

# **PRINCIP OCHRANY ZAMĚSTNANCE VE SVĚTLE ÚVAH O MODERNIZACI PRACOVNÍHO PRÁVA A UPLATNĚNÍ KONCEPTU FLEXICURITY**

JAROSLAV STRÁNSKÝ

Masarykova univerzita, Právnická fakulta, Česká republika

## **Abstract in original language**

Můj příspěvek se zabývá ochranou slabší strany pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance. Právní úprava pracovněprávních vztahů je často kritizována pro přílišné uplatnění ochranných prvků, které ve svém důsledku znamená překážku průběhu a rozvoje pracovněprávních vztahů. Vznikl proto koncept tzv. flexicurity, podle něž by mělo být pracovní právo modernizováno tak, aby zajistilo pro pracovněprávní vztahy více flexibility, aniž by ovšem zcela přestalo plnit i svou ochrannou funkci. Cílem mého příspěvku je pojednat o možnostech uplatnění flexicurity právě v souvislosti s ochranou slabší strany pracovněprávního vztahu.

## **Key words in original language**

Pracovní právo; Pracovněprávní vztah; Ochrana; Flexibilita.

## **Abstract**

My paper deals with the protection of the weaker party in the employment relationship, i.e. an employee. Labour law is often being criticized for excessive use of protecting provisions which constitute an obstacle for the effective progression of labour relations. The concept called flexicurity was made up in order to seize the challenge connected with the efforts to bring more flexibility into labour relations without substantial diminishing of the employee's protection (security). The aim of my paper is to contribute to the debate on the possibilities of applying the flexicurity approach and its impacts on the employment relationship weaker party protection.

## **Key words**

Labour Law; Employment Relationship; Protection; Flexibility.

## **1. ÚVOD**

Ochranná funkce pracovního práva platí v současné době za velmi aktuální téma, a to zejména v souvislosti s diskutovanými úvahami a návrhy směřujícími k modernizaci právní regulace pracovněprávních vztahů. V diskusích o koncepčních změnách pracovního práva, které by měly směřovat k přizpůsobení úpravy pracovněprávních vztahů současným společenským a ekonomickým podmínkám, často zaznívá názor, podle

kterého je stávající pracovní právo příliš rigidní a omezující a tím brání rozvoji pracovněprávních vztahů a růstu zaměstnanosti.

Tyto tendence směřující k uvolnění a liberalizaci pracovněprávních vztahů dostávají tradiční ochranné působení norem pracovního práva pod zřetelný tlak, a to jak v dílčích oblastech, tak i ve vztahu k samotné principiální podstatě ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu. Dosažení vyšší pružnosti pracovněprávních vztahů se totiž podle všeho nemůže obejít bez více či méně citelných zásahů do ochranných prvků pracovního práva. Až na skutečně extrémní názorové pozice nicméně zůstává respektována skutečnost, že se ani moderní regulace trhu práce se bez určité ochrany zaměstnance, resp. fyzické osoby ucházející se o výkon závislé práce, neobejde.

Tvůrce případné reformy pracovního práva tedy podle všeho čeká nelehký úkol zachovat určitou nutnou úroveň ochrany zaměstnance a současně zajistit vyšší pružnost pracovněprávního vztahu. Míra a jednotlivé oblasti uplatnění ochranné funkce pracovního práva budou přesto nebo právě proto zcela bezpochyby předmětem diskusí a názorových střetů.

## **2. OCHRANNÁ FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA A JEJÍ PROJEVY**

Ochranná funkce bývá s pracovním právem tradičně spojována. Ochranné působení norem pracovního práva vyplývá z poznání, že jakkoli si jsou zaměstnanec a zaměstnavatel coby subjekty soukromoprávního závazkového vztahu právně rovni, panuje v rámci jejich vztahu faktická nerovnost. Tuto faktickou nerovnost předurčuje již samotné vymezení závislé práce, již zaměstnanec v pracovněprávním vztahu pro zaměstnavatele vykonává. Důležitým definičním znakem závislé práce, který je chápán jako základní kritérium odlišující závislou, nebo též nesamostatnou či námezdní práci od jiného režimu výkonu práce, je podřízené postavení zaměstnance vůči jemu nadřízenému zaměstnavateli. Tento vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance vypovídá o tom, že zaměstnavatel disponuje ve vztahu k zaměstnanci rozhodovací (nařizovací) pravomocí, projevující se v právu organizovat, řídit a kontrolovat jeho výkon práce.

Možnost uplatnění této rozhodovací pravomoci pochopitelně není neomezená. Její základní limitace vyplývá z předepsaných podstatných částí dvoustranného právního úkonu, kterým se pracovněprávní vztah zakládá, především ze sjednaného druhového vymezení prací, které může zaměstnavatel zaměstnanci přidělit.

Nerovnost mezi subjekty nicméně není určena jen nadřízeným postavením zaměstnavatele, nýbrž i nestejnou hospodářskou silou smluvních stran pracovněprávního vztahu, stejně jako i silnějším právním zázemím, kterým zaměstnavatel oproti zaměstnanci zpravidla disponuje. Můžeme konstatovat, že právě na základě rozpoznání faktické nerovnosti smluvních

stran pracovněprávního vztahu se rozvinula potřeba přijímat normy chránící slabší stranu, tedy zaměstnance. Toto ochranné zákonodárství pak historicky vedlo k určitému vydělení pracovního práva z obecného systému soukromého práva a jeho konstituování jako právního odvětví<sup>1</sup>. Ochranné působení tedy nejen že bylo a je pro pracovní právo charakteristické, ale zcela určující je i pro jeho specifickou metodu regulace.

S ohledem na skutečnost, že se pracovní právo v minulosti vydělilo z civilního práva, jakož i na to, že se pracovněprávní vztah zakládá souhlasným projevem vůle obou smluvních stran a pro úpravu práv a povinností tvořících jeho obsah platí princip autonomie vůle, vyjadřovaný úsvlovím „co není zakázáno, je dovoleno“, patří svými kořeny do systému soukromého práva jako jedno ze speciálních soukromoprávních odvětví (vedle například práva obchodního a rodinného). Na druhou stranu je ovšem smluvní svoboda účastníků pracovněprávních vztahů významně limitována kogentními normami sledujícími zejména ochranu slabší strany, jež nemohou zapřít svůj veřejnoprávní charakter.

Konkrétně lze projevy ochranného působení pracovního práva nacházet v takových oblastech jako je například bezpečnost a ochrana zdraví při práci, kde zákonodárce vychází z nutnosti chránit zaměstnance před škodlivými a zdraví ohrožujícími vlivy práce a vytvářet tak podmínky pro minimalizaci rizika vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Právě oblast bezpečnosti práce byla spolu s pracovní dobou, kde se ochranné působení projevuje zejména stanovením jejího nejvyššího přípustného rozsahu a garancí minimálních dob odpočinku mimo jiné právě s poukazem na hledisko zdraví neohrožujícího výkonu práce, tou oblastí, kde se ochranné pracovněprávní zákonodárství začalo uplatňovat vůbec nejdříve. S uvedeným úzce souvisí také stanovení minimální věkové hranice pro výkon závislé práce nebo úprava speciálních pracovních podmínek ve vztahu ke skupinám zaměstnanců, kteří jsou ze zvláštního zřetele hodného důvodu v porovnání s jinými skupinami zaměstnanců více zranitelní.

Ochrana slabší strany se projevuje mimo jiné také v oblasti odměňování, a to zejména jako ochrana minimální výše mzdy (případně platu nebo odměny) a mzdových příplatků a ochrana výplaty mzdy. Ochranný charakter lze nacházet i v právní regulaci dovolené. V neposlední řadě se pak ochranná funkce významně projevuje jako ochrana pracovního místa, tedy ochrana před rozvázáním pracovního poměru.

Ochranné normy pracovního práva nutně znamenají určitou míru omezení. Jejich prostřednictvím dochází k limitaci autonomní vůle zaměstnance a zaměstnavatele, když buď stanovují určité meze dispozičního oprávnění zaměstnavatele (například nejvyšší přípustný rozsah pracovní doby), nebo

---

<sup>1</sup> Srov. Bělina, M. et al: Pracovní právo, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 4.

pokládají nepodkročitelné standardy práv zaměstnanců (kupříkladu minimální rozsah práva na dovolenou).

Lze se setkat i s názorem, podle kterého ochranné pracovněprávní zákonodárství směřuje k vyrovnání faktické nerovnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Takový přístup k ochranné funkci pracovního práva je ale přinejmenším nepřesný. Nerovnost, která je, jak bylo výše popsáno, vlastně definičním znakem závislé práce, potud totiž nemůže být nijak odstraněna ani překlenuta a pracovní právo se o nic takového ani nesnaží. Obdobně je tomu i v případě antidiskriminační legislativy, jež také nemá a nemůže mít za cíl odstranění objektivně existujících rozdílů a odlišností. Záměrem ochranného působení pracovního práva je zajistit podmínky, za kterých mohou pracovněprávní vztahy efektivně a poklidně, tedy s co nejnižší mírou konfliktů, které fakticky nerovné postavení a rozdílné zájmy obou smluvních stran nevyhnutelně předznamenává, probíhat při uspokojení oprávněných zájmů všech zúčastněných. Ochranná funkce pracovního práva tím předznamenává i jeho druhou a o nic méně důležitou funkci organizační, která vytváří možnost a rámec pro uplatnění dispoziční pravomoci zaměstnavatele a bezprostřední organizování a řízení pracovního procesu.

Obecně lze tedy shrnout, že ochranná funkce pracovního práva směřuje k upevnění nezbytného souladu v pracovněprávních vztazích, tedy vytváření funkčního celku v podmínkách faktické nerovnosti účastníků těchto vztahů<sup>2</sup>. V širším smyslu lze přitom mezi zúčastněné subjekty, které mají zřetelný zájem na konstituování tohoto funkčního celku předurčujícího hladký průběh pracovněprávních vztahů za panujícího sociálního smíru, bezpochyby řadit i stát, jehož hospodaření a fungování je závislé jednak na zdanění práce a jednak při nejobecnějším nazírání i na rozvíjející se ekonomice a fungujícím trhu. Mezi předpoklady těchto základních stavebních kamenů moderního a hospodářsky vyspělého lidského společenství přitom bezpochyby patří i harmonicky probíhající pracovněprávní vztahy.

### **3. MODERNIZACE PRACOVNÍHO PRÁVA A OCHRANNÁ FUNKCE**

Pracovní právo v současné době stojí před nutností provedení věcných, ba snad i koncepčních změn. Míra ochranného působení hraje přitom v rámci úvah o těchto změnách klíčovou roli, neboť je poukazováno na to, že pracovní právo chrání zaměstnance v některých aspektech příliš a tím činí úroveň omezení dispoziční pravomoci zaměstnavatele a smluvní svobody nepřiměřeně vysokou.

---

<sup>2</sup> Galvas, M. et. al.: Pracovní právo, Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 114.

Pravdou je, že k významným změnám v pracovním právu v nedávné době došlo, když byl s účinností od 1. ledna 2007 přijat zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nahradil pracovněprávní kodex pocházející z roku 1965. Ve vztahu k dosavadní právní úpravě se nicméně o nijak převratně novou normu nejednalo<sup>3</sup>. Právní úprava většiny institutů, zejména pokud se týká individuálních pracovněprávních vztahů, zůstala založena na stejné koncepci a velmi podobných principech, přičemž změny, ke kterým došlo, lze považovat spíše za dílčí (vzpomeňme kupříkladu zrušení vedlejších pracovních poměrů, změnu úpravy odstupného a výpovědní doby, zrušení nabídkové povinnosti při výpovědi zaměstnavatele z tzv. organizačních důvodů, zrušení institutu pohotovosti na pracovišti, zavedení nového institutu konta pracovní doby či dílčí změnu konstrukce některých příplatků). Míra ochrany zaměstnanců zůstala v nejvíce sledovaných oblastech nezměněná. Právě s ohledem na nedostatek změn a nových přístupů se stal zákoník práce předmětem kritiky určité části odborné veřejnosti, která poukazuje na skutečnost, že zákoník práce stále neodpovídá aktuálním potřebám a očekáváním, které se k pracovněprávní úpravě vztahují<sup>4</sup>.

Diskuse o změnách v pracovněprávní legislativě i po rekodifikaci zákoníku práce pokračují. Na teoretické úrovni se objevují i poměrně razantní návrhy a koncepce, jejichž realizace by znamenala další rekodifikaci pracovního práva<sup>5</sup>. Určité konkrétní návrhy změn v pracovněprávní legislativě, které byly zpracovány skupinou expertů vybranou za tímto účelem v roce 2008 tehdejším ministrem práce a sociálních věcí RNDr. Petrem Nečasem, počítaly s novelizací stávajícího kodexu<sup>6</sup>.

Ať už bude způsob provedení změn v pracovním právu jakýkoli, podstatné je, že tyto změny s velkou pravděpodobností v relativně blízké budoucnosti nastanou. Lze přitom předpokládat, že jejich tvůrci budou mít ambici

---

<sup>3</sup> Shodně viz. např. GALVAS, M.: Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. Právník. 2007, č. 9, s. 1002.

<sup>4</sup> Srov. např. BĚLINA, M., SVITÁKOVÁ, V.: Splňuje zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy. 2007, č. 2, s. 43 - 50.

BEZOUŠKA, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století. Právní rozhledy. 2008, č. 1, s. 19 - 22.

<sup>5</sup> Srov. např. Návrh zákona o pracovním poměru s odůvodněním in Bezouška, P.: Vyhledky do budoucnosti pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 85 - 245.

<sup>6</sup> Materiály k připravované koncepční změně zákoníku práce [online]. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů. Změněno 27. 3. 2009 [cit. 2010-06-06]. Dostupné z:

<<http://www.cmkos.cz/archiv-dokumentu/1423-3/materialy-k-pripravovane-koncepci-zmene-zakoniku-prace>>.

odpovídat na výzvy směřující k modernizaci a liberalizaci pracovněprávních vztahů. Nevyhnutelně tedy bude muset dojít i ke změnám v intenzitě ochranného působení norem pracovního práva v jednotlivých oblastech, přičemž základním trendem bude podle všeho snižování, případně odstraňování této ochrany.

Ani moderní pracovní právo odpovídající na výzvy 21. století ovšem rozhodně nemůže na své ochranné působení zcela rezignovat. Základním důvodem tohoto východiska je, že fakticky nerovné postavení zaměstnance a zaměstnavatele zůstává realitou, v jejímž rámci se pracovněprávní vztahy odehrávají. Proto také přetrvává nutnost garantovat zaměstnanci prostřednictvím ochranných kogentních norem určitý minimální sociální standard.

Ochranné pracovněprávní zákonodárství musí být přinejmenším v některých oblastech pracovněprávních vztahů zachováno také proto, že Česká republika musí plnit své závazky vyplývající z ratifikovaných mezinárodních smluv, jakož i z členství v Evropských společenstvích. Desítky mezinárodních smluv, v čele s úmluvami Mezinárodní organizace práce, které Česká republika v minulosti ratifikovala, totiž bezprostředně vyžadují regulaci minimálních standardů v řadě oblastí, mezi něž patří odměňování, pracovní doba, dovolená, činnost zástupců zaměstnanců a další. Významná skupina ochranných norem má svůj základ ve směrnici Evropských společenství, které byly vydány v rámci její působnosti v sociální oblasti<sup>7</sup>. Minimální úroveň práv zaměstnanců zachycená v těchto směrnici proto musí být v zákoníku práce, resp. v dalších pracovněprávních předpisech respektována, nemá-li Česká republika riskovat uplatnění sankcí souvisejících s porušováním evropské legislativy.

Dále je třeba připomenout, že mezi moderní trendy právní úpravy pracovněprávních vztahů nepatří pouze tendence směřující k dosahování vyšší pružnosti a prostupnosti trhu práce, nýbrž mimo jiné také sladování rodinného a pracovního života (work-life balance) a rozvíjení společenské odpovědnosti podniků (corporate social responsibility). Tyto trendy nelze opomíjet nebo upozadřovat. Zejména tendence zdůrazňující rozumnou možnost vybalancování rodinného (soukromého) a pracovního života zaměstnance má z hlediska rozvoje pracovněprávních vztahů v moderní společnosti zcela kritický význam, má-li být zajištěna přirozená reprodukce společnosti a zachována její sociální soudržnost.

Jakkoli tedy nelze zpochybňovat legitimitu diskuse o míře uplatnění ochranné funkce pracovního práva v jednotlivých oblastech v pracovněprávních vztahů, a to zejména v našich podmínkách, kde je právní

---

<sup>7</sup> Viz např. ustanovení § 363 odst. 1 zákoníku práce, kde jsou vymezena ustanovení, jimiž se zapracovávají předpisy Evropských společenství.

úprava pracovněprávních vztahů i přes provedené novelizace a dokonce rekodifikaci stále do značné míry ideově spjata s dobou vzniku prvního pracovněprávního kodexu, není možné se soustředit výhradně na omezování ochranného působení pracovního práva. V důsledku takového přístupu by totiž došlo k rozvoji řady negativních jevů, jako je segmentace trhu práce a zvyšování počtu zaměstnanců, na něž se nevztahuje žádná nebo jen minimální pracovněprávní ochrana, prekarizace práce, významně ztížená zaměstnatelnost zranitelných skupin zaměstnanců, ztížení sladění rodinného a pracovního života, nebo v extrémním případě až narušení sociálního smíru.

#### **4. KONCEPT FLEXICURITY**

Z výše uvedených závěrů vyplývá, že by pracovní právo mělo postupovat po cestě vedoucí ke zvýšení pružnosti a posílení smluvní svobody účastníků pracovněprávního vztahu, ovšem při zachování, resp. i posílení jiných způsobů ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu. K uchopení této výzvy vznikl koncept tzv. flexicurity představující spojení slov flexibility (pružnost) a security (ochrana).

Průkopníkem uplatnění tohoto principu bylo Dánsko. Výchozím bodem zde provedené koncepční reformy trhu práce bylo zejména výrazné uvolnění právní úpravy rozvázání pracovního poměru, v jehož důsledku může zaměstnanec i zaměstnavatel velmi rychle a pružně rozvázat pracovní poměr. Ochrana slabší strany byla nicméně přenesena z pracovněprávní oblasti do sféry zaměstnanosti a sociálního zabezpečení. Zaměstnanec, který ztratí zaměstnání, je tedy zachycen pevnou sociální sítí, která zabrání jeho ohrožení chudobou. Podmínkou uplatnění tohoto zabezpečení nezaměstnané osoby nicméně je, že využije široké nabídky možností zprostředkování nového zaměstnání a nabízených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, v čele s rekvalifikací.

Koncept flexicurity byl s určitými modifikacemi aplikován i v Nizozemí, kde byl tento fenomén současně podroben důkladné teoretické analýze<sup>8</sup>. Její základní závěr lze snad zobecnit tak, že flexicurity představuje výsledek pečlivě zvolených a vzájemně provázaných opatření v oblastech pracovního práva, zaměstnanosti a sociálního zabezpečení, jež jsou společně zacíleny na dosažení vyšší vnitřní pružnosti a prostupnosti pracovněprávního vztahů, při současném zachování ochrany zaměstnance před nepříznivými sociálními následky ztráty zaměstnání. K dalším dílčím projevům flexicurity patří zejména uplatňování flexibilním forem práce a zejména flexibilních forem organizace pracovní doby, jejichž aplikace zajišťuje požadovanou pružnost na straně zaměstnavatele, aniž by došlo k podstatnému ohrožení právního postavení zaměstnance.

---

<sup>8</sup> Srov. Wilthagen, T.: Flexicurity: a new paradigm for labour market policy, Berlin: Social science research centre, 1998. 27 s.

Diskuse o uplatnění konceptu flexicurity se rozvíjí i v českých podmínkách<sup>9</sup>. Pravdou ovšem je, že se česká verze ideového přístupu k flexicurity od původního vzoru dosti podstatně liší. Důraz je totiž kladen především na prvek flexibility, tedy pružnost, zatímco složka ochrany je poněkud upozadována. Specifické české chápání fenoménu flexicurity tedy spíše směřuje k jakémusi redefinování poměru mezi kogentními (ochrannými) a dispozitivními (flexibilními) normami pracovního. Na základě této nově nastavené úrovně ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu, jež má být vůči předchozímu (stávajícímu) právnímu stavu významně nižší, mají pak složku ochrany tvořit zachované zbytky původních ochranných norem, a složku flexibility uvolněný prostor, který zbyl po vyklizení pozic ochranných norem.

Můžeme-li vycházet z výše citovaných materiálů vztahujících se k připravovaným koncepčním změnám v pracovním právu, lze konstatovat, že změny spočívající ve snížení slabší strany pracovněprávního vztahu budou zřejmě v rozporu se základním paradigmatem flexicurity provedeny bez jakékoli systémové vazby na politiku zaměstnanosti a sociálního zabezpečení, tedy bez přesunutí ochrany z pracovního práva právě sem. Trendy vývoje právní úpravy v těchto oblastech za poslední dobu naopak směřují ke snížení ochrany, jež se projevuje zejména ve snižování výše podpory v nezaměstnanosti a zkracování podpůrné doby, po kterou může být poskytována.

Docházím proto k závěru, že při rozvíjení projektu modernizace pracovního práva vystavěného na výše nastíněných ideových a věcných východiscích v České republice k uplatnění konceptu flexicurity v podstatě nedojde. Výsledkem bude podle všeho prosté snížení úrovně ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Obdobný přístup zaujímají i představitelé zástupců zaměstnanců<sup>10</sup> a doplňují jej, z jejich pohledu zcela pochopitelně, i zásadně odmítavým postojem k těmto návrhům.

Poněkud slibnější snad mohou být z hlediska uplatnění flexicurity návrhy směřující k úpravě některých forem flexibilní organizace práce, jako je domácí práce (homework či telework), sdílení pracovního místa (job sharing) a další. Tyto formy výkonu práce totiž skutečně slibují dosažení poměrně pružného režimu výkonu práce, který se může ukázat jako výhodný pro obě strany pracovního poměru, aniž by docházelo k ohrožení právního postavení zaměstnance.

---

<sup>9</sup> Srov. zejména Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání, Praha: Auditorium, 2009, 189 s.

<sup>10</sup> Srov. Samek, V. Postoj ČMKOS k novelizaci zákoníku práce, in Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2008 na téma Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu, Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 14 - 22.



## **5. ZÁVĚR**

Diskuse o podstatě ochranného působení pracovního práva a jeho míře vedená v souvislosti s úvahami o modernizaci pracovního práva je bezpochyby zcela legitimní a oprávněná. Jakkoli platí, že je ochranné působení s pracovním právem historicky a tradičně spjaté s ohledem na fakticky nerovné postavení smluvních stran pracovněprávního vztahu, je třeba reagovat na vyvíjející se společenské a ekonomické podmínky a zvažovat tedy i případné korekce ochrany zaměstnanců.

Na druhou stranu ovšem zůstává skutečností, že ani moderní pracovní právo nemůže své ochranné působení zcela opustit. Je tedy třeba hledat takové řešení, které zohlední jak potřebu pružného rámce výkonu pracovněprávního vztahu, tak i nutnost garantovat minimální sociální standard jeho slabší strany. Koncept flexicurity, který se o takové propojení pružnosti a ochrany snaží, bývá někdy označován jako vnitřně rozporný a nerealizovatelný. Při pečlivém pohledu a komplexním přístupu zahrnujícímu jak pracovněprávní, tak i sociální oblast, nicméně tento přístup svůj nepopíratelný rozumný základ má.

Jak konkrétně budou případné reformní kroky na trhu práce v České republice vypadat a v jaké pozici se po jejich uskutečnění ocitne ochranné působení pracovního práva záleží v první řadě na výsledku politického rozhodnutí. V ideálním případě by změny měly být komplexní, navzájem provázané s právem sociálního zabezpečení, respektující jak ochrannou, tak i organizační funkci pracovního práva a podpořené konsenzem sociálních partnerů, neboť jen při splnění těchto podmínek může být položen základ vyvážené a stabilní právní úpravy. Bohužel se ovšem zdá, že realita bude tomuto ideálnímu scénáři dosti vzdálena.

### **Literature:**

- Bělina, M. et al: Pracovní právo, Praha: C. H. Beck, 2007. 572 s., ISBN 978-80-7179-672-5.
- Bělina, M., Svitáková, V.: Splňuje zákoník práce legitimní očekávání?, in Právní rozhledy, 2007, č. 2, s. 43-50, ISSN 1210-6410.
- Bezouška, P.: Vyhledky do budoucnosti pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 316 s., ISBN 978-80-7380-193-9.
- Galvas, M.: Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva pro přijetí nového ZP, in Právník, 2007, č. 9, s. 1001 - 1012, ISSN 0231-6625.

- Galvas, M. et, al.: Pracovní právo, Brno: Masarykova univerzita, 2004. 671 s., ISBN 80-7239-173-9.
- Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání, Praha: Auditorium, 2009. 189 s., ISBN 978-80-903786-04-9.
- Samek, V. Postoj ČMKOS k novelizaci zákoníku práce, in Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2008 na téma Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu, Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 14 - 22., ISBN 978-80-210-4770-9.
- Wilthagen, T.: Flexicurity: a new paradigm for labour market policy, Berlin: Social science research centre, 1998. 27 s.

**Contact – email**

*jaroslav.stransky@law.muni.cz*