

Veďte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Systém flexicurity po česku - drobný postřeh z praxe

Pojem „flexicurity“ je zvlášt v době hospodářské krize politickým zaklínadlem, které používají snad všechny politické strany. Odhlížím nyní od toho, že tento pojem, využívá ve svých politických materiálech také Evropská Unie[1], která se snaží členské státy nasměrovat k implementaci tohoto systému do národních právních úprav, a zaměřím se na podmínky českého pracovního trhu.

Mnoho lidí stále volá po větší flexibilitě pracovního práva v České republice. Upozorňují na skutečnost, že chce-li zaměstnavatel zaměstnance vyhodit, jsou s tím pro zaměstnavatele spojeny náklady odpovídající pěti mzdám či platům zaměstnance[2]. Takové náklady jsou považovány za neúnosné a značně ztěžující možnost zaměstnavatele pružně reagovat na aktuální situaci na trhu. Flexicurity má tento problém údajně vyřešit, neboť jejím základním principem je důraz na flexibilní pracovněprávní vztahy. To je samozřejmě pravda, nýbrž pouze částečná. Flexicurity v sobě zahrnuje nejen prvek flexibility pracovněprávních vztahů pro zaměstnavatele, ale také prvek jistoty (security) pro zaměstnance. Tato jistota spočívá zejména v co nejmenším snížení životní úrovně zaměstnance při ztrátě zaměstnání, a to štědrá podporou v nezaměstnanosti a dalších prvcích sociálního zabezpečení, a dále v aktivní pomoci při hledání nového zaměstnání – aktivní politikou zaměstnanosti. Okřídlená definice flexicurity říká, že se jedná o přechod ze systému chránícího pracovní místo zaměstnance, na systém chránící jeho zaměstnanost či zaměstnatelnost.

Není však účelem tohoto krátkého příspěvku rozebírat složité vyvážení systému flexicurity. Rád bych se zde zaměřil na jinou věc. Flexicurity, ať se nám to líbí nebo ne, nutně znamená provázání pracovního práva se systémem práva sociálního zabezpečení. Systém podpory v nezaměstnanosti chápeme pro tyto účely též jako součást systému sociálního zabezpečení. Provázání veřejnoprávního sociálního zabezpečení a soukromoprávní úpravy zákoníku práce však můžeme nelézt již dnes.

V zákoně č. [435/2004](#) Sb. o zaměstnanosti v platném znění, konkrétně v § 39 odst. 2 písm. a) tohoto zákona je stanoveno, že nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášt hrubým způsobem; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu. Účel tohoto ustanovení je zřejmý – zabránit zneužívání podpory v nezaměstnanosti těm zaměstnancům, kteří o práci přišli v důsledku svého porušení pracovněprávních povinností.

Zákonodárce ovšem v tomto případě nedomyslel, že systém mohou zneužívat nejen zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé. K tomu totiž v praxi dochází bohužel poměrně často. Zaměstnavatel se totiž v případě, že chce se zaměstnancem ukončit pracovní poměr, takřka vždy snaží eliminovat své náklady. Proto se mnoho zaměstnavatelů snaží neukončovat pracovní poměr výpovědí, nýbrž dohodou, s níž zákoník práce nespojuje automatické právo na odstupné. V praxi je pak zaměstnanci často nabídnuta dohoda, dle které pracovní poměr končí ihned a bez nároku na odstupné. V případě, že zaměstnanec odmítne takovou dohodu podepsat, postupuje zaměstnavatel často způsobem,

kterým zneužívá výše zmíněné ustanovení zákona o zaměstnanosti a na zaměstnance apeluje, aby dohodu podepsal, jinak že s ním rozváže pracovní poměr právě z „kázeňských“ důvodů. Zaměstnanec pak stojí před rozhodnutím, které obvykle má udělat ihned, a rozhoduje se tak mezi tím, zda přijmout dohodu bez odstupného, ale s nárokem na podporu, nebo riskovat, že zaměstnavatel naplní svoji hrozbu a ukončí pracovní poměr jednostranně podle § 52 písm. g) nebo § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z tzv. kázeňských důvodů. V takovém případě by zaměstnanec neobdržel ani odstupné, ani podporu v nezaměstnanosti.

Samozřejmě, že zaměstnanec má v případě zneužití ustanovení o ukončení pracovního poměru z kázeňských důvodů zaměstnavatelem, právo napadnout případnou výpověď či okamžité zrušení žalobou na určení neplatnosti dle ustanovení § 72 zákoníku práce. Ovšem zde narážíme na problematiku vymahatelnosti práva a na fakt, že soudní řízení v České republice trvá nepřiměřeně dlouho. Zaměstnanec může takovou žalobou docílit dalšího zaměstnávání v pracovním poměru. Nicméně rozhodnutí soudu může nabýt právní moci třeba až za rok či dva od takového zneužívajícího právního úkonu zaměstnavatele. Na dalším zaměstnávání pak už obvykle zaměstnanec stejně nemá zájem pro ztrátu důvěry k zaměstnavateli a narušení vzájemných vztahů.

Po dobu soudního řízení nemá zaměstnanec žádný zdroj příjmů, neboť nepobírá ani náhradu mzdy, ani podporu v nezaměstnanosti. Není se tedy čemu divit, že mnoho zaměstnanců podlehne tlaku zaměstnavatele, raději se vzdá svého práva na odstupné a dohodu o ukončení pracovního poměru se zaměstnavatelem podepíše. Účel zákona tak zůstává v takovém případě nenaplněn.

Je tedy třeba nezapomínat na to, že i zdánlivě jednoduché a logické ustanovení zákona o zaměstnanosti může být v praxi zneužito a že může prostřednictvím tohoto veřejnoprávního předpisu docházet k nabourávání soukromoprávních pracovněprávních vztahů. V případě zavádění systému flexicurity do české právní úpravy je tedy třeba dbát na vyvažování oněch dvou základních stavebních kamenů, tedy flexibility a jistoty. Bez tohoto vyvážení bude docházet ke zneužívání práva tak, jako tomu v praxi nyní často dochází. Bez tohoto vyvážení se nejedná o systém flexicurity.



Mgr. Tomáš Palla

poradce SOS - Sdružení obrany spotřebitelů, o.s.

[1] Viz například „Zelená kniha o modernizaci pracovního práva“ (2006), nebo zpráva EK s názvem „Směrem ke společným principům flexicurity“ (2007) atp.

[2] Při využití nejčastějšího výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy nadbytečnosti z organizačních důvodů

Další články:

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)