

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**Fakulta právnická**

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

# **DIPLOMOVÁ PRÁCE**

Flexibilní formy výkonu práce

Petr Farkaš

Plzeň 2016

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Flexibilní formy výkonu práce zpracoval samostatně s použitím uvedené literatury a pramenů.

V Plzni dne 24. Března 2016

.....  
Petr Farkaš

Rád bych zde poděkoval vedoucímu diplomové práce panu JUDr. Martinu Janákovi za odborné vedení, cenné rady, trpělivost a připomínky, kterými přispěl k jejímu vypracování.

## Obsah

<b>1. Úvod .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Obecné vymezení a formy flexibility v pracovním právu .....</b>	<b>3</b>
2.1. Pojem pracovního práva .....	3
2.2. Historický vývoj úpravy pracovněprávních vztahů v českých zemích.....	4
2.3. Pojem flexibility v pracovním právu .....	6
<b>3. Pojem a princip flexibilitoty .....</b>	<b>10</b>
3.1. Flexibilitota obecně .....	10
3.2. Dánský model flexicurity.....	11
3.3. Flexibilitota v Evropské unii .....	13
<b>4. Flexibilní formy výkonu práce výslovně upravené Zákoníkem práce .....</b>	<b>14</b>
4.1. Flexibilitota v zákoníku práce .....	14
4.2. Kratší a změněná pracovní doba.....	15
4.2.1. Pracovní doba obecně .....	15
4.2.2. Zkracování pracovní doby .....	16
4.2.3. Kratší pracovní doba.....	16
4.3. Pružná pracovní doba.....	18
4.3.1. Pružná pracovní doba obecně .....	18
4.3.2. Formy pružné pracovní doby.....	18
4.3.3. Překážky v práci u pružné pracovní doby.....	19
4.3.4. Případy, kdy nelze uplatnit pružnou pracovní dobu .....	20
4.3.5. Zrušení pružného rozvržení pracovní doby .....	20
4.4. Práce z domova – homeworking.....	20
4.4.1. Zákonná úprava práce z domova .....	21
4.4.2. Odchyly od obecné úpravy pracovního vztahu.....	22
4.4.3. Úprava domácí práce v EU.....	24
4.5. Distanční spolupráce - teleworking .....	24
4.6. Dohody o práci konané mimo pracovní poměr.....	25
4.6.1. Obecná úprava dohod o práci konaných mimo pracovní poměr.....	25
4.6.2. Dohoda o provedení práce .....	27
4.6.3. Dohoda o pracovní činnosti .....	29
4.6.4. Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	30
4.6. Konto pracovní doby .....	30
4.7. Agenturní zaměstnávání .....	32
4.7.1. Mezinárodní úprava agenturního zaměstnávání .....	33
4.7.2. Úprava agenturního zaměstnávání v EU.....	34
4.7.3. Úprava agenturního zaměstnávání v České republice .....	34

4.8. Dočasné přidělení zaměstnavatelem .....	37
<b>5. Další flexibilní formy výkonu práce .....</b>	<b>39</b>
5.1. Sdílení pracovního místa.....	39
5.2. Job splitting.....	40
5.3. Job pairing.....	40
5.4. Split level sharing .....	41
5.5. Top sharing .....	41
5.6. Hot-desking.....	41
5.7. Co – working .....	41
5.8. Term – time working .....	42
5.9. On call work.....	42
5.10. Career breaks .....	43
5.11. Stlačený pracovní týden.....	43
5.12. Flexibilní začátek pracovního dne .....	44
<b>6. Vývoj flexibilního zaměstnávání v EU .....</b>	<b>45</b>
<b>7. Vybrané flexibilní formy výkonu práce podle úpravy EU .....</b>	<b>49</b>
7.1. Pracovní poměr na dobu určitou .....	49
7.2. Pracovní poměr s kratší týdenní pracovní dobou.....	51
7.3. Dělené pracovní místo .....	53
7.5. Agenturní zaměstnávání .....	53
7.6. Homeworking .....	55
<b>8. Závěr .....</b>	<b>57</b>
<b>9. Resumé.....</b>	<b>60</b>
<b>10. Seznam použité literatury a dalších zdrojů .....</b>	<b>60</b>

## 1. Úvod

Jako téma své práce jsem si vybral flexibilní formy výkonu práce. Myslím, že je to téma aktuální, protože s rozmachem nových komunikačních technologií a rozvolněním pracovního trhu ruku v ruce s opuštěním rigidní úpravy v normách pracovního práva vše postupně směřuje k vyšší pružnosti celého pracovního trhu. Pracovní právo reguluje výkon závislé práce, má několik funkcí, s tématem této práce však nejvíce souvisí funkce ochranná. Je potřeba zajistit, aby zaměstnanci nebyly pouhou loutkou v rukou mocných a mohli se opřít o jistoty, které jim ustanovení zákoníku práce dávají jako nástroj ochrany. Je však také jasné, že každý z nás je výjimečnou osobností, která se odlišně bude projevovat i v pracovním prostředí. Proto vzniká mnoho forem výkonu práce, které se snaží reagovat na osobnostní požadavky jednotlivců. Prostředkem k individualizaci jednotlivých pracovních poměrů jsou dispozitivní normy v pracovním právu, které umožňují odchylné ujednání od zákona. Přílišná flexibilizace ale znamená, že v duchu zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ bude moci využít zaměstnavatel svého silnějšího postavení a prosadit si podmínky výkonu práce nevýhodné pro zaměstnance. Objevil se tudíž koncept tzv. flexicurity, který by měl právě na tyto situace reagovat a snaží se propojit zvýšenou flexibilitu se „security“ neboli jistotou pro zaměstnance. Tento model se může zdát jako těžko realizovatelný, v této práci se pokusím jej více vymezit a poukázat na dopady prosazování tohoto modelu v praxi. Spojením prvků flexibility a jistot se tak upouští od čistě ochranné funkce pracovního práva. Je třeba předem poukázat, že v České republice se koncept flexicurity také začíná prosazovat, ovšem zdaleka zde nejsou upraveny všechny možné formy výkonu práce, které jsou běžnější především v západních zemích Evropské unie. Některé flexibilní formy výkonu práce tak obsahují prvky „security“, především pak skrze kogentní ustanovení zákona, která garantují jistý standart, ovšem je celá řada forem výkonu práce, které u nás zákonodárce vůbec neřeší a proto se musí upravit dohodami mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, které však nemají dostatečnou (nebo vůbec žádnou) oporu v zákoně a proto je zaměstnanec vystaven nebezpečí velké nejistoty v případě, že přijde o práci nebo mu budou dohodnuty krajně nevýhodné podmínky. V této práci tedy vymezím nejdříve samotný pojem flexibility a flexijistoty. Dále se zaměřím na jednotlivé formy výkonu práce, které v českém právním řádu

upraveny jsou, a následně přejdu k formám výkonu práce, které sice u nás fungují, ale nejsou nijak rozšířené a hlavně nejsou upravené přímo v normách českého pracovního práva. Vzhledem k tomu, že celý koncept flexicurity se dostal do povědomí i na úrovni Evropské unie a ta jej začala prosazovat do své politiky zaměstnanosti, nelze v této práci opomenout vývoj flexibilního zaměstnávání v EU, společně s představením vybraných institutů flexibilních forem výkonu práce upravených právě na úrovni Evropské unie. Své poznatky a zhodnocení dopadu všech těchto aspektů pak shrnu v závěru této práce.

## 2. Obecné vymezení a formy flexibility v pracovním právu

### 2.1. Pojem pracovního práva

Pracovní právo je právním odvětvím, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce, jehož funkcí a smyslem je regulace výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele.<sup>1</sup>

V literatuře narazíme u dělení pracovního práva na několik oblastí, které normy pracovního práva upravují. Mezi historicky první a zároveň nejdůležitější oblast, která tvoří pracovní právo, řadíme individuální pracovní právo.<sup>2</sup> „*Za individuální pracovněprávní vztahy jsou považovány právní poměry mezi subjekty, které k realizaci svého předmětu činnosti potřebují pracovní sílu subjektu jiného.*“<sup>3</sup> Jedná se zde tedy o vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato oblast je pro pracovní právo typická a úprava je obsažena především v zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Druhou oblastí pracovního práva, která je v řadě případů propojena s individuálním pracovním právem, je oblast kolektivního pracovního práva. V kolektivních pracovněprávních vztazích jsou upraveny pracovní podmínky zaměstnanců a práva a povinnosti mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců.<sup>4</sup> Důležitým právním předpisem pro tuto oblast je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, subsidiárně se používá i zákoník práce. Třetí oblastí, kterou můžeme zařadit pod pojem pracovní právo je oblast zaměstnanosti. „*Zde se jedná o regulaci vztahů, které vznikají při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací podle čl. 26 LPS (právo na zaměstnání podle § 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)*“.<sup>5</sup>

V převážné většině států, včetně České republiky, je pracovní právo považováno za samostatné právní odvětví, ačkoliv, vzhledem k subsidiaritě některých ustanovení občanského zákoníku, je úzce spojeno s právem občanským.

---

<sup>1</sup> HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015., s. 19.

<sup>2</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 3

<sup>3</sup> HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 19.

<sup>4</sup> Tamtéž

<sup>5</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 3



## 2.2 Historický vývoj úpravy pracovněprávních vztahů v českých zemích

V každé společnosti dochází vlivem změn podmínek ekonomických, kulturních nebo společenských k určitému vývoji a právo jako takové musí na tyto změny reagovat. Pracovní právo není výjimkou. Pojetí i obsah norem pracovního práva se s časem mění, historicky je vždy kladen důraz na různé instituty. Pracovní právo se v českých zemích rozvíjí s ohledem na rozvoj průmyslu a především zrušení nevolnictví od konce 18. století.<sup>6</sup> S koncem nevolnictví v r. 1781 a rozšířením průmyslu se začal rozvíjet i kapitalismus.

První obecnější úpravu moderních pracovních vztahů přinesl Všeobecný rakouský občanský zákoník z r. 1811, upravující v hlavě XXVI. tzv. námezdní smlouvu, která byla pojímána tak, že zahrnovala služební smlouvu a smlouvu o dílo.<sup>7</sup> Rozvoj pracovního práva pokračuje i po vzniku Československa. Pracovní právo začíná oscilovat mezi právem soukromým a právem veřejným, kdy právní úprava nájmu pracovní síly (sjednávání pracovní smlouvy) je upravena soukromoprávními předpisy převážně dispozitivní povahy, a na druhé straně otázky pracovní doby, bezpečnosti práce, kolektivního zastupování a závodních rad ingerují svou kogentní úpravou spíše do práva veřejného.<sup>8</sup> Postupně se objevují v zákonech instituty jako je osmihodinová pracovní doba, zákonná dovolená nebo podpory v nezaměstnanosti. Velké změny nastaly po r. 1948. Prakticky zrušeno je soukromé vlastnictví. Charakteristickým znakem pracovního zákonodárství bylo, že úpravy byly zpravidla jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru. „*Sjednocovací proces v pracovněprávních úpravách byl považován za výraz rovného postavení všech členů ve vztahu k výrobním prostředkům.*“<sup>9</sup> V r. 1965 byl vydán zákoník práce, účinnosti nabyl 1. 1. 1966. Jeho ustanovení byly především kogentní povahy, sjednotil úpravu všech pracovních oblastí a byl poměrně rozsáhlým předpisem, který na svou dobu měl relativně vysokou právní úroveň. Zákoník práce byl oproti více než stopadesátileté tradici nově navržen jako povahou samostatný kodex, který vylučoval subsidiární použití norem občanského zákoníku na pracovněprávní

---

<sup>6</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 15

<sup>7</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 20.

<sup>8</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 16

<sup>9</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, s. 24.

vztahy. Pracovní právo opustilo princip smluvního charakteru pracovněprávních vztahů, což je typické pro občanské právo, a realizoval se úkol pracujících vlastní prací rozvíjet socialistickou společnost.<sup>10</sup>

Po roce 1989 však nastaly další změny, a to, vzhledem k proměně celého státu z hlediska nejen politického, změny velmi radikální. Koncepce socialistického zaměstnávání byla zcela opuštěna. Vedle postupného a pozvolného uvolňování kogentnosti zákoníku práce, se stalo nejtypičtějším rysem pracovního zákonodárství po roce 1989 umožnění zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání.<sup>11</sup> V r. 1993 nabyla účinnosti nová Ústava, společně s dalšími ústavními zákony a Listinou základních práv a svobod garantující základní práva jako např. v čl. 26 právo na svobodnou volbu povolání, právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Právní úprava před vydáním nového zákoníku práce byla úpravou komplexní a samostatnou. „Pracovní právo bylo v té době chápáno jako právní odvětví existující na pomezí mezi právem soukromým a veřejným, přičemž mělo samostatnou povahu.“<sup>12</sup>

Vzhledem k připravovanému vstupu do EU bylo třeba uvést do souladu vnitrostátní právní úpravu právě s právem Evropských společenství. Novela zákoníku práce (zákon č. 155/2000 Sb.), která reagovala na nutnost transpozice předpisů Evropské unie do vnitrostátního práva, byla schválena v roce 2000 s účinností od 1. 1. 2001.

Společně s nabytím účinnosti nového zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) v roce 2007 přišla další velká změna. Nový zákoník práce, který se snaží vycházet ze soukromoprávního pojetí, zavádí dvě základní koncepční změny, kdy je nově zákoník práce postaven na principu „co není zakázáno, je dovoleno“ a také navazuje na občanský zákoník.<sup>13</sup> To znamenalo menší počet kogentních ustanovení a tím se docílilo větší flexibility v celém pracovním právu, což navazovalo na směřování prakticky v celé Evropské unii.

---

<sup>10</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 18

<sup>11</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, s. 26.

<sup>12</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 20.

<sup>13</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 21.

Dalším krokem k větší flexibilitě pracovních vztahů byla koncepční novela z r. 2011. Zatím poslední změnou, a to zásadní pro celé soukromé právo, byla rekodifikace soukromého práva z r. 2014, kdy 1. 1. 2014 nabyt účinnosti nový občanský zákoník (z. č. 89/2012 Sb.). Společně s tímto občanským zákoníkem nabyt účinnosti rovněž zákon č. 303/2013, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, tzv. změnový zákon. Jeho cílem je promítnout změny související s rekodifikací soukromého práva do příslušných právních předpisů, včetně zákoníku práce.<sup>14</sup>

### 2.3 Pojem flexibility v pracovním právu

Vzhledem k výše nastíněnému vývoji pracovního zákonodárství docházelo v jednotlivých obdobích k rozvoji různých zásad, k rozvoji ochrany zaměstnanců, úpravy pracovní doby, dovolené apod. V poslední době je však jednou z nejčastěji diskutovaných otázek míra flexibility v pracovněprávních vztazích. „*Pojem flexibilita je anglicismem odvozeným od slova flexibility, které je překládáno jako pružnost, ohebnost nebo přizpůsobivost. Kategorie flexibility v pracovním právu je v poslední době předmětem podrobného zájmu teorie pracovního práva, která rozpoznává několik přístupů k vnitřnímu členění tohoto poměrně širokého a mnohvrstevnatého pojmu.*“<sup>15</sup>

Pro snadnější uchopení pojmu flexibility existuje několik teoretických hledisek, podle kterých můžeme tento pojem rozčlenit a dle mého názoru poměrně jednoznačně uchopit. Vycházet v této práci budu z dělení, které ve své publikaci uvádí P. Hůrka.

První možné dělení je na flexibilitu jednostrannou a dvoustrannou. V případě jednostranné flexibility může jedna strana právního vztahu vlastním jednostranným projevem vůle zakládat, měnit nebo rušit práva a povinnosti v právním vztahu. Jednostranná flexibilita se vyskytuje v pracovním právu ve výrazné menšině. V pracovním právu je převažující flexibilita dvoustranná, kdy práva a povinnosti lze měnit pouze na základě souhlasné vůle stran

---

<sup>14</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, s. 34.

<sup>15</sup> GALVAS, Milan et al. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 19

pracovněprávního vztahu.<sup>16</sup> Flexibilita však může být teoreticky dělena i velmi detailně. Můžeme tedy rozlišit následující typy flexibility:

- vnější numerická flexibilita,
- vnitřní numerická flexibilita,
- funkční flexibilita,
- flexibilita pracovních nákladů,
- mzdová flexibilita,
- flexibilita profesní struktury.<sup>17</sup>

Vnější numerická flexibilita se vztahuje k flexibilitě podmínek zaměstnávání, resp. podmínek propouštění a najímání standardních i flexibilních zaměstnanců, neboli osob v pracovním poměru.<sup>18</sup>

Vnitřní numerická flexibilita je spojena s adaptabilitou firem a zaměstnanců a vyjadřuje míru pružnosti uvnitř firem z hlediska organizace práce a pracovní doby. Proto sem můžeme zařadit především zkrácené pracovní poměry, sdílení pracovního místa, konto pracovní doby, pružnou pracovní dobu, přesčasy, směny, stlačený pracovní týden, práci v sobotu a neděli apod.<sup>19</sup>

Funkční flexibilitu nám definuje např. John Atkinson jako schopnost zaměstnanců být rychle a plynule přesunut mezi jednotlivé pracovní úkoly. Může to také znamenat přesun zaměstnanců mezi nepřímou a přímou výrobou.<sup>20</sup> Jedná se zde tedy především o samotnou kvalifikaci zaměstnance, jeho dovednosti, schopnost jak rychle se zaučí nebo rekvalifikuje.

*„Flexibilita nákladů práce odráží z pohledu zaměstnavatele vnější náklady na konání práce. Vychází z nákladů na zaměstnance, daňové zatížení, sociální*

---

<sup>16</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 28.

<sup>17</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 27.

<sup>18</sup> NEKOLOVÁ, M. (2009) : *Numerická flexibilita na českém pracovním trhu*, Fórum sociální politiky. VÚPSV. Roč. 3. číslo 1. s. 8

<sup>19</sup> Tamtéž.

<sup>20</sup> ATKINSON, John. *Manpower strategies for flexible organisations. Personnel Management*, 1984, roč. 16, č. 8, s. 30. (překlad autora)

*odvody, investiční pobídky atd. Z flexibility nákladů práce vychází i flexibilita mezd, která na rozdíl od flexibility nákladů je vnitřním odrazem nákladů na konání práce zaměstnancem.*“<sup>21</sup> Přes tyto náklady lze spatřovat velké rozdíly mezi jednotlivými státy skrze např. rozdílná ustanovené o minimální mzdě apod.

Flexibilita by měla zajišťovat přizpůsobení jednotlivých institutů tak, aby vyhovovala co nejvíce osobám – zaměstnancům a tím tedy přispívala ke zmenšení nezaměstnanosti v celé zemi. Flexibilní pracovní trh by měl umožnit rychlé změny, které pružněji reagují na momentální potřeby zaměstnavatelů i zaměstnanců. Růst flexibility trhu práce má už řadu let své příznivce, ale i odpůrce. Ti, kteří podporují růst pracovní flexibility namítají, že regulace, legislativní opatření, institucionální opatření a konvence vytvořené s cílem chránit pracovníky a bránící vyšší flexibilitě trhu práce jsou kontraproduktivní, jelikož pouze zvyšují nezaměstnanost.<sup>22</sup>

Ačkoliv existují kritici zvyšování flexibility pracovního poměru, je stále tato myšlenka evropskými státy brána jako pokrok, státy poukazují na mnoho výhod, touto koncepcí se začala řídit také Evropská unie. Čím více se však koncepce začala prosazovat, tím více se objevilo problémů, které s vyšší mírou flexibility byly spojeny. A objevily se také limity, které flexibilitu omezují. Pouhá flexibilizace pracovního trhu bez dalších ekonomických a politických ochranných opatření totiž významně zvyšuje pracovní nejistotu.<sup>23</sup>

*„Této problematice se dotkl i Lance Compa (generální zpravodaj) při přednesu zprávy k tématu „Liberalizace obchodu a pracovní právo“ na XVIII. světovém kongresu pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v září 2006 v Paříži, když v části zprávy věnované tzv. „flexibilizační ofenzivě“ uvedl: „... flexibilizace je technokratickým výrazem pro expandující sílu managementu a zmenšující se sílu pracovníků“.*<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 27.

<sup>22</sup> NEKOLOVÁ, M. 2008. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: VÚPSV. [online]. [cit. 2016-02-06]. Dostupné z: [http://spsds.monitorovani.eu/files/docs/flexicurity\\_hledani\\_rovnovahy\\_studie.pdf](http://spsds.monitorovani.eu/files/docs/flexicurity_hledani_rovnovahy_studie.pdf)

<sup>23</sup> Tamtéž

<sup>24</sup> PICHRT, Jan: *Meze liberalizace v pracovním právu – parametr proměnný v čase*, Právní rozhledy 9/2011, s. 327

Pracovníci by totiž neměli být ohroženi tímto postojem a je nutné stále dbát na ochranu zaměstnanců, kteří jsou vždy slabší stranou ve vztahu se zaměstnavatelem. Ochrana nebo garance určitých pracovních podmínek nebo právního postavení zaměstnance při výkonu práce se obecně projevuje kogentními normami, které nepřipouštějí odchýlné ujednání ze strany jejich uživatelů.<sup>25</sup> Diskuzi nad těmito tématy se věnovalo mnoho odborníků i laiků, bylo potřeba na jedné straně přizpůsobit pracovní podmínky a jejich právní rámec směrem k větší pružnosti, na druhé straně to ale je třeba udělat tak, aby nebylo příliš ohroženo postavení „obyčejných“ zaměstnanců, kteří by se mohli stát pouhou loutkou v rukou mocných – především velkých korporací. A tak se objevil mezi odborníky většinou kladně přijatý nový koncept – flexicurita.

---

<sup>25</sup>HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 28

### 3. Pojem a princip flexijistoty

#### 3.1. Flexijistota obecně

Jak již bylo nastíněno výše, flexibilita výkonu práce je žádoucí, ovšem musí být také dosaženo určitého stupně ochrany zaměstnanců, tak aby nedocházelo k libovůli a zvětšování nejistot mezi jednotlivými pracovníky. Cílem pracovního práva je přitom na jedné straně vytvoření právního rámce pro flexibilní ujednání o způsobu výkonu práce zaměstnanec společně s realizací těchto ustanovení a na straně druhé jistota odpovídajících minimálních standardů při práci. Směrem, který se snaží toto naplnit je strategie tzv. flexicurity.<sup>26</sup>

Pojem flexicurita, v česku překládán jako flexijistota, v sobě obsahuje dvě části – flexibilita a jistota. Flexibilita znamená možnost pružných přechodů v průběhu pracovního cyklu, je o mobilitě, o snaze vybrat si lepší pracovní místo a o sladění rodinného a pracovního života. Na druhé straně jistota není pouze o ochraně jednotlivých pracovních míst, jde zde o celkový přístup k pracovníkům, o přiměřené sociální dávky, které usnadní přechody na trhu práce a o přístup k dalšímu vzdělávání.<sup>27</sup>

*„Samotný pojem tedy kombinuje volnost na straně jedné a ochranu na straně druhé. V rámci diskuzí bývá na tento koncept často nahlíženo jako na spojení protichůdného, „pokus o kulatý čtverec“, kdy právo by se mělo najednou otevírat smluvní vůli stran a na druhé straně poskytovat ochranu a jistotu slabší straně.“<sup>28</sup>* Neexistuje však jednotná definice tohoto pojmu. Jistá skupina autorů nazírá na flexicuritu jako na politickou strategii, která se snaží posílit flexibilitu pracovních trhů, organizace práce a pracovních vztahů na jedné straně a o zvýšení bezpečnosti pro zejména slabší skupiny, spojené s jistotou zaměstnání a sociálního zabezpečení na straně druhé. Na rozdíl od toho, podle Kellera a

---

<sup>26</sup> HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 38

<sup>27</sup> DRBALOVÁ, Vladimíra. *Flexicurita jako lék pro evropské trhy práce* [online]. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://modernizeni.ihned.cz/c1-21764920-flexicurita-jako-lek-pro-evropske-trhy-prace>

<sup>28</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnanec a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 23

Seiferta představuje flexicurita sociální ochranu pro flexibilní pracovní sílu, chápáno jako alternativní možnost vůči čisté flexibilizaci.<sup>29</sup>

I proto je to částí odborné veřejnosti pojem přijímaný poměrně rozporuplně. Termín byl poprvé použit nizozemským sociologem Hansem Adriaansensem v polovině 90. let, kdy vyjádřil myšlenku, že lidé uvnitř společností s plným úvazkem mají přenechat jejich jistoty ve prospěch rostoucího počtu lidí, kteří se vypořádávají s flexibilními a nechráněnými pracovními poměry.<sup>30</sup> „Princip je založen na vysoké míře flexibility individuálního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, dále na vysoké míře ochrany příjmu fyzické osoby, a to jak příjmu ze zaměstnání, tak i ze sociálního systému po dobu ztráty zaměstnání.“<sup>31</sup>

S pojmem flexijistoty lze spojit i pojem tzv. prekérní práce neboli práce, která znamená pro zaměstnance nízkou ochranu v zaměstnání, rozdílné postavení oproti jiným zaměstnancům, nízké sociální jistoty, nízkou ochranou před výpovědí apod. Veškeré tyto problémy se vyskytují u jednotlivých forem flexibilního zaměstnávání. Model flexicurity se snaží o odstranění nedostatků prekérní práce při současném zachování flexibility těchto pracovních vztahů, což vede k uspokojení potřeb jednotlivých osob při propojení pracovního a soukromého života. Model flexicurity se ujal a úspěšně rozvinul v Dánsku, které je považováno za průkopníka využití modelu flexicurity v praxi.

### 3.2 Dánský model flexicurity

„Dánský model flexicurity, označovaný jako „zlatý trojúhelník“, kombinuje liberální postavení pracovního poměru, blížící se anglosaskému právu, intenzivní ochranou v podobě sociální ochrany příjmu, typické pro země kontinentálního práva, a intenzivními opatřeními v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, aplikovanými ve Skandinávii.“<sup>32</sup>

Zaměstnanec, který ztratí zaměstnání, je zachycen pevnou sociální sítí, která zabrání jeho ohrožení chudobou. Aby mohla být osoba ale takto

---

<sup>29</sup> DEMEK, Petr. *Flexicurita ako modus operandi pracovného práva v 21. storočí*. In: BARANCOVÁ, Helena. *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava, 2011.

<sup>30</sup> SCHMID, G. *Full Employment in Europe: Managing Labour Market Transitions and Risks*. Vyd. Edward Elgar Publishing, 2008, s. 314 – 315 (překlad autora)

<sup>31</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 24

<sup>32</sup> Tamtéž



zabezpečena a ochráněna, musí využít širokou nabídku možností zprostředkování nového zaměstnání a dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, především pak rekvalifikaci.<sup>33</sup>

Výše zmiňovaný „zlatý trojúhelník“ má tedy tři složky – flexibilitu, bezpečnost a aktivní politiku zaměstnanosti. Oficiální webová stránka pak k tomuto uvádí následující:

- Flexibilita – Na jedné straně trojúhelníku jsou flexibilní pravidla pro zaměstnávání i propouštění, což umožňuje snadné propouštění zaměstnanců z pracovních poměrů při poklesu výsledků a naopak přijetí nových zaměstnanců, když se věcilepší.
- Bezpečnost – Druhou stranou je pak ochrana nezaměstnaných ve formě jisté podpory v nezaměstnanosti, u nejméně placených zaměstnanců je to až 90% jejich předchozího příjmu.
- Aktivní politika zaměstnanosti – Efektivní systém, který nabízí odborné vedení a rekvalifikaci pro všechny nezaměstnané.<sup>34</sup>

Tento model inspiroval nejen Evropskou unii, je ale jasné, že je velmi náročný na finance, kdy k poskytování takovýchto záruk je třeba silné ekonomiky. Dánský model počítá se silným sociálním státem, má prostředky na to, aby se mohl o jednotlivce, který ztratí zaměstnání, účinně postarat a reintegrovat je zpět do pracovního procesu, ovšem ne v každé zemi je toto možné a v některých zemích inspirace dánským modelem vedla pouze ke zvětšení flexibility zaměstnávání bez zvětšení ochrany zaměstnanců, což ve svém důsledku znamená pouze zhoršení postavení zaměstnance na trhu práce. Problematickou stránkou tohoto jinak efektivního systému je řešení tzv. dlouhodobé nezaměstnanosti osob, především u osob s malým uplatněním na trhu práce, především pak osob např. zdravotně postižených.<sup>35</sup> Výrazným problémem se může ukázat právě i vysoká fluktuace zaměstnanců, kdy místo rekvalifikace nebo doplnění vzdělání přijde jiný

---

<sup>33</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity*. COFOLA 2010: the Conference Proceedings, 1. edition. Brno: Masaryk University, 2010

<sup>34</sup> Flexicurity. Denmark: The official site of Denmark [online]. [cit. 2016-02-09]. Dostupné z: <http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity/> (překlad autora)

<sup>35</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 24

zaměstnanec a lidé bez vzdělání nemají prostor ani motivaci k dalšímu vzdělání. Přesto se stal dánský model jakýmsi vzorem pro ostatní země, potažmo Evropskou unii.

### 3.3. Flexibilita v Evropské unii

Evropská unie klade důraz mj. na udržitelný rozvoj ve všech členských státech. Řádná a moderní úprava oblasti pracovního práva je samozřejmě jednou z nejdůležitějších součástí této politiky. Dánský model, resp. princip flexibility se stal důležitou součástí vývoje v celé EU. Je snahou EU stanovit si hlavní výzvy v oblasti pracovního práva (především individuálního), zapojit vlády členských států EU do široké diskuze jak umožnit co nejlepší spojení principů flexibility a jistoty pracovního vztahu, čímž by se mělo dosáhnout snížení nezaměstnanosti. Měla by se také podpořit modernizace pracovního práva, stejně tak jako snížení administrativních nákladů. Veškeré tyto body, společně s širší diskuzí o tématu flexicity by měli vést k postupné reformě pracovního práva v členských státech. Již od začátku 90. let se stále častěji v diskuzích na půdě EU objevoval pojem flexicity, který měl být důležitým vodítkem pro reformy pracovního práva. V roce 2006 se uskutečnila schůze Rady EU o flexicitě, stejně tak byla flexicity předmětem debat i na summitech o sociálních otázkách v prosinci 2006 a květnu 2007. Veškeré diskuze se poté přenesly i do jednotlivých členských států. Východiskem nové sociální agendy je dokument „Oznámení Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Obnovená sociální agenda: Příležitosti, přístup a solidarita v Evropě 21. století (52008DC0412, SEK/2008/2156).“<sup>36</sup> Všechny debaty měly vést k prosazení flexibilního a moderního pracovního trhu.

---

<sup>36</sup> DEMEK, Petr. *Flexicity ako modus operandi pracovního práva v 21. storočí*. In: BARANCOVÁ, Helena. *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava, 2011.. (překlad autora)

## 4. Flexibilní formy výkonu práce výslovně upravené Zákoníkem práce

### 4.1. Flexibilita v zákoníku práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů je účinný od 1. 1. 2007. Předmětem úpravy je závislá práce. Obsahuje nástroje, kterými se principy flexibility a flexibilitoty promítají do našeho právního řádu. Přestože pojem flexibilitoty není přímo definován v žádném ze zákonů, můžeme jej chápat jako jistý princip, jímž se řídí zákonodárce při tvorbě pracovněprávních norem a promítá jej do právního řádu skrze zákonná ustanovení. Existují tedy nástroje a zásady směřující ke smluvní volnosti, jako je zásada autonomie vůle a na druhé straně omezující, většinou kogentní ustanovení, která by měla zajistit větší ochranu zaměstnanců (kam patří například zásada zákazu diskriminace a rovného zacházení, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek, zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance apod.). Častým ochranným mechanismem je rovněž užití taxativního výčtu.

Obecně lze říci, že v soukromém právu je nutno ochranu vždy jasně projevit, a pokud ochrana projevena není, tak ji nelze dovozovat. Naopak flexibilita, jakožto pružnost a možnost určitého chování subjektu, který vzhledem k individuální situaci snáze realizuje svůj záměr, v soukromém právu mnohdy výslovně projevena být nemusí a lze vycházet z obecných zásad, které platí pro oblast soukromého práva jako celku.<sup>37</sup>

Koncept flexibilitoty je primárně určen pro ochranu zaměstnanců, což vyplývá především z druhé části tohoto pojmu a tedy ustanovení určitých garancí pro zaměstnance, který má postavení slabší strany v pracovněprávním vztahu. Pro pojem flexibility už to ale tak jednoznačné není a je mnohdy nejednoznačné, v čí prospěch má být postavena. Zda je flexibilní úprava taková, která jedné straně (např. zaměstnavateli) umožní na základě jednostranně 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 odchylně od zákona.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 29

<sup>38</sup> Tamtéž.

V návaznosti na výše uvedené je třeba uvést, že zákoník práce nejen garantuje zaměstnancům kogentními normami základní práva a pracovní podmínky (sociální standart), ale také vytváří prostor pro jednotlivé subjekty pracovněprávních vztahů, aby si mohli vzájemně upravit vztahy výhodněji a odchýlně od zákona.<sup>39</sup>

## **4.2. Kratší a změněná pracovní doba**

### **4.2.1. Pracovní doba obecně**

Budeme – li se držet dikce zákona, je pracovní dobou dle §78 odst. 1 a) zákoníku práce doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. V této době je tedy naplňován obsah pracovněprávního vztahu, kdy zaměstnanec vykonává osobně práci dle pokynů zaměstnavatele.

*„Nový zákoník práce s účinností od 1. 1. 2007 jako pracovní dobu nově posuzuje jakoukoliv dobu přítomnosti zaměstnance na pracovišti na základě pokynu zaměstnavatele, s výjimkou doby poskytnuté přestávky v práci na jídlo a na oddech.“<sup>40</sup>*

S pojmem pracovní doby úzce souvisí pojem doba odpočinku. Ta je negativně vymezena v § 78 odst. 1 b) zákoníku práce jako doba, která není pracovní dobou. Toto jednoduché vymezení má svůj nepostradatelný význam při posuzování některých časových úseků dne zaměstnance, které se v zákoníku práce buď výslovně, nebo z kontextu, nepovažují za pracovní dobu. Jedná se např. o výše uvedenou dobu čerpané přestávky v práci na jídlo a oddech.<sup>41</sup>

Obecně je pracovní doba stanovena zákoníkem práce v § 79 na 40 hodin týdně, s výjimkami např. u pracujících při těžbě uhlí, rud a nerostných surovin a v důlní výstavbě, kde je pracovní doba stanovena na 37,5 hodiny týdně, stejná pracovní doba je i u třísměnných a nepřetržitých pracovních režimů a u dvousměnných pracovních režimů nám zákoník práce určuje 38,75 hodiny týdně. V těchto ustanoveních jsou již zapracovány směrnice Evropského Parlamentu a

---

<sup>39</sup> HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 61

<sup>40</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, s. 205

<sup>41</sup> GOGOVÁ, Radana, Hůrka, Petr a Úlehlová, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 31

Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Další chráněnou skupinou jsou mladiství, kteří nesmí pracovat déle než 40 hodin týdně – toto zpřísnění je obsaženo v čl. 8 směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých. Toto omezení je výrazem ochranné funkce pracovního práva.

#### **4.2.2. Zkracování pracovní doby**

Zákoník práce v § 79 odst. 3 v duchu zásady „co není zakázáno je dovoleno“ umožňuje zkrátit pracovní dobu bez snížení mzdy. K takovému zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy může dojít pouze na základě ujednání v kolektivní smlouvě nebo na základě vydaného interního předpisu zaměstnavatele.<sup>42</sup> Takové zkrácení ale nemohou provést zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se o stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace a školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona (z. č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Individuální pracovní smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může také obsahovat ujednání o zkrácení pracovní doby, zde se na takové ujednání hledí pouze jako na informativní – institut zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy lze totiž sjednat pouze, jak je uvedeno výše, v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu.

#### **4.2.3. Kratší pracovní doba**

Je nutné, ačkoliv se pojmy mohou zdát na první pohled prakticky totožné, rozlišovat zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy a kratší pracovní dobu. U kratší pracovní doby se jedná o případy, kdy nejde o výsledek kolektivního vyjednávání nebo o autonomní rozhodnutí zaměstnavatele.<sup>43</sup> Upravena je v § 80 zákoníku 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.

---

<sup>42</sup> GOGOVÁ, Radana, Hůrka, Petr a Úlehlová, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 35

<sup>43</sup> GOGOVÁ, Radana, Hůrka, Petr a Úlehlová, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 36

„Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout (obvykle v pracovní smlouvě, nebo v jejím dodatku, či v jakékoliv individuální smlouvě), že zaměstnanec bude vykonávat práci v kratší pracovní době (v praxi často označováno jako „práce na částečný úvazek“).“<sup>44</sup> Není stanovena písemná forma takového ujednání. Ze zákona vyplývá, že se jedná o dvoustranné ujednání a tak nemůže zaměstnavatel ujednání kratší pracovní doby vyžadovat jednostranně, na takové ujednání nemá ze zákona nárok. Výjimkou jsou pouze některé skupiny chráněných zaměstnanců, především pak těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnanci, kteří pečují o děti mladší 15 let nebo o závislou osobu, jejichž žádost může zaměstnavatel odmítnout pouze z vážných provozních důvodů.<sup>45</sup> Vymezení pojmu provozní důvody na straně zaměstnavatele najdeme např. v rozsudku NS 21 Cdo 1561/2003, kdy důležité je určit o jak významný zásah by se jednalo, pokud by byla kratší pracovní doba povolena.

Kratší pracovní dobu nemůže jednostranně nařídit ani zaměstnavatel. Opět narážíme na to, že s takovou kratší pracovní dobou musí bezpodmínečně souhlasit zaměstnanec, jinak musí pracovat dle původní pracovní smlouvy, kde je rozsah pracovní doby určen. Pokud zaměstnavatel práci nemá, lze tuto překážku v práci posoudit jako překážku v práci jeho straně ve smyslu § 208 nebo § 209 zákoníku práce a zaměstnanci v takovém případě náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 až 100 % průměrného výdělku.<sup>46</sup>

Kromě výše mzdy či platu má sjednání kratší pracovní doby vliv na práci přesčas nebo na přestávky ke kojení a na překážky v práci. Zaměstnanci s kratší pracovní dobou nelze výkon práce přesčas nařídit, pokud chce zaměstnavatel aby pracoval přesčas, může se s ním, na výkonu práce přesčas dohodnout a to i předem.<sup>47</sup> V § 242 zákoníku práce se pak uvádí, že každý zaměstnavatel je povinen poskytnout zvláštní přestávku ke kojení, avšak u kratší pracovní doby je nutno, aby zaměstnankyně pracovala alespoň polovinu týdenní pracovní doby, poté jí přísluší jen jedna půlhodinová přestávka do konce prvního roku dítěte.

---

<sup>44</sup> VYSOKAJOVÁ, M., a kol., *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. xxvii, s. 197

<sup>45</sup> VYSOKAJOVÁ, M., a kol., *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. xxvii., s. 198

<sup>46</sup> Tamtéž

<sup>47</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 526

### 4.3. Pružná pracovní doba

#### 4.3.1. Pružná pracovní doba obecně

*„Pružnou pracovní dobu lze obecně charakterizovat jako specifický pracovní režim, při kterém se zaměstnavatel vzdává své výlučné pravomoci rozvrhovat pracovní dobu do směn včetně určení jejích začátků a konců (srov. § 81 odst. 1 ZP) ve prospěch zaměstnance v podobě volitelné pracovní doby.“<sup>48</sup>*

Jedná se o flexibilní způsob úpravy pracovní doby, který by měl vyhovět právě potřebám zaměstnance a tím pádem vést k lépe využití pracovní době, větší produktivitě konkrétního zaměstnance, který může efektivněji rozložit čas mezi své soukromé, osobní záležitosti a pracovní úkoly.

Pružná pracovní doba se dělí na dvě části – základní pracovní dobu a volitelnou pracovní dobu. Přestože konečná volba je na zaměstnanci, rozsah těchto dvou částí je v kompetenci zaměstnavatele, stejně tak zaměstnavatel rozhoduje, zda vůbec zaměstnancům povolí pružné rozvržení pracovní doby. Může jej také povolit pouze jednotlivým zaměstnancům, nikoliv všem najednou, musí však dodržet zásadu rovnosti.

Základní pracovní doba je ta, během které musí zaměstnanec konat práci, což znamená, že musí být vždy na začátku základní pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z pracoviště až po jejím skončení, a volitelná pracovní doba je ta, kdy povinnost zaměstnance konat práci není a zaměstnanec si sám volí, kdy danou práci v rámci volitelné pracovní doby vykoná.<sup>49</sup> Maximální délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin.

#### 4.3.2. Formy pružné pracovní doby

Pružná pracovní doba může být uplatněna jako pružný pracovní den, pružný pracovní týden nebo maximálně 26 týdenní období. Až na 52 týdnů lze rozvrhnout pracovní dobu, pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, která toto sjedná v kolektivní smlouvě.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> GOGOŤ, Radana, Hůrka, Petr a Úlehlová, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 92

<sup>49</sup> VYSOKAJOVÁ, M., a kol., *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. xxvii, s. 204

<sup>50</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, s. 210

Pružný pracovní den znamená, že zaměstnanec je povinen v daný den odpracovat svou směnu, ale sám si může zvolit, kdy začne a kdy skončí jeho směna. Pružný pracovní týden, který bude rovnoměrně rozložený, znamená, že v každém jednotlivém týdnu musí zaměstnanec odpracovat celou týdenní pracovní dobu s tím, že např. základní pracovní dobu bude mít od 10 hodin do 15 hodin a kdy odpracuje zbývající pracovní dobu, je pouze na něm. Není již v zákoně výslovně stanoveno, že je nutno naplnit rozsah týdenní pracovní doby v každém jednotlivém týdnu, ovšem toto omezení stále platí, vyplývá to z ustanovení § 78 odst. 1, písm l) zákoníku práce, který definuje, co se rozumí rovnoměrným rozvržením pracovní doby. Jinak je pružný pracovní týden řešen při nerovnoměrném rozložení pracovní doby. Zde se jedná o situaci, kdy je zaměstnanec povinen odpracovat např. 80 hodin za dva týdny, ale je pouze na něm jestli v jednom týdnu bude pracovat 30 hodin a v druhém 50 hodin. Zde se jedná tedy o dvoutýdenní vyrovnávací období. Zaměstnavatel může i zde určit základní pracovní dobu. Vyrovnávací období může být ale i delší, zákon umožňuje až 26 týdnů, ovšem tento model může být nevýhodný pro zaměstnavatele, který nemůže efektivně řídit své podřízené a nemá plnou kontrolu nad tím, kdy budou a jak dlouho budou zaměstnanci pracovní úkoly vykonávat. Pokud by nebyl dodržen rozsah pracovní doby ve vyrovnávacím období, lze zaměstnavateli uložit sankci až do výše 2 mil. Kč.

#### **4.3.3. Překážky v práci u pružné pracovní doby**

V tomto bodě se projeví jedna z výhod pro zaměstnavatele. „*Zákoník práce v § 97 odst. 1 a 2 stanoví, že překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. Věta první neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy nebo platu (srov. § 192 ZP).*“<sup>51</sup> To znamená, má – li zaměstnanec stanovenou základní pracovní dobu na pouze 5 hodin v ten daný den, tak je – li mu umožněno čerpat osobní volno z důvodu osobní překážky v práci, je mu započtena pouze základní pracovní doba, tj. 5 hodin. Pokud zasáhne časově překážka v práci do volitelné pracovní doby, nebude se jako výkon práce posuzovat.

---

<sup>51</sup> GOGOVIČ, Radana, Hůrka, Petr a Úlehlová, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, s. 95



#### 4.3.4. Případy, kdy nelze uplatnit pružnou pracovní dobu

Ustanovení § 85 odst. 5 se vztahuje na situace, kdy nelze pružné rozvržení pracovní doby využít. Jedná se o pracovní cesty zaměstnance, při některých překážkách v práci a v dalších případech, které stanoví zaměstnavatel.

Všechny tyto situace mají společné, že zaměstnanec musí plnit pracovní úkoly zaměstnavatele či konat úkony s výkonem práce související, a nemůže přitom využít pružného rozvržení pracovní doby.<sup>52</sup> V takovém případě je pak povinností zaměstnavatele, aby rozvrhl práci do „klasické“ pracovní doby a určil zaměstnanci jednotlivé směny, které budou odpovídat obecné týdenní pracovní době. Využití bude mít tento institut např. v případě naléhavé pracovní porady nebo neodkladného školení, kde je nutno zajistit přítomnost všech zaměstnanců a proto se v daný den pružné rozvržení pracovní doby neuplatní.

#### 4.3.5 Zrušení pružného rozvržení pracovní doby

Pokud bude pružná pracovní doba zavedena, nemůže zaměstnavatel toto rozvržení jednostranně zrušit jako sankci pro zaměstnance. Nejvyšší soud ČR (rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1288/2009) stanovil, že ačkoliv není na zavedení pružné pracovní doby právní nárok a záleží výhradně na vůli zaměstnavatele, jakou formu pracovní doby pro své zaměstnance stanoví, nelze, aby zaměstnavatel tohoto svého práva zneužíval a měnil formu pracovní doby jako sankci za porušení povinností zaměstnance.<sup>53</sup> Nelze tedy nahlížet na pružnou pracovní formu jako odnímatelný benefit pro zaměstnance, záleží pouze na dohodě a tu nelze jednostranně odvolat ani v případě porušení povinností zaměstnance. V případě, že by pak jednostranně zaměstnavatel určil jinou než sjednanou pružnou pracovní dobu, zaměstnanec toto jeho rozhodnutí nemusí respektovat.

#### 4.4. Práce z domova – homeworking

Mezi instituty, které přinášejí značnou flexibilitu do pracovněprávních vztahů, patří také tzv. homeworking, neboli práce z místa bydliště zaměstnance. Jedná se tedy o práci, kterou zaměstnanec vykonává mimo obvyklé pracoviště.

---

<sup>52</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 534

<sup>53</sup> VYSOKAJOVÁ, M., a kol., *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. xxvii, s. 205

Takováto forma výkonu práce má nesporně spoustu výhod, kdy zaměstnanec např. s vysokou kvalifikací, ale vzdáleným bydlištěm od místa zaměstnání může vykonat práci bez nutnosti časově i finančně náročného dojíždění, nemusí řešit případné ubytování, a proto se pracovní místa rozšíří pro více možných kandidátů, což je výhodné z hlediska výběru kompetentních zaměstnanců jak pro zaměstnavatele, tak samozřejmě, z hlediska dostupnosti pracovního místa, i pro zaměstnance. Zaměstnavateli zde také odpadá povinnost mít vybavení pro dané pracovní místo, čímž může ušetřit některé náklady na provoz. Naopak však musí být více opatrný, zejména u povolání jako jsou advokáti, IT pracovníci apod., aby nedošlo k úniku některých citlivých dat o klientech nebo obchodního tajemství. Pracovat může z domova zaměstnanec pouze částečně, pro takový výkon práce se vžil název home office.

V 18 evropských zemích (včetně České republiky) byl proveden výzkum mezi zaměstnanci, který ukázal, že téměř 80 procent lidí by rádo pracovalo z domova alespoň občas. Nejvíce preferují tento způsob výdělků Maďaři, rovných 60 procent. Na druhém místě jsou Češi s 48 procenty a na třetím místě Němci se 40 procenty.<sup>54</sup>

*„Dle statistik Eurostatu v zemích Evropské unie využívá homeworking necelých 4,6 % ze všech zaměstnanců; v některých západních a severovýchodních státech jich pracuje převážně z domova dokonce dvakrát tolik (nejvíce v Nizozemí 12,6 %), v České republice naopak méně - 3,3 %.“<sup>55</sup>*

#### **4.4.1. Zákonná úprava práce z domova**

Obecně se na práci z domova vztahuje zákoník práce jako na každého jiného zaměstnance, existuje však několik výjimek, které jsou upraveny v § 317, který zakotvuje specifika nejen práce z domova, ale vztahuje se na práci konanou mimo pracoviště jako takovou. Některé zákonem neřešené otázky lze upravit smluvně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v duchu principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Výkon práce z domova nelze jednostranně nařídit, je tedy vždy na vůli obou subjektů pracovněprávního vztahu jestli tuto flexibilní formu výkonu práce chtějí využít.

<sup>54</sup> JOUZA, Ladislav. *Práce z domova*. Bulletin advokacie. 2008, (9), s. 39.

<sup>55</sup> KUBÍČKOVÁ, Alice. *Přednosti a úskalí práce z domova* [online]. [cit. 2016-02-16]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html>

Pro úpravu práce z domova lze využít několik legislativních forem:

- pracovní smlouvu s dohodnutým výkonem práce doma a s časovým vymezením nebo jiným určením trvání pracovního poměru,
- dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- vhodné rozvržení pracovní doby,
- kombinaci uvedených forem.<sup>56</sup>

#### 4.4.2. Odchytky od obecné úpravy pracovního vztahu

Od běžného pracovního poměru se liší homeworking především tím, že zaměstnavatel nepožaduje osobní přítomnost zaměstnance, pravidelnou docházku nebo výkon práce v určených směnách, ale zajímá ho především výsledek práce. Zaměstnavatel by měl proto předem stanovit vhodné pracovní postupy, brát ohled na možné pracovní tempo nebo normy spotřeby práce, dohodnout jednotlivé aspekty dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a především se zaměstnancem dohodnout kdy, na jakém místě a jakým způsobem bude předávat výsledky své práce, stejně tak jako vyřešit způsob, kterým bude provedena následná kontrola množství a kvality provedené práce.<sup>57</sup>

Jednou z možných komplikací pro zaměstnavatele může být zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ačkoliv zaměstnanec pracuje z domova, je zaměstnavatel odpovědný za dodržování předpisů BOZP stejně tak, jako kdyby pracoval zaměstnanec na pracovišti. Vzhledem k velmi složité kontrole domácí práce je nutné, aby zaměstnavatel zajistil dodržování předpisů BOZP smluvně v pracovní smlouvě. Pracovní smlouva by měla obsahovat například stanovení doby, kdy zaměstnanec nesmí pracovat; povinnost zaměstnance čerpat řádně bezpečnostní přestávky; právo zaměstnavatele nebo jím pověřených osob vstoupit po předchozím oznámení do bydliště zaměstnance za účelem prohlídky pracovního místa nebo za účelem zjištění příčin pracovního úrazu apod. „*V úvahu připadá také vytvoření kontrolního seznamu jakožto přílohy pracovní smlouvy, v němž zaměstnavatel stanoví, jaké podmínky má pracovní místo splňovat, a*

<sup>56</sup> JOUZA, Ladislav. *Práce z domova*. Bulletin advokacie. 2008, (9), s. 39.

<sup>57</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 1250

*zaměstnanec tento seznam podepíše spolu s prohlášením, že jeho domácí či jiné pracoviště takové podmínky splňuje a že jej bude v takovém stavu udržovat.*<sup>58</sup>

Specifická je také úprava pracovní doby. Požadavek osobního výkonu práce je sice u domácí práce stejný jako u jiných zaměstnanců, ale pracovní doba upravena není. Existují pouze limity pro zaměstnavatele, který by měl zadávat takové množství práce, které lze rozvrhnout do klasického pracovního týdne. Je ovšem možné dílčí omezení dispozičního prostoru zaměstnance, jehož cílem bude pro zaměstnavatele vyhnout se placení povinných příplatků, takové omezení se může vztahovat především na práci přesčas, o víkendech nebo v noci.<sup>59</sup> Zaměstnavatel také může smluvně požadovat po zaměstnanci, aby byl přítomen v určitý čas např. u pracovního PC tak, aby mohl předávat nebo konzultovat dané pracovní úkoly, ovšem obecně je rozvržení práce na zaměstnanci. Zaměstnavatel nesmí rozvrhovat pracovní dobu a stanovit zaměstnanci pevné směny, ve kterých má doma práci vykonat, jinak se nebude jednat o zaměstnance ve smyslu § 317 zákoníku práce.

*„Specifická je také úprava překážek v práci. Domáckým zaměstnancům se u většiny tzv. jiných (slovo „jiných“ bylo do § 317 písm. b) vloženo zákonem č. 362/2007 Sb. s účinností od 1. 1. 2008) důležitých osobních překážek v práci neposkytuje náhrada mzdy (platu), neboť se předpokládá možnost zorganizovat si pracovní dobu dle zaměstnancových potřeb.“<sup>60</sup> Lze sem tedy zahrnout např. zpoždění hromadných dopravních prostředků, vyšetření ve zdravotnickém zařízení, pohřbu spoluzaměstnance apod. Naopak nárok na náhradu mzdy je stejný jako u běžných zaměstnanců v případě svatby, pohřbu nebo přestěhování.*

I přes možné komplikace v dokazování se uplatňuje obecná úprava odpovědnosti za škodu a odpovědnosti zaměstnavatele v případě pracovních úrazů. Je sice nutné, aby zaměstnanec prokázal, že k úrazu mimo pracoviště zaměstnavatele došlo v pracovní době a v souvislosti plnění pracovních úkolů, nicméně pro zaměstnavatele zůstává zachována povinnost objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu. Je tedy vhodné, aby otázky týkající se pracovních úrazů

---

<sup>58</sup> KUBÍČKOVÁ, Alice. *Přednosti a úskalí práce z domova* [online]. [cit. 2016-02-16]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html>

<sup>59</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 1251

<sup>60</sup> Tamtéž

byly upraveny přímo v pracovní smlouvě.<sup>61</sup> Této otázce se věnoval i Nejvyšší soud v rozsudku 21 Cdo 2507/2000 ze dne 20. listopadu 2001, kde stanovil, že je třeba posuzovat přímou souvislost mezi utrpěným úrazem a plněním pracovního úkolu a to z hlediska místního, časového i věcného. K věcné souvislosti uvedl, že je třeba zkoumat vnitřní účelový vztah činnosti zaměstnance, při níž k úrazu došlo a plnění jeho pracovních povinností. Je tedy jasné, že v případě úrazu, který se sice stane zaměstnanci doma, ale bude prokázána souvislost s výkonem práce, bude tento úraz posuzován jako pracovní a zaměstnavatel bude odpovídat za škodu, která takto vznikla.

Za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda či plat nebo odměna. Specifikum u domácí práce je ale upraveno v § 317 písm. c), kdy zaměstnanci nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

#### **4.4.3. Úprava domácí práce v EU**

Na úrovni Evropské unie neexistuje směrnice, která by přímo upravovala aspekty výkonu domácí práce. Pokud bychom chtěli zařadit některý z dokumentů EU do této oblasti, je nutno zmínit Rámcovou dohodu o telepráci ze dne 16. 7. 2002, která však řeší aspekty teleworkingu, tento institut bude popsán v následující kapitole.

#### **4.5. Distanční spolupráce - teleworking**

Vzhledem k rozmachu komunikačních technologií se postupně uvolňuje i nutnost stálé přítomnosti zaměstnance na pracovišti na což reaguje institut tzv. teleworkingu neboli „práce na dálku“. V předešlé kapitole popsáný homeworking můžeme chápat jako institut, který má stejnou podstatu – pracuje se mimo pracoviště zaměstnavatele. V USA se pro stejný institut vžil název telecommuting. Pro teleworking je typické, že je práce vykonávána jinde než na pracovišti zaměstnavatele (a jinde než v bydlišti jinak by se jednalo o homeworking) a obvykle je využíváno moderních komunikačních a informačních technologií, jejichž rozmach rozvoji této formy zaměstnání pomáhá. Typická je tato práce pro dealery, obchodní zástupce nebo například finanční poradce.

---

<sup>61</sup> KUBÍČKOVÁ, Alice. *Přednosti a úskalí práce z domova* [online]. [cit. 2016-02-16]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html>

V našem právním řádu není práce na dálku explicitně upravena, stejně jako u práce z domova se využívá úprava § 317 zákoníku práce a platí stejné podmínky i zákonné výjimky (pro práci přesčas, překážky v práci apod.) jako právě u práce z domova. Tímto srovnáním tedy dospějeme k závěru, že úprava práce z domova a práce na dálku je v českém právním řádu totožná, tudíž se jedná pouze o rozdělení teoretické a v České republice tak tyto dva instituty v podstatě splývají v jeden – výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

#### **4.6. Dohody o práci konané mimo pracovní poměr**

##### **4.6.1. Obecná úprava dohod o práci konaných mimo pracovní poměr**

Úprava dohod o práci konaných mimo pracovní poměr je obsažena v zákoníku práce v § 74 až § 77. Je stanoveno, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Pro výkon závislé práce je někdy neúčelné nebo dokonce značně obtížné upravit pracovní vztah výlučně s pracovním poměrem, především u prací malého rozsahu nebo u práce, která je vykonávána pouze nárazově.<sup>62</sup>

*„Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti jsou právní jednání, jimiž se zakládá pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vztahy vzniklé na základě těchto dohod jsou základními pracovněprávními vztahy.“<sup>63</sup>*

Tato úprava je vhodná pro výkon práce malého rozsahu nebo sezónní práce, které ale vykazují znaky závislé práce. Úprava těchto vztahů je jednodušší a méně ochranná než je tomu u klasického pracovního poměru založeného pracovní smlouvou a měla by umožnit větší flexibilitu a smluvní volnost při vzniku pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatelům umožňují dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr pružnější nakládání s pracovní silou, kdy zaměstnavatel není tolik omezován jako v případě uzavření pracovního poměru s pracovní smlouvou, protože úprava uzavírání, průběh nebo skončení těchto dohod je volnější.<sup>64</sup> Pro některé osoby je pak tento vztah jednou z mála možností jak si mohou aktivně a legálně přivydělat, jedná se především o zdravotně

<sup>62</sup> VYSOKAJOVÁ, M., a kol., *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. xxvii, s. 179

<sup>63</sup> HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 432

<sup>64</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 487 - 488

postižené, matky na mateřské nebo studenty, kteří by časově nemohli klasický pracovní poměr zvládnout. Problém je ale v těchto vztazích s ochranou zaměstnance, který „nemá ze zákona garantována mnohá práva a je pouze otázkou vůle smluvních stran, zda budou založena právním jednáním. Jedná se o tzv. překerní neboli nezaručená, nejistá zaměstnání.“<sup>65</sup> Toto se projevuje především v případech převedení na jinou práci, u odstupného nebo např. dovolené.

Vzhledem k povaze těchto pracovních poměrů existuje několik charakteristických znaků, jenž jsou typické pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vždy mají doplňkový charakter, mají omezený časový rozsah, ochrana zaměstnance je slabší a je posílena smluvní volnost.

Dále je v zákoníku práce v § 74 odst. 2 stanoveno, že zaměstnavatel není povinen rozvrhnout u těchto dohod zaměstnanci pracovní dobu. Je však nutné rozlišovat mezi pracovní dobou a rozsahem výkonu práce. U dohod totiž zaměstnavatel nemusí rozvrhovat práci do pracovních směn, ale platí limity celkového rozsahu výkonu práce zaměstnance.<sup>66</sup>

Zákoník práce pak v § 77 odst. 2 stanoví, že není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- e) překážky v práci na straně zaměstnance,

---

<sup>65</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 328

<sup>66</sup> GOGOŤ, Radana, Hůrka, Petr a Úlehlová, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 142

- f) dovolenou,
- g) skončení pracovního poměru,
- h) odměňování (dále jen "odměna z dohody"), s výjimkou minimální mzdy, a
- i) cestovní náhrady.

Jediným požadavkem zákona je, aby v po sobě jdoucích 24 hodinách zaměstnanec vykonával práci maximálně 12 hodin. Dále se ale projevuje smluvní volnost, kdy je pouze na dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem, zda bude vykonávat práci dle určitého rozvrhu sjednaného např. přímo v dohodě nebo zda bude zaměstnanec danou práci vykonávat jen tehdy, uzná – li za vhodné. Jednotlivé instituty lze ale upravit přímo v dohodě.

#### **4.6.2. Dohoda o provedení práce**

*„Dohoda o provedení práce je dvoustranné právní jednání, kterým vzniká základní pracovněprávní vztah, v němž zaměstnanec koná závislou práci pro zaměstnavatele za odměnu, přičemž rozsah výkonu práce je omezen.“<sup>67</sup>* Velmi často je využívána pro výkon jednorázové činnosti, jako je např. překlad literatury, výpomoc při inventuře apod., není však vyloučen výkon opakující se činnosti.

Zákon limituje rozsah na 300 hodin za kalendářní rok, ve kterém lze konat práci na základě dohody o provedení práce. Tento limit byl zvýšen novelou zákoníku práce – zákonem č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012. Do tohoto rozsahu se započítává i doba práce vykonaná na základě uzavřené jiné dohody u stejného nebo i jiného zaměstnavatele, kdy se hodiny sčítají. Dohoda uzavřená na větší rozsah než je 300 hodin za rok, je neplatná.

Pro uzavření dohody o provedení práce je stanovena povinnost písemné formy a v dohodě musí být uvedeno, na jakou dobu se uzavírá, stejně jako způsob odměňování zaměstnance. U odměňování musí zaměstnavatel respektovat ustanovení o minimální mzdě. Nejvyšší správní soud také stanovil ve svém

---

<sup>67</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 334



rozsudku 4 Ads 175/2011 ze dne 23. 3. 2012, že pokud se vyplácení odměny váže v uzavřené dohodě na nejistou budoucí podmínku, která navíc není závislá na vůli zaměstnance, není tato dohoda dohodou ve smyslu § 75 zákoníku práce a nezakládá pracovněprávní vztah, jelikož závislá práce nesmí být nikdy vykonávána bez nároku na odměnu.

Ostatní náležitosti, včetně skončení dohody o provedení práce, ale zákon neřeší. Obvykle lze v ujednání nalézt vymezení pracovního úkolu nebo dobu, do kdy má být práce hotova. Zpravidla je však dohoda o provedení práce uzavírána na dobu určitou, která musí být nově v dohodě uvedena, termín skončení dohody tak vyplývá ze sjednaného obsahu dohody o provedení práce. Ze samotné povahy dohody o provedení práce pak plyne, že pokud je splněn pracovní úkol nebo dohodnutá práce, tak tato dohoda skončí.<sup>68</sup>

Chtějí – li ale zaměstnavatel se zaměstnancem upravit jinou možnou formu ukončení pracovního poměru, jako je např. výpověď, je nutné, aby si to v dohodě sjednali, to je vhodné především u dohod, které jsou uzavírané na delší dobu. I když to není v dohodě sjednáno, výpověď musí mít ze zákona vždy písemnou formu.

Specifika u dohody o provedení práce lze také spatřit u úpravy účasti na povinném pojištění. Účastníky nemocenského a důchodového pojištění budou pouze ti zaměstnanci, jejichž započitatelný příjem je více než 10 tisíc korun za jeden měsíc. Bude – li jejich příjem přesahovat tuto hranici pouze např. v jednom měsíci ze třech odpracovaných, účastníky pojištění budou pouze v daném jednom měsíci. Sazba těchto pojištění je dohromady 11 % z daného příjmu. Má – li zaměstnanec příjem z více dohod v jednom měsíci u jednoho zaměstnavatele, tak se odměny sčítají. Pracuje – li pro více zaměstnavatelů na základě dohody o provedení práce, tak se u každého z nich odměna počítá samostatně i pro potřebu platby pojistného. To znamená, že pokud má uzavřenou dohodu o provedení práce u dvou zaměstnavatelů a u každého z nich činí odměna např. 6000 Kč, tak i když zaměstnanec v souhrnu překročí stanovenou hranici 10 000 Kč, pojistné neplatí.

---

<sup>68</sup> FETTER, Richard W. *Dohoda o provedení práce – nově od 1. 1. 2012* [online]. 2012 [cit. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-nove-od-1-1-2012-79929.html>

### 4.6.3. Dohoda o pracovní činnosti

Úprava dohody o pracovní činnosti je obsažena především v § 76 zákoníku práce a je podrobnější než u dohody o provedení práce. Není zde limitace ohledně celkového rozsahu pracovní doby, ovšem je nutné, aby při dohodě o pracovní činnosti zaměstnanec nepřesáhl rozsahem vykonané práce polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Tento rozsah se posuzuje za celou dobu, na kterou byl pracovní poměr dohodou uzavřen, ovšem nejdéle je toto období zákonem stanoveno za 52 týdnů.

Dohodu o pracovní činnosti lze uzavírat na dobu určitou i neurčitou. Při dohodách na dobu určitou lze dobu jejich trvání vymezit obdobně jako v pracovních smlouvách. Pokud nebyla doba trvání této dohody výslovně omezena na určitou dobu, popřípadě pokud omezení nevyplývá přímo z povahy prací, jde o dohodu uzavřenou na dobu neurčitou. Pokud způsob zrušení není upraven přímo v uzavřené dohodě, je možné ji zrušit vzájemnou dohodou nebo jednostranně výpovědí z jakéhokoli důvodu s 15denní výpovědní dobou.<sup>69</sup> Lze i vzájemně sjednat možnost okamžitého zrušení pracovního poměru založeného dohodou o pracovní činnosti, ovšem tato ujednání musí respektovat důvody okamžitého zrušení uvedené v zákoníku práce a nelze je nad jejich rámec nikterak rozšířit. Nejvyšší soud také již v minulosti judikoval, že dohoda o pracovní činnosti zaniká smrtí zaměstnance.<sup>70</sup>

Dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena v písemné formě a má povinné náležitosti stanovené v § 76 odst. 4. V dohodě musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby, doba, na kterou se dohoda uzavírá a způsob odměňování (stejně jako u dohody o provedení práce musí zaměstnavatel respektovat ustanovení o minimální mzdě). Pokud je dohoda o pracovní činnosti neplatná a přesto fyzická osoba práci pro zaměstnavatele vykonala a byla odměňována, považuje se dle rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 3191/2011 ze dne 26. 9. 2012 tento vztah za pracovní, nikoliv občanskoprávní. V případě, že by takováto dohoda byla platná, ale zaměstnanec by překročil nejvyšší povolenou mez pracovní doby (polovinu týdenní pracovní doby), je třeba

---

<sup>69</sup> JOUZA, Ladislav. *Nová pravidla pro dohody o práci*. Bulletin advokacie. 2012, (8), s. 34

<sup>70</sup> Srovnej Rozsudek NS ČSR Cj 160/79

dle soudu posoudit, zda – li nedošlo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k navázání plnohodnotného pracovního poměru.

Další ujednání jsou ponechány na vůli stran. Je možné sjednat právo zaměstnance na důležité osobní překážky v práci nebo upravit podmínky dovolené. Tato práva může zaměstnavatel stanovit také v interním předpisu. Vždy je však nutné dodržovat zákonnou úpravu překážek v práci jako je především dočasná pracovní neschopnost, mateřská dovolená, rodičovská dovolená nebo ošetřování dítěte mladšího deseti let nebo jiného člena domácnosti a také úpravu dovolené, která je obsažena v deváté části zákoníku práce.<sup>71</sup>

#### **4.6.4. Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Úprava obou výše uvedených dohod je velmi podobná. Základním rozlišovacím kritériem je limitace rozsahu vykonané práce. Obě dvě dohody je nutné uzavřít písemně s tím, že u dohody o provedení práce je nutné v dohodě určit dobu trvání, na kterou je sjednána. Výpověď lze u dohody o pracovní činnosti dát ze zákona s výpovědní dobou 15 dní, u dohody o provedení práce je možnost výpovědi nutno sjednat. V obou případech se platí odvody na zdravotní a sociální pojištění, u dohody o provedení práce je tato povinnost stanovena až při překročení limitu odměny 10 000 Kč za měsíc. U obou je pak stanovena povinnost při náhradě škody dle ustanovení zákoníku práce.

#### **4.6. Konto pracovní doby**

*„Konto pracovní doby je nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, které umožňuje zaměstnavateli ve vyrovnávacím období přidělovat práci dle svých provozních potřeb, flexibilita je tak dána zaměstnavateli.“<sup>72</sup>*

V zákoníku práce je úprava obsažena především v § 86, 87, 120 a 121 a byla zavedena až společně s vydáním nového zákoníku práce (z. č. 262/2006 Sb.). Tento institut umožňuje zaměstnavatelům pružně reagovat na měnící se podmínky na trhu a lépe přizpůsobit využití práce svých zaměstnanců. Je zde totiž nabourán princip rozsahu týdenní pracovní doby.

<sup>71</sup> HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 435

<sup>72</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 120

Zákon rámcově stanovil v § 86 podmínky využití konta pracovní doby. Je nutné, aby tento způsob rozvržení pracovní doby zavedla a podrobněji upravila kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele (vnitřní předpis může konto pracovní doby upravit pouze u těch zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborová organizace). Někteří zaměstnavatelé nesmí využít konta pracovní doby, jedná se o zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 zákoníku práce – stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvkovou organizaci, školskou právnickou osobu zřízenou MŠMT, krajem nebo obcí a veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.

Vyrovňovací období, tam kde je zavedeno konto pracovní doby, nesmí přesáhnout 26 týdnů. Na 52 týdnů pak může rozšířit vyrovňovací období kolektivní smlouva. Při uplatnění konta pracovní doby vede zaměstnavatel účet pracovní doby a účet mzdy každého zaměstnance, což znamená pro zaměstnavatele při využití konta pracovní doby jistou administrativní zátěž. „*Na účtu pracovní doby zaměstnavatel vykazuje stanovenou týdenní pracovní dobu (tj. kolik hodin má zaměstnanec odpracovat dle rozsahu svého pracovního úvazku), rozvrh pracovní doby (rozvržení do směn, včetně začátků a konce směn) a skutečně odpracovanou pracovní dobu.*“<sup>73</sup>

Zaměstnavatel přiděluje práci, pokud ji má, pokud v určitém období práce není dostatek, lze v rámci vyrovňovacího období práci rozvrhnout vhodněji, čímž zaměstnavatel ušetří náklady na mzdy. Nikdy však nesmí být jednotlivé směny delší než 12 hodin.

„*Zaměstnancům, u nichž zaměstnavatel s jejich souhlasem uplatní konto pracovní doby, přísluší za vyrovňovací období za jednotlivé kalendářní měsíce tzv. stálá mzda, tj. mzda ve stálé měsíční výši sjednaná v kolektivní smlouvě nebo stanovená vnitřním předpisem. Tato mzda nesmí být nižší než 80% průměrného výdělku zaměstnance.*“<sup>74</sup> Tato stálá mzda je projevem ochrany zaměstnance. Není nutné, aby zaměstnanec pracoval v rámci týdenní pracovní doby, postačí, pokud stanovenou pracovní dobu odpracuje během stanoveného vyrovňovacího období.

---

<sup>73</sup> HŮRKA, Petr. *Využití konta pracovní doby*. Právní rozhledy. 2006, (19), II.

<sup>74</sup> KADLECOVÁ, Tereza. *Konto pracovní doby – atraktivní pro zaměstnavatele, méně už pro zaměstnance* [online]. 2007 [cit. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-atraktivni-pro-zamestnavatele-mene-uz-pro-zamestnanec-46917.html>

Po skončení vyrovnávacího období se sečte skutečně odpracovaná doba a stanovená týdenní pracovní doba. Odpracoval – li zaměstnanec ve vyrovnávacím období více než bylo stanoveno, jedná se o práci přesčas, za kterou náleží zaměstnanci příplatek. Pokud zaměstnanec odpracoval méně, než bylo stanoveno, považuje se to za překážku v práci a v takovém případě zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku.<sup>75</sup>

Je zřejmé, že výhodou pro zaměstnavatele je pružnost při rozdělování pracovních úkolů, kdy už by se nemělo stát, že zaměstnanec bude v práci zbytečně. Na druhou stranu pro zaměstnance se jedná o zásah do doby jeho odpočinku a o nižší míru jistoty při organizaci jeho pracovního dne. Zaměstnavatel by měl tuto skutečnost brát v potaz při sjednávání konta pracovní doby a měl by ji zaměstnancům příslušným způsobem kompenzovat.<sup>76</sup>

#### 4.7. Agenturní zaměstnávání

Mezi specifické flexibilní formy zaměstnání patří agenturní zaměstnávání, které je charakteristické tím, že do pracovního vztahu vstupuje třetí subjekt – agentura práce – čímž vzniká trojstranný vztah (někde můžeme narazit na pojem trojúhelníkový pracovní vztah) mezi zaměstnancem, agenturou práce a zaměstnavatelem, který označován jako uživatel. *„Podstata agenturního zaměstnávání spočívá v tom, že zaměstnavatel – agentura práce – přiděluje dočasně svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli – uživateli – na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“<sup>77</sup>*

Agenturní zaměstnávání, někdy označované jako dočasné pracovní vztahy, patří při hodnocení různých právních forem účasti v pracovním procesu mezi rizikové, především z pohledu sociálního postavení a sociální ochrany

<sup>75</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 121

<sup>76</sup> HŮRKA, Petr. *Využití konta pracovní doby*. Právní rozhledy. 2006, (19), II.

<sup>77</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, s. 404

zaměstnanců.<sup>78</sup> Jsou to totiž vztahy především krátkodobé a mají pouze doplňující charakter u zaměstnavatelů, kteří je využívají nárazově. Pro jednotlivé agenturní zaměstnance pak neexistuje perspektiva kariérního růstu.

Na druhou stranu zaměstnanci prakticky zajišťuje neustálou práci bez nutnosti vyhledávání volných pracovních míst na pracovním trhu, čímž má zaměstnanec zajištěný pravidelný příjem. Pro zaměstnavatele využití agenturních pracovníků pak znamená značné ulehčení reakcí na případné výkyvy při změnách na trhu. Agenturní zaměstnání je bráno jako flexibilní forma výkonu práce, proto se na ně nevztahují všechna ochranná ustanovení zákoníku práce a je tak snadnější propustit agenturního zaměstnance, protože nemusí být dodržováno ustanovení o odstupném, výpovědní době apod. Výkon práce tak bude zajištěn i při nárazových potřebách zvýšení výroby, stejně tak bude zajištěna ekonomická stabilita podniku, který při nedostatku práce nemusí řešit, jakým způsobem snížit stav svých zaměstnanců. Obecně tak platí, že agenturní zaměstnávání v souhrnu přináší mnoho ulehčení pro všechny subjekty na pracovním trhu, s čímž také souvisí oblíbenost této formy zaměstnávání v České republice, kdy podle posledních čísel je v České republice registrováno 1 585 agentur práce, které za rok 2014 zprostředkovaly zaměstnání zhruba 250 000 lidí především v oblasti výroby.<sup>79</sup>

#### **4.7.1. Mezinárodní úprava agenturního zaměstnávání**

Agenturní zaměstnávání bylo na mezinárodní úrovni upraveno několika úmluvami. Jako první se této problematice věnovala Úmluva Mezinárodní organizace práce o agenturách práce z roku 1934. Na ní v roce 1949 navázala Úmluva o agenturách práce za úhradu. V našem právním řádu se ale odrazila až Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 z roku 1997 o soukromých agenturách práce.

*„Úmluva byla vyhlášena sdělením Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce pod č. 38/2003 Sb. m.s. a vstoupila pro Českou republiku v platnost již v roce 2001, problematika*

---

<sup>78</sup> GALVAS, Milan et al. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011., s. 139

<sup>79</sup> ČECHOVÁ, Linda a Eva HAIŠOVÁ. *Soumrak agenturního zaměstnávání?* [online]. 2015 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/soumrak-agenturniho-zamestnavani-98014.html>

*agenturního zaměstnávání však byla v našem právním řádu výslovně upravena až v roce 2004.*<sup>80</sup>

Tato úmluva především definuje některé rozhodné pojmy pro agenturní zaměstnávání, věcně je ale obecná, jelikož se vztahuje na všechny agentury práce i všechny její zaměstnance. Nalezneme zde i úpravu rovného přístupu k zaměstnání a zákazu diskriminace a důraz je také kladen na ochranu jednotlivých zaměstnanců v podobě například ustanovení o minimální mzdě, sociálním zabezpečení nebo ochrany mateřství.

#### **4.7.2. Úprava agenturního zaměstnávání v EU**

Dlouho trvající snahy o přijetí komunitární právní úpravy pro oblast agenturního zaměstnávání byly završeny na konci roku 2008. „*Dne 19. 11. 2008 byla přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání a byla tak završena snaha „vytvořit na úrovni Společenství harmonizovaný rámec ochrany zaměstnanců agentur práce“.*“<sup>81</sup> Směrnice obsahuje definice pojmů, které se vztahují k agenturnímu zaměstnávání. Účelem této směrnice je především ochrana agenturních zaměstnanců. Je zdůrazněna potřeba respektovat základní pracovní a mzdové podmínky, ale zároveň zachovat pružnost pracovních vztahů agenturních zaměstnanců. Zakotven je i požadavek rovného zacházení ve vztahu k agenturním zaměstnancům a zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni přímo u uživatele. Vzhledem k tomu, že Česká republika již ratifikovala výše uvedenou Úmluvu o soukromých agenturách práce a právní řád již obsahoval prvky ochrany agenturních zaměstnanců v této Úmluvě obsažené, není pro náš právní řád a úpravu agenturního zaměstnávání přijetí směrnice nikterak zásadní, jelikož veškeré požadavky této směrnice již jsou v našem právním řádu implementovány.

#### **4.7.3. Úprava agenturního zaměstnávání v České republice**

Agenturní zaměstnávání bylo v českém právním řádu poprvé upraveno v roce 2004 zákonem č. 435/2004 o zaměstnanosti. Dílčí úprava je také obsažena v zákoníku práce. Předtím úprava agentur práce neexistovala.

---

<sup>80</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, s. 401

<sup>81</sup> Tamtéž

Zákon o zaměstnanosti upravil postavení agentur práce jako subjektů, které jsou oprávněny provádět zprostředkování zaměstnání ve všech jeho podobách:

- vyhledání za zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o zaměstnání uchází,
- vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá novou pracovní sílu,
- zaměstnání fyzické osoby za účelem jejího výkonu práce pro uživatele,
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.<sup>82</sup>

Agentury práce fungují jako podnikatelský subjekt za účelem zisku a ke své činnosti potřebují oprávnění dle zákona o zaměstnanosti, které vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jsou oprávněny zprostředkovat zaměstnání nejen na území České republiky, ale i zahraničním zaměstnancům v České republice nebo naopak. Pro svou činnost musí mít také pojištění proti úpadku. V zákoně o zaměstnanosti je také zakotvena povinnost vedení evidence o zaměstnancích.

*„Podmínkou pro možnost dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli je dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, která je uzavřena mezi agenturou práce a uživatelem.“<sup>83</sup>* Obsahové náležitosti této dohody jsou upraveny v § 308 odst. 1 zákoníku práce – je nutno identifikovat přiděleného zaměstnance, určit druh práce, který bude vykonávat, místo výkonu práce, kdy zaměstnanec k uživateli nastoupí a na jak dlouho, mezi povinné náležitosti v této dohodě ale patří i číslo a datum rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání. V § 308 odst. 2 je poté stanovena nutnost uzavření takové dohody písemně, jinak je neplatná. Případná další ujednání nejsou vyloučena a jsou v dispozici agentury práce a uživatele.

V případě, že je takováto dohoda uzavřena a zaměstnanec je k uživateli převeden, má podle § 309 odst. 1 zákoníku práce uživatel pravomoci ukládat zaměstnanci agentury pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a

---

<sup>82</sup> GALVAS, Milan et al. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011., s. 150

<sup>83</sup> GALVAS, Milan et al. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 152



k tomu je oprávněn zaměstnanci dávat pokyny. Uživatel není oprávněn vůči zaměstnanci právně jednat jménem agentury práce. Agentura také musí svému zaměstnanci stále platit mzdu.

V § 309 odst. 3 zákoníku práce je upraven způsob skončení dočasného přidělení zaměstnance, který končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

Zákonným požadavkem je také dodržování zásady rovnosti mezi přiděleným a jiným srovnatelným zaměstnancem, kdy dočasně přidělený agenturní zaměstnanec nesmí mít horší pracovní a mzdové podmínky, pokud tomu tak není, je povinností agentury práce toto zajistit. Dalším ochranným mechanismem pro agenturní zaměstnance je nejdelší přípustná doba, na kterou mohou být přiděleni k jednomu zaměstnavateli, která je stanovena na 12 měsíců. Toto omezení neplatí, pokud sám zaměstnanec požádá o prodloužení jeho pracovního zařazení u uživatele nebo pokud nahrazuje zaměstnance, který čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Veškeré tyto aspekty agenturního zaměstnávání vedou ke zvětšení flexibility na trhu práce. Je to výhodné pro zaměstnance, kteří nelpí na svých pracovních pozicích a diskomfort v tomto směru raději vymění za jistotu práce. Jejich pracovní poměr nikdy nebude stereotypní a získají praxi na několika místech během krátké doby a ustanovení zákona již přináší určité jistoty do těchto vztahů. Vzhledem k jednoduchosti rozvázání a dočasnosti těchto pracovních poměrů existuje ale riziko zneužití silnějšího postavení zaměstnavatelů, kteří v některých situacích mohou reagovat nerozvázně a kvůli neúspěchům a domnělým nekvalitám, zaměstnance opět kdykoliv propustit a chovat se k nim až šikanózním způsobem. Těmto situacím je třeba předcházet a v praxi dbát na důsledné dodržování veškerých předpisů, které s agenturním zaměstnáváním souvisí.

#### 4.8. Dočasné přidělení zaměstnavatelem

Po více než sedmi letech je od 1. 1. 2012 opět možné, aby si dva různí zaměstnavatelé půjčili zaměstnance bez využití agentury práce. Předpokladem je dohoda mezi „přidělovacím“ zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jedná se o formu dočasného přidělení, kterou upravuje zákoník práce v § 43a. Přidělovací zaměstnavatel se už tak nemusí stát „naoko“ „na základě příslušných povolení, agenturou práce.“<sup>84</sup>

Tento model „půjčování“ umožňuje zaměstnavatelům flexibilně reagovat na jednotlivé situace, kdy lze snadněji získat anebo naopak poskytnout pracovní sílu. Tento institut byl obsažen i v dřívějším zákoníku práce, ovšem úprava nebyla dostatečná především z pohledu ochrany zaměstnance a proto, společně se zavedením agenturního zaměstnávání do našeho právního řádu, byl tento institut k 1. 10. 2004 zrušen. V praxi se ale ukázalo, že je dočasné přidělení zaměstnanců pro určitou skupinu zaměstnavatelů nutností a tito zaměstnavatelé byli nuceni žádat o povolení k provozování agenturního zaměstnávání. To vedlo mj. k tomu, že Česká republika byla v mezinárodním měřítku velmocí, co se týká počtu agentur práce na počet obyvatel.

Při dočasném přidělení zaměstnavatelem zaměstnanec vykonává práci pro jiného zaměstnavatele. „Vedle základního pracovněprávního vztahu mezi přidělovacím zaměstnavatelem a zaměstnancem dochází ke vzniku obchodněprávního vztahu mezi oběma zaměstnavateli. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ke němuž je zaměstnanec přidělen, existuje toliko faktický výkon práce.“<sup>85</sup> Mezi oběma zaměstnavateli je nutné mít uzavřenou písemnou dohodu o podmínkách přidělení, uzavření takové dohody se řídí ustanoveními občanského zákoníku (využije se zde ustanovení § 1746 odst. 2 občanského zákoníku, které upravuje nepojmenované smlouvy). Je také nutné uzavřít dohodu o dočasném přidělení se zaměstnancem. Všechny subjekty musí s podmínkami dočasného přidělení souhlasit dobrovolně na základě svého uvážení, dočasné přidělení nelze zaměstnanci nařídit. Aby se předešlo najímání zaměstnanců pouze za účelem

---

<sup>84</sup> PICHRT, Jan. *Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012*. Právní rozhledy. 2013, (8). s. 287

<sup>85</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, s. 187

dočasného přidělování, zákoník práce stanovil omezení, kdy lze zaměstnance dočasně přidělit až po šesti měsících, kdy je zaměstnán u daného zaměstnavatele.

*„Po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci jménem přidělovajícího zaměstnavatele pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, vytváří pracovní podmínky a zajišťuje BOZP zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen.“<sup>86</sup> Zaměstnanci přísluší mzda, plat a cestovní náhrady od jeho stálého zaměstnavatele, ovšem za předpokladu, že by u zaměstnavatele, ke kterému byl dočasně přidělen, byly mzdové nebo platové podmínky lepší, je nutné aby, v duchu zásady rovnosti, měl tyto podmínky srovnatelné.*

V § 43a odst. 7 je upraveno skončení dočasného přidělení, které primárně končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Lze však dočasné přidělení ukončit i dohodou smluvních stran nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení. Je – li výpověď dána bez uvedení důvodů, platí zákonná 15 denní výpovědní doba. Dohoda o ukončení dočasného přidělení i výpověď musí být vždy v písemné formě.

---

<sup>86</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris., s. 187

## **5. Další flexibilní formy výkonu práce**

V dnešní rychlé a nestálé době je třeba reagovat pružně na potřeby společnosti. Je přirozené, že ne na všechny změny může právo ihned reagovat. Proto je velmi důležité si uvědomit, že ne všechny flexibilní formy výkonu práce jsou upraveny výslovně v zákoníku práce. Výsledkem principu „co není zakázáno, je dovoleno“ však může být nepřeborné množství smluvních ustanovení, na jejichž základě je výkon práce upraven a vzniká tak mnoho možností, jak pružněji reagovat na potřeby jednotlivců a tím pádem jim umožnit snadnější výkon práce. To je nejen v zájmu zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů, kteří mají k dispozici mnohem více potencionálních pracovníků. V České republice nejsou prozatím tyto formy zaměstnání příliš rozšířené, často jsou považovány za něco neobvyklého nebo nadstandartního, pro další rozvoj bude dle mého názoru důležitý především postoj samotných zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří musí podmínky jednotlivých specifických flexibilních forem výkonu práce mezi sebou vymezit, případně postoj zákonodárců, pokud se rozhodnou některé z těchto flexibilních forem výkonu práce výslovně upravit zákonem.

### **5.1. Sdílení pracovního místa**

Sdílení pracovního místa neboli tzv. job sharing je flexibilní formou výkonu práce, kdy zaměstnavatel umožní na jednom pracovním místě pracovat dvěma nebo více osobám se zkráceným úvazkem.

Nejjednodušším řešením je rozdělit klasický 40 hodinový pracovní týden na dvě části a nechat každého ze zaměstnanců odpracovat polovinu (popř. je nechat se domluvit, jak chtějí v práci vzájemně kooperovat). Jeden ze zaměstnanců tak například může pracovat od 8 hodin do 12 hodin, druhý zase od 12 hodin do 16 hodin. Sdílení pracovního místa znamená, že více pracovníků pracuje na stejném pracovním místě, tzn. střídavě vykonávají stejné pracovní úkoly. Pokud by úkoly každého z nich byly jiné, odvislé např. od jejich odlišných schopností, už nemůžeme mluvit o sdílení pracovního místa v tom pravém slova smyslu.

Výhodou sdílení pracovního místa je možnost snižovat fluktuaci a absenci, protože je možné lépe uspokojovat potřeby jednotlivých zaměstnanců. Sdílení

pracovního místa zajišťuje také větší kontinuitu vykonávané práce, protože když například jeden ze zaměstnanců sdílejících pracovní místo onemocní, mohou ostatní zaměstnanci pokračovat ve vykonávání práce alespoň po část pracovní doby.<sup>87</sup>

Nevýhodou je pak potřeba neustálé vzájemné komunikace, kdy nemusí vždy dojít mezi zaměstnanci ke vzájemné shodě a vzájemné spory mohou zasahovat do jejich pracovní činnosti s dopadem na výslednou vykonanou práci. Pro zaměstnance samozřejmě je nevýhodou i zkrácená doba dovolené, která se stejně jako mzda odvíjí od počtu odpracovaných hodin, a sdílená odpovědnost, kdy pokud jeden z nich bude pracovat hůře, odpovědni za vykonanou práci budou všichni zaměstnanci ze sdíleného pracovního místa. Je tak třeba vzájemné důvěry a kooperace.

V českém právním řádu není sdílení pracovního místa nijak výslovně upraveno. V praxi se ale vychází z úpravy zákoníku práce o částečných pracovních úvazcích v § 78, 79 a 80 a ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, kdy tento způsob výkonu práce lze upravit pracovní smlouvou.

V Evropě ale jsou země, kde je job sharing upraven přímo. Takovouto úpravu můžeme najít např. v Německu v zákoně o částečném pracovním úvazku a pracovních smlouvách na dobu určitou (TzBFG).

## **5.2. Job splitting**

Institut velmi blízký job sharingu neboli sdílenému pracovnímu místu. Opět je zde práce rozdělena mezi více zaměstnanců se zkráceným úvazkem, ale pracovní úkoly jim jednotlivě přiděluje zaměstnavatel. Odpadá tak nutnost vzájemné kooperace mezi zaměstnanci, protože během doby, kdy jsou v práci, vykonávají práci přidělenou zaměstnavatelem. Opět je nutné takový výkon práce sjednat v pracovní smlouvě, zákoník práce přímo tento institut neupravuje. U jednotlivých zaměstnanců je zachována subjektivní odpovědnost.

## **5.3. Job pairing**

Job pairing je forma výkonu práce, kdy je více zaměstnanců společně odpovědno za výsledný výkon práce. V tomto případě, protože je práce každého

---

<sup>87</sup> ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015, s. 186 (překlad autora)

člena spojena s prací ostatních v pracovní skupině, musí spolupracovníci svou práci synchronizovat.<sup>88</sup> Na rozdíl od job splittingu si vzájemně dělí nejen pracovní čas, ale i pracovní úkoly.

#### **5.4. Split level sharing**

Jedná se o obsahové dělení odpovědnosti za vykonanou práci. Každý ze zaměstnanců je odpovědný za část vykonané práce – např. jeden za návrh výrobku, druhý za vyhotovení, třetí za kontrolu. Každý ze zaměstnanců může být jinak mzdově ohodnocen.

#### **5.5. Top sharing**

Situace, kdy dva zaměstnanci mají tzv. vedoucí pracovní pozici. *„Uplatňuje se společná pracovněprávní odpovědnost do určitého stupně řízení, v rámci kterého jsou zavázáni k dosažení společné dohody v oblasti např. strategických rozhodnutí, velkých investic apod.“<sup>89</sup>*

#### **5.6. Hot-desking**

Takzvaný hot-desking představuje situaci, kdy více lidí sdílí na pracovišti jeden pracovní stůl, který přirozeně nevyužívají současně, ale v různých časech, obvykle na základě předchozí dohody.<sup>90</sup> Využití tento způsob výkonu práce bude mít především u těch zaměstnavatelů, kde zaměstnanci netráví v kancelářích tolik času, a proto stačí více zaměstnancům jeden pracovní stůl, čímž se sníží nároky na prostor. Spíše než větší flexibilitu a pružnost pro výkon práce bude hot-desking výhodný z ekonomického hlediska pro zaměstnavatele. Ani tento způsob výkonu práce není v našem právním řádu výslovně upraven a bude záležet na vzájemné dohodě zúčastněných subjektů.

#### **5.7. Co – working**

Co-working neboli doslovně „spolu-práce“ je formou výkonu práce především pro podnikatele a nezávislé pracovníky. Spíše než o úpravu pracovních podmínek, protože se týká především nezávislých pracovníků, jde u tohoto

---

<sup>88</sup> ZENKER, Ilona. *Basics of German Labour Law: The Employment Relationship*. Ilustrované vydání. BoD – Books on Demand, s. 119 (překlad autora)

<sup>89</sup> ŠVEC, Marek. *Flexicurita pre 21. storočie - šance a riziká: kríza pracovného práva*. Vyd. 1. Bratislava: Veda, 2012., s. 122

<sup>90</sup> ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015, s. 186 (překlad autora)

modelu o snadnější dosažení kvalitnějšího prostoru k práci. K tomu slouží sdílené kancelářské prostory, které nahradí začínajícím podnikatelům nebo jiným nezávislým pracovníkům jejich vlastní neodpovídající nebo nedůstojný prostor pro výkon jejich povolání.

### **5.8. Term – time working**

Někteří zaměstnanci s dětmi ve školním věku nejsou schopni nebo nechtějí pracovat na plný úvazek, ale jsou ochotni pracovat v době, kdy je jejich dítě během školního roku ve škole. Umožnění takového „na určitou dobu vázaného“ výkonu práce znamená pro zaměstnavatele více potencionálních subjektů, ze kterých může vybírat schopné zaměstnance.<sup>91</sup> Zřejmou nevýhodou je pro zaměstnavatele nepřítomnost zaměstnance v klasických směnách, kdy nemůže rozvrhnout práci dle svých potřeb, obzvláště v té době, kdy mají děti zaměstnance prázdniny a zaměstnanec v té době nechodí do práce vůbec nebo pouze velmi omezeně a zaměstnavatel musí na pozici hledat náhradu v podobě dalšího zaměstnance na částečný úvazek, což se samozřejmě může odrazit na kvalitě vykonané práce.

### **5.9. On call work**

On call work, neboli práce na zavalanou není stejný model výkonu práce jako teleworking, neboli práce na dálku. Je to velmi flexibilní forma výkonu práce. V případě práce na zavalanou se může zaměstnavatel dohodnout se zaměstnancem, že mu nebude určovat pevné pracovní směny, ale práci mu bude nařizovat dle potřeby s tím, že mu to oznámí přímo bezprostředně před nástupem do práce (toto je možné omezit, mohou si domluvit i např. upozornění několik dnů předem). Mzda je poskytována podle toho, jakou dobu skutečně zaměstnanec odpracoval.<sup>92</sup> Je třeba zvážit ale mnoho nevýhod práce na zavalanou – zaměstnanec nemusí být v práci pravidelně a chybí mu praxe, tím se snižuje kvalita vykonané práce, zaměstnanci, kteří by takto odpracovali málo hodin nemají motivaci k vyšším pracovním výkonům, nemusí být seznámeni s aktuálními změnami na pracovišti apod. Zároveň není zaměstnanec nijak chráněn před nedostatkem práce a tím pádem nemá zajištěný stálý příjem. Není

---

<sup>91</sup> MACDONALD, Lynda. *Tolley's Managing Fixed - Term and Part - time Workers*. 2. přepracované vydání. Routledge, 2009, s. 105 (překlad autora)

<sup>92</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 136

tedy pochyb o tom, že je to institut velmi flexibilní, ovšem je třeba přihlídnout i k velmi omezené ochraně zaměstnance. V České republice tento způsob výkonu práce přichází do úvahy pouze u dohod konaných mimo pracovní poměr, v dnešní době je využíván především mezi studenty, důchodci nebo ženami v domácnosti.

### **5.10. Career breaks**

Tento pojem lze do češtiny přeložit jako „přestávka v kariéře“. Není v zákonech obvykle nijak vymezen, jedná se o dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o přerušení výkonu práce na určitou dobu. Nejčastěji ji využívají zaměstnanci pro cestování, někdy však i jako možnost pro práci v zahraničí, vzdělávání, učení se cizím jazykům apod. Zaměstnanec v této době nepobírá mzdu ani jiné odměny a většinou dojde k úplnému ukončení pracovního poměru s tím, že s novými zkušenostmi přechází zaměstnanec do nového zaměstnání. Obvyklá délka je mezi 6 měsíci a dvěma roky.<sup>93</sup>

### **5.11. Stlačený pracovní týden**

Zákoník práce v § 350a definuje týden jako 7 po sobě následujících dnů. Nestanovuje však začátek a konec pracovního týdne, během něhož musí zaměstnanec odpracovat 40 hodin. Historicky se ale vychází z toho, že začátkem pracovního týdne je pondělí, někteří zaměstnavatelé toto uvádí i v pracovní smlouvě. Stlačený pracovní týden pak představuje situaci, kdy zaměstnanec nepracuje 8 hodin denně od pondělí do pátku, ale práci si rozvrhne například na 10 hodin denně, ale pouze od pondělí do čtvrtka (opět je třeba dbát na maximální možnou délku směny v rozsahu 12 hodin). Volný den pak pro zaměstnance znamená, že si může naplánovat lépe své soukromé aktivity. Tento model může být například výhodný pro poloprofesionální sportovce, kteří se sportem nedokáží plně finančně zabezpečit, ale jeden den volna během pracovního týdne pro ně znamená ulehčení přípravy na víkendové sportovní výkony. Stejně tak může být tento model výhodný pro matky menších dětí. Je však nutné zvážit, zda stlačený pracovní týden a další soukromé aktivity a povinnosti nebudou na zaměstnance příliš a nebudou znamenat neúměrnou psychickou nebo fyzickou zátěž.

---

<sup>93</sup> Srovnej s Career break. *Wikipedia: The free encyclopedia* [online]. [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: [https://en.wikipedia.org/wiki/Career\\_break](https://en.wikipedia.org/wiki/Career_break)



### **5.12. Flexibilní začátek pracovního dne**

Svým obsahem tento institut odpovídá pružné pracovní době. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci, aby si začátek pracovní doby stanovil dle svých osobních potřeb. Je to opět výhodné především pro rodiče dětí školního věku, kteří mohou zajistit dopravu svých potomků do škol, zajistit případná vyšetření u lékaře apod.

## 6. Vývoj flexibilního zaměstnávání v EU

Česká republika se stala 1. 5. 2004 členem Evropské unie, což mělo za následek změny ekonomické, politické, ale i právní, kdy se součástí českého právního řádu stalo i právo evropské. „*Snad trochu nadneseně (ale pravdivě) můžeme říci, že Evropa je kolébkou pracovního práva. V době, kdy vznikalo Evropské společenství, se pracovní zákonodárství členských států v mnoha směrech odlišovalo a projevovalo větší míru rozmanitosti, každý stát měl za sebou v pracovním zákonodárství odlišný vývoj.*“<sup>94</sup> Původní myšlenkou Evropského společenství byla hospodářská spolupráce, ovšem postupně se prohlubovala i úprava sociálních oblastí. V roce 1989 byla přijata Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků, což je ale právně nezávazný dokument. Zakotveno zde bylo právo na spravedlivou odměnu za práci, právo na informace nebo právo na dobré pracovní podmínky. Postupem času bylo stále více jasné, že musí dojít k harmonizaci předpisů jednotlivých členských států. Dnešní politika je obsažena ve Smlouvě o fungování Evropské unie. Bylo vydáno také mnoho směrnic, které upravovaly jednotlivé instituty pracovního práva, a postupně se takto upravila pracovní doba, zvýšila a harmonizovala ochrana nezletilých zaměstnanců apod., kdy bylo evropské pracovní právo bráno především jako právo ochranné.

Postoj EU k pracovnímu právu se ale postupně měnil a to především vlivem globální ekonomické krize. Již nestačilo pracovní právo brát jen jako ochranu zaměstnanců. „*Právní model pracovního práva jako práva ochraňujícího zaměstnance před jeho zaměstnavatelem je v současnosti už překonaným a pro zaměstnavatele neakceptovatelným modelem.*“<sup>95</sup> Lze říci, že jestliže chce Evropská unie být stabilním členem globální politiky, je nutné, aby byla stabilní především uvnitř. Řešením otázek zaměstnanosti je tak jednou ze stěžejních oblastí, která musí reagovat na vývoj v jednotlivých členských státech. Evropská komise se dnes soustředí především na podstatné zvýšení flexibility pracovního práva společně se zvýšením bezpečnosti v oblasti již existujících pracovněprávních vztahů a při začleňování osob na pracovní trh.<sup>96</sup> Evropská komise tak vzala za své směřování v duchu principu flexibilitoty. Je jisté, že vzhledem k rozmachu moderní společnosti, je reakce v podobě zvětšení flexibility

<sup>94</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 35 - 36

<sup>95</sup> BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 9 (překlad autora)

<sup>96</sup> Tamtéž

práce nutností. Je však nutné zajistit zaměstnancům, jakožto slabším stranám v pracovněprávním vztahu, dostatečnou míru ochrany a proto jsou jednotlivé členské státy tlačeny Evropskou unií k tomu, aby vytvořili vlastní programy, které mají skloubit právě pružnost s jistotami. I když v celoevropském měřítku je možné evidovat v posledních letech početné iniciativy směřující k zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů, realizace těchto iniciativ není neohraničená a má své právní limity. Těmito limity jsou především základní lidská práva, které jsou zakotvené v mezinárodních dokumentech a ústavách jednotlivých členských států Evropské unie.<sup>97</sup>

Jedním z nejdůležitějších argumentů pro zavedení principu flexijistoty do evropského práva byl model dánský, který je již popsán výše. Teoreticky je tento model velmi zajímavý, v Dánsku v praxi funguje, ovšem je velmi těžko aplikovatelný obecně mezi všechny členské státy Evropské unie. „*Méně rigidní úprava skončení pracovního poměru je akceptovatelná, protože stát má povinnost, ale také prostředky, aby se dokázal o takové osoby účinně postarat a okamžitě je integrovat zpět na trh práce.*“<sup>98</sup> Ne každý stát ale má takové prostředky a není připraven na takové rozvolnění ukončování pracovních poměrů jako je tomu v Dánsku, protože nemůže zajistit zpětný návrat na trh práce a proto by to vedlo pouze k tomu, že by úprava byla sice velmi flexibilní, ale pro jednotlivé země těžko udržitelná, protože by došlo k nárůstu nezaměstnanosti. V důsledku by to tedy znamenalo pouze menší ochranu zaměstnanců. Evropská unie musí zohlednit rozdíly mezi jednotlivými zeměmi, protože jinak je tento koncept neudržitelný.

Jedním z problémů je právě stále velká roztržitost jednotlivých právních řádů, kdy nebylo možné ve všech zemích prvky flexicurity do právního řádu účinně zařadit a proto vznikají situace, kdy se do jednotlivých právních řádů zařazují tyto prvky pouze jednotlivě, ale v celkovém kontextu nikterak ke zvýšené flexicitě nepřispívají. Evropská unie nemá sankční prostředky, kterými by vynutila implementaci daných předpisů a ve většině států stále tento model nefunguje. „*Nevhodná nebo neúplná národní právní úprava zavedení nových atypických forem výkonu práce či jednostranná flexibilizace právních institutů bez současného posilnění ochrany zaměstnanců způsobily nové deformace na trhu*

---

<sup>97</sup> BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. 11 (překlad autora)

<sup>98</sup> ŠVEC, Marek. *Flexicurita pre 21. storočie - šance a riziká: kríza pracovného práva*. Vyd. 1. Bratislava: Veda, 2012, s. 37 (překlad autora)

práce.“<sup>99</sup> Na toto téma reagovala i Komise prostřednictvím oznámení Agenda pro nové schopnosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti COM (2010) 682.<sup>100</sup> EU si zde klade za cíl především posílit flexicuritu skrze podporu celoživotního vzdělávání, moderního sociálního zabezpečení a flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání. Ovšem opět zde můžeme narazit na rozdíly v jednotlivých zemích, které stojí v cestě uplatnění tohoto modelu. „Dle výzkumu Eurostatu byl v roce 2014 podíl zaměstnanců pracujících na částečný úvazek nejvyšší v Nizozemsku (52,4% z celkového počtu zaměstnanců), dále v Německu (28,3%) a Rakousku (27,7%). Naopak nejmenší podíl těchto zaměstnanců byl v Rumunsku (pouze 0,7%), Bulharsku (2,1%) a Chorvatsku (3,0%). Celkově pak bylo zaměstnáno na částečný úvazek 20,6 % zaměstnanců v EU, z tohoto počtu bylo 77,3% žen.“<sup>101</sup> Je pak tedy otázkou, jak úpravu sjednotit, pokud v jednotlivých zemích jsou takovéto ohromné rozdíly při využití flexibilních forem výkonu práce. Pracovní prostředí a kultura výkonu práce je v jednotlivých zemích odlišná a má – li se sjednotit, bude to trvat velmi dlouho a dle mého názoru bude muset iniciativa vycházet ze samotných členských států, protože nevidím cestu, jak by mohla Evropská unie tyto změny vyvolat uměle skrze nařízení a směrnice.

Přes všechny problémy, které se s prosazováním modelu flexicity objevili, je jasné, že EU nehodlá od tohoto modelu odstoupit a prosazuje jej i nadále. Byla také schválena Evropská strategie 2010 – 2020, ve které se opět zmiňuje nutnost větší flexibilizace, zkvalitnění vzdělávání nebo zlepšení pracovních podmínek. Tato strategie je přijata, ovšem některé důležité problémy stále neřeší. Objevily se ale i další strategie možného směřování EU – tzv. druhá fáze flexicity. Evropská komise v nové politické iniciativě s názvem Nový okamžik pro flexicuritu se bude snažit navázat na již existující programy Mládež v pohybu (Youth on the move) a Evropskou platformu pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení (European platform against poverty and social exclusion).

---

<sup>99</sup> ŠVEC, Marek. *Flexicurita pre 21. storočie - šance a riziká: kríza pracovného práva*. Vyd. 1. Bratislava: Veda, 2012, s. 38 (překlad autora)

<sup>100</sup> Dostupné z

<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?!=CS&f=ST%2017066%202010%20INIT>

<sup>101</sup> In: Eurostat: Statistics Explained [online]. 2015 [cit. 2016-03-08]. Dostupné z:

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour\\_market\\_and\\_Labour\\_force\\_survey\\_%28LFS%29\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_%28LFS%29_statistics) (překlad autora)

Stále se však uvádí stejné cíle i prostředky k jejich dosažení.<sup>102</sup> Nedá se tedy očekávat, že pokud stejná strategie nepřinesla kýžené výsledky dříve, bude úspěšná nyní. Nebezpečným trendem zůstává, že většina zákonodárců v jednotlivých zemích nebere pojem flexicurity jako celek a spíše se upínají k velké flexibilizaci, ovšem bez potřebné ochrany zaměstnanců, která se omezuje pouze na nekvalitní nebo nadbytečná opatření bez reálného účinku. Je tedy otázkou, zda se model flexicurity prosadí dlouhodobě.

---

<sup>102</sup> ŠVEC, Marek. *Flexicurita pre 21. storočie - šance a riziká: kríza pracovného práva*. Vyd. 1. Bratislava: Veda, 2012, s. 46 (překlad autora)

## 7. Vybrané flexibilní formy výkonu práce podle úpravy EU

V předešlé kapitole bylo naznačeno, že ve všech evropských zemích je přistupováno k modelu flexicurity odlišně, přesto existuje soubor právních norem v EU, které jednotlivé instituty flexibilních forem výkonu práce upravují a členské státy samozřejmě mají povinnost dle těchto norem postupovat, popř. je implementovat do národních právních řádů. Základem je primární právo EU, pro pracovní právo je důležitá především Smlouva o fungování Evropské Unie, která obsahuje základní zásady pracovního práva. V čl. 45 - 48 je zajištěn volný pohyb pracovníků a v čl. 145 – 150 je obsažena politika zaměstnanosti v EU. Stále však nelze hovořit o evropském pracovním právu jako jednotné kodifikované oblasti, jelikož stále převažují jednotlivé akty sekundárního práva.

Flexibilní formy zaměstnání v primárním právu obsaženy nejsou, proto je nutné se přesunout do oblasti práva sekundárního, které upravují jednotlivé instituty především formou směrnic, které jsou pro členské státy závazné z pohledu výsledku, jejich aplikace je pak na jednotlivých členských státech.

### 7.1. Pracovní poměr na dobu určitou

I tato forma výkonu práce se dá považovat za flexibilní formu výkonu práce, ovšem pro zaměstnance může být velmi nevýhodná, vzhledem k nejistotě, která může po uplynutí doby, na kterou byl daný pracovní poměr sjednán, nastat. Proto i Evropská unie reagovala a vydala 28. června 1999 směrnicí č. 99/70/ES o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Účelem této směrnice je provedení rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené 18. března 1999, která je obsažena v příloze této směrnice. Hlavním cílem této směrnice je především odstranit diskriminaci pracovníků s pracovním poměrem na dobu určitou a také zamezit opakovanému uzavírání těchto smluv se stejnými zaměstnanci. *„Zaměstnanci na dobu určitou nesmí být znevýhodňováni (vůči porovnatelným zaměstnancům) jen proto, že mají uzavřenou pracovní smlouvu nebo pracovněprávní vztah na dobu určitou, pokud neexistují pro odlišné zacházení objektivní důvody.“*<sup>103</sup>

---

<sup>103</sup> BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovní právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 225 (překlad autora)

Tato směrnice se dotýká všech zaměstnanců, kteří jsou v pracovněprávním vztahu na dobu určitou, výjimkou jsou odborné výcviky nebo učni ze škol. V českém právním řádu se projevuje především v § 39 zákoníku práce, který zakazuje řetězení uzavřených pracovních smluv na dobu určitou, které lze uzavřít pouze na 3 roky a maximálně dvakrát prodloužit. V Německu podmínky pracovního vztahu na dobu určitou upravuje Zákon o pracovním poměru na dobu určitou z roku 2000, který mj. upravuje maximální délku, na kterou lze smlouvu uzavřít, počet možných po sobě jdoucích pracovních poměrů i věkové limity pro tento typ smluv. Na zákaz řetězení samozřejmě reagovaly ostatní země a postupně implementovali tuto směrnici do národních právních řádů.

V souvislosti se schválením směrnice se ale také objevilo několik interpretačních problémů. Na ně musela reagovat judikatura Soudního dvora Evropské unie. Bylo tak stanoveno, že pravidla zákazu diskriminace stanovená směrnicí musí být vykládána široce, protože se musí vztahovat jako minimální ochranné požadavky na každého zaměstnance. Případné odlišné zacházení musí být dostatečně odůvodněno a musí být prokázáno, že je nezbytné.<sup>104</sup> Mezi další významné rozhodnutí můžeme zařadit rozhodnutí ve věci *Impact v. Minister for Agriculture and Food*, které se týká odměňování zaměstnanců na dobu určitou. Soudní dvůr zde dovedl, že pracovní podmínky ve smyslu ustanovení doložky 4 směrnice 1999/70 zahrnují také podmínky týkající se odměn nebo důchodového zabezpečení, které závisejí na zaměstnaneckém vztahu, s výjimkou podmínek týkajících se důchodového zabezpečení, které vyplývá ze zákonného systému sociálního zabezpečení.<sup>105</sup>

*„Opětovně uzavírané smlouvy na dobu určitou nejsou ve směrnici přímo upraveny. Vnitrostátní orgány a soudy jsou oprávněné rozhodnout o právní kvalifikaci opětovně uzavřených pracovních smluv na dobu určitou na základě posouzení všech okolností konkrétního případu s zohledněním především jejich počtu nebo vykonávání té samé práce, aby se tím zabránilo jejich zneužívání.“<sup>106</sup>* S tímto také souvisí objektivní důvody, pro které lze pracovní smlouvu opětovně uzavřít. Soudní dvůr byl totiž toho názoru, že pojem „objektivní důvody“ musí být

---

<sup>104</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 13.9.2007, C-307/05 (Del Cerro Alonso) bod 27

<sup>105</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15.4.2008, C – 268/06 (Impact), výrok, bod 5

<sup>106</sup> BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 237 (překlad autora)

chápan tak, že se vztahuje na přesné a konkrétní okolnosti charakterizující danou činnost, a proto může v tomto konkrétním kontextu ospravedlňovat použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tyto okolnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly takové smlouvy uzavřeny, a z vlastností jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu.<sup>107</sup>

## 7.2. Pracovní poměr s kratší týdenní pracovní dobou

Tento pracovní poměr je jednou z nejčastějších forem flexibilního výkonu práce, kdy jak již je uvedeno výše, v roce 2014 bylo na zkrácený úvazek zaměstnáno 20,6 % všech zaměstnanců v EU. V pracovním právu Evropské unie práci s kratší týdenní pracovní dobou upravuje směrnice Rady 97/81/ES z 15. prosince 1997, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Tato směrnice měla zajistit, aby členské státy dostatečně zabezpečili odstranění diskriminace zaměstnanců s částečnými úvazky na základě dobrovolnosti a přispět tak k pružné organizaci pracovního času způsobem, který bude brát v potaz potřeby zaměstnavatelů i zaměstnanců.<sup>108</sup> Směrnice obsahuje definici zaměstnance s kratší pracovní dobou neboli částečným úvazkem v Ustanovení 3 – je to zaměstnanec, jehož běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání nejdéle však jednoho roku, je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek. Do působnosti této směrnice spadají všichni zaměstnanci s částečným pracovním úvazkem, pokud neexistují objektivní důvody pro vyloučení z působnosti pro některé zaměstnance. Nastanou – li takové důvody, musí členský stát průběžně kontrolovat, zda – li nadále trvají. I v této směrnici je zakotven zákaz diskriminace pouze z toho důvodu, že zaměstnanci pracují na částečný úvazek, pokud by odlišné zacházení nešlo ospravedlnit objektivními důvody.

Soudní dvůr Evropské unie i u této směrnice vydal několik důležitých rozhodnutí. Podle rozhodnutí SD ES v právní věci C-300/06 (Ursula Voß) ze dne 6. 12. 2007 došlo k porušení zásady rovného zacházení na základě pohlaví, kdy

<sup>107</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 13.9.2007, C-307/05 (Del Cerro Alonso) bod 53

<sup>108</sup> BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 249



úředníci, kteří pracují na částečný pracovní úvazek jsou hůře odměňováni při výkonu práce přesčas než zaměstnanci, kteří pracují na plný pracovní úvazek. V případě, že takováto právní úprava je rozdílná a více se dotýká žen než mužů pokud pracují na částečný pracovní úvazek, je porušena zásada rovného zacházení.<sup>109</sup> Soudní dvůr také řešil otázku dovolené při výkonu práce na částečný pracovní úvazek. Konstatoval, že pokud pracovník, který pracuje na plný úvazek nemohl vyčerpat dovolenou za kalendářní rok, tak tato dovolená nemůže být snížena z toho důvodu, že pracovník začal vykonávat práci na částečný pracovní úvazek, a to v poměru k rozdílu mezi počtem pracovních dnů v týdnu, po které tento pracovník pracoval před tímto převedením na částečný pracovní úvazek a po něm.<sup>110</sup>

Důležitou otázkou je také to, kdo je „porovnatelným zaměstnancem“ vůči kterému se zaměstnanec a jeho případné pracovní podmínky porovnávají. Porovnatelným zaměstnancem podle směrnice je zaměstnanec na plný pracovní úvazek u stejného zaměstnavatele, který má stejný druh pracovní smlouvy a který je přijatý na stejnou nebo podobnou práci, přičemž je třeba zohlednit i ostatní činitele, kterými jsou služební věk a kvalifikace. Pokud takový zaměstnanec u stejného zaměstnavatele není, pro porovnání lze využít ustanovení platné kolektivní smlouvy a pokud by ani taková smlouva neexistovala, pak je možné poukázat na platné právo, kolektivní smlouvy nebo praxi.<sup>111</sup>

Směrnice v Ustanovení 5 také stanoví, že státy by měly v souladu s vnitrostátními předpisy a zvyklostmi zjišťovat, přezkoumávat a případně odstranit překážky právní nebo administrativní povahy, které by mohly omezovat možnosti částečného pracovního úvazku. Směrnice také umožňuje členským státům, aby se od ní odchýlily v případě, že vnitrostátní úprava bude pro zaměstnance příznivější.

*„Doložka 2 směrnice 97/81 umožňuje členským státům, aby po poradě se sociálními partnery nebo sociální partneři v souladu s vnitrostátními normami z objektivních důvodů úplně nebo částečně vyloučili z její působnosti zaměstnance*

---

<sup>109</sup> BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 256

<sup>110</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 13.6.2013, C-415/12 B.Brandes proti Land Niedersachsen

<sup>111</sup> BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 256

na částečný pracovní úvazek, kteří pracují jako příležitostní zaměstnanci (zde je prolomena zásada zákazu diskriminace).<sup>112</sup> Tito zaměstnanci mají mnohem menší míru ochrany a menší práva v zaměstnání než ostatní zaměstnanci. Většina členských států však tuto výjimku nevyužila.

### 7.3. Dělené pracovní místo

Dělené pracovní místo, neboli job sharing, je model výkonu práce, který je považován za jeden z nejflexibilnějších vůbec. Paradoxně však neexistuje právní úprava na úrovni Evropské unie, ale většinou ani v samotných členských státech. Výslovnou úpravu lze najít pouze v Itálii, Finsku a Slovenské republice, v Německu je upraven pouze samotný pojem, ale už k němu nejsou stanoveny žádné zákonné podrobnosti.

### 7.5. Agenturní zaměstnávání

Jak je již uvedeno výše, základem evropské úpravy agenturního zaměstnávání je směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání přijatá dne 19. 11. 2008, lhůta k její transpozici byla do 5. 12. 2011. Zdaleka však nebylo dosaženo unifikace tohoto institutu v jednotlivých členských státech. Je totiž nutné vidět i úpravu, která vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce o agenturním zaměstnávání, která do této oblasti zasahuje. Je tak nutné odlišit státy, které vedle transpozice směrnice 2008/104 také ratifikovali Úmluvu MOP. Např. ČR nejdříve ratifikovala Úmluvu (vstoupila v platnost v roce 2001) a až poté byla schválena daná směrnice. Proto již český právní řád jistě standardy ohledně úpravy agenturního zaměstnávání obsahoval. Zákonodárce tedy pravděpodobně předpokládal, že s ustanoveními Směrnice 2008/104, která členským státům jednoznačně určují směřování právní úpravy agenturního zaměstnávání, je náš právní řád v souladu a dokonce je v některých aspektech přísnější. Naši právní úpravu agenturního zaměstnávání považoval – navzdory trvalému volání praxe po mnohých potřebných změnách – za natolik vyhovující, že možnosti, které nabízela směrnice nevyužil, a žádné další změny v úpravě agenturního zaměstnávání neprovedl.<sup>113</sup>

<sup>112</sup> BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 259 (překlad autora)

<sup>113</sup> PICHRT, Jan. *Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012*. Právní rozhledy. 2013, (8). s. 287

Další směrnici, která se vztahuje k této oblasti je směrnice č. 96/71/ES o dočasném vysílání pracovníků, kterou se musí řídit agentury práce při vysílání pracovníků do jiných členských států EU.

Úprava agenturního zaměstnávání, jak již bylo naznačeno výše, se v jednotlivých členských státech liší a jednotlivé státy tak budou směrnici transponovat jinak. Například Slovenská republika, Dánsko a Irsko neměli žádná zákonná omezení, která by se vztahovala na výkon agenturní práce, patřili tak k nejliberálnějším zemím v této oblasti. V Dánsku je ale ochrana zaměstnanců ve valné většině případů řešena kolektivními smlouvami, které práva zaměstnanců garantují více, než by mohla případná zákonná úprava.

*„Nejdůležitějším pilířem směrnice je požadavek rovného zacházení se zaměstnanci agentur práce, tato ochrana se tak objevila u další z flexibilních forem zaměstnávání. Na druhé straně už ze samotného obsahu směrnice třeba jednoznačně vyvodit, že směrnice oproti dosavadnímu právnímu stavu brání členským státům klást právní a jiné překážky v rozvoji agenturní práce.“<sup>114</sup>* Tato omezení jsou upravena v čl. 4 směrnice 2008/104/ES, kdy zákazy nebo omezení mohou být odůvodněny pouze na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, zamezení případného zneužívání nebo mohou být odůvodněny požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Dalším důležitým ustanovením směrnice je čl. 5 odst. 5, který stanovuje, že členské státy musí zamezit zejména opakujícím se přidělením, aby se neobcházela ustanovení směrnice. Jedná se zde o situace, kdy zaměstnanec agentury práce je opakovaně, po dobu několika let, přidělován stále na stejné místo nebo ke stejnému zaměstnavateli a je popřen princip agenturního zaměstnávání, které je nutné stále chápat jako atypickou formu výkonu práce, důležitým znakem musí zůstat dočasnost takového pracovního poměru. Některé členské země toto upravovali již před přijetím směrnice (např. v Polsku mohl být agenturní zaměstnanec přidělen ke stejnému zaměstnavateli pouze na 12 měsíců).

Směrnice dále upravuje v čl. 5 nutnost srovnatelných pracovních podmínek pro agenturní zaměstnance, kteří nesmí být nijak znevýhodňováni vůči stálým zaměstnancům s ohledem především na těhotné ženy, kojící matky,

---

<sup>114</sup> BARANCOVÁ, Helena, ed. *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava: Sprint 2, 2011, s. 33 (překlad autora)

ochranu mladistvých a rovné zacházení s muži a ženami. Od této zásady se lze odchýlit v případě odměňování zaměstnanců, pokud zaměstnanci agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou, pobírají odměnu i v době mezi jednotlivými přiděleními. Směrnice dále v čl. 6 výslovně ukládá členským státům povinnost odstranit překážky, které by znemožňovali agenturním zaměstnancům po skončení přidělení, aby se nechali u stejného zaměstnavatele zaměstnat v rámci klasického pracovního poměru. Tímto ale není dotčeno právo agentur práce na odměnu za služby poskytnuté příslušným uživatelům spočívající v přidělení, náboru nebo odborné přípravě zaměstnanců agentur práce. Zaměstnancům agentur práce nesmí být účtován poplatek za zprostředkování zaměstnání.

Směrnice ve svých závěrečných ustanoveních stanovuje, že veškeré předchozí ustanovení jsou pouze minimálními požadavky a členské státy si tak mohou upravit vnitrostátními předpisy oblast agenturního zaměstnávání odlišně, je – li to pro zaměstnance příznivější. Je také stanoveno, že tato směrnice není důvodem pro snížení celkové ochrany zaměstnanců v oblasti působnosti směrnice. Je – li tedy úprava v některém z členských států již příznivější, nelze ji zpřísnit pouze na základě této směrnice.

## **7.6. Homeworking**

Pojetí homeworkingu, neboli práce z domova, se v jednotlivých členských státech liší. V některých zemích, jako je např. Dánsko, Španělsko nebo Belgie se považují tito zaměstnanci za klasické zaměstnance, jejichž pracovní poměr není nijak výjimečně upraven. Ovšem v některých členských státech jsou považováni za osoby samostatně výdělečně činné. Jak je již uvedeno v kapitole 4.4. této práce, v zemích Evropské unie využívá homeworking necelých 4,6 % ze všech zaměstnanců, přesto není nijak na úrovni evropské unie upraven. Neexistuje žádná směrnice nebo dohoda, která by harmonizovala jednotlivé prvky práce z domova a je proto v kompetenci jednotlivých členských států, jak si homeworking upraví.

## **7.7. Teleworking**

Odlišná situace než u homeworkingu je u teleworkingu neboli distanční spolupráce. Tento flexibilní pracovní poměr upravuje Rámcová dohoda o telepráci uzavřená sociálními partnery (UNICE, UEAPME,CEEP,ETUC) dne 16. července

2002. „*Za telepráci se považuje práce, kterou fyzická osoba vykonává většinou na takovém místě, které je mimo prostory zaměstnavatele a je jiné než obvyklé místo výkonu práce a to pro zaměstnavatele nebo klienta, s použitím telekomunikačních a příslušných informačních technologií jako podstatným prvkem práce.*“<sup>115</sup> Stejně jako u předchozích zmíněných směrnic, i tato dohoda se zaměřuje na požadavek rovného zacházení a ochrany zaměstnanců, kteří pracují na dálku. Toto se týká především platových podmínek nebo možnosti kariérního růstu. Podstatné ale je, že Rámcová dohoda o telepráci nemá povahu směrnice a je na jednotlivých členských státech, zda ji včlení do vnitrostátního práva. Nejčastěji byla Rámcová dohoda o telepráci implementována prostřednictvím kolektivních smluv, obvykle na národní a odvětvové úrovni (Rakousko, Belgie, Dánsko, Německo, Řecko, Francie, Itálie, Lucembursko a Španělsko), další členské státy využili možnost zpracování doporučení nebo průvodců (Finsko, Irsko, Lotyšsko, Holandsko, Švédsko, Velká Británie) a poslední skupina členských států implementovala úpravu prostřednictvím zákonné úpravy (Slovensko, Česká republika, Maďarsko, Polsko, Portugalsko a Slovinsko).<sup>116</sup>

Dle Rámcové dohody by měl být zaměstnavatel zodpovědný za dodržování standardů bezpečnosti práce, měl by zajistit vybavit pracoviště zaměstnance. I přesto, že je výkon telepráce prací na dálku, nemělo by docházet k úplné izolaci zaměstnance a zaměstnavatel by mu měl umožnit styk s ostatními zaměstnanci. Stejně tak musí zajistit ochranu dat přenášených mezi pracovištěm zaměstnance a sídlem zaměstnavatele a k tomu pro zaměstnance zabezpečit určité podmínky (měl by mu např. hradit náklady na internetové připojení, účet za telefon apod.). Zaměstnanec je pak povinen se starat o vybavení, které náleží zaměstnavateli a pracovat dle pokynů zaměstnavatele.

Kontrola výkonu práce na dálku musí respektovat ochranu vlastnického práva. Pro návštěvu domácnosti je nutné předchozí oznámení, kde je specifikován čas kontroly, toto má za cíl především ochranu soukromého života zaměstnance.<sup>117</sup>

---

<sup>115</sup> BARANCOVÁ, Helena, ed. *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava: Sprint 2, 2011, s. 35 (překlad autora)

<sup>116</sup> BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 280 (překlad autora)

<sup>117</sup> BARANCOVÁ, Helena, ed. *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava: Sprint 2, 2011. 190 s. Juristika. ISBN 978-80-89393-50-3., s. 37 (překlad autora)

## 8. Závěr

V této práci jsem se pokusil vymezit flexibilní formy výkonu práce a moderní pojetí pracovního práva v rámci principu flexijistoty. Je jisté, že s tímto pojmem se budeme v souvislosti s pracovním právem setkávat i nadále. V této práci jsem se snažil vymezit jak pojem flexibilita, tak na něj navazující pojem flexicurita. Není to nic jednoduchého, stále to není model v praxi příliš vyzkoušený a objevují se mnohá úskalí. Jako nevyhnutelné se jeví zvyšování flexibility v pracovněprávních vztazích. Mnozí se však, a k tomuto názoru se po sepsání této práce kloním i já, obávají, že zvyšující se flexibilita půjde ruku v ruce se stále menšími jistotami pro zaměstnance. Ano, flexicurita by měla být modelem, který toto vyřeší. V Dánsku to zjevně funguje a Evropská unie tento model tvrdošijně prosazuje. Je však dle mého nutné si uvědomit rozdílnost jednotlivých států. Sociální stát, plně schopný zabezpečit ochranu nezaměstnaných a jejich zpětnou reintegraci na pracovní trh, pravděpodobně dokáže tento model udržet pod kontrolou a využít ho ku prospěchu věci. Teoreticky to totiž vypadá skvěle – využijeme výhod pružnosti, ale nepřijdeme o jistoty. V praxi to ale dle mého názoru není vůbec jednoduché skloubit. Velmi nebezpečným trendem se jeví vytrhávání jednotlivých institutů z celkového kontextu flexicurity. Existuje řada kogentních a ochranných ustanovení v zákoně, existují právní principy a zásady, základní lidská práva a další instituty slibující garanci sociálních a právních jistot. Ovšem flexicuritu je třeba brát velmi široce. Aby se flexicurita stala účinným nástrojem pro vývoj v pracovním právu, je třeba nastavit vedle flexibilního pracovního práva také pevnou sociální síť, zkvalitnit vzdělávání, investovat do programů zaměstnanosti, jinak tento model fungovat nebude a samotná flexibilita bez potřebných jistot se nakonec obrátí v neprospěch zaměstnanců a mohla by vést ke vzniku nejistých a nestabilních forem zaměstnávání. Uvědomuji si však, že existují skupiny lidí, kteří se rádi vzdají jistého komfortu, popř. mají to štěstí, že jejich zaměstnavatel je člověk zásadový, s nímž není problém komunikovat. V tomto případě jsou možnosti dispozičních ujednání skutečně skvělé. Veškeré formy flexibilního výkonu práce jsou moderní, existuje nespočet možností jak se realizovat, rozšiřují se počty pracovních míst, a tím pádem zaměstnanec může být spokojený nejenom v práci, ale i v soukromém životě (což je dle mého názoru nakonec nejdůležitějším cílem pracovního práva jako takového). Ovšem účelem práva musí být schopnost

zamezit odchýlkám, protože se vztahuje na celou společnost, na všechny zaměstnance, které má mimo jiné ochránit před nerovným a diskriminačním zacházením.

V této práci jsem popsal i flexibilní formy výkonu práce, které jsou v České republice přímo upraveny v zákoně. Mám pocit, že tyto instituty fungují a jsou důležitým doplňkem pro klasický pracovní poměr. Některé z nich by však zasloužily podrobnější úpravu, zejména pak např. práce z domova a distanční spolupráce, které by dle mého názoru mohly být upraveny odděleně jako dva různé instituty, vzhledem k některým specifickým aspektům těchto forem výkonu práce. U forem flexibilního výkonu práce, které u nás nejsou upraveny přímo v zákoně, je třeba brát v potaz několik věcí. Předně, právo nemůže reagovat na každou novinku okamžitě a proto je jasné a zcela pochopitelné, že existují některé moderní instituty, které nemají přesnou zákonnou úpravu. Na základě principu „co není zakázáno, je dovoleno“ si mohou subjekty pracovních vztahů podmínky výkonu této práce upravit na základě vzájemné dohody. Je to tak forma nejflexibilnější, ale zároveň vysoce riziková, jelikož prakticky neexistují žádné záruky pro zaměstnance. Dále je ale nutné si uvědomit, že vysoce flexibilní formy výkonu práce sebou budou vždy nést jisté riziko. Nikdy zde nebude možné zajistit stejnou ochranu jako pro klasický pracovní poměr. Otázkou zůstává, jestli je tedy nutné tyto formy výkonu práce v České republice regulovat přímo zákonem, protože osoba, která chce využít vysoké flexibility, pravděpodobně nikdy nedosáhne srovnatelného stupně ochrany svých zaměstnaneckých práv a pokud by se objevili zákonná omezení, nutně to povede ke zmenšení flexibility daných forem výkonu práce. Řekl bych, že by se zákonodárce v tomto směru měl zaměřit spíše na další prvky flexicity – než regulovat možnosti flexibilních forem výkonu práce, tak se spíše snažit o aktivní politiku zaměstnanosti, zkvalitnění vzdělávání apod. Vytvořit fungující systém a nikoliv regulovat jednotlivosti.

U dalších dvou kapitol jsem se věnoval vývoji na poli Evropské unie. Ta se snaží využít konceptu flexicity, bohužel je dle mého stále příliš mnoho rozdílů mezi jednotlivými státy a proto nebude vůbec jednoduché do budoucna tento koncept udržet a úpravu v jednotlivých státech sjednotit. Přesto nelze upřít, že vydané směrnice a dohody na poli Evropské unie jsou krokem správným směrem a je jen otázkou, jak rychle je státy zapracují a jak moc se promítnou do praxe. Přesto se domnívám, že je pouze na jednotlivých členských státech, aby

garantovaly jistý stupeň ochrany zaměstnanců ve svých vnitrostátních předpisech a zároveň prosadily účinné reformy, kdy Evropská unie by měla fungovat spíše jako platforma pro výměnu poznatků z praxe a usměrňovat jednotlivé státy tak, aby nedocházelo k výše zmíněnému vytržení jednotlivých institutů z celkového kontextu. Evropská unie proto musí být v tomto směru důsledná (chce – li nadále trvat na prosazování konceptu flexicurity), zároveň je však dle mého názoru důležité dbát na připomínky jednotlivých států a snažit se ponechat jednotlivým státům prostor pro vlastní úpravu, která bude respektovat rozdíly v jednotlivých členských státech.



## 9. Resumé

This diploma thesis is focused on flexible forms of employment. It is actual topic because of the expansion of new communication technologies and new possible modern ways of employment. First of all I have defined what the flexibility in employment law means. The flexible labor market provides quick and easy job changes, which is profitable for employees as well as employers. After that this thesis deals with the flexicurity concept, which refers to the combination of labour market flexibility and guaranteeing security for workers. This thesis also refers about the Danish model of flexicurity, sometimes called „golden triangle model“. Next chapter includes comparison of flexible forms of employment which are regulated in the czech Labor code with description of every single one of them with benefits and cons of their using. But not every single possible form of flexible employment is included there and there are lot more of non-standart forms of employment which are not directly regulated in Czech law. These forms are listed in chapter five of this diploma thesis. Flexicurity model also inspired European Union and European Commission have seen this model as a chance how to reduce unemployment. European Union wants to strike the right balance between flexible forms of work and flexible enviroment for changing jobs with employment security as well and these efforts are covered in last two chapters. In the summary of this thesis I tried to focus on what flexicurity can bring to not only Czech labor market but how it can be profitable for all of European Union and i tried to deal with some issues which thoughtless enforcement of flexicurity model can bring.

## 10. Seznam použité literatury a dalších zdrojů

### Literatura knižní

HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-87284-04-9.

GALVAS, Milan et al. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011. 182 stran. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity. Řada teoretická = Acta Universitatis Brunensis Iuridica; sv. č. 395. ISBN 978-80-210-5666-4.

DEMEK, Petr. *Flexicurita ako modus operandi pracovního práva v 21. storočí*. In: BARANCOVÁ, Helena. *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava, 2011. ISBN 978-80-89393-50-3.

SCHMID, G. *Full Employment in Europe: Managing Labour Market Transitions and Risks*. Vyd. Edward Elgar Publishing, 2008. 385 str. ISBN 1848441479

GOGOVÁ, Radana, Hůrka, Petr a Úlehlová, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 295 s. Práce. Mzdy. Pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

VYSOKAJOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. xxvii, 772 s. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7478-033-2.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015. xxv, 1613 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

ZENKER, Ilona. *Basics of German Labour Law: The Employment Relationship*. Ilustrované vydání. BoD – Books on Demand, 2014. ISBN 3734740061

ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. 920 stran. ISBN 978-80-247-5258-7

BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 374 s. Autorské publikácie. ISBN 978-80-7380-241-7

BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 316 s., ISBN 978-80-7380-193-9.

ŠVEC, Marek. *Flexicurita pre 21. storočie - šance a riziká: kríza pracovného práva*. Vyd. 1. Bratislava: Veda, 2012. 248 s. ISBN 978-80-224-1237-7

BARANCOVÁ, Helena, ed. *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava: Sprint 2, 2011. 190 s. Juristika. ISBN 978-80-89393-50-3

MACDONALD, Lynda. *Tolley's Managing Fixed - Term and Part - time Workers*. 2. přepracované vydání. Routledge, 2009, ISBN 9781136355097

### **Odborné články**

NEKOLOVÁ, M. (2009) : *Numerická flexibilita na českém pracovním trhu*, Fórum sociální politiky. VÚPSV. Roč. 3. číslo 1. s. 8-14. ISSN 1802-5854.

ATKINSON, John. *Manpower strategies for flexible organisations*. Personnel Management, 1984, roč. 16, č. 8

PICHRT, Jan: *Meze liberalizace v pracovním právu – parametr proměnný v čase*, Právní rozhledy 9/2011

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity*. COFOLA 2010: the Conference Proceedings, 1. edition. Brno: Masaryk University, 2010, ISBN 978-80-210-5151-5.

JOUZA, Ladislav. *Práce z domova*. Bulletin advokacie. 2008, (9),

JOUZA, Ladislav. *Nová pravidla pro dohody o práci*. Bulletin advokacie. 2012, (8),

HŮRKA, Petr. *Využití konta pracovní doby*. Právní rozhledy. 2006, (19), II.

PICHT, Jan. *Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012*. Právní rozhledy. 2013, (8).

### **Internetové zdroje**

NEKOLOVÁ, M. 2008. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: VÚPSV. [online]. [cit. 2016-02-06]. Dostupné z: [http://spsds.monitorovani.eu/files/docs/flexicurity\\_hledani\\_rovnovahy\\_studie.pdf](http://spsds.monitorovani.eu/files/docs/flexicurity_hledani_rovnovahy_studie.pdf)

Flexicurity. Denmark: The official site of Denmark [online]. [cit. 2016-02-09]. Dostupné z: <http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity/>

KUBÍČKOVÁ, Alice. *Přednosti a úskalí práce z domova* [online]. [cit. 2016-02-16]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html>

FETTER, Richard W. *Dohoda o provedení práce – nově od 1. 1. 2012* [online]. 2012 [cit. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-nove-od-1-1-2012-79929.html>

KADLECOVÁ, Tereza. *Konto pracovní doby – atraktivní pro zaměstnavatele, méně už pro zaměstnance* [online]. 2007 [cit. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-atraktivni-pro-zamestnavatele-mene-uz-pro-zamestnance-46917.html>

DRBALOVÁ, Vladimíra. *Flexicurita jako lék pro evropské trhy práce* [online]. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://modernirizeni.ihned.cz/c1-21764920-flexicurita-jako-lek-pro-evropske-trhy-prace>

ČECHOVÁ, Linda a Eva HAIŠOVÁ. *Soumrak agenturního zaměstnávání?* [online]. 2015 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/soumrak-agenturniho-zamestnavani-98014.html>

Career break. *Wikipedia: The free encyclopedia* [online]. [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: [https://en.wikipedia.org/wiki/Career\\_break](https://en.wikipedia.org/wiki/Career_break)

Eurostat: Statistics Explained [online]. 2015 [cit. 2016-03-08]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour\\_market\\_and\\_Labour\\_force\\_survey\\_%28LFS%29\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_%28LFS%29_statistics)

## **Zákony a jiné právní předpisy**

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR

Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

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

## **Směrnice a Mezinárodní prameny**

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání

Směrnice Rady 97/81/ES z 15. prosince 1997, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Smlouva o fungování Evropské Unie

Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby

Směrnice č. 96/71/ES o dočasném vysílání pracovníků

Rámcová dohoda o telepráci uzavřená sociálními partnery (UNICE, UEAPME, CEEP, ETUC) dne 16. července 2002.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 z roku 1997 o soukromých agenturách práce.

## **Judikatura**

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 13.9.2007, C-307/05 (Del Cerro Alonso)

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15.4.2008, C – 268/06 (Impact)

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 13.6.2013, C-415/12 B.Brandes proti Land Niedersachsen

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 6.12.2007, C-300/06 (Ursula Voß)

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17.12.2003

Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 1288/2009 ze dne 15.4.2010

Rozsudek Nejvyššího správního soudu 4 Ads 175/2011 ze dne 23.3.2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 3191/2011 ze dne 26.9.2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 2507/2000 ze dne 20. listopadu 2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR Cpj 160/79