém stanovisku doplňuje tento výrok o značné pochyby, co se týče úpravy ochrany a jistot zaměstnanců.²²² S tímto názorem by se jistě ztotožnil i Mgr. Horecký²²³, jehož představu o právních jistotách účastníků pracovněprávních vztahů představí autorka v následujícím textu.

V návaznosti na výše uvedené je třeba zamyslet se nad tím, čeho se ČMKOS při implementaci flexibility do zákoníku práce obává. Flexibilita, jakožto volnost či pružnost při sjednávání pracovněprávních vztahů, nesmí opomíjet fakt, o kterém autorka hovořila v kapitole 1, že jednou z funkcí pracovního práva je ochrana práv zaměstnanců a zajištění jejich rovného postavení se zaměstnavatelem, a v neposlední řadě též ochrana práv dalších osob, jež např. přišly o zaměstnání. Zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a aktivní politika zaměstnanosti musí poskytovat takové nástroje, jež by ochranu těmto osobám zajistily.²²⁴

Jak si tedy takovou právní ochranu v praxi můžeme představit? V první řadě základní ochrana práv zaměstnanců spočívá v kogentní úpravě zákoníku práce. Dnešní zákoník práce má sice dispozitivní charakter, ovšem ne neomezený. Zákoník práce obsahuje řadu kogentních ustanovení, jež chrání práva zaměstnanců a od nichž se nelze odchýlit, a pokud ano, tak jen ve prospěch zaměstnance (viz bod 3.3.2). Kogentní charakter některých ustanovení nalezneme v § 4b zákoníku práce, jež sice uvozuje dispozitivní charakter zákoníku práce, ovšem též vymezuje hranice takové dispozitivnosti. Tímto ustanovením se autorka do hloubky zabývala v kapitole 3, proto

²²¹ Právní jistota v HENDRYCH, D. a kol.: *Právní slovník*, 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009.

²²² Srovnej *Stanovisko Českomoravské konfederace odborových svazů k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony* (online). Dostupné na WWW ČMKOS: <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_3106.pdf> [citováno dne 7. 11. 2011].

²²³ Mgr. Jan Horecký, interní doktorand na katedře pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty MU.

²²⁴ HORECKÝ, J.: Flexibilita v českém zákoníku práce. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Horecky.html>> [citováno dne 5.10.2011].

jeho znění v této kapitole již netřeba opakovat. Další kogentní ustanovení sloužící k ochraně zaměstnanců jsou obsažena v taxativním výčtu § 363 zákoníku práce. Neméně důležité legislativní vyjádření ochranných opatření pro zaměstnance jsou normy obsahující zákazy („nesmí se“, „není dovoleno“, „je zakázáno“) či umožňující jediný způsob dovoleného chování („jen“, „pouze“, „výlučně“) a nebo obsahující minimální a maximální hranice možného chování („nejméně“, „nejvýše“). Narozdíl od flexibility je tedy důležité vědět, že ochrana určitých práv musí být jasně vyjádřena a projevena, jinak se jí nelze dovolat.²²⁵

Doc. Hůrka ve své knize o ochraně zaměstnanosti a flexibilitě zaměstnávání vymezuje ochranu (jistotu) zaměstnance „jako poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření na trhu práce“²²⁶ a rozděluje ochranu pracovního trhu do několika forem:

- **reprezentační ochranu** (představující právo se kolektivně sdružovat za účelem ochrany svých práv ze zaměstnání a být zastoupen odborovou organizací při hájení práv zaměstnanců),
- **ochranu příjmu** (jež zaměstnanci náleží z konkrétního pracovního vztahu s garancí minimální výše, řádné a včasné výplaty a pod.),
- **ochranu pracovního místa** (reprezentována taxativním výčtem důvodů skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele),
- **ochranu zaměstnanosti** (promítnutá především do zákona o zaměstnanosti a představující zajišťování práva na práci, péče státu při hledání nového zaměstnání, možnosti rekvalifikace a pod.),
- **ochranu reprodukce znalostí a dovedností** (ochrana promítnutá do úrovně vzdělání, jež souvisí se vzdělávacím systémem daného státu)
- **ochranu bezpečnosti a zdraví při práci** (řešena především na poli Směrnic EU, zvláštními právními předpisy a zákoníkem práce v ustanovení o BOZP).²²⁷

Jak tedy vypadá ochrana práv zaměstnanců a jejich právní jistota (tzv. securita²²⁸) dnes? Mnoho autorů právních textů zabývajících se pojmem flexikurita, se kterými autorka pracuje, se shoduje, že nikterak valně. Dle Mgr. Horeckého se česká pracovníprávní úprava řadí v evropském kontextu k těm, které jsou sice maximálně flexibilní, ovšem poskytují minimální ochranu (securitu) zaměstnancům. Svě tvrzení podložil následujícím grafem, jež dle jeho slov zobrazuje „vztah flexibility (neohraničená realizace smluvní svobody, resp. uplatnění silnějšího postavení strany nabízející pracovní místo) a tzv. security, jako vlastnosti norem pracovního práva, které zaměstnanci ve vztahu k flexibilitě mají zajišťovat určitou kvalitu ochranných prostředků, kdy Česká republika patří k těm státům, v nichž flexibilita značně převyšuje securitu.“²²⁹

²²⁵ HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 28-29.

²²⁶ Tamtéž, s. 25.

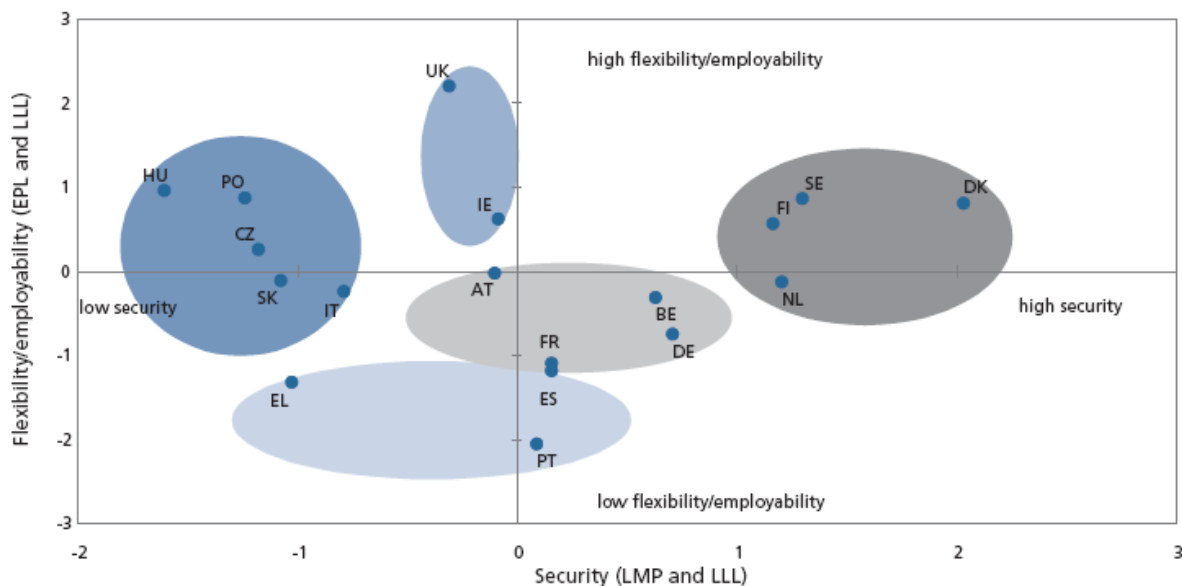
²²⁷ HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 25-26.

²²⁸ Slovo pochází z anglického slova *security*, čs. jistota – srovnej HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 23.

²²⁹ HORECKÝ, J.: Flexibilita v českém zákoníku práce. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Horecky.html>> [citováno dne 5.10.2011].

Obr. 1 National flexicurity patterns and country clusters (principal component analysis) 2006



National flexicurity patterns and country clusters

Note: EPL = Employment protection legislation;

LLL = Lifelong learning; and

LMP = Labour market policies.²³⁰

Z grafu a předcházejícího textu je tedy patrné, že snaha nového zákoníku práce účinného od roku 2007 sice přinesla do českého pracovního práva flexibilitu v pracovněprávních vztazích a díky jeho novelám se funkce flexibility stále zvyšuje, ovšem upadajícím kogentním charakterem zákoníku práce se snižuje ochrana práv zaměstnanců. O této interakci mezi flexibilitou a securitou se autorka bude zabývat v následujícím bodu s názvem *Flexikurita*.

4.1.3 Flexikurita

Čtením předcházejícího textu by se dalo lehce odvodit, z čeho pojem *flexikurita* pochází a co by mohl představovat. *Flexikurita* ovšem není pojmem právním, ale ekonomickým. Nedohledáme ho ani v zákoníku práce, ani v žádném jiném právním předpise pracovního práva.²³¹ Používání pojmu *flexikurita* pochází z anglického

²³⁰ Graf byl zpracován Evropskou komisí v roce 2006. Graf tedy sice vychází ze starého zákoníku práce, ovšem ani tak se po novele zákoníku práce k dnešnímu dni pozice ČR nelepší.

²³¹ ŠNĚDAR, L.: Flexikurita a ochrana práv zaměstnanců. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Snedar.html>> [citováno dne 6.10.2011].

flexicurity a poprvé byl použit profesorem Jurjenenem Adriaansensem „v souvislosti s modelem trhu práce v Dánsku a v Nizozemí, jako přesun od poskytování ochrany pracovního vztahu k ochraně zaměstnanosti obecně, spolu se současně poskytovanou ochranou v nezaměstnanosti. Od této doby je pojem používán pro model trhu práce, který kombinuje prvky pružnosti pracovního trhu a ochrany zaměstnance, resp. fyzické osoby, která práci ztratila.”²³² Výrok doc. Hůrky by se tedy dal názorně s odkazem na předcházející body zobrazit přibližně následovně:

Flexibility (flexibilita/pružnost) = smluvní volnost + autonomie vůle

Security (sec(k)urita/jistota) = garance ochrany + jistoty slabší straně

Flexibility + Security = Flexicurity (angl.) = Flexikurita (čs.) = Flexijistota (čs.)²³³

Jak se tedy uplatňuje *flexikurita*²³⁴ v praxi? V návaznosti na předchozí body je třeba zopakovat, kde *flexikuritu* v našem zákoníku práce dohledat, přestože její pojem zákoník práce nezná a nepoužívá. *Flexikuritu* lze logickým úsudkem ze zákoníku práce odvodit. V textu výše bylo řečeno, že *flexibilita* je v zákoníku práce představována jednak § 4b zákoníku práce, který uvozuje *autonomii vůle a smluvní volnost* v pracovněprávních vztazích, a následně v pojmosloví, jež některá ustanovení formou dovolení, možností a pod. obsahují.²³⁵ Garantované jistoty odvodíme též ze znění § 4b, který konjunktivním „jestliže“ užití dispozitivitu ohraničuje, z taxativního vyjádření kogentních norem v § 363 zákoníku práce a konkrétních zákazů, příkazů, minimálních a maximálních hranic pro smluvní ujednání apod. v celém textu zákona²³⁶.

Názorně by se tedy s odkazem na příslušné normy dala *flexikurita* obsažená v zákoníku práce rozdělit na dvě části:

Flexibilita = smluvní prostor pro vlastní úpravu → zajišťován prostřednictvím dispozitivních právních norem.

Securita = zajištění ochrany zaměstnanců → zajišťován prostřednictvím kogentních právních norem.²³⁷

²³² HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 23-24.

²³³ Tamtéž

²³⁴ Autorka bude pojmy **flexikurita** a **flexijistota**, **securita** a **jistota/ochrana**, **flexibilita** a **pružnost/volnost** používat v textu jako synonyma a jejich odlišná užití v této práci nemají žádný další význam.

²³⁵ Srovnej bod 4.1.1 této práce.

²³⁶ Srovnej bod 4.1.2 této práce.

²³⁷ ŠNĚDAR, L.: Flexikurita a ochrana práv zaměstnanců. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Snedar.html>> [citováno dne 6.10.2011].

Studováním zákoníku práce tedy nalezneme v různých pasážích indirektně vyjádřenou jak *flexibilitu*, tak *securitu*. Otázkou však zůstává, zda je naplněná funkce *flexikurity* obecně a zda je tudíž menší vázanost zákoníkem práce provázena zvyšující se ochranou zaměstnanců. Principem *flexikurity* v praxi má být harmonické prostředí mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem za součinnosti moderní regulace pracovního trhu s dostatečnou ochranou zaměstnance a ochranou v nezaměstnanosti. Mgr. Horecký popisuje *flexikuritu* jako „*integrovanou strategii pro posílení flexibility a jistoty na trhu práce*“²³⁸. Vysvětluje, že moderní *flexikurita* stojí na 4 pilířích:

- 1) *flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání,*
- 2) *komplexní řešení strategie celoživotního vzdělání,*
- 3) *účinná aktivní politika na trhu práce.*
- 4) *modernizace systému sociálního zabezpečení.*²³⁹

Funkce *flexikurity* je právní teorii dnešní doby pravděpodobně již jasná. Na základě grafu Mgr. Horeckého uvedeného v předchozím textu v bodu 4.1.2 je však vidno, že je *flexikurita* v České republice buďto nesnadno proveditelná, či vzhledem k naší politické situaci a trendu zvyšující se flexibility v pracovněprávních vztazích v nedohlednu. Cílem *flexikurity* totiž není pouze pružnost smluvního ujednání, ale též efektivita ochrany základních atributů lidské osobnosti, kterými je dle slov JUDr. Šnédara, Ph.D. „gramotnost, výchova a společenská kultivovanost. Pokud se zaměstnanec nebude při výkonu závislé práce cítit takto „bezpečně“, nebude *flexikurita* naplněna.“²⁴⁰

4.2 Výhody a nevýhody pružnosti pro zaměstnance a zaměstnavatele před a po novele zákoníku práce

V této poslední části kapitoly se autorka zamyslí s pomocí autorů, se kterými pracuje, nad výhodami a nevýhodami pružnosti (*flexibility*) pracovněprávních vztahů v návaznosti na *flexikuritu* a jejich přínosy pro účastníky pracovněprávních vztahů, tedy zaměstnance, zaměstnavatele, popř. odborové organizace, a to v napojení na čerstvou novelu zákoníku práce od 1.1.2012.

Když se podíváme na celý předchozí text této práce a zaměříme se hlavně na části, kde autorka hovoří o dispozitivních a kogentních právních normách, o *autonomii vůle*, *smluvní volnosti* a *flexibilitě*, tak si můžeme povšimnout, že někteří autoři, které zde autorka představila, fandí rostoucí dispozitivitě právních norem více, jiní méně, ČMKOS prakticky vůbec.

²³⁸ HORECKÝ, J.: Flexibilita v českém zákoníku práce. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Horecky.html>> [citováno dne 5.10.2011].

²³⁹ Tamtéž.

²⁴⁰ ŠNĚDAR, L.: Flexikurita a ochrana práv zaměstnanců. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Snedar.html>> [citováno dne 6.10.2011].

Například JUDr. Jakubka je dle názoru autorky velkým zastáncem *flexibility* a obhájcem strany zaměstnavatelů, kterým zákoník práce předepisuje, na rozdíl od zaměstnanců, mnoho povinností, a strana zaměstnanců je značně zvýhodňována, protože je zákoníkem práce chráněna.²⁴¹

Mgr. Horecký je naopak toho názoru, že přestože je jistě *flexibilita* značným přínosem do pracovněprávních vztahů, nepřináší sebou dostatečnou ochranu práv zaměstnanců a póly *flexikurity* jsou tudíž značně nevyvážené, což dokazuje i na svém grafu viz bod 4.1.2. Na tomto závěru by se s ním jistě shodl i JUDr. Šnědar, jenž taktéž není odpůrcem *flexikurity*, ovšem dodává, že v případě nevyvážené ochrany a právní jistoty zaměstnanců s *flexibilitou* v pracovněprávních vztazích nemůže *flexikurita* správně fungovat.²⁴²

Doc. Hůrka má k *flexibilitě* a funkci *flexikurity* velmi zdravý přístup, jež popisuje následovně: „Při promítnutí flexibility je mnohdy nejednoznačné, v čí prospěch má být postavena. Zda je flexibilní úprava taková, která jedné straně (např. zaměstnavateli) umožní na základě jednostranné projevené vůle se chovat určitým způsobem, a to i v případě, že tím zakládá, mění nebo ruší práva druhých. Nebo, na druhé straně, zda je flexibilita brána jako pružnost obou smluvních stran upravit si shodně své vztahy odchýlně od zákona. [...] Oproti tomu ochrana má pozici jednodušší, jejím cílem je poskytovat ochranu slabší straně, tedy zaměstnanci.“²⁴³ V návaznosti na toto a z bodu 4.1.1, kde bylo o *flexibilitě* pojednáváno především z pohledu doc. Hůrky, autorka soudí, že doc. Hůrka *flexibilitu* podporuje a předpokládá dostatečnou ochranou strany zaměstnance prostřednictvím relativních kogentních norem, jež ukazuje na svých příkladech v bodu 4.1.1.

Velmi podobný názor má i JUDr. Stránský, jehož názor autorka prezentovala v bodu 3.2 v rámci zásad soukromého práva. JUDr. Stránský obhajuje *smluvní svobodu* a *autonomii vůle*. Pracovní právo se dle jeho názoru musí vždy přizpůsobit ekonomickým a sociálním podmínkám a *smluvní svoboda*, jakožto jeden z hlavních znaků soukromého práva musí být pracovním právem umožněna. Je však třeba nadále dbát na hlavní funkci pracovního práva, jež je ochrana slabší strany. Tato ochrana musí být zajištěna kogentními normami a vyvažovat tak faktickou nerovnost, jež zaměstnavatel a zaměstnanec z ekonomického hlediska mezi sebou mají. Závěrem JUDr. Stránský dodává, že pružnost v pracovněprávních vztazích má své místo, úpravu pracovního práva je třeba zjednodušit a přizpůsobit se tak zmodernizovanému trhu práce, ovšem i *smluvní svoboda* má své meze a ustanovení kogentní povahy chránící minimální standardy zaměstnanců nemohou být zrušena. Je třeba pouze odstranit ta, jež

²⁴¹ Srovnej bod 3.3.1 této práce, kde autorka parafrázovala názor JUDr. Jakubky na základní zásady pracovněprávních vztahů v novém zákoníku práce, viz. JAKUBKA, J.: První zkušenosti s používáním nového zákoníku práce. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2007, č. 3, s. 15-17.

²⁴² Srovnej parafrázi k názoru JUDr. Šnědara v bodu 4.1.3 viz ŠNĚDAR, L.: Flexikurita a ochrana práv zaměstnanců. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Snedar.html>> [citováno dne 6.10.2011].

²⁴³ HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 29.

zaměstnance chrání zbytečně příliš a škodí jim v případě, kdy chtějí projevit vlastní vůli.²⁴⁴

S JUDr. Stránským se ztotožňuje i Mgr. Fialová, která taktéž obhájí ochrannou funkci pracovního práva, která má přednostně vyvažovat faktickou nerovnost zaměstnance a zaměstnavatele a poskytovat prostřednictvím kogentních norem ochranu zaměstnancům (viz bod 3.2.1 této práce). Tato jí nazvaná „obecná minima“ mají chránit zaměstnance před výkonem nucené práce či nedostatečně placenou prací, ke které by mohlo díky obcházení zákona zaměstnavateli docházet, kdyby zákoník práce neobsahoval patřičný obsah kogentních opatření. Na druhou stranu však zdůrazňuje, že „si trh práce uvolnění pravidel zaslouží a není možné, aby zákonná ochrana práv zaměstnanců byla nad vůli stran“²⁴⁵. Mgr. Fialová se mimo jiné vyjádřila k připravované novele zákoníku práce, jež je od 1.1.2012 již v účinnosti, a vyjadřuje své rozpačité pocity ohledně *flexibility* v pracovněprávních vztazích. Mgr. Fialová je toho názoru, že *autonomie vůle* stran pracovního poměru v současné době „[...] je trochu fikce, avšak blýská se na lepší časy“²⁴⁶. Pracovní právo sice potřebuje popustit uzdu striktním pravidlům, ovšem s patřičným ohledem na vůli obou stran pracovního poměru.²⁴⁷

Nyní je třeba zhodnotit, zda rozpačité pocity Mgr. Fialové ohledně novely zákoníku práce mají k dnešnímu dni své opodstatnění. Jako podklad pro své tvrzení použije autorka vyjádření JUDr. Samka, jenž je dle názoru autorky k novele zákoníku práce a větší *flexibilitě* pracovněprávních vztahů dosti skeptický a obhájí obavy ČMKOS z novely zákoníku práce, o kterých se autorka zmiňovala v úvodu této kapitoly. JUDr. Samek a ČMKOS²⁴⁸ popisují, jaké následky může mít dispozitivní charakter zákoníku práce pro jeho adresáty v praxi.

JUDr. Samek ve svém příspěvku z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 v souhrnu říká, že „rigidita českého pracovního práva a zákoníku práce je [...] podle mezinárodního srovnání pouhým mýtem“²⁴⁹ a dodává, že trendem dnešního pracovního práva je snižování ochrany slabší strany, tj. zaměstnance. Své tvrzení podkládá tím, že jak vidno z praxe, pozice zaměstnavatelů jsou čím dál tím víc díky globalizaci posilovány, a to na úkor zaměstnanců a odborů. Vznik silných nadnárodních společností a jejich ekonomické zájmy na co největším zisku a snižováním nákladů vede takové společnosti k potřebě získání co největšího prostoru pro své podnikání stojící na co nejvýhodnějších podmínkách, které jsou dle jeho slov založeny na „minimální ceně práce [...], nízkých daních a pojistném odvádění do solidárních

²⁴⁴ STRÁNSKÝ, J.: Smluvní svoboda v individuálních pracovněprávních vztazích a její základní limity. *Cofola 2009. The Conference Proceedings, 1. edition*. Brno: Masarykova Univerzita, 2009 (online). Dostupné na WWW:

<http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Jaroslav%20Stransky%20_922_.pdf> [citováno dne 11.10. 2011].

²⁴⁵ FIALOVÁ, J.: Autonomie vůle stran pracovního poměru – Fikce nebo realita. *Cofola 2009. The Conference Proceedings, 1. edition*. Brno: Masarykova Univerzita, 2009 (online). Dostupné na WWW: <http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Jindriska%20Fialova%20_875_.pdf> [citováno dne 11.10. 2011].

²⁴⁶ Tamtéž.

²⁴⁷ Tamtéž.

²⁴⁸ SAMEK, V.: Odborový pohled na flexibilní formy práce. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Samek.html>> [citováno dne 5.10.2011].

²⁴⁹ Tamtéž.

sociálních systémů a pokud možno i co nejjednodušší úpravě pracovněprávních vztahů (zřetelně je snaha nahradit pracovní právo plně nebo alespoň částečně občanským právem a tedy i vztahy pracovněprávní vztahy obchodními)²⁵⁰.

Přestože si autorka na celou problematiku utvoří svůj vlastní názor až v závěrečné části této kapitoly, je zde nezbytné podotknout, že se autorka o výše nastíněném vývoji pracovního práva a jeho směřování k *flexibilitě* zmiňovala prakticky v průběhu celé práce. Vývoj zákoníku práce, jeho dispozitivní charakter a silné volání po *flexibilitě* pracovněprávních vztahů může prakticky vést k fatalním následkům, které zde jmenuje JUDr. Samek. Dle jeho slov se takováto globalizace a modernizace pracovněprávních vztahů „děje na úkor sociální politiky státu a systému sociální ochrany a oslabení pozice zaměstnanců při vyjednávání se zaměstnavateli o pracovní smlouvě [...]“²⁵¹. Vzhledem k tomu, že JUDr. Samek popisuje stávající problematiku rostoucí *flexibility* naprosto výstižně, nezbyvá autorce, než ho nadále citovat ve výroku, že „pod vlivem liberální ekonomické koncepce založené na volném působení tržních sil bez minimálního zásahu státu a s okrajovým významem právní ochrany zaměstnanci ztrácejí postupně stále více prvků standardní pracovněprávní ochrany existujících v zemích tzv. „staré patnáctky“ a je jim vnucována „potřeba“ větší flexibility jak při vzniku a skončení pracovního poměru, tak v oblasti pracovní doby a pod.“²⁵².

Poněkud ostrá kritika *flexibility* a politiky státu, zdá se. Ovšem když se podíváme na kritiku ČMKOS k připravované novele zákoníku práce, účinné od 1.1.2012, není možné s JUDr. Samkem v mnohých bodech nesouhlasit.

Vzpomeňme si a uvědomme si, jaký vzhled má dnešní zákoník práce po přijetí současné novely. Kogence některých ustanovení byla omezena, dispozitivní charakter zákoníku práce vzrostl, subsidiarita občanského zákoníku byla prosazena, princip delegace na občanský zákoník zrušen a *flexibilita* v pracovněprávních vztazích je jedním z nejdůležitějších cílů naší vlády. ČMKOS²⁵³ představuje další konkrétní negativa, jež přinesla současná novela zákoníku práce: „krácení výpovědní lhůty, krácení odstupného, řetězení pracovních smluv na dobu určitou, snižování sociálních dávek [...], pružnější konta pracovní doby a řada dalších opatření [...], to jsou „dárky“, které přináší nová vládní koalice českým zaměstnancům. [...] Stát dává občanům jasný signál, že preferuje, aby nevstupovali do standardního pracovního poměru, ale pracovali jako samostatní podnikatelé, či na dohody. [...] Jen žádné jistoty – to je hlavní vzkaz koaliční vlády zaměstnancům. [...] Že tato podpora flexibility a flexibilních forem práce skončí v dalším rozvoji švarcsystému, že náhrada pracovního poměru „podnikáním“ či rozšířením dohod o provedení práce znamená prohloubení výpadků příjmů veřejných rozpočtů, je patrně koalici rozpočtové odpovědnosti v tomto případě jaksi jedno. [...] Stagnace ekonomiky a přetrvávající vysoká nezaměstnanost vytváří atmosféru strachu

²⁵⁰ SAMEK, V.: Odborový pohled na flexibilní formy práce. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Samek.html>> [citováno dne 5.10.2011].

²⁵¹ Tamtéž.

²⁵² Tamtéž.

²⁵³ JUDr. Samek čerpá vyjádření ČMKOS z analytického materiálu ČMKOS k programovému vyjádření nové vlády, jehož mottem je „komplexní reforma zákoníku práce“. Citovaná část materiálu nese název „Obnovení politiky levné pracovní síly a degradace pracovněprávní ochrany zaměstnanců.“

ze ztráty zaměstnání. Na tomto strachu, o ztrátu zaměstnání, postavila současná vláda svou politiku (ne)zaměstnanosti.”²⁵⁴

A jak se k celé problematice *flexikurity* staví sama autorka? Lze říci, že autorka prakticky souhlasí se všemi autory, jejichž názory k *flexibilitě*, právní jistotě a *flexikuritě* parafrázovala či citovala. V případě, že by autorka stála na straně zaměstnavatele, upřednostňovala by logicky větší *flexibilitu* v pracovněprávních vztazích s cílem každého podnikatele, a to snižování nákladů a zvyšování zisku. Být však na straně zaměstnance (a na tomto místě se také autorka skutečně nachází) by ovšem zastávala názor většiny zaměstnanců očekávajících určitou právní jistotu a ochranu své pozice před vševůlí zaměstnavatele, minimální standardy a pomoc poskytovanou odbory.

Flexibilitu však autorka neztracuje a souhlasí s většinou autorů, že je v dnešní době potřebná. Globalizace, ekonomický rozvoj, technický pokrok a měnící se poprávka spotřebitelů vyžadují, aby se jim právo přizpůsobilo a tudíž i pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Z pohledu celé 4. kapitoly této práce je více než zřejmé, že jsou pružnější pracovněprávní vztahy potřeba a pracovní právo se jim k dnešnímu dni značně přizpůsobilo. Nyní je ještě třeba propracovat patřičnou ochranu zaměstnanců. Studium materiálů, jež se staly podkladem pro tuto práci, zastává autorka názor, že právní ochrana slabší strany, tj. zaměstnance, není v tuto chvíli dostatečná a póly *flexikurity* jsou značně nevyrovnané. Základními pilíři pro zajištění větší ochrany zaměstnanců by se měly stát 4 pilíře *flexikurity*, jež autorka jmenovala v bodu 4.1.3, lepší sociální dialog a především důvěra sociálních partnerů a veřejných orgánů ve změnu, za niž budou ochotni převzít zodpovědnost.²⁵⁵

²⁵⁴ SAMEK, V.: Odborový pohled na flexibilní formy práce. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Samek.html>> [citováno dne 5.10.2011].

²⁵⁵ Srovnej SAMEK, V.: Odborový pohled na flexibilní formy práce. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Samek.html>> [citováno dne 5.10.2011].

ZÁVĚR

Cílem mé diplomové práce bylo představit čtenáři pojem *dispozitivita právních norem* v pracovním právu.

Autorka se pokusila vysvětlit tento právní pojem tak, aby čtenář pochopil jeho význam a funkci a aby si získal povědomí, že se dispozitivita právních norem v pracovním právu prakticky týká každého pracující jedince, aniž by si to mnoho z nich uvědomovalo. Doufejme, že se tento záměr zdařil.

Diplomová práce je z důvodu výše uvedeného rozdělena do 4 kapitol, kde se autorka pokouší vysvětlit pojem *dispozitivita právních norem* v pracovním právu z různých hledisek, aby si čtenář získal ucelený pohled na problematiku dispozitivity.

První kapitolu proto autorka věnovala významu slova samotnému a z teoretického hlediska vysvětlila jednotlivé pojmy názvu této práce.

V druhé kapitole je popsán vývoj pracovního práva z historického hlediska a rozvoj dispozitivity v pracovním právu k dnešnímu dni.

Na základě toho, že dispozitivita právních norem umožňuje smluvní volnost a prezentuje autonomii vůle stran (v našem případě stran pracovněprávního vztahu), jež jsou jedny ze základních zásad soukromého práva, věnovala autorka těmto zásadám třetí kapitolu práce. Zde jsou vysvětleny základní právní principy a zásady, na kterých stojí právo soukromé a do kterého je nyní pracovní právo řazeno. Na dispozitivitu je v této části pohlíženo jako na jednu z právních zásad, která je složena ze tří zásadních soukromoprávních pilířů, jimiž jsou *autonomie vůle* stran, *zásada co není zakázáno, je dovoleno* a faktická přítomnost *dispozitivity právních norem* v zákoníku práce.

Poslední čtvrtá kapitola diplomové práce je zaměřena na podobu dispozitivity právních norem v pracovním právu v praxi. Tato podoba je představována pojmem *flexikurita*, složeným na pojmu *flexibilita* (pružnost v pracovněprávních vztazích umožňována prostřednictvím dispozitivních normem) a *sec(k)urita*, představující právní jistotu a ochranu slabší strany pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance. Konec této kapitoly je zaměřen na funkci flexikurity v dnešních pracovněprávních vztazích a na její další možný vývoj po přijetí novely zákoníku práce, účinné od 1.1.2012.

Závěrem by se autorka ráda vyjádřila k celkovému dojmu z vypracování této diplomové práce. Přestože problematika dispozitivity právních norem v pracovním právu byla pro autorku někdy tvrdým oříškem, pokusila se ji pochytit ze všech možných stran, aby čtenáři ulehčila její pochopení. Dispozitivita právních norem a *flexikurita* v pracovním právu je důležitým tématem k diskuzi jak pro právní teorii, tak pro právní praxi. Nacházíme se v době ekonomické krize a vysoké nezaměstnanosti a je třeba tuto situaci s nejvyšší opatrností řešit. Vývoj pracovního práva ušel dlouhou cestu a dle názoru autorky se úspěšně snaží přizpůsobit se moderní potřebě pracovněprávních vztahů. Dnešní společnost již nepotřebuje být sešňorována kogentním charakterem zákona. Moderní společnost a strany pracovněprávního vztahu potřebují volnost a prostor pro vyjádření své vlastní vůle, jež by měla mít přednost před vůlí zákonodárce.

Dispozitivní charakter zákoníku práce a flexibilita v pracovněprávních vztazích tedy má své místo a autorka jí fandí. S ohledem na závěr čtvrté kapitoly a na názor ČMKOS k novele dnešního zákoníku práce si autorka získala takový názor, že právní ochrana slabší strany pracovněprávního vztahu, tj. zaměstnanců, není dostatečně zaručena a dalším vývojem legislativní úpravy v duchu čerstvé novely zákoníku práce může přinést značná rizika a nové obavy na straně zaměstnanců. Je tedy třeba věnovat

problematice *flexikurity* mnoho pozornosti a snažit se navrhovat stále nová a nová řešení ochrany práv zaměstnanců, aby se jednou dalo na *flexikuritu* pracovního práva v České republice (a zde si autorka dovolí projevit trochu své naivní ideologie) pohlížet jako na moderní jev pracovního práva prezentovaný následující rovnicí: **míra flexibility = míra security.**

RESUMÉ

Ziel meiner Diplomarbeit war dem Leser die Dispositivität der Rechtsnormen im Arbeitsrecht vorzustellen.

Die Autorin versuchte den Rechtsbegriff so zu erklären, damit der Leser die Bedeutung und Funktion versteht, und dabei die Erkenntnis erwirbt, dass die Dispositivität der Rechtsnormen im Arbeitsrecht praktisch jeden arbeitenden Einzelnen betrifft, ohne dass sich die Mehrheit darüber bewusst ist. Hoffentlich ist diese Absicht gelungen.

Die Diplomarbeit ist aus dem oben genannten Grund in 4 Kapitel geteilt, in denen die Autorin versucht den Begriff der *Dispositivität der Rechtsnormen im Arbeitsrecht* aus verschiedenen Gesichtspunkten zu erklären, damit der Leser einen abgerundeten Blick in der Problematik gewinnt.

Das erste Kapitel widmete die Autorin der Bedeutung des Begriffs selbst und erklärte aus der theoretischen Sicht die einzelnen Benennungen.

Im zweiten Kapitel ist die Entwicklung des Arbeitsrechts aus der historischen Sicht, und der Sicht der Dispositivität im Arbeitsrecht zu diesem Tag, beschrieben.

Dispositivität der Rechtsnormen ermöglicht Vertragsfreiheit und repräsentiert die Autonomie des Willen der Seiten (in unserem Fall die Seiten einer arbeitsrechtlichen Beziehung), die die einzelnen Grundprinzipien des Privatsrechts sind. Diesen widmete die Autorin das dritte Kapitel der Diplomarbeit. Hier sind die grundlegenden rechtlichen Prinzipien und Grundsätze erklärt. In diesem Teil wird an die Dispositivität als an ein der rechtlichen Grundsätze gesehen. Dieser rechtlicher Grundsatz besteht aus drei privatrechtlichen Stützen: *Autonomie des Willen* der Seiten, Grundsatz *Was nicht verboten ist, ist erlaubt* und die faktische *Anwesenheit der Dispositivität der Rechtsnormen im Arbeitsgesetzbuch*.

Das vierte und damit das letzte Kapitel dieser Diplomarbeit ist an die Gestalt der Dispositivität der Rechtsnormen im Arbeitsrecht gerichtet. Diese Gestalt ist begrifflich als *Flexikurität* vorgestellt, die aus dem Begriff *Flexibilität* (Elastizität in arbeitsrechtlichen Beziehungen ermöglicht mit der Hilfe von Dispositivitätsnormen) und *Sekurität*, die die rechtliche Sicherheit und Schutz eines Arbeitnehmer (die schwächere Seite der arbeitsrechtlichen Beziehungen) präsentiert, zusammengestellt ist. Das Ende des Kapitels ist der Funktion der Flexikurität in heutigen arbeitsrechtlichen Beziehungen und ihren anderen möglichen Entwicklungen nach dem Empfang der Novelle der Arbeitsgesetzbuches, der ab 1.1.2012 wirksam ist, gerichtet.

Zum Schluss würde sich gern die Autorin zu dem ganzen Eindruck zu der Verarbeitung dieser Diplomarbeit äußern. Obwohl die Problematik der Dispositivität der Rechtsnormen im Arbeitsrecht für die Autorin manchmal kompliziert war, versuchte sie sie aus alle möglich Seiten es so zu ergreifen, damit sie es dem Leser erleichtert die Problematik zu verstehen. Die Dispositivität der Rechtsnormen und die Flexikurität sind im Arbeitsrecht ein bedeutendes Thema zur Diskussion, sowohl für die Rechtstheorie als auch für die Rechtspraxis selbst. Wir befinden uns in einer Etape der ökonomischen Krise und hoher Arbeitslosigkeit und es ist nötig diese Situation mit größter Vorsicht zu behandeln. Die Entwicklung des Arbeitsrechts hat einen großen Vorrang geschritten und der Autorins Meinung nach, versucht sie sich erfolgreich dem modernen Nutz der arbeitsrechtlichen Beziehungen anzupassen. Die heutige Gesellschaft benötigt nicht sich von dem strengen Charakter des Gesetzes einzuramen zu lassen. Die moderne

Gesellschaft und die Seiten der arbeitsrechtlichen Beziehung brauchen Freiheit und eine weite Möglichkeit zur Äußerung ihres eigenen Willen, die das Vorrecht vor dem Willen der Gesetzgebers haben sollte.

Der Dispositivitätscharakter des Arbeitsgesetzbuchs und die Flexibilität haben in arbeitsrechtlichen Beziehungen ihren Platz, über welche die Autorin begeistert ist. Im Bezug auf den Schluss des vierten Kapitels und der Meinung des ČMKOS zum Datum der Novelle des Arbeitsgesetzbuchs, ist die Autorin bereits der Meinung, dass der Schutz der Rechte der Arbeitnehmer ungenügend ist. Dies kann, mit der weiteren Legislativitätsentwicklung im Geiste der frischen Novelle des Arbeitsgesetzbuches, erhebliche Risiken und neue Sorgen an der Seite der Arbeitnehmer mit sich bringen. Es ist also nötig der Problematik von Flexikurität große Aufmerksamkeit zu widmen. Man sollte ständig neue und neue Schutzlösungen der Rechte der Arbeitnehmer vorschlagen, damit es die Möglichkeit gibt an die Flexikurität des Arbeitsrechts in der Tschechischen Republik (und hier erlaubt sich die Autorin ein wenig Naivität zu äußern) als an eine moderne Erscheinung des Arbeitsrechts anzusehen als an die folgende präsetierende Gleichung: **Mass an Flexibilität = Mass an Sicherheit**

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

LITERATURA

PRÁVNÍ PŘEDPISY

Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (76/207/EHS).

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění k 30.6.1968.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění k 31.12.2006.

Zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce, ve znění k 31.12.2011.

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

JUDIKATURA

Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.), ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

KNIŽNÍ PUBLIKACE

BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.

- BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- BOGUSZAK, J., ČAPEK, J. GERLOCH, A.: *Teorie práva*, 2. vydání, Praha: ASPI Publishing, 2004.
- FIALA, J., HRUŠÁKOVÁ, M., HURDÍK, J.: *Úvod do soukromého práva*, 2., rozšířené vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2002.
- GERLOCH, A.: *Teorie práva*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2004.
- HENDRYCH, D. a kol.: *Právní slovník*, 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009.
- HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo v bodech s příklady*, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010.
- KANT, I.: *Základy metafyziky mravů*. Praha: Svoboda, 1990.
- KINCL, J., URFUS, V., SKŘEJPEK, M.: *Římské právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995.
- KNAPP, V.: *Teorie práva*, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 1995.
- MALÝ, K. a kol.: *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, 3., přepracované vydání. Praha: Linde, 2005.
- SCHELLE, K. a kol.: *Právní dějiny*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007.
- HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009.
- ZOUBEK, V.: *Právověda a státověda. Úvod do právního a státovědního myšlení*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.

ODBORNÉ ČLÁNKY

- BĚLINA, M., PICHRT, J.: Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 17.
- BEZOUŠKA, P.: Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 16.
- HŮRKA, P.: Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*, Praha: C. H. Beck, 2007, č. 24.
- JAKUBKA, J.: Novela zákoníku práce od roku 2012. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, č. 6.

JAKUBKA, J.: Nový zákoník práce. *Mzdy a personalistika v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2006, č. 6.

JAKUBKA, J.: První zkušenosti s používáním nového zákoníku práce. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2007, č. 3.

JOUZA, L.: Uplatnění zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovních vztazích. *Účetnictví, daně a právo v zemědělství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, č. 7.

INTERNETOVÉ ZDROJE

Anotace-Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (online). Dostupné na WWW: <http://www.sagit.cz/pages/zpravodajtxtanot.asp?zdroj=../_anotace/sb08116a&cd=166&typ=r> [citováno dne 2.9.2011].

Dobré mravy na serveru SAGIT (online). Dostupný z WWW: <http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=oc_062.htm> [citováno 16.10.2011].

FIALOVÁ, J.: Autonomie vůle stran pracovního poměru – Fikce nebo realita. *Cofola 2009. The Conference Proceedings, 1. edition*. Brno: Masarykova Univerzita, 2009 (online). Dostupné na WWW: <http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Jindriska%20Fialova%20_875_.pdf> [citováno dne 11.10.2011].

HORECKÝ, J.: Flexibilita v českém zákoníku práce. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Horecky.html>> [citováno dne 5.10.2011].

HŮRKA, P.: Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu České republiky. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Hurka.html>> [citováno dne 5.10.2011].

Iuridictum-Encyklopedie o právu (online). Dostupné z WWW: <http://iuridictum.pecina.cz/w/Pr%C3%A1vn%C3%AD_norma> [citováno dne 15.9.2011].

Nález ÚS zasáhl koncepci zákoníku práce dostupným online na: <http://www.beck.cz/cz/novinky/art_44/nalez-us-zasahl-koncepci-zakoniku-prace.aspx> (z 11.4.2008.) [citováno dne 5.12.2011].

SAMEK, V.: Odborový pohled na flexibilní formy práce. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Samek.html>> [citováno dne 5.10.2011].

SOCHOROVÁ, P., PLEŠKOVÁ, V.: *Antidiskriminační zákon* (online ze dne 16.12.2009). Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>> [citováno dne 28.11.2011].

Stanovisko Českomoravské konfederace odborových svazů k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (online). Dostupné z WWW ČMKOS: <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_3106.pdf> [citováno dne 7. 11. 2011].

STRÁNSKÝ, J.: Smluvní svoboda v individuálních pracovněprávních vztazích a její základní limity. *Cofola 2009. The Conference Proceedings, 1. edition*. Brno: Masarykova Univerzita, 2009 (online). Dostupné na WWW: <http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Jaroslav%20Stransky%20_922_.pdf> [citováno dne 11.10. 2011].

Svaz průmyslu a dopravy ČR – *K zelené knize EK o modernizaci pracovního práva* (online, zveřejněno dne 21.3.2007). Dostupné z WWW: <<http://www.spcr.cz/stanoviska-sp-cr/k-zelene-knize-ek-o-modernizaci-pracovniho-prava>> [citováno dne 28.11.2011].

ŠNĚDAR, L.: Flexikurita a ochrana práv zaměstnanců. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010 (online). Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Snedar.html>> [citováno dne 6.10.2011].

TELEC, I.: *Právní principy a zásady soukromého práva* (online). Dostupné z WWW: <<http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/praf/js07/3228815/op/kapitola2.html>> [citováno dne 4.10. 2011].

VOJÍŘ, P.: Časové meze autonomie vůle stran. *Cofola 2009. The Conference Proceedings, 1. edition*. Brno: Masarykova Univerzita, 2009 (online). Dostupné na WWW: <http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Petr%20Vojir%20_950_.pdf> [citováno dne 29.9.2011].

Zákoník práce 2007 – Důvodová zpráva (online). Dostupné z WWW: <<http://www.helcom.cz/view.php?cislocianku=2007041901>> [citováno dne 18.9.2011].

Zásady občanského práva na serveru SAGIT (online). Dostupné z WWW: <http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=oc_568.htm> [citováno dne 4.10. 2011].

Zelená kniha - Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století (online) – Dostupné z WWW: <http://europa.eu/documentation/official-docs/green-papers/index_cs.htm#2006> [citováno dne 28.11.2011].

PRAMENY

Tab. 1 Členění flexibility

HŮRKA, P. Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu České republiky. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Hurka.html>> [citováno dne 5.10.2011].

Obr. 1 National flexicurity patterns and country clusters (principal component analysis) 2006

HORECKÝ, J. Flexibilita v českém zákoníku práce. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Horecky.html>> [citováno dne 5.10.2011].