

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Jan Marek

Atypické formy zaměstnání

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Petr Hůrka Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 29. srpna 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 138 297 znaků včetně mezer.

V Praze dne 30. srpna 2019

Jan Marek

Poděkování

Děkuji doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, za vstřícný přístup a čas věnovaný vedení diplomové práce a za nasměrování mého snažení správným směrem. Dále bych rád poděkoval všem, kdo pomohli a obohatili mé bádání svými praktickými zkušenostmi, nebo jinak přispěli k dokončení této práce.

Obsah

Úvod.....	1
1 Flexicurita v českém a evropském právu	3
1.1 Flexicurita v evropském právu	4
1.2 Flexicurita (flexijistota) v českém právu.....	5
1.2.1 Dánský model flexicurity	8
2 Atypické formy zaměstnání	11
2.1 Vymezení pojmu atypická forma zaměstnání.....	11
2.2 Vymezení pojmů flexibilní formy zaměstnání a flexibilní formy výkonu práce	11
3 České atypické formy zaměstnání a flexibilní formy výkonu práce.	13
3.1 Atypické formy zaměstnání.....	13
3.1.1 Pracovní poměr na dobu určitou	13
3.1.2 Dočasné přidělení.....	14
3.1.2.1 Dočasné přidělení v rámci EU.....	17
3.1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	19
3.1.3.1 Dohoda o pracovní činnosti.....	22
3.1.3.2 Dohoda o provedení práce	26
3.1.4 Agenturní zaměstnávání	28
3.1.5 Pracovní poměr se zkušební dobou.....	34
3.2 Flexibilní formy výkonu práce	35
3.2.1 Kratší a zkrácená pracovní doba	35
3.2.1.1 Kratší pracovní doba	35
3.2.1.2 Zkrácená pracovní doba	37
3.2.2 Konto pracovní doby.....	38
3.2.3 Pružná (klouzavá) pracovní doba.....	40
3.2.4 Homeworking (práce z domova)	41

3.2.5	On-call work (práce na zavalanou, pracovní pohotovost)	44
3.2.5.1	Pracovní pohotovost	44
3.2.6	Compressed work week (stlačený pracovní týden).....	46
4	Zahraníční flexibilní formy zaměstnání a výkonu práce	48
4.1	On-call work (práce na zavalanou)	48
4.2	Teleworking	49
4.3	Job sharing	50
4.4	Employee sharing (sdílení zaměstnanců)	51
4.5	Crowd employment	52
4.6	Interim management.....	53
Závěr	55	
Seznam zkratk	63	
Seznam použité literatury a dalších zdrojů	64	
Monografie	64	
Články	65	
Zákony a legislativní dokumenty	65	
Dokumenty	65	
Judikatura	66	
Elektronické zdroje	67	
Abstrakt	72	
Abstract	73	

Úvod

Flexibilita práva se v posledních deseti letech stala velice aktuálním tématem. Stále více hlasů volá po zmírnění rigidního právního systému. Globalizace světového trhu a rozvoj nových technologií vytvářejí tlak na zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatelé musejí být schopni rychle a pružně reagovat na měnící se potřeby trhu, což nelze bez flexibilních forem zaměstnání. Zaměstnanci také musejí být schopni reagovat na vyvíjející se trh, což souvisí se vznikem nových pracovních pozic a forem práce, které v minulosti nebyly možné. Také neustále klesá poptávka po zaměstnancích v odvětvích, ve kterých narůstá objem robotizované práce, jako je například zemědělství či práce u montážních linek.

Úkolem zákonodárce je vypořádat se se všemi těmito změnami a vytvořit takový pracovněprávní systém, který bude dostatečně flexibilní. Zároveň však musí poskytovat dostatečně uspokojivé ochranné prvky pro zaměstnance, kteří jsou v pracovněprávních vztazích slabší stranou.

Jak již bylo zmíněno v prvním odstavci, rozvoj komunikačních technologií v posledních letech vede k velice rychlému rozvoji světové ekonomiky. Vznikají nové pracovní pozice, které jsou založeny zejména na použití těchto technologií. Nároky jsou vysoké jak na kvalifikovanost zaměstnanců, tak i jejich časovou flexibilitu. To je však v přímém rozporu se snahou moderních států více podporovat rodinu. Sladit pracovní a rodinný život může být v některých případech velmi složité. Proto je potřeba hledat stále nové a inovativní formy flexibilních zaměstnání. Často se jedná o velmi atypické formy. Jejich úkolem je umožnit zaměstnancům, kteří pečují o malé dítě či jiného člena rodiny, konat pro zaměstnavatele práci dle jejich časových možností. K tomu může přispět možnost pracovat o víkendech či v časech, ve kterých běžný výkon práce neprobíhá. Velkým benefitem bývá i možnost práce z domova, při které se lze starat o malé dítě či nemohoucí členy rodiny.

Atypické formy zaměstnávání přinášejí i jistá rizika. Nelze při nich zajistit ochranná opatření srovnatelná s prací v klasickém pracovním poměru. Roli může hrát i jejich nedostatečná zákonná úprava. Některé nové formy zaměstnání mohou být v České republice jen krátce zavedené, tudíž s ní nemají strany žádnou

zkušenost a zákonodárce nedokáže odhadnout všechna potenciálně možná problémová místa.

Cílem této práce je popsat veškeré formy práce, které máme v právním řádu upravené, a upozornit na některé problémy s nimi spojené. Vždy se budu snažit popsat danou úpravu z pozice zaměstnavatele i zaměstnance, případně dalších smluvních stran. V některých případech poukážu i na judikáty jak z českého, tak i evropského prostředí.

Dále se zaměřím na zahraniční formy zaměstnání. Budu se snažit prozkoumat podstatu jejich fungování a případné výhody a nevýhody. V průběhu práce také nastíním de lege ferenda návrhy, zejména poté u zahraničních forem, které by bylo možné nově vtělit do českého právního řádu. V neposlední řadě je úkolem práce prozkoumat případné chystané novelizace pracovněprávních předpisů se zaměřením na flexibilní formy práce.

Tato diplomová práce je sepsána v rámci aktuálního právního stavu účinnému k 28. 8. 2019.

1 Flexicurita v českém a evropském právu

Cílem pracovního práva je dosáhnout určité rovnováhy, která v sobě zahrnuje dva protichůdné zájmy účastníků pracovního vztahu. Tím prvním je snaha zákonodárce zajistit zaměstnancům vykonávajícím pro zaměstnavatele závislou práci jisté minimální standardy, které zaměstnavatel bude muset dodržet při přidělování práce zaměstnanci a při samotném výkonu práce zaměstnancem. Druhý zájem je na straně zaměstnavatelů a snahou zákonodárce by mělo být zajistit těmto subjektům dostatečně pružné a flexibilní právní prostředí, ve kterém budou moci realizovat své záměry za pomoci výkonu závislé práce jejich zaměstnanců.

Tyto dva zájmy jdou již ze své podstaty proti sobě. Záměrem zaměstnavatelů je, aby pro ně zaměstnanci konali závislou práci při co nejnižších nákladech. Naopak cílem zaměstnanců je konat práci za jistých minimálních pracovních podmínek a dostat za svoji práci dostatečné ohodnocení. Proto má zákonodárce velmi složitý úkol. Umožnit smluvní volnost účastníků a zároveň zaměstnancům garantovat určitou minimální míru ochrany.¹ Často bývá tato snaha označována jako „pokus o kulatý čtverec“.

Pojem flexicurita vznikl spojením slov flexibility (flexibilita) a security (jistota). Tento termín jako první použil nizozemský profesor Jurjen Adriaansens při svém popisu modelu trhu v Dánsku a v Nizozemí.² Složka security nespočívá jen v ochraně pracovního místa jako takového, ale hlavně v nesnížení životní úrovně zaměstnance, který přišel o zaměstnání. K tomu má pomoci zejména dostatečná podpora v nezaměstnanosti a pomoc při shánění nového pracovního místa, tedy aktivní politika zaměstnanosti.³ Flexicurita se skládá ze čtyř základních složek, a to z flexibilního pracovního práva, vzdělávacího a rekvalifikačního systému, aktivní politiky zaměstnanosti a dostatečně štedrého, přesto motivačního sociálního systému při ztrátě zaměstnání.

¹ HŮRKA PETR. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 23. ISBN 978-80-903786-04-9.

² HŮRKA PETR. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 23–24. ISBN 978-80-903786-04-9.

³ Systém flexicurity po česku – drobný postřeh z p. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-07-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/system-flexicurity-po-cesku-drobnny-postreh-z-praxe-63161.html>

1.1 Flexicurita v evropském právu

Jak již mnohé průzkumy i praxe dokázaly, prosazování změn v Evropské unii je velmi obtížné. To samé platí i pro oblast flexicurity práce. Nejen že v pracovněprávních předpisech napříč Evropskou unií historicky chybí flexibilita, ale státy se dokonce bojí její jednotlivé prvky zavádět.

Velmi často dochází k tomu, že se na půdě Evropské unie přijme nějaký právní dokument, který by měl zlepšit flexibilitu v oblasti pracovního práva, a členské státy aplikují pouze některé prvky. V závěru tak chybí ucelená koncepce, které nelze dosáhnout postupným zaváděním kroků, které na sebe bezprostředně navazují a pro jejich účinnost je potřeba, je přijmout vcelku.⁴

Tuto flexibilitu můžeme sledovat například v jednoduché možnosti změny zaměstnání. Jelikož se i vnímání samotných zaměstnanců v této oblasti změnilo (více než tři čtvrtiny dotázaných jsou připraveny a ochotny změnit práci a nesetrvat u jednoho zaměstnavatele celý svůj pracovní život), bylo by vhodné jim tuto alternativu umožnit. V této souvislosti je potřeba nastínit i pohled ostatních subjektů pracovněprávních vztahů na problematiku flexicurity. Zaměstnavatelé ji vidí zejména jako příležitost k větší flexibilitě a otevřenosti trhu, vytváření netradičních pracovních pozic a možnost rychle reagovat na potřeby globalizovaného trhu. Odborové organizace ovšem varují, aby nedošlo k přílišnému ohrožení pracovních míst, nejistotě a formám zaměstnání, které neposkytují zaměstnancům dostatečné záruky.⁵

Organizací působící na půdě Evropské unie v oblasti pracovněprávních záležitostí je Výbor pro zaměstnanost (EMCO). Tento výbor je tvořen dvěma zástupci každého členského státu a dalšími odborníky, kteří se účastní zasedání. Na základě jeho doporučení definovala Evropská komise flexijistotu jako strategii, která je tvořena čtyřmi zásadními pilíři. Těmi jsou ochrana ve smluvních ujednáních, celoživotní vzdělávání, aktivní politika zaměstnanosti a moderní systémy sociálního zabezpečení.⁶

⁴ ŠVEC MAREK. *Flexicurita pre 21. storočie - šance a riziká: kríza pracovného práva*. B.m.: VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2012, s. 37. ISBN 978-80-224-1237-7.

⁵ A.S, all: *Economia. Flexicurita jako lék pro evropské trhy práce* [online]. [vid. 2019-07-06]. Dostupné z: [//modernizaci.ihned.cz/c1-21764920-flexicurita-jako-lek-pro-evropske-trhy-prace](http://modernizaci.ihned.cz/c1-21764920-flexicurita-jako-lek-pro-evropske-trhy-prace)

⁶ ČR, MPSV. *MPSV.CZ : Strategie flexijistoty je více než aktuální* [online]. [vid. 2019-07-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/68511>

Východiskem pro zlepšení flexicurity v evropských státech by mohla být nová koncepce přístupu k této problematice. Stále dochází ke snaze jak ze strany Evropské unie, tak jednotlivých státních zákonodárců k detailní úpravě všech podmínek flexicurity. Avšak proč nenechat tuto iniciativu sociálním partnerům, především pak zástupcům zaměstnanců? Zákonodárce (ať evropský, či národní) by měl nastavit mantinely, které zaměstnancům zaručí minimální sociální standardy pro zachování lidské důstojnosti. Samotnou realizaci podmínek flexicurity by poté mezi sebou dohodli zaměstnavatelé se zástupci zaměstnanců. Nejenže ti znají detailní podmínky daného podniku a mohou tak lépe reagovat na různé situace, ale často jsou i mnohem flexibilnější. Zákonodárce se vždy pouze snaží dohnat podmínky rychle se rozvíjejícího trhu. To je sice pochopitelná situace, avšak rychlejší reakce ze strany sociálních partnerů by bylo určitě lepší jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance.⁷

1.2 Flexicurita (flexijistota) v českém právu

Namísto mezinárodního výrazu flexicurita se často v českém prostředí používá pojem flexijistota.

Abychom mohli mluvit o flexibilitě v českém pracovním právu, musíme si nejdříve vymezit subjekty, které se na flexibilitě podílejí. Za základní a v užším pojetí jediné subjekty pracovněprávního vztahu považujeme zaměstnavatele, zaměstnance a odborové organizace. Při širším pojetí nám do kategorie subjektů spadají i osoby, kterým zákoník práce a související předpisy přiznávají práva a povinnosti. Mezi takové subjekty řadíme například agentury práce, úřady práce nebo inspektoráty práce. Ty však nemohou vlastním právním jednáním zakládat práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích. To mohou činit pouze základní subjekty.

Mezi možné zaměstnavatele se řadí právnické a fyzické osoby. Do právnických osob patří obchodní společnosti a korporace, nadace (a podobné organizace), územní samosprávné celky a Česká republika, pokud vystupuje v soukromoprávních vztazích. Podmínky, kdo a za jakých okolností může jednat jménem právnické osoby, stanovují zákon č. 89/2012 Sb., Zákon občanský zákoník

⁷ ŠVEC MAREK. *Flexicurita pre 21. storočie - šance a riziká: kríza pracovného práva*. B.m.: VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2012, s. 47–50. ISBN 978-80-224-1237-7.

(dále jen „Nový občanský zákoník“)⁸ a zákon č. 90/2012 Sb., Zákon o obchodních společnostech a družstvech (dále jen „Zákon o obchodních korporacích“).⁹

Zaměstnancem může být každá fyzická osoba, která je způsobilá mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a vlastními právními úkony tato práva nabývat a zavazovat se k povinnostem. Fyzická osoba musí být starší 15 let a den nástupu do práce nesmí předcházet datu ukončení povinné školní docházky. Výjimku z tohoto pravidla můžeme nalézt v §121–§123 Zákona č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti (dále jen „Zákon o zaměstnanosti“).¹⁰ Jedná se o činnost uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní.

Třetím základním subjektem je odborová organizace. Ta má oproti předchozím dvěma specifické postavení. K jejímu založení stačí společná vůle alespoň tři zaměstnanců. Její vznik nemusí schvalovat zaměstnavatel. Zaměstnanci pouze ohlašují zaměstnavateli vznik odborové organizace. Její specifické postavení spočívá v tom, že jedná se zaměstnavatelem a vyjednává podmínky pro všechny zaměstnance, tedy i nečleny odborové organizace. To znamená, že zaměstnanec nemá možnost jakkoliv ovlivnit, co odborová organizace vyjedná. Z těchto důvodů mohou odborové organizace i postrádat prvek reprezentativnosti. Tento prvek naopak do určité míry mají rady zaměstnanců, jelikož ty jsou v České republice voleny všemi zaměstnanci a k jejich vzniku je potřeba návrh třetiny zaměstnanců. Osobně se domnívám, že odborové organizace jsou málo regulované a nemusí vůbec plnit svůj účel, jelikož mohou v některých případech i zhoršit postavení zaměstnance. Například snížit zaměstnanci zákonnou náhradu mzdy v případě částečné nezaměstnanosti ze 100 % na 60 %.¹¹

Prostor pro realizaci flexibility v pracovněprávních vztazích tvoří jak zákon, tak i právní úkony jednotlivých subjektů. K tomu napomáhají zásady práva, na kterých jsou vystaveny právní řády. Zásady pomáhají jak při samotné tvorbě práva, tak i při jeho výkladu a aplikaci. Jsou to vůdčí ideje, jejichž znakem je vyšší abstraktnost oproti samotným právním normám. Mnoho těchto zásad je zakotveno v Ústavě České republiky (Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky).

⁸ Zákon č. 89/2012 Sb., Zákon občanský zákoník

⁹ Zákon č. 90/2012 SB., Zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

¹⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

¹¹ HŮRKA PETR. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 41–43. ISBN 978-80-903786-04-9.

Proto se někdy mluví o tzv. *prozařování ústavních principů celým právním řádem*.¹² Náš právní řád je vystaven na zásadě legální licence, která stanoví: „*je dovoleno (právně) vše, co není (právně) zakázáno*.“¹³ Dále na zásadách - neznalost zákona neomlouvá (*ignorantia legis non excusat*), rovnost před zákonem, přiměřenost, legitimní očekávání¹⁴ nebo pozdější zákon ruší dřívější (*lex posterior derogat priori*).¹⁵ Subsidiárně bychom sem mohli zařadit i zásady soukromého práva, které demonstrativně uvádí nový občanský zákoník v §3 a násl. Jde například o zásadu poctivosti a dobré víry, ochranu slabší strany, smlouvy se mají dodržovat (*pacta sunt servanda*), nikomu neškodit (*neminem laedere*) nebo autonomie vůle.¹⁶ Samozřejmě nelze opomenout ani zásady obsažené v §1a zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce (dále jen “Zákoník práce”).¹⁷ Těmi jsou ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky, spravedlivé odměňování, řádný výkon práce zaměstnance a rovné zacházení a zákaz diskriminace.

Právní normy lze dělit také na dispozitivní a kogentní. Dispozitivní právní normy stanoví pravidla chování (nebo je nestanoví vůbec) pro případ, že si strany vzájemná práva a povinnosti sami neupraví. Pokud k tomu dojde, platí tato norma. Kogentní naopak neumožňují stranám ujednat něco jiného, než stanoví právní norma. Nelze se od nich odchýlit.¹⁸

Mezi úkony připouštějící flexibilitu řadíme úkony dvoustranné, jednostranné a vnitřní předpisy zaměstnavatele. Dvoustranné právní úkony jsou dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem či mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací působící u zaměstnavatele. Ty můžeme dále dělit na individuální (rolišujeme zákonem upravené neboli nominátní a zákonem neupravené (nepojmenované) neboli inominátní smluvní typy) a kolektivní smlouvy (které vyjednává a uzavírá odborová organizace se zaměstnavatelem). Jednostranné

¹² GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. B.m.: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2017, s. 35. ISBN 978-80-7380-652-1.

¹³ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. B.m.: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2017, s. 32–33. ISBN 978-80-7380-652-1.

¹⁴ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. B.m.: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2017, s. 36. ISBN 978-80-7380-652-1.

¹⁵ ZPĚVÁK, Aleš, Zdeněk FIALA a Tereza JONÁKOVÁ. *Základy teorie práva*. 2015, s. 225. ISBN 978-80-7452-107-2.

¹⁶ DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ, ed. *Občanské právo hmotné*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, s. 47–49. ISBN 978-80-7478-325-8.

¹⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

¹⁸ ZPĚVÁK, Aleš, Zdeněk FIALA a Tereza JONÁKOVÁ. *Základy teorie práva*. 2015, s. 89–90. ISBN 978-80-7452-107-2.

právní úkony jsou úkony zaměstnavatele či zaměstnance, pokud tak stanoví zákon. Interními předpisy zaměstnavatele jsou vnitřní předpisy, pracovní řád atd.¹⁹ Interní předpisy zaměstnavatele mohou zaměstnanci pouze zakládat nová či rozšiřovat stávající práva. Nemohou jim tato práva snižovat či brát, nebo zakládat nové povinnosti, jak vyplývá z §305 odst. 1 zákoníku práce.²⁰

V předchozí kapitole zmíněná složka security se v českém pracovním právu vyznačuje zejména kogentními normami, které mají za cíl chránit zaměstnance jako slabší smluvní stranu. Jsou jimi například přesně stanovené důvody propuštění zaměstnance z pracovního poměru, odstupné, maximální délka směny, nepřetržitá doba odpočinku mezi směnami atd.

1.2.1 Dánský model flexicurity

České pracovněprávní prostředí odolává trendu posledních let prosadit legislativní změny podporující flexijistotu a zůstává i nadále značně rigidní. Může za to fakt, že zaměstnavatelé často přistupují k nově zaváděným prvkům v této oblasti s nedůvěrou a představují si pod ní jen zkrácené či částečné úvazky. Na vině je i mentalita zaměstnanců, kteří se bojí ztráty pracovního místa, jelikož se domnívají, že sehnat znovu alespoň srovnatelné pracovní místo bude velmi těžké a dlouhé a dojde k poklesu jejich životní úrovně.

Jako vzor inspirace nám může posloužit Dánsko, které ve své snaze došlo nejdále z evropských států a je považováno za stát s nejlépe propracovanou a fungující flexibilitou na trhu práce. Dánský model je vystavěn na jednoduchosti propouštění a najímání zaměstnanců. Dále mají vysokou flexibilitu jak v časovém rozvržení práce, tak i ve mzdové oblasti. Podle dostupných údajů ročně vymění práci 25–35 % dánských pracovníků, což je přibližně 800 000 lidí ročně. To je umožněno propracovanou aktivní politikou zaměstnanosti, motivujícím systémem sociálního zabezpečení a účinným vytvářením nových pracovních míst. Lidé se proto nebojí změnit práci, jelikož nedojde ke snížení jejich sociální úrovně. K fluktuaci zaměstnanců dochází jak na pozicích nižších, tak i vrcholových.

¹⁹ HŮRKA PETR. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 45. ISBN 978-80-903786-04-9.

²⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

Aktivní politika zaměstnanosti znamená souhrn veškerých opatření, jejichž cílem je zajištění maximální úrovně zaměstnanosti. Jde zejména o zdokonalování a získávání nových znalostí a dovedností zaměstnanců, aby mohli v případě ztráty zaměstnání nebo jiné události rychle a snadno uplatnit tyto znalosti a dovednosti i u jiných zaměstnavatelů. Právní úprava se nachází v §104–§120 Zákona o zaměstnanosti.²¹ Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, veřejně prospěšné práce, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvků dle §78 a cílené programy k řešení zaměstnanosti.²²

V České republice v momentální chvíli nabídka práce převyšuje poptávku. Firmám chybí kvalifikovaní zaměstnanci, a nemohou tak rozšiřovat svoji výrobu. Důvodem je historicky nejnižší míra nezaměstnanosti, ale i změna stylu života zaměstnanců. Přesto jsou zde skupiny, které by mohly při flexibilnějším prostředí využít své schopnosti a dovednosti lépe než v současné situaci. Jedná se zejména o čerstvé absolventy škol, matky na mateřské a rodiče na rodičovské dovolené, zaměstnance starší 55 let atd. Zejména matky na mateřské a rodiče na rodičovské dovolené by se mohli snadno zapojit do pracovního procesu formou práce z domova, což už v dnešním moderním světě některé společnosti využívají. Díky rozvoji informačních technologií dochází k tvorbě „virtuálních týmů“, kdy spolu spolupracují zaměstnanci, aniž by museli být fyzicky na jednom místě.

Dle mého názoru nelze dánský model aplikovat bezvýhradně. K tomu by bylo zapotřebí změny celého systému, počínaje mnohem propracovanější a sofistikovanější aktivní politikou zaměstnanosti a konče lepší spoluprací mezi státem, zaměstnavateli a odbory. Kde ale vidím největší problém, je změna sociálního systému. Nelze v krátkém časovém období změnit od základů sociální systém, aby se stal více motivující, a přesto plnil funkci fixace životní úrovně po určitou jasně stanovenou dobu (k překlenutí období mezi ztrátou a nalezením nové práce). Odborníci se shodují, že dánský model je velmi finančně náročný právě v oblasti sociálního systému, což může být velký problém zejména v dobách

²¹ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

²² Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) [online]. [vid. 2019-08-03]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>

finančních krizí. Dánský model nám však může posloužit k čerpání různých nápadů a postupů právě v již zmíněných oblastech.²³

²³ A.S, all: *Economia*. Dánové jsou ve flexibilitě trhu práce vzorem celé Evropy. Je jejich model přenositelný k nám? [online]. [vid. 2019-07-07]. Dostupné z: [//kariera.ihned.cz/pro-hr-manazery/c1-66132010-danove-jsou-ve-flexibilite-trhu-prace-vzorem-cele-evropy-je-jejich-model-prenositelny-k-nam](https://kariera.ihned.cz/pro-hr-manazery/c1-66132010-danove-jsou-ve-flexibilite-trhu-prace-vzorem-cele-evropy-je-jejich-model-prenositelny-k-nam)

2 Atypické formy zaměstnání

2.1 Vymezení pojmu atypická forma zaměstnání

V dnešním globalizovaném světě stále roste poptávka po flexibilních formách zaměstnání, které mají své výhody jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Zaměstnavatelé díky nim mohou pružněji reagovat na vývoj situace na trhu a zaměstnanci mohou například lépe sladit osobní a pracovní život.

Jelikož ale neexistuje definice atypické formy zaměstnání, je lepší definovat formu typickou a pomocí logické výkladové metody „a contrario“ dovodit atypickou formu. Avšak na otázku, co je typická forma zaměstnání, neexistuje v odborné literatuře jednotná odpověď. Někteří akademici se přiklánějí k definici v širším smyslu, kdy za typickou formu zaměstnání považují pouze pracovní poměr na dobu neurčitou. Jiní autoři definují naopak spíše atypickou formu zaměstnání a zastávají názor, že tyto formy se projevují zejména svojí menší mírou regulace a umožňují účastníkům větší volnost při sjednávání celkové organizace a doby práce, nehledě na dobu sjednaného pracovního poměru nebo rozsah úvazku.²⁴

Já osobně inklinuji k názoru spíše první skupiny autorů. Důvodem je fakt, že i pracovní poměr na dobu určitou, či pracovní úvazek s kratší pracovní dobou považují za odchylku od typické formy, jelikož tyto jednotlivé odchylky jsou zvlášť upravovány zákoníkem práce a jinými předpisy.

2.2 Vymezení pojmů flexibilní formy zaměstnání a flexibilní formy výkonu práce

Abychom mohli dále rozvést jednotlivé typy flexibilních forem zaměstnání a flexibilních forem výkonu práce, je potřeba si tyto dva pojmy nejprve definovat. Ač by se mohlo zdát, že jde o totožné pojmy, není tomu tak.

U flexibilních forem zaměstnání převládá autonomie smluvních stran při sjednávání pracovněprávního vztahu. Převažuje zde tedy složka flexibility nad složkou jistoty. Flexibilní formy zaměstnání by vždy měly pouze doplňovat a nikdy

²⁴ PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání: cesta k vyšší zaměstnanosti?* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 62. ISBN 978-80-7478-975-5.

nahrazovat základní formu zaměstnání, kterou je pracovní poměr na dobu neurčitou.²⁵

V České republice můžeme za flexibilní formy zaměstnání považovat zejména dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní poměr na dobu určitou, agenturní zaměstnávání, dočasné přidělení a pracovní poměr se zkušební dobou. Mimoto se sem řadí i tzv. Švarcsystém, který je však nelegální (ač velice často využívaný), proto ho řadím spíše mimo klasické flexibilní formy zaměstnání.

Mezi typické znaky flexibilních forem zaměstnání můžeme zařadit snadné založení a rozvázání pracovněprávního vztahu, smluvní volnost pro obě strany, nižší náklady a menší míru ochrany pro zaměstnance.

Dále je třeba odlišit pojem flexibilních forem výkonu práce. U flexibilních forem výkonu práce nejde o výše uvedené znaky, ale o podmínky, za kterých je možné danou práci konat. V našem právním prostředí půjde především o kratší pracovní dobu, pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, homeworking a compressed work week (stlačený pracovní týden). V zahraničí se dále využívá například on-call work (práce na zavalanou, pracovní pohotovost), job sharing (sdílení pracovního místa), employee sharing (sdílení zaměstnanců), crowd employment, interim management, teleworking a mnohé další.²⁶

Ke znakům flexibilních forem výkonu práce řadíme časovou a místní flexibilitu, výkon práce podle časových možností a potřeb obou stran pracovněprávního vztahu a v některých případech eliminace nákladů nutných na vytvoření vhodného pracovního prostředí.

²⁵ PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání: cesta k vyšší zaměstnanosti?* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 77. ISBN 978-80-7478-975-5.

²⁶ PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání: cesta k vyšší zaměstnanosti?* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 81–82. ISBN 978-80-7478-975-5.

3 České atypické formy zaměstnání a flexibilní formy výkonu práce

3.1 Atypické formy zaměstnání

3.1.1 Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je pracovní poměr, který zaměstnavatel se zaměstnancem uzavírá na přesně stanovenou dobu. Je vymezen v §39 zákoníku práce.²⁷ Možnosti uzavírání pracovního poměru na dobu určitou jsou částečně omezené unijním právem, které klade důraz zejména na omezení jeho opakovaného uzavření s cílem chránit sociálněprávní postavení zaměstnance.²⁸ Dle zákoníku práce je možné sjednat pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky maximálně na dobu tří let od vzniku pracovního poměru a nejvýše třikrát za sebou. Tato dvě ustanovení platí nezávisle na sobě. To znamená, že není možné uzavřít další pracovní poměr, ani kdyby zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřel tři jen jednorocní smlouvy.²⁹ V praxi se této zákonné úpravě říká „třikrát a dost“. Stejně pravidlo platí i pro další pracovní poměry na dobu určitou u téhož zaměstnavatele sjednané v této době. K předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se nepřihlíží, jestliže od skončení posledního pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž stranami uplynula doba alespoň tři let. Výjimku tvoří například pracující důchodci, vážné provozní důvody (například sezónní práce – vlekaři), agenturní zaměstnávání, náhrada za dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně tohoto zaměstnance atd.³⁰

Možností, jak definovat dobu trvání pracovní smlouvy na dobu určitou je několik. Nejjednodušším a nejčastějším způsobem je přesné stanovení dnů, měsíců

²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

²⁸ BARANCOVÁ, Helena. *Nové technologie v pracovním práve a ochrana zaměstnanca: (možnosti a riziká)*. 2016, s. 118. ISBN 978-80-7502-176-2.

²⁹ Pracovní poměr na dobu určitou – třikrát a dost! *Iurium* [online]. 1. srpen 2018 [vid. 2019-07-11]. Dostupné z: <https://www.iurium.cz/2018/08/01/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-trikrat-a-dost/>

³⁰ A.S, all: *Economia. Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby* [online]. [vid. 2019-06-05]. Dostupné z: [//pravniciradce.ihned.cz/c1-20974840-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby](http://pravniciradce.ihned.cz/c1-20974840-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby)

či let, a to i jejich kombinací (například 6 měsíců a 10 dní). Dále je možné stanovit určitý den skončení pracovního poměru (pracovní poměr končí dne 31. 12. 2019). Je tu i možnost stanovit konec určitou budoucí událostí, která určitě nastane, i když se neví přesně kdy (například ukončení práce na nějakém projektu). Pracovní poměr však nesmí přesahovat hranici tří let. Pokud ano, muselo by dojít k jeho prodloužení, jestliže takovou možnost zaměstnavatel s ohledem na pravidlo „třikrát a dost“ má.

Pokud dojde ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s §39 odst. 2 – 4 zákoníku práce,³¹ má zaměstnanec možnost písemně zaměstnavateli oznámit svůj zájem na tom, aby byl dále zaměstnáván. V takovém případě platí, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnavatel i zaměstnanec mají ode dne, kdy měl skončit pracovní poměr, dvouměsíční prekluzivní lhůtu, aby k soudu podali návrh na určení, zda byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.³²

Pracovní poměr na dobu určitou přináší výhody zejména pro zaměstnavatele. Umožňuje jim přijímat zaměstnance při zvýšené potřebě práce (například sezónní práce), prověřit zaměstnance z hlediska schopností a dovedností, na které nestačí tříměsíční zkušební lhůta, či při přijetí většího počtu uchazečů a jejich následnou selekci po skončení této doby (klasickým příkladem může být v současné době rostoucí počet trainee programů ve firmách). Je to i dobrý nástroj, jak zvýšit efektivitu práce zaměstnanců, jelikož zaměstnavatel prodlouží smlouvu jen zaměstnanci (v případě jeho zájmu), se kterým bude spokojen. Také to dává možnost zaměstnavateli ukončit pracovní poměr zaměstnance bez dalších nákladů (odstupného).

3.1.2 Dočasné přidělení

Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli je další flexibilní formou zaměstnání. Je to průlom do zásady, že zaměstnanec koná osobně práci pro zaměstnavatele a zároveň i závislé práce, která je charakteristická tím, že

³¹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

³² BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 155. ISBN 978-80-7400-667-8.

zaměstnanec koná práci jménem zaměstnavatele.³³ Je využíván zejména v případech, kdy zaměstnavatel nemá v dané chvíli dostatek zakázek či práce, kterou by mohl přidělovat. S tím by souviselo případné nutné snížení stanoveného rozsahu pracovní doby, v krajním případě rozvázání pracovního poměru. Proto, pokud je výhledově pravděpodobné, že práce, které je v současné chvíli nedostatek, opět přibude nebo budou získány nové zakázky, je z pohledu zaměstnavatele dobré využívat tento institut (je-li to možné). Zprvým tím šetří náklady, které by musel zaměstnavatel vynakládat s propouštěním a následným opětovným najímáním nových zaměstnanců. Zadruhé je to perspektivní i z toho pohledu, že si takto může ponechat zkušené zaměstnance, kteří jsou seznámeni s vnitřním chodem firmy a druhem vykonávané práce, pokud je s nimi zaměstnavatel spokojen. Odpadají tak náklady například v podobě času stráveného na pohovorech při výběru a následném zaučení nových zaměstnanců.

Dočasné přidělení zaměstnance jinému zaměstnavateli ovšem nesmíme zaměňovat s agenturním dočasným přidělováním, které je v jistých ohledech upraveno odlišně. Základní rozdíl mezi dočasným přidělením zaměstnance agenturou práce či jiným zaměstnavatelem je v povaze této činnosti. Agentury práce tuto činnost provádějí jako činnost výdělečnou, kdežto jiní zaměstnavatelé ne. Proto agentury práce potřebují, aby mohly tuto činnost vykonávat, povolení Generálního ředitelství Úřadu práce.

Dočasné přidělení má relativně malou zákonnou úpravu v zákoníku práce, a to pouze v §43a, v němž je soustředěna veškerá úprava tohoto institutu.³⁴ K dočasnému přidělení dochází v případě shodného projevu vůle všech zúčastněných stran – tedy zaměstnance, zaměstnavatele a zaměstnavatele, ke kterému má být zaměstnanec přidělen (zákoník práce zde nepoužívá pojem uživatel jako u dočasného přidělení agenturou práce, i když by to bylo vhodné, proto nelze pojem uživatel použít). Zaměstnanec může být přidělen i k zaměstnavateli se sídlem v jiném státu. Při dočasném přidělení dochází ke vzniku tří různých právních vztahů. Prvním je základní pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Druhým je vztah obchodněprávní mezi zaměstnavateli. Třetím je vztah mezi

³³ BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 190. ISBN 978-80-7400-667-8.

³⁴ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce*

zaměstnancem a zaměstnavatelem, ke kterému je zaměstnanec přidělen. Ten zde reprezentuje faktický výkon práce.³⁵

Při dočasném přidělení úkoly zaměstnanci ukládá, řídí a jeho práci kontroluje zaměstnavatel, ke kterému byl přidělen. Také zajišťuje adekvátní podmínky k práci a podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Je však zakázáno, aby vůči přidělenému zaměstnanci činil právní úkony. Nesmí s ním tedy rozvázat pracovní poměr, převést ho na jinou práci nebo uzavřít novou pracovní smlouvu. Z hlediska ochrany rovného zacházení musí být zajištěno, aby zaměstnanec přidělený k jinému zaměstnavateli měl stejné pracovní, mzdové či platové podmínky jako kmenoví zaměstnanci tohoto zaměstnavatele na obdobné nebo stejné pozici. Obdobnou či stejnou pozicí se pro tyto účely rozumí pozice, která je stejná nebo podobná té, na které pracuje zaměstnanec kmenový s přihlédnutím ke kvalifikaci, dovednostem a postavení. V případě, že taková pozice není, je potřeba vyjít z kolektivní smlouvy u zaměstnavatele, a pokud kolektivní smlouva neexistuje, určí se podle toho, jaké podmínky by měl kmenový zaměstnanec, kdyby pracoval na pozici, na které v té době pracuje přidělený zaměstnanec.

Ustanovení o srovnatelných podmínkách se občas obchází jiným způsobem přidělení. Jedná se o případy, kdy jeden zaměstnavatel dá zaměstnanci neplacené volno a druhý zaměstnavatel s ním uzavře novou pracovní smlouvu. Nedochozí zde oficiálně ke kontaktu mezi dvěma zaměstnavateli. Proto v tomto případě nelze aplikovat §308 a §309 zákoníku práce,³⁶ a tudíž ani nemusí být dodržené rovnocenné podmínky pro kmenové a tyto nové zaměstnance dle těchto ustanovení.³⁷

Tyto rovné podmínky platí jak pro mzdové či platové, tak i pro pracovní podmínky. Za pracovní podmínky se považují veškeré předpisy zdravotnické, hygienické, předpisy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále sem řadíme i nárok na dovolenou, zkrácenou pracovní dobu a vnitřním předpisem či kolektivní smlouvou zvýšené nebo rozšířené pracovníprávní nároky. Všechny tyto podmínky musí zaměstnavatel dodržet i u přidělených zaměstnanců.

³⁵ BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 191. ISBN 978-80-7400-667-8.

³⁶ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*

³⁷ Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnav. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-07-13]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/docasne-prideleni-zamestnance-k-jinemu-zamestnavateli-102891.html>

V případě placení cestovních náhrad, mzdy nebo platu přidělenému zaměstnanci platí, že tyto prostředky poskytuje zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil. Většinou poté dochází k ujednání o vyrovnání mezi zaměstnavateli, jelikož zaměstnanec koná práci pro jiného zaměstnavatele. Nic však nebrání dohodě zúčastněných stran, aby zaměstnanci cestovní náhrady, mzdu nebo plat poskytoval zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec přidělen.

K ukončení dočasného přidělení může dojít uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno (je jedno, jakým způsobem byla tato doba stanovena – ukončení projektu, pevné datum atd.), písemnou dohodou o ukončení dočasného přidělení, nebo jednostrannou písemnou výpovědí dočasného přidělení z jakéhokoli důvodu (je možné i bez uvedení důvodu). V posledním případě zde běží patnáctidenní výpovědní doba, která počíná běžet dnem, kdy byla výpověď doručena druhé straně. Zde je vidět, jak snadný je vznik i ukončení dočasného přidělení. To je jedna z velkých výhod tohoto institutu a je škoda, že je zaměstnavateli využíván jen velmi zřídka.³⁸

3.1.2.1 Dočasné přidělení v rámci EU

V posledních letech narůstá počet případů vyslání zaměstnance do zemí Evropské unie (dále jen „EU“) a Evropského hospodářského prostoru. Mezi formy vyslání patří mimo právě popsaného dočasného přidělení dále pracovní cesta, přeložení nebo pronájem zaměstnanců. Veškeré tyto formy vyslání v rámci EU upravuje §319 zákoníku práce.³⁹ Ustanovení tohoto paragrafu se vztahují jak na zaměstnance přidělené z jiného členského státu na území České republiky, tak na zaměstnance zaměstnavatele z ČR přidělené do zahraničí. Zmíněná úprava se týká maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku, délky dovolené, minimální mzdy a příplatků za práci přesčas, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovních podmínek zaměstnankyň těhotných, kojících a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých, rovného zacházení mezi muži a ženami a zákazu diskriminace. Právo členského státu se nepoužije, pokud pracovní právní předpisy státu, ze kterého byl zaměstnanec vyslán, jsou pro něj výhodnější než

³⁸ Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnav. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-07-13]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/docasne-prideleni-zamestnanec-k-jinemu-zamestnavateli-102891.html>

³⁹ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce*

předpisy státu, do kterého byl vyslán, nebo není-li doba, na kterou byl vyslán, delší než 30 dní. To neplatí v případě vyslání zaměstnance agenturou práce.⁴⁰

Tato zákonná dikce vychází z právní úpravy EU. Nejdůležitějším předpisem je nepochybně směrnice Evropského parlamentu a Rady EU č. 96/71/EC o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb⁴¹ (za službu se pokládá výkon závislé činnosti). V této směrnici se stanoví, aby zaměstnavatelé, kteří podléhají její působnosti, zaručili zaměstnancům vyslaným na jejich území pracovní podmínky (bez ohledu na právo, které upravuje jejich pracovní poměr) stanovené zákonem, kolektivními smlouvami či rozhodčími nálezy. Jedná se o podmínky v těchto oblastech – maximální délka pracovní doby, minimální doba odpočinku a výše dovolené, minimální mzda a příplatky za práci přesčas, ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci, podmínky poskytování zaměstnanců, pracovních podmínek těhotných žen a žen krátce po porodu, mladistvých a dětí, rovného zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace.⁴²

Je však potřeba si dát pozor na případy, kdy nejde o dočasné přidělení zaměstnance do jiného státu EU. V případě, kdy není zaměstnanec přidělen zaměstnavatelem k výkonu práce k jinému zaměstnavateli v rámci nadnárodního vysílání v EU, řídí se jeho postavení včetně pracovněprávních nároků zákony členského státu, kde uzavřel pracovní smlouvu. To vychází z jednoho ze základních dokumentů EU, a to Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství.⁴³ Proto se na tyto zaměstnance nepoužije ani již zmíněný §319 zákoníku práce.⁴⁴

⁴⁰ Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnav. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-07-13]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/docasne-prideleni-zamestnance-k-jinemu-zamestnavateli-102891.html>

⁴¹ EUR-Lex - 31996L0071 - EN - EUR-Lex [online]. [vid. 2019-07-17]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071>

⁴² Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnav. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-07-13]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/docasne-prideleni-zamestnance-k-jinemu-zamestnavateli-102891.html>

⁴³ EUR-Lex - 31968R1612 - CS - EUR-Lex [online]. [vid. 2019-07-17]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/1968/1612/oj/?locale=cs>

⁴⁴ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce*

3.1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou specifickým institutem českého pracovního práva. Jsou uzavírány převážně v případech prací malého rozsahu nebo pokud se jedná o ojedinělé či dočasné práce (letní brigády) nebo doplňková zaměstnání k hlavnímu pracovnímu poměru.⁴⁵ Z tohoto jejich charakteru plyne vyšší míra smluvní volnosti při jejich sjednávání, která více respektuje potřeby účastníků. Na druhé straně se však projevuje nižší mírou ochrany zaměstnance. Společně s pracovním poměrem jsou považovány za základní pracovněprávní vztahy. V současné době zná český právní řád dva druhy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohodu o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“) a dohodu o provedení práce (dále jen „DPP“).

Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je obsažena v části třetí zákoníku práce.⁴⁶ Jde o speciální úpravu, která obsahuje vymezení těchto dohod a jejich rozdíly od pracovního poměru. Ve zbylých případech se na závazky založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr použijí ustanovení o pracovním poměru. To však neplatí pro případy vyjmenované v §77 odst. 2 zákoníku práce, který vyjmenovává případy, kdy se ustanovení platná pro pracovní poměr nepoužijí.⁴⁷

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vznikají dvoustranným právním jednáním mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Přestože mají spíše doplňkový charakter, řadíme je mezi základní pracovněprávní vztahy. Jejich uzavřením však nevzniká pracovní poměr. Důvodem jejich existence je potřeba nabídnout zaměstnavatelům nástroj pro realizaci některých svých doplňkových aktivit a zaměstnancům možnost získání finančních prostředků jinou formou než klasickým pracovním poměrem. Z pohledu zaměstnavatelů mají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr výhodu ve velké míře smluvní volnosti. Odpadá tak mnoho povinností, která zaměstnavatel má v případě uzavření pracovního poměru se zaměstnancem (například přesně dané důvody skončení pracovněprávního vztahu). Zaměstnancům je naopak nabídnut volnější režim

⁴⁵ BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 351. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce*

⁴⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce*

výkonu závislé práce na základě těchto vztahů. Pro některé zaměstnance je to výhodné vzhledem k jejich zdravotnímu stavu, pro který by nemohli vykonávat práci v pracovním poměru, či k jiným (často studijním) povinnostem. Avšak velká míra smluvní volnosti přináší pro zaměstnance i stejně velké omezení ochranné funkce, kterou se pracovní právo snaží zajišťovat. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nemají garantována mnohá práva, která naopak obsahuje klasický pracovní poměr. Z tohoto důvodu se takové dohody označují jako tzv. *prekérní zaměstnání*.⁴⁸

Z výše uvedeného vyplývají některé specifické rysy řečených dohod. Patří mezi ně doplňkový charakter, omezený rozsah výkonu práce, slabší postavení zaměstnance a větší smluvní volnost.⁴⁹

Doplňkový charakter vystihuje jejich účel - jsou sjednávány v případech, kdy není vhodné pro realizaci určitých prací zaměstnat zaměstnance v pracovním poměru. Jak říká §74 odst. 1 zákoníku práce: „*Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.*“⁵⁰ Z těchto důvodů lze považovat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr za doplňkové k pracovnímu poměru.

Omezený rozsah výkonu práce je v zákoníku práce⁵¹ taxativně vymezen a nelze jít nad jeho limit. Příslušné limity budou rozvedeny v kapitolách věnujících se přímo jednotlivým dohodám.

Slabší postavení zaměstnance je dalším specifickým znakem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. To se projevuje mnohem menší mírou ochrany, než kterou zákoník práce poskytuje zaměstnancům v pracovním poměru. Všechna oprávnění či prvky ochrany, které zákon přiznává zaměstnancům v pracovním poměru oproti zaměstnancům konajícím práci na základě dohod, jsou soustředěna v §77 odst. 2 zákoníku práce⁵², například odstupné, dovolená, cestovní náhrady atd.

Větší smluvní volnost vychází z povahy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jejich cílem je umožnit subjektům, aby si svá práva ujednaly podle

⁴⁸ BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 352. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴⁹ BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 352–353. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁵⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

⁵¹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

⁵² Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

vlastní vůle a vzájemné dohody. Zákoník práce jen stanoví mantinely, ze kterých není možné vybočit, a zbytek práv a povinností je už na vzájemné dohodě zaměstnavatele a zaměstnance.⁵³

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají určité obligatorní prvky. Ty tvoří subjekty, obsah a objekt. Subjekty jsou stejné jako v pracovním poměru. Na jedné straně je zaměstnanec a na druhé zaměstnavatel.

Obsahem právních vztahů vzniklých z těchto dohod jsou práva a povinnosti subjektů. Tyto práva a povinnosti nabývají subjekty buď přímo na základě právního předpisu, nebo vzájemným ujednáním stran. Přímo u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou práva a povinnosti ve velké míře shodné s právy a povinnostmi, které vyplývají z pracovního poměru. Avšak jejich celkový rozsah daný zákonem je oproti pracovnímu poměru mnohem užší a často je potřeba si velkou část práv a povinností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnout.

Objektem dohod je samotné jednání subjektů. Dle §2 odst. 1 zákoníku práce je to závislá práce vykonávána zaměstnancem osobně, ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů.⁵⁴

Ačkoliv dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a samotný pracovní poměr vykazují mnohé znaky shodné, nalezneme zde i mnoho znaků odlišných. Na vybrané budou zaměřeny následující odstavce.

Prvním z nich je rozsah vykonávané práce. Jak jsem již výše zmínil, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou brány jako doplňková zaměstnání s omezeným rozsahem práce, a tedy i příjmů. V zákoně jsou taxativně vymezeny hranice, které zaměstnanec nesmí v určitém časovém horizontu překročit. Jak již bylo zmíněno, stanovené limity budou rozebrány v příslušných kapitolách. Zároveň dle §74 odst. 2 zákoníku práce nemusí zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu jako u pracovního poměru.^{55 56}

Druhým rozdílem je vztah nadřízenosti a podřízenosti. V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr je tento vztah velmi často omezen a povinnosti

⁵³ BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 353. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁵⁴ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*

⁵⁵ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*

⁵⁶ BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 354. ISBN 978-80-7400-667-8.

zaměstnanec vůči zaměstnavateli vychází spíše z faktické dohody než z právního předpisu.

Třetím a určitě ne posledním rozdílem je samotný charakter vztahu. Pracovní poměr je relativně podrobně regulován pracovněprávními předpisy. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je situace jiná a velká část práv a povinností vychází z ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je tak těmto subjektům dána možnost, aby vzájemný vztah lépe reflektoval jejich potřeby. Zaměstnanec však není tak důkladně chráněn jako v pracovním poměru a musí si svá práva sjednat se zaměstnavatelem individuálně ve smlouvě.⁵⁷

V případě porušení stanovených povinností zaměstnavatele u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dojde k přestupku nebo správnímu deliktu dle §12 nebo §25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.^{58 59}

3.1.3.1 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je pracovněprávní vztah, pro jehož vznik je potřeba shodné vůle zaměstnavatele a zaměstnance. Tato dohoda musí být uzavřena písemně dle §77 odst. 1 zákoníku práce.⁶⁰ Rozsah práce vykonávané v jejím rámci je zákonem omezen. Toto omezení je uvedeno v §76 odst. 2 a 3 zákoníku práce.⁶¹ Zde se uvádí, že v rámci této dohody nelze vykonávat práci, která v průměru překračuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Tento průměr se vypočítává z celého období, na které byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena. Zároveň nesmí doba pro vypočítání tohoto průměru přesáhnout 52 týdnů. Z uvedené úpravy tedy vyplývá, že zaměstnanec může v určitých týdnech přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby, avšak toto přesáhnutí musí být kompenzováno v jiných týdnech. Cílem je, aby zaměstnanec v průběhu trvání tohoto pracovního vztahu nevykonával práci v průměrném rozsahu nad polovinu stanovené týdenní pracovní doby.⁶²

⁵⁷ BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 354. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁵⁸ *Zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce*

⁵⁹ R.O, MPSV, TREXIMA, spol s. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. [vid. 2019-07-20]. Dostupné z: /viidohodyopracichkonanychmimopra

⁶⁰ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce*

⁶¹ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce*

⁶² BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 355–356. ISBN 978-80-7400-667-8.

Toto pravidlo je zaměstnavateli velmi často obcházeno, a to dvěma různými způsoby. Prvním způsobem je uzavření smlouvy, kde je stanoven určitý počet hodin v rámci stanovené týdenní pracovní doby, avšak skutečný počet odpracovaných hodin je mnohem vyšší. Ve smlouvě má zaměstnanec vyšší hodinovou sazbu, než na jaké se dohodli. *Příklad – zaměstnanec má ve smlouvě, že bude pracovat 20 hodin týdně s hodinovou sazbou 400 Kč. Ve skutečnosti však bude pracovat 40 hodin týdně a jeho mzda bude 200 Kč za hodinu práce, na čemž se i při sjednávání dohody o pracovní činnosti zaměstnanec a zaměstnavatel vzájemně dohodli.* Druhým způsobem, jak obcházet zákon, je uzavření dohody o pracovní činnosti na dobu delší, než bude zaměstnanec skutečně pracovat, a potom se průměr počítá z tohoto delšího období, i když u firmy v té době již nepracuje. *Příklad – zaměstnanec chce u zaměstnavatele pracovat 26 týdnů. Uzavřou spolu však dohodu o pracovní činnosti v délce 52 týdnů. Zaměstnanec tedy může vykonávat u zaměstnavatele práci v průměru až 40 hodin týdně, jelikož tento průměr se sníží na 20 hodin týdně v následujících 26 týdnech, kdy zaměstnanec u zaměstnavatele již fakticky nepracuje, ale smlouva je uzavřena právě na 52 týdnů.* V obou případech se jedná o obcházení zákona a dohoda by byla z toho důvodu stižena neplatností. Ovšem dokazování takového počínání zaměstnavatele je velmi obtížné.

Dohoda o pracovní činnosti je velmi podobná pracovnímu poměru. Ochrana zaměstnancových práv však není tak velká. Zákoník práce ale definuje minimální požadavky, které dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat v §76 odst. 4.⁶³ Jde o druh sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda o pracovní činnosti uzavírá. Zaměstnavatel nemusí zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu, výkon práce je tak sjednáván dohodou, často podle potřeb zaměstnavatele. Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena na dobu určitou i neurčitou, jelikož zákoník práce o tomto mlčí.⁶⁴ Odměna závisí pouze na dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem. Jediné ustanovení, kterým se musejí řídit, je §111 zákoníku práce⁶⁵

⁶³ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

⁶⁴ BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 356. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁶⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

o minimální mzdě. Ta je pro rok 2019 stanovena ve výši 13 350 Kč měsíčně, nebo 79,80 Kč za hodinu.⁶⁶

V dohodě o pracovní činnosti je možné sjednat i další podmínky. Tato možnost vychází ze zásady legální licence (co není zakázáno, je dovoleno). Lze tedy sjednat či stanovit vnitřním předpisem právo na dovolenou nebo osobní volno pro jiné důležité osobní překážky v práci za podmínek dle §199, §206 a části deváté zákoníku práce.⁶⁷ U dohody o pracovní činnosti i u dohody o provedení práce je nutné dodržet zákonnou úpravu dle §191–§196 a §206 zákoníku práce.^{68 69}

Skončit pracovněprávní vztah v podobě dohody o pracovní činnosti lze mnoha způsoby. Pokud není způsob zrušení uveden ve smlouvě, lze ji zrušit třemi různými postupy - dohodou, výpovědí a okamžitým zrušením. V případě dohody končí pracovněprávní vztah ke sjednanému dni. Pokud dojde k jednostranné výpovědi (lze i bez udání důvodu), dojde k zániku pracovněprávního vztahu uplynutím výpovědní doby. V případě dohody o pracovní činnosti to činí 15 dní. Tato doba počíná běžet již doručením výpovědi druhé straně. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti je možné sjednat jen pro případy, pro něž je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud žádná možnost nebude sjednána, není možné okamžitě zrušit dohodu o pracovní činnosti. Dále také pracovněprávní vztah v podobě dohody o pracovní činnosti končí uplynutím doby v případě, že byla sjednána na dobu určitou nebo smrtí zaměstnance. Důležité je zmínit, že výpověď i případné okamžité zrušení musí mít písemnou formu pod sankcí zdánlivosti.⁷⁰

Dle zákona dohoda o pracovní činnosti zakládá účast na nemocenském pojištění, pokud trvala (či měla trvat) alespoň 15 dní a sjednaná výše započitatelného příjmu dosáhla alespoň 3 000 Kč. Pokud částka sjednána nebyla nebo je nižší než 3 000 Kč, jedná se o zaměstnání malého rozsahu. To znamená, že pokud měsíční výdělek nepřesáhne 2 999 Kč, neplatí zaměstnanec sociální ani

⁶⁶ Minimální mzda pro rok 2019 | Aktuálně.cz. *Aktuálně.cz - Víte, co se právě děje* [online]. 22. prosinec 2013 [vid. 2019-08-15]. Dostupné

z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/minimalni-mzda/r~i:wiki:3551/>

⁶⁷ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*

⁶⁸ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*

⁶⁹ R.O, MPSV, TŘEXIMA, spol s. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. [vid. 2019-07-20]. Dostupné z: /viidohodyopracichkonanychmimopra

⁷⁰ BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 357. ISBN 978-80-7400-667-8.

zdravotní pojištění. Zároveň to ale znamená, že v případě nemoci nemá nárok na nemocenskou dávku.⁷¹

Limit 3 000 Kč však platí pouze pro sociální a zdravotní pojištění, ne pro zdanění. Pro zdanění příjmu z dohody o pracovní činnosti do maximální výše 2 500 Kč za kalendářní měsíc sráží zaměstnavatel srážkovou daň ve výši 15 %. Pokud zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (tzv. „růžový formulář“) dle §38k odst. 4 zákona č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o daních z příjmů,^{72 73} odvádí se daň zálohová.⁷⁴

Jestliže příjem za práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti dosáhne částky v rozmezí 2 500 – 2 999 Kč, bude zaměstnavatel při výplatě strhávat zálohu na daň ve výši 15 % s akceptováním možné slevy na dani, přičemž ale nebude základem pro výpočet navyšovat o pojistné placené zaměstnavatelem.

V případě, že částka dosáhne 3 000 Kč a více, bude zaměstnavatel srážet zálohu na daň z příjmu ve výši 15 %, ale při stanovení základu daně bude muset příjem navýšit o pojistné na sociální zabezpečení, pojistné na veřejné zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Bude tedy zálohu vypočítávat z tzv. „superhrubé“ mzdy. Přihlédne i ke slevě na dani, pokud je to možné. Zaměstnanec se tak účastní důchodového a nemocenského pojištění.⁷⁵

V případě nedosažení limitu pro odvod pojistného je nutné zkontrolovat si, jestli pojištění za danou osobu platí někdo jiný (například stát, pokud má zaměstnanec statut studenta, respektive je státním pojištěncem nebo jiný zaměstnavatel při více pracovněprávních vztazích). Pokud však zaměstnanec není osobou, za kterou platí zdravotní pojištění někdo jiný, musí se do 8 dnů od začátku měsíce přihlásit a platit zdravotní pojišťovně minimální zálohy na zdravotní

⁷¹ FETTER, Richard W. Dohoda o pracovní činnosti bude od 1. 1. 2019 výhodnější, ale jak pro koho. *Měšec.cz* [online]. [vid. 2019-07-21]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/dohoda-o-pracovni-cinnosti-bude-od-1-1-2019-vyhodnejsi-ale-jak-pro-koho/>

⁷² Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon České národní rady o daních z příjmů

⁷³ FETTER, Richard W. Dohoda o pracovní činnosti bude od 1. 1. 2019 výhodnější, ale jak pro koho. *Měšec.cz* [online]. [vid. 2019-07-21]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/dohoda-o-pracovni-cinnosti-bude-od-1-1-2019-vyhodnejsi-ale-jak-pro-koho/>

⁷⁴ Dohoda o pracovní činnosti 2019. *E15.cz* [online]. [vid. 2019-08-15]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/dohoda-o-pracovni-cinnosti-pristi-rok-bude-vyhodnejsi-1353504>

⁷⁵ FETTER, Richard W. Dohoda o pracovní činnosti bude od 1. 1. 2019 výhodnější, ale jak pro koho. *Měšec.cz* [online]. [vid. 2019-07-21]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/dohoda-o-pracovni-cinnosti-bude-od-1-1-2019-vyhodnejsi-ale-jak-pro-koho/>

pojištění pro osoby bez zdanitelných příjmů. Ty jsou stanoveny od 1. 1. 2019 na 1 803 Kč měsíčně.⁷⁶

3.1.3.2 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je pracovněprávní vztah, ve kterém zaměstnanec koná pro zaměstnavatele závislou práci a rozsah výkonu této práce je omezen na 300 hodin ročně. Dle §75 zákoníku práce⁷⁷ musí být v dohodě uvedeno, na jakou dobu se sjednává. Pokud zaměstnanec u zaměstnavatele pracuje na více dohod o provedení práce, tak se počet odpracovaných hodin sčítá. To tedy znamená, že zaměstnanec může u jednoho zaměstnavatele odpracovat 300 hodin ročně ve formě dohody o pracovní práci nehledě na to, kolik takových dohod se zaměstnavatelem uzavřel. Pokud by byla uzavřena dohoda v rozsahu větším než 300 hodin ročně, byla by stižena neplatností.⁷⁸

I zde však zaměstnavatelé často nacházejí způsob, jak zákon obcházet. Nejčastější je případ, kdy zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele vykonává v rámci dohody o provedení práce závislou práci a další dohody má uzavřené u jiných zaměstnavatelů. Ti jsou s prvním zaměstnavatelem domluveni, že u nich sice bude zaměstnanec napsán na dohodu o provedení práce, ale konat práci pro ně nebude. Většinou je domluvena i refundace nákladů na placení mzdy, vše však neoficiálně.

Druhou možností je uzavření dohody o provedení práce se zaměstnancem a následné zakládání fiktivních společností (založené, ale nevykonávající reálnou činnost), které se zaměstnancem uzavřou další dohody o provedení práce. Ten ale bude konat práci jako v prvním případě pro prvního zaměstnavatele. Další možností je, jak již bylo uvedeno u dohody o pracovní činnosti, odpracované hodiny dělit například dvěma s tím, že ve smlouvě je dohodnuta dvojnásobná odměna za hodinu práce, než na jaké se zaměstnavatel se zaměstnancem domluvili.

⁷⁶ HOUDEK, Lukáš. Dohoda o pracovní činnosti 2019 se vyplatí. V čem spočívají její výhody? *StudentMag* [online]. 19. únor 2019 [vid. 2019-07-21]. Dostupné z: <https://www.studentmag.cz/dohoda-o-pracovni-cinnosti-se-vyplati-v-cem-spocivaji-jeji-vyhody/>

⁷⁷ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*

⁷⁸ BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 358. ISBN 978-80-7400-667-8.

Jednou z podmínek, na které zákon trvá, je v §77 odst. 1 zákoníku práce,⁷⁹ že dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně. Druhou je ustanovení zákona o minimální mzdě dle §111 zákoníku práce⁸⁰. Další obsahové či formální požadavky zákon nevyžaduje, avšak doporučuje se, aby ve smlouvě byl sjednán druh a rozsah práce, doba, na kterou se dohoda o provedení práce sjednává (může být sjednáno i na dobu neurčitou),⁸¹ a odměna za práci. Zánik pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce může nastat stejnými způsoby jako zánik dohody o pracovní činnosti.⁸²

Jako u příjmu z dohody o pracovní činnosti i příjem z dohody o provedení práce podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Ovšem zde je limit výše započitatelného příjmu, od kterého se tyto odvody musí platit, odlišný. Ten tvoří částka 10 000 Kč měsíčně u každého zaměstnavatele, u kterého byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena. Pokud má zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele uzavřených dohod více, odměny se sčítají. Pokud však zaměstnanec nemá jiný příjem a není osobou, za kterou zdravotní pojištění platí stát, je z pohledu zdravotní pojišťovny osobou bez zdanitelných příjmů a bude muset platit zálohy na zdravotní pojištění ve výši 1 803 Kč měsíčně (viz kapitola 3.1.3.1. – dohoda o pracovní činnosti).⁸³

Další povinnou platbou je daň z příjmu. Ta se platí i v případě, že výdělek nedosáhne limitu 10 000 Kč měsíčně. Zde jsou však dvě varianty. Tou první je, že zaměstnanec podepíše u zaměstnavatele prohlášení k dani. V tomto případě strhne zaměstnavatel 15% zálohu na daň, zároveň ale odečte slevy na dani. Druhou variantou je případ, kdy zaměstnanec prohlášení k dani nepodepíše. Potom zaměstnavatel strhne 15% srážkovou daň. Následně si může zaměstnanec po skončení roku podat daňové přiznání. Pokud bude mít za daný rok příjmy a zpětně

⁷⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

⁸⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

⁸¹ R.O, MPSV, TREXIMA, spol s. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. [vid. 2019-07-20]. Dostupné z: /vii2dohodaoprovedeniprace

⁸² BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 358. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁸³ Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Kalkulačka a přehled pravidel pro rok 2019. *Peníze.cz* [online]. [vid. 2019-07-22]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/mzda-a-plat/402663-dohoda-o-provedeni-prace-a-dohoda-o-pracovni-cinnosti-kalkulacka-a-prehled-pravidel-pro-rok-2019>

uplatní slevu na dani, dostane sraženou daň zpátky. Důležité je myslet na to, že prohlášení k dani je možné daný měsíc podepsat jen u jednoho zaměstnavatele.⁸⁴

3.1.4 Agenturní zaměstnávání

K pochopení agenturního zaměstnávání je potřeba si nejprve vysvětlit pojem zprostředkování zaměstnání. Tím se rozumí vyhledávání práce pro fyzickou osobu, která práci shání, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, kteří poptávají volnou pracovní sílu. Dále se zde řadí poradenská a informační činnost vykonávaná jak úřady práce, tak agenturami práce. Nakonec sem spadá i činnost, kterou mohou vykonávat pouze agentury práce, a to zaměstnání fyzických osob za účelem jejich přidělení k uživateli (fyzické nebo právnické osobě) – tzv. agenturní zaměstnávání.

Jak již bylo zmíněno v minulém odstavci, zprostředkování zaměstnání mohou vykonávat jak úřady práce, tak agentury práce. Jedinou činností, kterou se nemohou úřady práce zabývat a patří jen agenturám práce, je zaměstnání fyzických osob za účelem jejich přidělení k uživateli. Agentury práce mohou zaměstnání zprostředkovávat jak na území ČR, tak i z území ČR do zahraničí nebo ze zahraničí do ČR. Aby mohly tuto činnost vykonávat, potřebují povolení vydávané Generálním ředitelstvím Úřadu práce.⁸⁵

Od 1. 1. 2012 zákon o zaměstnanosti ve svém §119a⁸⁶ upravuje institut sdíleného zprostředkování zaměstnání. Jedná se jakousi formu spolupráce, kdy krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává uchazečům práci prostřednictvím agentury práce. Do sdíleného zprostředkování zaměstnání zařadí pobočka Úřadu práce uchazeče na základě individuálního akčního plánu s jeho předchozím písemným souhlasem. Úřad práce může s agenturou práce uzavřít písemnou dohodu, na jejímž základě je možné agentuře práce poskytnut příspěvek ve výši 500 Kč za každého uchazeče, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání, a další příspěvek až 6 250 Kč za uchazeče, který bude umístěn a vydrží u daného uživatele nejméně 6 měsíců. Nejde ale o agenturní zaměstnávání – tedy

⁸⁴ Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Kalkulačka a přehled pravidel pro rok 2019. *Peníze.cz* [online]. [vid. 2019-07-22]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/mzda-a-plat/402663-dohoda-o-provedeni-prace-a-dohoda-o-pracovni-cinnosti-kalkulacka-a-prehled-pravidel-pro-rok-2019>

⁸⁵ BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 361. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁸⁶ *Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti*

zaměstnání uchazeče u agentury práce a jeho následné přidělení, za což by agentura práce nedostala příspěvek.

Právní rámec agenturního zaměstnávání tvoří §58 a násl. zákona o zaměstnanosti⁸⁷ a §307a a násl. zákoníku práce.⁸⁸ Na evropské úrovni platí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES⁸⁹ ze dne 19. 11. 2008. Českou právní úpravu však ovlivnila ještě dříve než směrnice Úmluva Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) č. 181 o soukromých agenturách práce.⁹⁰ V platnost vstoupila roku 2001, avšak samotná úprava agenturního zaměstnání byla v zákoně upravena až roku 2004.⁹¹

Agenturní zaměstnávání je založeno na třech právních vztazích. Jsou jimi vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem, který je čistě pracovněprávní, mezi zaměstnancem a uživatelem který je spíše faktický (většinou se žádná smlouva neuzavírá), a nakonec mezi agenturou práce a uživatelem. Ten je občanskoprávní, avšak s pracovněprávními prvky. Z tohoto důvodu je dohoda mezi agenturou práce a uživatelem často označována jako hybridní.

Na zapracování této dohody do zákoníku práce se můžeme koukat jak z hlediska materiálního, tak formálního. Materiální hledisko spočívá na předpokladu, že zákonodárce chtěl, aby daný vztah podléhal úpravě v zákoníku práce. Formální hledisko předpokládá snahu zákonodárce mít celou úpravu agenturního zaměstnávání v jednom právním předpise. Myslím si, že zákonodárce byl veden spíše materiálním hlediskem a chtěl tento vztah podřadit pod ochranné prvky pracovního práva. Ač jde o dohodu mezi agenturou práce a uživatelem, tak se velmi výrazně dotýká samotného zaměstnance, a z toho důvodu je potřeba ho chránit i v případě této dohody, na které se osobně nepodílí.⁹²

⁸⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

⁸⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

⁸⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání [online]. 5. prosinec 2008 [vid. 2019-08-04]. Dostupné

z: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj/eng>

⁹⁰ Convention C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) [online].

[vid. 2019-08-04]. Dostupné

z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

⁹¹ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. B.m.: C. H. Beck, 2013, s. 11. ISBN 978-80-7400-481-0.

⁹² PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání: cesta k vyšší zaměstnanosti?* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 225–227. ISBN 978-80-7478-975-5.

Důvodů, proč se agenturní zaměstnávání pokládá za atypickou formu je hned několik. Prvním z nich je dočasnost přidělení, nejde tedy zaměstnance přidělit na dobu neurčitou. Dále místo výkonu práce, kterým není pracoviště zaměstnavatele (agentury práce), ale uživatele. Nakonec lze zmínit počet subjektů, které jsou potřeba k realizaci této formy zaměstnávání. Ty jsou na rozdíl od základních pracovněprávních vztahu tři – agentura práce, zaměstnanec a uživatel.⁹³

Smyslem agenturního zaměstnávání je poskytnout zaměstnance agentury práce uživateli. Zaměstnanec má tedy s agenturou práce uzavřený pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti. Zaměstnanec se zavazuje konat práci dle pokynů uživatele na základě dohody uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. Náležitosti dohody mezi agenturou práce a uživatelem jsou uvedeny v §308 zákoníku práce.⁹⁴ Jde například o jméno a příjmení zaměstnance, určení doby přidělení, druh a místo vykonávané práce, den nástupu a informace o mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance.⁹⁵ Dohoda musí být uzavřena písemně. Pokud nebude dodržena forma nebo bude chybět některá z náležitostí dle §308 zákoníku práce,⁹⁶ bude dohoda neplatná.⁹⁷

Agentura práce přiděluje zaměstnance na základě písemného pokynu, ve kterém musí být dle §309 zákoníku práce⁹⁸ vymezeno: název a sídlo uživatele, místo výkonu práce, doba trvání dočasného přidělení, určení vedoucího zaměstnance, podmínky jednostranného prohlášení o předčasném ukončení výkonu práce, bylo-li to sjednáno v dohodě o dočasném přidělení, a informace o mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance.

Vztah mezi přiděleným zaměstnancem a uživatelem je založen na faktickém výkonu práv a povinností zaměstnavatele uživatelem, i když tak není označen. Uživatel řídí, organizuje a kontroluje práci zaměstnance, dále vytváří příznivé pracovní podmínky a dbá na dodržování podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví

⁹³ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. B.m.: C. H. Beck, 2013, s. 7. ISBN 978-80-7400-481-0.

⁹⁴ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce*

⁹⁵ BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 369. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁹⁶ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce*

⁹⁷ VALENTOVÁ, Klára. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika [online]. [vid. 2019-08-06]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

⁹⁸ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce*

při práci. Nesmí však vůči zaměstnanci právně jednat. To znamená, že s ním nemůže například rozvázat pracovní smlouvu.⁹⁹

Předčasné ukončení dočasného přidělení zaměstnance agentury práce uživateli na základě jednostranného prohlášení musí být sjednáno ve smlouvě mezi agenturou práce a uživatelem. Tato dohoda nesmí být dle §308 odst.1 písm. g) zákoníku práce¹⁰⁰ sjednána jen ve prospěch uživatele. Dalšími možnostmi, jak ukončit dočasné přidělení, je dohoda mezi zaměstnancem a uživatelem nebo uplynutím doby, na kterou je přidělení sjednáno.

Nyní je třeba vymezit hlavní rozdíl mezi agenturním zaměstnáváním, a právě dočasným přidělením, ze kterého agenturní zaměstnávání původně vzniklo.¹⁰¹ Dočasné přidělení se děje dle §43a zákoníku práce¹⁰² zásadně bez úplaty. To je hlavní rozdíl, jelikož agentury práce provozují činnost zprostředkování práce za úplatu od uživatele. Většinou dostávají určité množství peněz, které v sobě obsahuje jak mzdu pro zaměstnance, tak i odměnu pro agenturu práce za zprostředkování zaměstnání. To však často vede k tomu, že agenturní zaměstnanci nemají mzdu srovnatelnou s kmenovými zaměstnanci, jelikož to jde proti zájmům jak agentur práce, tak zaměstnavatele, kdy to jednomu nebo druhému zvyšuje náklady.

Velkou oblastí, která není příliš upravená, je dodržování zásady rovného zacházení. Místem, kde dochází k nerovnému postavení mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci, je například skončení dočasného přidělení. Zde nelze porovnávat tyto dvě pozice, avšak propustit zaměstnance je mnohem těžší než skončit dočasné přidělení agenturního zaměstnance, jelikož to může být ukončeno prakticky kdykoliv i bez udání důvodu. Ačkoliv zákoník práce chrání zaměstnance tak, že zakazuje dohody, který umožňují skončení přidělení pouze ve prospěch uživatele, lze si jen těžko představit, že by zaměstnanec podobnou možnost sám využil.¹⁰³

⁹⁹ VALENTOVÁ, Klára. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika [online]. [vid. 2019-08-06]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

¹⁰⁰ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce*

¹⁰¹ PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání: cesta k vyšší zaměstnanosti?* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 262. ISBN 978-80-7478-975-5.

¹⁰² *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce*

¹⁰³ PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání: cesta k vyšší zaměstnanosti?* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 265. ISBN 978-80-7478-975-5.

Dále tu je problém nejistoty zaměstnání. V praxi často dochází ke sjednání pracovního poměru či dohody o pracovní činnosti s agenturou práce na dobu, po kterou má být zaměstnanec přidělen k uživateli. To značně snižuje jeho jistotu stabilního příjmu. Je to umožněno zákonnou úpravou, která neklade omezení na počet pracovních poměrů na dobu určitou, pokud jde o agenturní zaměstnávání, jako je tomu při klasickém pracovním poměru na dobu určitou.¹⁰⁴

Podobný stav lze pozorovat i v případě pracovních a mzdových podmínek. Do této množiny můžeme zařadit například délku pracovní doby, noční práce, dovolenou nebo odměňování.

Proti těmto jednáním se zaměstnanec může bránit kupříkladu tím, že se dle §309 odst. 5 zákoníku práce¹⁰⁵ obrátí na agenturu práce. Po neúspěchu tohoto postupu může podat žalobu k soudu. Druhou možností je podat podnět na příslušném oblastním inspektorátu práce.¹⁰⁶

Kontrolu v oblasti agenturního zaměstnávání provádí inspekce práce. Přestupky fyzických a právnických nebo podnikajících fyzických osob jsou uvedeny v §20a a §33a zákona o inspekci práce.¹⁰⁷ Jde například o nesplnění povinnosti, aby dohoda o dočasném přidělení obsahovala údaje stanovené v §308 odst. 1 (s výjimkou písmena f) zákoníku práce (místo práce, doba přidělení atd.).¹⁰⁸

Avšak kontrola právě v této oblasti je značně problematická, jelikož naráží na podstatný problém, který lze v současné době překlenout pouze pomocí rozšiřujícího výkladu. Inspekce práce totiž provádí kontroly dle §6 odst. 1 zákona o inspekci práce¹⁰⁹ u zaměstnavatele. Jak je již výše uvedeno, zaměstnavatelem je v tomto případě agentura práce, která ale po přidělení neplní kromě výplaty mezd vůči zaměstnanci žádné úkony. Práci zadává, kontroluje a řídí, jakož i zajišťuje příznivé pracovní podmínky a podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, uživatel. Pokud by inspekce práce kontrolovala pouze zaměstnavatele, mohla by se omezit pouze na kontrolu výplaty mezd a často by nebylo dosaženo účelu kontroly. Aktuální praxe ukazuje, že pojem zaměstnavatel je pojímán širěji a je zde zahrnut

¹⁰⁴ PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání: cesta k vyšší zaměstnanosti?* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 266. ISBN 978-80-7478-975-5.

¹⁰⁵ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*

¹⁰⁶ PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání: cesta k vyšší zaměstnanosti?* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 266–267. ISBN 978-80-7478-975-5.

¹⁰⁷ *Zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce*

¹⁰⁸ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*

¹⁰⁹ *Zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce*

jak formální zaměstnavatel – tedy agentura práce, tak uživatel, který působí ve funkci reálného zaměstnavatele, i když tak není označen.¹¹⁰

De lege ferenda by bylo možné zákonodárci doporučit, aby do zákona o inspekci¹¹¹ práce přidal ustanovení, které by výslovně upravovalo působnost inspekce práce v oblasti agenturního zaměstnávání. Nastíněný problém se překonává rozšiřujícím výkladem, to ale neznamená, že při jeho aplikaci nenastávají interpretační obtíže. Zákonná úprava by jistě vyjasnila postavení inspekce práce v této oblasti, což by vedlo v konečném důsledku i k větší právní jistotě jak agentur práce, tak uživatelů, a především samotných zaměstnanců.

Jak již bylo uvedeno v kapitole o pracovním poměru na dobu určitou, na agentury práce se nevztahuje omezení ohledně maximálního počtu sjednaných pracovních poměrů na dobu určitou. Jedná se tak o ústupek praxi, kdy většina agentur najímá zaměstnance na přesně stanovenou dobu a to takovou, na kterou má být zaměstnanec přidělen k určitému uživateli dle předchozí dohody. Nelze však zaměstnance přidělit na dobu delší než 12 po sobě jdoucích měsíců. Výjimkou je, pokud o to zaměstnanec sám požádá, nebo pokud jde o náhradu za zaměstnankyni na mateřské, popřípadě rodiče na rodičovské dovolené.¹¹²

V oblasti náhrady škody při agenturním zaměstnávání je zákoník práce velmi strohý a upravuje kromě jedné výjimky pouze případ náhrady škody zaměstnanci agenturou práce. Pokud agentura práce nahradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů pro uživatele, má nárok na náhradu škody vůči tomuto uživateli, nedohodnou-li se jinak. Zmíněná výjimka je obsažena v §309 odst. 7 zákoníku práce¹¹³, tedy opatření k vyšší ochraně majetku uživatele. Jelikož zaměstnanec a uživatel nejsou vůči sobě v pracovněprávním vztahu, nemůže tak uživatel aplikovat bez dalšího §252–§256 zákoníku práce¹¹⁴ (schodek na veřejných hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a ztráta svěřených věcí) vůči zaměstnanci. Proto zmíněné ustanovení dává možnost přijímat opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, která nesmí být méně výhodná než ustanovení

¹¹⁰ PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání: cesta k vyšší zaměstnanosti?* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 268. ISBN 978-80-7478-975-5.

¹¹¹ *Zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce*

¹¹² BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 370. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹¹³ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*

¹¹⁴ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*

dle §252–§256 zákoníku práce.^{115 116} Případ, kdy způsobí škodu zaměstnanec uživateli je v praxi často řešen tak, že škoda je hrazena agenturou práce, která si pro tyto případy sjednává pojištění.¹¹⁷

Česká právní úprava zůstává i nadále v oblasti agenturního zaměstnávání nedostatečná i přesto, že mnohé instituty by bylo vhodné zákonně upravit. Jako příklad můžeme uvést dovolenou nebo překážky v práci.

3.1.5 Pracovní poměr se zkušební dobou

Pracovní poměr se zkušební dobou je dalším typem atypické formy zaměstnání. Z mého pohledu je atypická pouze část pracovního poměru a to ta, ve které běží zkušební doba.

Účelem zkušební doby je ze strany zaměstnavatele otestování schopností, znalostí a výkonnosti nového zaměstnance. Z pohledu zaměstnance jde zejména o zjištění, zda je pro něho nová práce vhodná a zda je spokojen i s nabízeným platem, pracovním kolektivem atd.¹¹⁸

Zkušební doba je upravena v §35 zákoníku práce.¹¹⁹ Musí být sjednána písemně maximálně na dobu 3 měsíců, v případě vedoucího pracovníka 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. V průběhu trvání pracovního poměru není možné ji prodloužit. Nesmí být také delší než polovina smlouveného pracovního poměru, byl-li sjednán na dobu určitou. Nejde sjednat ani novou zkušební dobu, jak si zaměstnavatelé často špatně vykládají, pokud je zaměstnanec jen převeden na novou práci.¹²⁰

Zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru. Nelze ji tedy sjednat zpětně. Zkušební dobu nelze prodloužit s výjimkou, kdy se

¹¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

¹¹⁶ BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 371. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹¹⁷ VALENTOVÁ, Klára. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika [online]. [vid. 2019-08-06]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

¹¹⁸ FETTER, Richard W. Zkušební doba: co o ní možná nevíte? *Měšec.cz* [online]. [vid. 2019-08-06]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/zkusebni-doba-co-o-ni-mozna-nevite/>

¹¹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

¹²⁰ FETTER, Richard W. Zkušební doba: co o ní možná nevíte? *Měšec.cz* [online]. [vid. 2019-08-06]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/zkusebni-doba-co-o-ni-mozna-nevite/>

prodlužuje sama ze zákona. Jde o překážky v práci na straně zaměstnavatele, nebo o dobu, kdy zaměstnanec nemůže konat práci (nemoc).

Zrušení pracovního poměru ve zkušební lhůtě je jednoduché. Musí být písemné a k jeho skončení dojde dnem, kdy zrušení bylo doručeno druhé straně, není-li uveden den pozdější. Ke zrušení může dojít i bez udání důvodu.¹²¹ Jedinou výjimkou je, že zaměstnavatel nesmí se zaměstnancem ukončit pracovní poměr během prvních čtrnácti dnů dočasné pracovní neschopnosti dle §66 odst. 1 zákoníku práce.¹²²

3.2 Flexibilní formy výkonu práce

3.2.1 Kratší a zkrácená pracovní doba

Kratší a zkrácená pracovní doba se v českém prostředí velmi často zaměňují a jsou vnímány jako synonyma. Opak je však pravdou.¹²³ Je mezi nimi velký rozdíl, který bude nyní vysvětlen.

3.2.1.1 Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba je upravena v §80 zákoníku práce.¹²⁴ Může být sjednána pouze individuálně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nelze ji tedy upravit vnitřními předpisy či kolektivní smlouvou. Jde o snížení počtu odpracovaných hodin pod rozsah stanovený §79 zákoníku práce.¹²⁵

Se sníženým počtem odpracovaných hodin však dochází i k proporcionálně stejnému snížení mzdy nebo platu. V praxi však dochází k častému diskriminování zaměstnanců s kratším pracovním úvazkem, čehož si byla vědoma i Evropská unie.

¹²¹ Zkušební doba dle zákoníku práce | [Zákony.centrum.cz](http://zakony.centrum.cz) [online]. [vid. 2019-08-06]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/clanky/zkusebni-doba-dle-zakoniku-prace>

¹²² *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce*

¹²³ Kratší pracovní doba a zkrácená pracovní doba. *e-sondy* [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.esondy.cz/obsah/208/kratsi-pracovni-doba-zkracena-pracovni-doba/23364>

¹²⁴ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce*

¹²⁵ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce*

Proto vydala směrnici Rady č. 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku,¹²⁶ jejímž cílem bylo odstranit diskriminaci a zajistit rovné zacházení.¹²⁷

Kratší pracovní úvazek si zaměstnanci nemohou nárokovat. Musí se na něm vždy dohodnout se zaměstnavatelem.¹²⁸ Jedinou výjimku z tohoto pravidla tvoří §241 zákoníku práce.¹²⁹ Dle něj musí zaměstnavatel přihlížet k potřebám zaměstnanců pečujících o dítě při zařazování do směn. Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let nebo o osobu závislou na pomoci jiné osoby ve stupni II–IV či těhotná zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu týdenní pracovní doby, může zaměstnavatel odmítnout jen brání-li tomu vážné provozní důvody.

Co jsou vážné provozní důvody zákon neuvádí. Vždy je potřeba každý případ posuzovat individuálně, například vzhledem k dané profesi, podniku, znalostem nebo dovednostem zaměstnance. Více světla do toho vnesl Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1821/2013¹³⁰ ze dne 9. 8. 2014. V tomto rozsudku byla judikována povinnost zaměstnavatele prokázat: *„Jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání zaměstnavatelovy vážné provozní důvody.“* Dle uvedeného výňatku z rozsudku je zřejmé, že zaměstnavatel musí vycházet ze stavu, který je v době, kdy zaměstnanec žádá o vhodnou úpravu pracovní doby. Jako řešení se

¹²⁶ EUR-Lex - 31997L0081 - EN - EUR-Lex [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex%3A31997L0081>

¹²⁷ PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání: cesta k vyšší zaměstnanosti?* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 130. ISBN 978-80-7478-975-5.

¹²⁸ KALETOVÁ, Mgr Romana Náhlíková. *Právo na kratší pracovní úvazek či jinou úpravu pracovní doby* [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pravo-na-kratsi-pracovni-uvazek-ci-jinou-upravu-pracovni-doby>

¹²⁹ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce*

¹³⁰ 21 Cdo 1821/2013 [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <http://kraken.slv.cz/21Cdo1821/2013>

nabízí například přijetí dalšího pracovníka na zkrácený pracovní úvazek v tom rozsahu, v jakém ho má původní zaměstnanec zkrácenou.¹³¹

Ani toto řešení však není tak jednoduché, jak by se mohlo na první pohled zdát. Přijetí více zaměstnanců znamená i zvýšení administrativní náročnosti pro zaměstnavatele. Jde například o ochranné pomůcky navíc, školení zaměstnanců atd.¹³²

Specifická je u kratší pracovní doby také práce přesčas. Z §78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce¹³³ vyplývá, že jde o práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Pokud by tedy zaměstnanec měl kratší pracovní dobu v rozsahu 30 hodin týdně, tak by ovšem i tak zůstala hranice, od které by dostával příplatky za práci přesčas ve výši 40 hodin týdně.¹³⁴ Práci přesčas však takovému zaměstnanci dle zákona nelze nařídit.

3.2.1.2 Zkrácená pracovní doba

Na rozdíl od kratšího pracovního úvazku, zkrácenou pracovní dobu nelze sjednat individuálně, ale musí být stanovena vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou. To však nelze u zaměstnavatelů uvedených v §109 odst. 3 zákoníku práce, tedy stát, územní samosprávný celek, státní fond atd.¹³⁵

Právní úprava je opět velmi malá a omezuje se v zásadě pouze na §79 odst. 3 zákoníku práce.¹³⁶ Jedná se o zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy. Zaměstnanci tedy mají povinnost namísto 40 hodin týdně odpracovat třeba pouze 35. Zkrácením pracovní doby nesmí být omezena vyplácená mzda, což je největší rozdíl oproti kratší pracovní době. Stejná situace nastává i u práce přesčas. Pokud je vnitřním předpisem stanoveno, že týdenní pracovní doba se zkracuje na

¹³¹ KALETOVÁ, Mgr Romana Náhlíková. Právo na kratší pracovní úvazek či jinou úpravu pracovní doby [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pravo-na-kratsi-pracovni-uvazek-ci-jinou-upravu-pracovni-doby>

¹³² Bulletin advokacie, odborný právnický portál | Pomohou zkrácené pracovní úvazky? [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pomohou-zkracene-pracovni-uvazky>

¹³³ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

¹³⁴ Kratší pracovní doba a zkrácená pracovní doba | Odbory info [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.odborny.info/obsah/30/kratsi-pracovni-doba-zkracena-pracovni-doba/15029>

¹³⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

¹³⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

35 hodin týdně, tak prací přesčas bude práce již nad limit 35 hodin, a ne 40 hodin týdně.¹³⁷

3.2.2 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby bylo přidáno do českého právního řádu v roce 2006 s nově vydaným zákoníkem práce.¹³⁸ Záměrem jeho zavedení bylo umožnit zaměstnavatelům flexibilně reagovat na měnící se množství zakázek, a tudíž i potřebu větší či nižší produkce.

Zvláštností konta pracovní doby je, že zaměstnanec dostává stálou mzdu a zaměstnavatel mu může přidělovat práci v závislosti na aktuální potřebě. Konto pracovní doby je upraveno v §86 a §87 zákoníku práce¹³⁹ a mzdové otázky v §120 a §121 ibidem. Je možné ho zavést jen kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace. Konto pracovní doby nesmí být zavedeno u zaměstnavatelů uvedených v §109 odst. 3 zákoníku práce (stát, územní samosprávný celek, státní fond atd).¹⁴⁰

Speciálním znakem je nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, které se započítává v rámci celého vyrovnávacího období. To je stanoveno zákonem na maximálně 26 týdnů, může být však kolektivní smlouvou prodlouženo až na 52 týdnů. Ani zde nemůže délka směny přesáhnout 12 hodin.¹⁴¹

Při kontu pracovní doby je zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci směny a seznámit ho s tímto rozvrhem či jeho změnami minimálně týden předem. Toto je jedním z ochranných opatření, které směřuje k tomu, aby zaměstnanec alespoň týden dopředu věděl, jak bude mít rozvrženou pracovní dobu, a mohl si podle toho naplánovat jiné aktivity.¹⁴²

Pokud zaměstnavatel přistoupí k zavedení konta pracovní doby, vyžaduje se po něm vedení účtu pracovní doby a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní

¹³⁷ Kratší pracovní doba a zkrácená pracovní doba | Odbory info [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.odborny.info/obsah/30/kratsi-pracovni-doba-zkracena-pracovni-doba/15029>

¹³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

¹³⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

¹⁴⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

¹⁴¹ Mzda při práci podle konta pracovní doby. EPRAVO.CZ [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mzda-pri-praci-podle-konta-pracovni-doby-106129.html>

¹⁴² Konto pracovní doby v praxi. EPRAVO.CZ [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-v-praxi-105273.html>

doby se zaznamenává stanovená týdenní pracovní doba, rozvrh na jednotlivé dny a skutečně odpracovaná doba v jednotlivých dnech. Na účtu mzdy pak stálá mzda a dosažená mzda za daný kalendářní měsíc.¹⁴³

Pokud jde o mzdu, tak ta se sjednává v kolektivní smlouvě nebo se stanoví vnitřním předpisem. Zákon upravuje jen její dolní hranici, která nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku zaměstnance vypočteného za posledních 12 měsíců (tzv. stálá mzda).¹⁴⁴ Ta zaměstnanci náleží i v měsíci, kdy zaměstnavatel pracovní dobu nerozvrhne (zaměstnanec nepracuje). Pokud mu však ve vyrovnávacím období vznikne nárok na mzdu vyšší, než která je rovna součtu stálých mezd, má zaměstnavatel povinnost mu tento rozdíl doplatit.

Určení stálé mzdy je celkem jednoduché. Počítá se průměrný výdělek z posledních dvanácti měsíců (rozhodné období). Dále je důležitá dosažená hrubá mzda v tomto období a odpracovaná doba. Příklad – *zaměstnanec si za posledních 12 měsíců vydělal 240 000 Kč hrubého. Toto číslo se vydělí 12. Dostaneme tak průměrný hrubý měsíční výdělek, který činí 20 000 Kč. Stálá mzda nesmí být nižší než 80 % z této částky, tedy 16 000 Kč.*

Pokud zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dní, použije se místo průměrného výdělku jeho pravděpodobný výdělek. Ten se zjistí z hrubé mzdy, které by pravděpodobně dosáhl. Toho se docílí například zjištěním průměrného výdělku zaměstnanců na stejné pracovní pozici.¹⁴⁵

V případě že zaměstnanci za vyrovnávací období vznikl nárok na vyšší mzdu, než která je rovna součtu vyplacených stálých mezd, musí zaměstnavatel tento rozdíl zaměstnanci doplatit.¹⁴⁶

Z uvedeného je zřejmé, že konto pracovní doby je výhodné zejména pro zaměstnavatele. Zaměstnanec sice dostává stálou mzdu, ale ta nemusí být rovna 100 % průměrného výdělku. To je částečně vyvažováno nárokem na stálou mzdu i v případě, že zaměstnavatel zaměstnanci pracovní dobu daný měsíc nerozvrhne.

¹⁴³ Konto pracovní doby v praxi. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-v-praxi-105273.html>

¹⁴⁴ Mzda při práci podle konta pracovní doby. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mzda-pri-praci-podle-konta-pracovni-doby-106129.html>

¹⁴⁵ Mzda při práci podle konta pracovní doby. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mzda-pri-praci-podle-konta-pracovni-doby-106129.html>

¹⁴⁶ Mzda při práci podle konta pracovní doby. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mzda-pri-praci-podle-konta-pracovni-doby-106129.html>

3.2.3 Pružná (klouzavá) pracovní doba

Pružná (někdy označována též jako klouzavá) pracovní doba je flexibilní forma výkonu práce, která na rozdíl od konta práce přináší výhody zejména pro zaměstnance. Její zákonnou úpravu nalezneme v §85 zákoníku práce.¹⁴⁷

Při pružné pracovní době zaměstnavatel stanoví základní a volitelnou pracovní dobu. Základní pracovní doba je časový úsek, ve kterém zaměstnanec musí být na pracovišti a vykonávat práci. Zbytek směny si může odpracovat v období volitelné pracovní doby kdykoliv bude chtít.¹⁴⁸ Často bývá nastavená volitelná pracovní doba například od 7:00 do 9:00, základní pracovní doba od 9:00 do 15:00 a poté znovu volitelná od 15:00 do 18:00.¹⁴⁹ Obvykle bývá určeno denní, týdenní, či čtyřtýdenní pružné pracovní období.

Důležité je, jak dlouhé je vyrovnávací období, ve kterém musí být naplněna průměrná týdenní pracovní doba. Dle zákona to může být maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích. Výjimku tvoří případ kolektivní smlouvy, která toto období může prodloužit až na 52 týdnů. Dle toho se vypočítává i případná práce přesčas, o kterou jde v případě, že je práce konána nad stanovenou týdenní pracovní dobu. To lze zjistit až právě po uplynutí vyrovnávacího období.¹⁵⁰

Pro zaměstnavatele se doporučuje nařídit zaměstnanci čerpat přestávku na jídlo a oddech nejdéle po 6 hodinách, jak je stanoveno zákonem. Při pružné pracovní době totiž musíme počítat, že zaměstnanci budou začínat práci v různé časy, a proto není vhodné nařizovat povinnou přestávku jednotně.¹⁵¹

V některých případech se pružná pracovní doba neuplatní. Například při pracovní cestě, při důležitých osobních překážkách v práci na straně zaměstnance, při kterých mu náleží náhrady mzdy nebo platu, důležité provozní důvody atd.

¹⁴⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

¹⁴⁸ FETTER, Richard W. Pružná pracovní doba. Když si chcete ráno přispat, anebo chodit do práce dříve. *Měšec.cz* [online]. [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/pruzna-pracovni-doba-kdyz-chnete-rano-prispa/>

¹⁴⁹ Jak se zjišťuje práce přesčas v případě pružného. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-zjistuje-prace-prescas-v-pripade-pruzneho-rozvrzeni-pracovni-doby-101594.html>

¹⁵⁰ Jak se zjišťuje práce přesčas v případě pružného. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-zjistuje-prace-prescas-v-pripade-pruzneho-rozvrzeni-pracovni-doby-101594.html>

¹⁵¹ FETTER, Richard W. Pružná pracovní doba. Když si chcete ráno přispat, anebo chodit do práce dříve. *Měšec.cz* [online]. [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/pruzna-pracovni-doba-kdyz-chnete-rano-prispa/>

Občas zavedení pružné pracovní doby není objektivně možné. Jde o vícesměnné provozy, podnik s navazujícími výrobními procesy a mnohé další.

Pružná pracovní doba není nároková, záleží tedy vždy na dohodě se zaměstnavatelem. Často je využívána jako pracovní benefit pro nalákání nových zaměstnanců. Je výhodná zejména pro zaměstnance, kteří tak mohou lépe sladit svůj pracovní a osobní život. Například dovézt malé dítě do školky nebo si zajít k lékaři či na úřad v době, kdy by jinak museli být v práci.

3.2.4 Homeworking (práce z domova)

Homeworking (neboli práce z domova či v České republice používaný výraz home office) je další z flexibilních forem výkonu práce. Jeho podstatou je výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a to převážně z vlastního domova (jednoho místa). Práce, při které dochází k častému střídání pracovního místa (například kaváren nebo přímo od klientů, se kterými si sjednává schůzky) se nazývá teleworking, respektive mobileworking.

Právní úprava práce z domova je v zákoníku práce upravena pouze v §317.¹⁵² Jde o práci mimo pracoviště zaměstnavatele (první podmínka práce z domova), podle pracovní doby, kterou si zaměstnanec sám rozvrhuje (druhá podmínka).

Tato forma výkonu práce je velmi vítána jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli. Z pohledu zaměstnanců může jít o zajímavý benefit, který jim pomůže lépe sladit pracovní a osobní život, zejména tím, že ušetří čas strávený cestou do práce a z ní domů. To, že si zaměstnanci sami rozvrhují pracovní dobu, jim poskytuje určitou volnost. Další výhodou je výkon práce ze známého a osobního prostředí. Oba tyto faktory mohou zvýšit jeho produktivitu práce. Negativními faktory může být minimální nebo žádný sociální kontakt s kolegy a v případě nedostatečné sebekázně zaměstnance i snížená efektivita práce. Pro zaměstnavatele je výhodou šetření nákladů spojené se zajištěním pracovního prostoru, na druhou stranu však musí více zabezpečit přenos osobních údajů a jiných důvěrných informací a nemůže efektivně kontrolovat zaměstnance při práci. Sjednání práce z domova tedy stojí na poměrně velké důvěře mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹⁵³

¹⁵² *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*

¹⁵³ Přednosti a úskalí práce z domova. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html>

Práce z domova je nejčastěji vykonávána v základním pracovněprávním vztahu. Tato forma výkonu práce je často sjednána buď rovnou v pracovní smlouvě, nebo jako samostatný dodatek. Na zaměstnance vykonávající práci z domova se vztahují ustanovení zákoníku práce s výjimkou úpravy rozvržení pracovní doby, prostoje nebo přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, řešení jiných osobních překážek v práci a odměny za práci přesčas a ve svátek.¹⁵⁴

Zaměstnavatel nemá právo zaměstnanci pracovní dobu rozvrhnout, to si dělá zaměstnanec sám. Určí si počátek a konec směn i v jaké dny bude pracovat. Jedinou povinností zaměstnavatele je dát zaměstnanci takové množství práce, které je objektivně schopen stihnout za běžnou týdenní pracovní dobu (nejčastěji 40 hodin). V dohodě lze sjednat určitá pravidla, která budou pracovní dobu jistým způsobem regulovat.

V otázce odměňování platí zákoník práce s dvěma výjimkami. První z nich je práce ve svátek, za kterou zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy, příplatek ani náhradní volno. Druhou je práce přesčas, za kterou nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo náhradní volno. Příplatek zákoník práce nevyklučuje, a tak ho zaměstnavatel musí poskytnout, pokud mzda nebyla sjednána už s přihlédnutím k práci přesčas. Práce přesčas je práce konaná na zaměstnavatelův příkaz nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Proto by v případě práce z domova musela pravděpodobně proběhnout domluva, že zaměstnanec nestíhá práci v týdenní pracovní době a zaměstnavatel přesto požaduje či dává souhlas, aby ji zaměstnanec vykonával.

Na příplatky za práci v noci, v sobotu a neděli nebo ve ztíženém pracovním prostředí má zaměstnanec nárok, i když pracuje z domova. Zaměstnavatel ale může se zaměstnancem ve smlouvě sjednat rozvrhování práce tak, aby nedocházelo k jejímu výkonu v noci či o víkendu.

Zvláštní režim zaměstnance pracujícího z domu je také v případě jiných důležitých osobních překážek v práci. Ty upravuje §199 zákoníku práce¹⁵⁵ spolu s nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných

¹⁵⁴ Základní aspekty home office – na co si dát pozor. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-08-09]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani-107493.html?mail>

¹⁵⁵ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce*

důležitých osobních překážek v práci.¹⁵⁶ Aby bylo možné přiznat zaměstnanci pracujícímu z domova náhrady za jiné důležité osobní překážky v práci, které zákon ukládá, je potřeba vytvořit fiktivní rozvrh pracovní doby zaměstnavatelem. V zásadě se přiznává náhrada jen za ty překážky, u kterých si nelze rozvrhnout práci tak, aby mu do ní překážka nezasahovala (například svatba nebo úmrtí rodinného příslušníka).¹⁵⁷

Největším problémem při práci z domova však stále zůstává úprava pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zákon totiž neupravuje nijak odlišně tuto oblast od práce na pracovišti zaměstnavatele. I když zde můžeme prakticky vyloučit možnost výkonu nebezpečné práce, stále hrozí nebezpečí pracovního úrazu. Zaměstnavatel by měl zaměstnance řádně proškolit ohledně dodržování podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ve smlouvě upravit jejich dodržování zaměstnancem. Jde například o maximální délku pracovní doby, povinné přestávky nebo možnost kontroly prostoru zaměstnavatelem po předchozí domluvě. Náklady na vhodnou úpravu prostředí nese zaměstnavatel. Nejsložitější je dokázat, že k pracovnímu úrazu došlo v pracovní době v souvislosti s výkonem práce. Proto se doporučuje zaměstnavatelům domluvit se zaměstnancem hlášení pracovní doby a v případě úrazu neprodlené informování zaměstnavatele.

Práce z domova, jak zde bylo nastíněno, je poměrně dynamicky se rozvíjející forma flexibilního výkonu práce. Je umožněna díky velkému rozmachu komunikačních technologií zejména v posledním desetiletí. Nejrozšířenější je v severských evropských státech. V České republice je bohužel i přes svůj velký rozvoj v posledních letech stále využívána velice málo. Možnost této práce by byla výhodná pro početnou skupinu zaměstnanců, kam můžeme zařadit matky na mateřské nebo rodiče na rodičovské dovolené, rodiče s malými dětmi, seniory, studenty nebo zaměstnance, jejichž zdravotní stav jim neumožňuje každodenní dojíždění do práce. Velkou výhodou by to přineslo i pro zaměstnance, kteří se nemohou objektivně každý den dostavovat na pracoviště zaměstnavatele z důvodu

¹⁵⁶ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., Nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

¹⁵⁷ Základní aspekty home office – na co si dát pozor. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-08-09]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html?mail>

velké vzdálenosti domova a pracoviště. Práce z domova je pochopitelně možná jen u některých zaměstnání jako práce v administrativě.

Nejčastějším důvodem, proč zaměstnavatelé tuto práci neumožňují, je nemožnost dohledu nad zaměstnanci, a poté nedostatečná úprava zejména v oblasti podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. De lege ferenda se jako nutnost jeví upravit právě tuto problematiku, která asi nejvíce brzdí rozvoj této formy výkonu práce. Je však důležité dbát na to, aby tato úprava nepřinesla spíše negativní účinky a zbytečný útlum výkonu práce z domova.

Dle mého názoru je také v zákoně špatně upravená práce přesčas a o svátcích. Právní úprava by se měla sjednotit v otázce náhrady mzdy, příplatků a náhradního volna. Není důvod pro to, aby se za práci přesčas poskytoval pouze příplatek a za práci ve svátek nic. Proto by zákonodárce měl upravit, aby zaměstnavatel poskytoval příplatek i za práci ve svátek, nebo ho zrušit i u práce přesčas. I práci ve svátek by bylo možné upravit v pracovní smlouvě stejně jako práci v noci či o víkendech. Navíc je zaměstnavatel schopný přesně zjistit, kdy zaměstnanec pracoval, kdyby zde došlo ke sporu. V dnešní době se už praktický žádný výkon práce z domova neobejde bez přihlášení do systému zaměstnavatele, a poté již není problém sledovat zaměstnancovu pracovní aktivitu právě v tomto systému.

3.2.5 On-call work (práce na zavalanou, pracovní pohotovost)

On-call work neboli práce na zavalanou je zahraniční formou flexibilního výkonu práce. Důvodem jejího zařazení do kapitoly české atypické formy zaměstnání a flexibilní formy výkonu práce je, že její český překlad se občas uvádí jako pracovní pohotovost, což je institut známý z českého pracovněprávního prostředí. Proto v této části vymezím pracovní pohotovost a práce na zavalanou bude shrnuta hned v úvodu následující kapitoly (zahraniční flexibilní formy zaměstnání a výkonu práce).

3.2.5.1 Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je českou obdobou práce na zavalanou. Je zde však pár podstatných rozdílů. Pracovní pohotovost je doba, při níž je zaměstnanec připraven konat práci pro zaměstnavatele nad rámec rozvrhu jeho pracovních směn dle §78

odst. 1 písm. h) zákoníku práce¹⁵⁸ v případě naléhavé potřeby zaměstnavatele.¹⁵⁹ Její úprava se nachází v §95 zákoníku práce.¹⁶⁰ Jak bylo judikováno v rozsudku Evropského soudního dvora ve věci C-303/98¹⁶¹, nesmí být pracovní pohotovost držena na pracovišti zaměstnavatele, jinak by se jednalo o klasický výkon práce.¹⁶² Za tu by mu náležela normální mzda/plat. Pokud při pracovní pohotovosti držené mimo pracoviště nedojde k výkonu práce, tak se tato doba nezapočte do pracovní doby.

Držení pracovní pohotovosti může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat až po vzájemné dohodě. Ač zákoník práce¹⁶³ neuvádí formu této dohody, lze doporučit její písemné sjednání. Je možné v ní sjednat i kdy bude pracovní pohotovost držena, její maximální rozsah, způsob kontaktování zaměstnance atd.¹⁶⁴

Za držení pracovní pohotovosti náleží dle §140 zákoníku práce¹⁶⁵ zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku. Pokud však dojde k výkonu práce, náleží zaměstnanci mzda/plat, a to i se všemi příplatky za případnou práci přesčas, o víkendech, svátcích nebo práci v noci.

Je však potřeba brát ohled na ustanovení o nepřetržitém odpočinku. Ten náleží zaměstnanci mezi dvěma směnami v minimálním rozsahu 11 hodin v průběhu 24 hodin po sobě jdoucích. Ten lze v určitých situacích zkrátit až na 8 hodin, pokud mu bude doba tohoto zkrácení vynahrazena v následujícím odpočinku. Držení pracovní pohotovosti není výkonem práce, proto je považováno za dobu odpočinku. Avšak v případě výkonu práce v pracovní pohotovosti se doba odpočinku přerušuje. Proto je třeba naplánovat držení pracovní pohotovosti tak, aby bylo dodrženo ustanovení o nepřetržité době odpočinku i v případě výkonu práce.

¹⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

¹⁵⁹ BĚLINA MIROSLAV a PICHRT JAN A KOL. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 213–214. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁶⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

¹⁶¹ EUR-Lex - 61998CJ0303 - EN - EUR-Lex [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61998CJ0303>

¹⁶² On-call working. *Eurofound* [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/on-call-working>

¹⁶³ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

¹⁶⁴ Pracovní pohotovost – problémy v zaměstnavatelské praxi :: Bulletin Advokacie [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pracovni-pohotovost-problemy-v-zamestnavatelske-praxi?browser=mobi>

¹⁶⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zaměstnání, při kterých lze zkrátit dobu odpočinku na 8 hodin, jsou vypočtena v §90 odst. 2 zákoníku práce.¹⁶⁶ Dle komentáře zákoníku práce: „*Nepřetržitý odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny může být zkrácen členu jednotky hasičského záchranného sboru zaměstnavatele staršímu 18 let až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, pokud je toto zkrácení nezbytně nutné k zabezpečení akceschopnosti jednotky hasičského záchranného sboru podniku nebo pro plnění úkolů tohoto sboru podle §70 odst. 1 PožOchr, za podmínky, že zkrácený odpočinek se mu nahradí v následujícím týdenním rozvrhu pracovní doby. Odchytky dále platí pro zaměstnance údržby pozemních komunikací, zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, zaměstnance městské hromadné dopravy, zaměstnance zajišťujícího provozování letiště, člena posádky letadla a plavidla.*“¹⁶⁷

3.2.6 Compressed work week (stlačený pracovní týden)

Další formou flexibilního výkonu práce je compressed work week (neboli stlačený pracovní týden). Tento institut není upraven v zákoníku práce.¹⁶⁸ Avšak na základě zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ je možné si ho individuálně se zaměstnavatelem sjednat i bez zákonné úpravy. Ovšem i zde jsou určitá omezení. Tím je §83 zákoníku práce,¹⁶⁹ který stanoví, že směna nesmí být delší než 12 hodin. Komentář zákoníku práce upřesňuje: „*Jedná se o tzv. čistou pracovní dobu bez přestávek v práci.*“¹⁷⁰ Dále §90 odst. 1 zákoníku práce,¹⁷¹ který stanovuje délku nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami v minimální délce 11 hodin. V zásadě jde tedy o to, že zaměstnanec stráví v práci větší množství hodin v určité dny a poté bude mít více volných dní.

Stlačený pracovní týden se používá zejména u zaměstnavatelů, kteří nemohou zajistit směnu v maximální délce 8 hodin denně. Takovými jsou například

¹⁶⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

¹⁶⁷ Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. nedatováno.

¹⁶⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

¹⁶⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

¹⁷⁰ Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. nedatováno.

¹⁷¹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

zaměstnavatelé v nepřetržitém dvousměnném provozu, pohostinství a recepční. V praxi se vžilo označení této formy práce jako „práce na dlouhý a krátký týden“.

Nejčastějším modelem stlačeného pracovního týdne je výkon práce od pondělí do čtvrtka 10 hodin denně s volným pátkem. Avšak konkrétní formu stlačeného pracovního týdne si může zaměstnanec se zaměstnavatelem domluvit individuálně. Tato forma výkonu práce je vhodná zejména pro osoby, které potřebují či chtějí trávit v práci méně dní, a přitom neztratit část příjmu. Proto bývá vyhledávána například matkami na mateřské a rodiči na rodičovské dovolené nebo studenty, kteří tak mohou skloubit práci se školou. Mnohdy tato forma ani nebývá vyhledávána zaměstnanci, ale určitý typ zaměstnání tak klasicky funguje, například prodavači v menší prodejnách.

4 Zahraniční flexibilní formy zaměstnání a výkonu práce

4.1 On-call work (práce na zavalanou)

Formu výkonu práce známou v zahraničí jako on-call work český zákoník práce nezná. Jde o práci, při které zaměstnanec nemá předem rozvrženou pracovní dobu a nedochází pravidelně k výkonu práce na pracoviště zaměstnavatele. Částečně by ji bylo možné v tomto ohledu přirovnat k českému kontu pracovní doby, jelikož při obou formách práce povolává zaměstnavatel zaměstnance do práce v případě, že má práci, kterou by mu mohl přidělit. Množství a také frekvence přidělování práce závisí na aktuálních potřebách zaměstnavatele.

Práce na zavalanou je specifická tím, že je vykonávána jak podle potřeb zaměstnavatele, tak i dle časových možností zaměstnance. Občas dochází k této formě výkonu práce pro výpomoc při pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud jsou limity rozsahu práce pro tyto instituty již vyčerpány.¹⁷²

Můžeme zde rozlišovat v zásadě dva modely práce na zavalanou. Prvním z nich je stanovení určitého minimálního množství pracovních hodin, které za dané časové období musí zaměstnanec odpracovat, což ale znamená, že mu také musí být alespoň v tomto minimálním rozsahu práce přidělena. Tento rozsah však může být velmi malý.

Druhým je takzvaný „zero-hours contract“. Toto je velmi specifická forma práce na zavalanou, která se v posledních letech velmi rozvíjí, zejména ve Velké Británii a státech západní Evropy. Podstatou je, že zaměstnanec nemá na rozdíl od prvního modelu garantovaný žádný minimální rozsah práce, který by musel odpracovat, tudíž ani zaměstnavatel nemá povinnost tuto práci zaměstnanci přidělit.¹⁷³ To je v teorii alespoň částečně vyvažováno právem zaměstnanec odmítnout přidělovanou práci. V praxi je však velmi obtížné si představit, že by to

¹⁷² BARANCOVÁ, Helena. Nové technologie v pracovním právu a ochrana zaměstnanca: (možnosti a riziká). 2016, s. 125. ISBN 978-80-7502-176-2.

¹⁷³ Contract types and employer responsibilities. *GOV.UK* [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>

zaměstnanec skutečně udělal, a to z důvodu možné ztráty důvěry u zaměstnavatele a menšího rozsahu přidělené práce v budoucnu.¹⁷⁴

Oby tyto modely skýtají jedno velké úskalí, které může postihnout zaměstnance. Tím je nejistota přidělení dostatečného množství práce, a tudíž i potenciální finanční problémy zaměstnance. To můžeme sledovat zejména u druhého modelu. Jak zde můžeme vidět, tak tato forma výkonu práce je vhodná zejména pro zaměstnavatele. Pokud by něco podobného mělo být zavedeno i u nás, bylo by vhodné tuto formu výkonu práce vyvážit určitými ochrannými opatřeními z pohledu zaměstnance. Například stanovením onoho minimálního rozsahu práce v daném období.

Na toto téma jsem mluvil s několika lidmi s osobní zkušeností s prací právě ve formě zero-hours contract ve Skotsku. Podle jejich zkušeností není ničím výjimečným, že zaměstnanci mají sjednané čtyři a více těchto smluv najednou, a přesto mají finanční problémy. To je i důvodem, proč je tento druh práce velmi nepopulární, což však nebrání jeho stále většímu rozšiřování mezi zaměstnavateli. Proto bych byl při zavádění nových flexibilních forem výkonu práce do zákoníku práce velmi obezřetný a podrobil je nejdříve důkladné analýze.

4.2 Teleworking

Teleworking je flexibilní formou zaměstnání, při které dochází k výkonu práce pro zaměstnavatele z místa odlišného od pracoviště zaměstnavatele. Pro teleworking je klíčové využívání komunikačních technologií, bez nichž by nešlo tuto práci vykonávat.¹⁷⁵

Rozdíl od práce z domova je v místě výkonu práce. Při homeworkingu je to z místa zaměstnancova bydliště, zatímco při teleworkingu jde o kavárny, byty klientů atd. Teleworking přináší výhody pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatelům šetří náklady spojené s pracovní místem pro zaměstnance,

¹⁷⁴ What is zero-hours contract? - Definition from WhatIs.com. *WhatIs.com* [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné z: <https://whatis.techtarget.com/definition/zero-hours-contract>

¹⁷⁵ BARANCOVÁ, Helena. *Nové technologie v pracovním práve a ochrana zaměstnanca: (možnosti a riziká)*. 2016, s. 112–113. ISBN 978-80-7502-176-2.

ochrannými pomůckami, zaměstnancům zase umožňuje lépe sladit osobní a pracovní život.¹⁷⁶

Jako velký problém vidím, že v současné době nemáme úpravu teleworkingu v zákoníku práce ani v jiném předpise. Inspirovat bychom se mohli například na Slovensku, kde tuto formu zaměstnání mají upravenou přímo ve slovenském zákoníku práce jako telepráce.¹⁷⁷

De lege ferenda by bylo dobré upravit samotný institut teleworkingu. Dále formu a obsah smlouvy či dohody, kterou spolu zaměstnavatel i zaměstnanec uzavřou, a způsob rozvrhu pracovní doby zaměstnance. Nepochybně bude potřeba upravit i podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a oblast pracovních úrazů. V neposlední řadě by se mohl zákonodárce zabývat i samotným postavením zaměstnance. Jak vyplývá z nedávné judikatury Soudního dvora EU (C-256/01 (Allonby)¹⁷⁸), teleworking ne vždy vykazuje znaky závislé práce. V těchto případech by bylo možné uvažovat o výkonu této práce ve formě OSVČ (osoba samostatně výdělečně činná).¹⁷⁹

4.3 Job sharing

Job sharing je druh výkonu práce, při kterém dochází k práci dvou nebo více zaměstnanců na jednom pracovním místě. Nejrozšířenější je v USA, prosazovat se začíná ale i v západní Evropě.

Podstatou je výkon práce dvěma nebo více zaměstnanci (s kratším pracovním úvazkem) na jednom pracovním místě. Ti se musí mezi sebou dohodnout, jak se budou v práci střídát, zda jeden bude pracovat dopoledne a druhý odpoledne, nebo jeden liché a druhý sudé týdny atd. Jak z uvedeného vyplývá, jde o jakousi formu kratšího pracovního úvazku, s čímž souvisí i menší mzda/plat.¹⁸⁰ Součet pracovní

¹⁷⁶ BARANCOVÁ, Helena. *Nové technologie v pracovním práve a ochrana zaměstnanca: (možnosti a riziká)*. 2016, s. 113. ISBN 978-80-7502-176-2.

¹⁷⁷ BARANCOVÁ, Helena. *Nové technologie v pracovním práve a ochrana zaměstnanca: (možnosti a riziká)*. 2016, s. 115. ISBN 978-80-7502-176-2.

¹⁷⁸ CURIA - Documents [online]. [vid. 2019-08-13]. Dostupné

z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48839&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7441462>

¹⁷⁹ BARANCOVÁ, Helena. *Nové technologie v pracovním práve a ochrana zaměstnanca: (možnosti a riziká)*. 2016, s. 113. ISBN 978-80-7502-176-2.

¹⁸⁰ Sdílená zaměstnání. *Monster Career Advice* [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné z: <https://www.monster.cz/rady-a-tipy/clanek/sdilena-zamestnani>

doby obou zaměstnanců musí naplnit stanovenou týdenní pracovní dobu, nehledě na to, zda je její rozsah 40 nebo třeba 30 hodin týdně.¹⁸¹

Tato forma práce přináší výhody jak pro zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Pro zaměstnance zejména v možnosti lepšího sladění pracovního a osobního života. Proto je také nejvíce vyhledávána ženami na mateřské dovolené, jelikož jim umožňuje jak výchovu a péči o děti, tak částečné zapojení do pracovního procesu. Dále možnost porady při řešení konkrétního úkolu mezi kolegy, kteří se o místo dělí. Pro zaměstnavatele to přináší výhody jako vyšší efektivitu práce zaměstnanců, zastupitelnost při výpadku jednoho z nich (například při nemoci), udržení pozice zbylými zaměstnanci (dokud zaměstnavatel nepřijme a nezaučí nového po odchodu jednoho) nebo spokojenost, a tím i větší loajalita zaměstnanců.

V současnosti existuje návrh novely zákoníku práce, který je aktuálně ve fázi ukončení připomínkového řízení. Ten mimo jiné zavádí nový §317a, ve kterém upravuje a zavádí do českého právního řádu sdílené pracovní místo. V tomto paragrafu například definuje, co je sdílené pracovní místo, způsob rozvržení pracovní doby, formu dohody o sdíleném pracovním místě nebo způsob skončení dohody.¹⁸²

Jak vyplývá z důvodové zprávy, zavedení sdíleného pracovního místa vychází zejména z koncepce rodinné politiky a dlouhého naléhání ze strany praxe.

4.4 Employee sharing (sdílení zaměstnanců)

Jak již ze samotného názvu vyplývá, podstatou této formy je výkon práce zaměstnanci pro více zaměstnavatelů. Dochází k tomu tak, že skupina zaměstnavatelů najímá zaměstnance, se kterým uzavře jednu pracovní smlouvu a následně mu zadávají úkoly tak, jak zrovna potřebují.¹⁸³

¹⁸¹ PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání: cesta k vyšší zaměstnanosti?* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 138. ISBN 978-80-7478-975-5.

¹⁸² Materiál - Portál Aplikace ODok [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné

z: <https://apps.odok.cz/veklep->

[detail?p_p_id=material_WAR_odokkpl&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-](https://apps.odok.cz/veklep-detail?p_p_id=material_WAR_odokkpl&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-)

[1&p_p_col_count=3&_material_WAR_odokkpl_pid=ALBSB3QAMAG7&tab=detail](https://apps.odok.cz/veklep-detail?p_p_id=material_WAR_odokkpl&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=3&_material_WAR_odokkpl_pid=ALBSB3QAMAG7&tab=detail)

¹⁸³ Employee sharing. *Eurofound* [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné

z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/employee-sharing-0>

Zaměstnavatelé se mohou mezi sebou dohodnout, pro kterého zaměstnavatele má pracovat v určitý den nebo to nechat bez dohody a domlouvat se ad hoc.

Je možné vysledovat určitou podobnost této formy práce a dočasného přidělení či agenturního zaměstnávání. Rozdílem od dočasného přidělení je zaměstnancův souhlas s prací pro více zaměstnavatelů od začátku pracovního vztahu. Oproti agenturnímu zaměstnávání zde zase chybí zisková složka a zprostředkování práce agenturou.

Pokud bychom chtěli zavést sdílení zaměstnanců do českého právního řádu, museli bychom se vypořádat s několika problémy. Mezi ně patří například problematika uzavření pracovní smlouvy, kdy na straně zaměstnavatelů bude více subjektů. Pokud by smlouvu uzavřel pouze jeden ze zaměstnavatelů, nebylo by za současného stavu možné si zaměstnance flexibilně „půjčovat“ v rámci jednoho dne.

Můj názor je, že tento institut nepřináší výrazné zlepšení na poli flexibilních forem výkonu práce oproti současným, které již máme obsažené v našem právním řádu. Proto mi přijde zbytečné tento institut zavádět vzhledem k problémům, které by se musely vyřešit při jeho zákonné úpravě.

4.5 Crowd employment

Crowd employment je relativně novou formou výkonu práce, která je založená zejména na moderních komunikačních technologiích. Podstatou tohoto zaměstnání je vytvoření online platformy, ve které se mohou střetávat jak jednotlivci, tak společnosti. Na jedné straně budou ti, kteří zadávají určitý úkol, a na druhé straně ti, kteří tento úkol vyřeší za finanční hodnocení od zadavatelů.

Jak z uvedeného vyplývá, role komunikačních technologií je klíčová. Bez nich by nešlo tento druh práce provozovat. Výhody můžeme sledovat zejména na straně zadavatelů. Ti nemusejí zaměstnávat stálé zaměstnance, kteří možná ani nebudou schopni určitý úkol vyřešit. Zadání se dostane k širokému spektru „dodavatelů“, mnohdy expertů v dané oblasti, kteří daný problém zvládnou vyřešit za velmi krátkou dobu a dostanou zapláceno od zadavatelů.¹⁸⁴

¹⁸⁴ Crowd Employment | Bruegel [online]. [vid. 2019-08-13]. Dostupné z: <https://bruegel.org/events/crowd-employment/>

Jak se tato forma práce neustále vyvíjí a směřuje především k mobilním platformám, tak se i odborníci odklánějí od nynějšího názvu a začínají používat spíše termín platform work.¹⁸⁵

Věřím, že pro mnoho čtenářů je tento druh výkonu práce velmi těžko představitelný, a proto si myslím, že nejlepší bude demonstrovat ho na nějakém konkrétním příkladu. Ač se nejedná přesně o tuto formu výkonu práce, tak na podobném principu funguje například dnes velmi známá společnost Uber.

4.6 Interim management

Jednou z nejnovějších flexibilních forem zaměstnání je interim management. Při interim managementu dochází k dosazení zkušeného manažera do pozice ve firmě, která hodlá využít jeho služeb. Jde o uplatnění jeho znalostí a zkušeností pro překonání určité krize nebo zavedení nového projektu.

Interim management se nejčastěji dělí na projektový, změnový či substituční. Cílem projektového interim manažera je realizace určitého zadaného projektu. Změnový se zaměřuje na případy, kdy firma hodlá provést zásadní změnu (ať již v případě krize či změny struktury), na kterou nemá současné vedení dostatečné zkušenosti. Substituční interim manažer vykonává uvolněnou funkci manažera. Důvodem tohoto uvolnění může být odchod zaměstnankyně na mateřskou dovolenou, nebo úplný odchod ze společnosti. Substituční manažer vykonává tuto pozici do doby, než firma najde a zaškolí adekvátní náhradu za právě odešlého zaměstnance na této pozici.

Interim management má řadu výhod pro zaměstnavatele. První z nich je velmi vysoká kvalifikace a rychlost zapracování se interim manažera do chodu firmy a následný výkon práce. Dále jeho nezaujatost v rámci firmy. Jeho cílem není ve firmě budovat svoji pozici ani není zatížen personálním obsazením a „politickou“ historií vztahů ve firmě. Proto si ho firma často najímá na zavedení nepopulárních kroků a opatření. Ostatní zaměstnanci navíc spíše přijmou kroky, které tento manažer dělá, jelikož budí důvěryhodnost vzhledem ke svým zkušenostem a znalostem. Navíc ho neberou jako soupeře v případném kariéřním postupu, protože

¹⁸⁵ Crowd employment. *Eurofound* [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/crowd-employment>

je ve firmě jen na jasně stanovenou dobu. Často přináší do firmy své know-how a nový, nezaujatý pohled na věc. K tomu mu často dopomáhá velké množství projektů či firem, kterými prošel a jejichž reference mu nyní dodávají na důvěryhodnosti.¹⁸⁶

Interim management v zásadě není problém zavést i v České republice. Tomu svědčí i existence České asociace interim managementu.¹⁸⁷ Interim management může být vykonáván jak ve formě OSVČ, tak i prostřednictvím dočasného přidělení. K tomuto přidělení dochází na základě smlouvy mezi zájemcem o služby interim manažera a společností, která manažery zaměstnává a jejíž činností je právě přidělování těchto kvalifikovaných zaměstnanců. Zaměstnavatel tak šetří i náklady spojené se zaměstnáním zaměstnance na místě tohoto manažera, odvody, pracovní pomůcky atd. Interim manažer je placen jen za vykonanou práci či splněný úkol, který s ním byl sjednán ve smlouvě. Tato forma výkonu práce je nejčastější v USA a západní Evropě, začíná se však prosazovat i v ostatních zemích světa, Českou republiku nevyjímaje.

¹⁸⁶ POLANKA, GLOBAL SERVIS #technická a obchodní kancelář#Antonín. Interim management - co je interim management [online]. [vid. 2019-08-13]. Dostupné z: <http://www.global-servis.com/inpage/co-je-interim-management-498/>

¹⁸⁷ Česká asociace interim managementu – CAIM [online]. [vid. 2019-08-13]. Dostupné z: <https://www.caim.cz/>

Závěr

Jak již bylo zmíněno v úvodu, moderní pracovní trh se díky celosvětové globalizaci a obrovskému rozvoji informačních technologií musí také vyvíjet. Tento vývoj je nezbytný, aby společnosti daného státu zůstaly konkurenceschopné s ostatními světovými podniky. K tomu slouží právní úprava, která reaguje na aktuální trendy v oblasti zaměstnávání. Těmi jsou jednoznačně atypické druhy zaměstnání a flexibilní formy výkonu práce.

Pracovněprávní legislativa se vyvíjí jak na evropské, tak i národní úrovni. Na obou úrovních stále více začíná pracovněprávní předpisy ovlivňovat snaha o dosažení rovnováhy mezi základními hodnotami, které se odborně říká flexicurita (v České republice se vžil pojem flexijistota). Této rovnováhy má být dosaženo mezi ochrannou zaměstnance jako slabší smluvní strany a dostatečně flexibilní právní úpravou umožňující zaměstnavatelům rychle reagovat na měnící se potřeby pracovního trhu. Dosažení takové rovnováhy je ovšem velmi složitý úkol pro zákonodárce vzhledem k opačným zájmům zaměstnavatelů a zaměstnanců. Asi nejlépe si s daným problémem poradilo Dánsko, které bývá považováno za vzor sladění těchto zájmů. Ovšem ani tento systém není bezproblémový a jeho stabilita stojí zejména na velké finanční náročnosti, přičemž případná ekonomická krize by ho mohla velmi narušit, ne-li úplně zničit.

V poslední době se stále více volá po větší flexibilitě v pracovněprávních vztazích, která by umožnila lepší sladění pracovního a osobního života, tzv. „work-life balance“. Ten se dostává do popředí zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelé na tyto požadavky reagují. Spokojený a loajální zaměstnanec je totiž při výkonu práce mnohem více efektivní.

Ačkoliv se politici i zákonodárci snaží vyrovnat rozdíly mezi jednotlivými zaměstnanci celou řadou ochranných opatření, stále ve společnosti existují skupiny pracovníků, které jsou znevýhodňované na úkor většiny. Mezi takové patří matky na mateřské nebo rodiče na rodičovské dovolené, studenti, absolventi škol nebo lidé v předdůchodovém věku. Důvody, proč nemohou vykonávat práci ve stejném rozsahu jako většina populace, jsou různé. Často je na vině nedostatek času nebo nemožnost dostavovat se na pracoviště zaměstnavatele v „klasické“ pracovní době.

Podpora rodiny je aktuální na evropské i tuzemské úrovni. Problém s tzv. „stárnutím evropské populace“ se snaží státy zvrátit širokou, zejména finanční, podporou mladých rodin. K tomu může sloužit i zavádění nových atypických forem zaměstnání. Ty zaměstnancům umožňují lepší sladění pracovního a rodinného života. Mladí lidé se tudíž neobávají zakládat rodinu z důvodu nemožnosti ji finančně zabezpečit nebo nedostatku času na péči o děti. Podpora atypických zaměstnání je samozřejmě pouze jeden střípek z celkové podpory, avšak velmi důležitý.

Z tohoto důvodu začínají být atypické a flexibilní formy zaměstnání velmi vyhledávané, čehož si všímají i zaměstnavatelé, kteří se jejich častou podporou a nabídkou snaží přilákat zaměstnance, a získat tak konkurenční výhodu. To je o to více aktuální v současné době, kdy úroveň nezaměstnanosti je na svém historickém minimu. Finanční krize je již minulostí a mnozí ekonomové tvrdí, že ekonomika je v současné době na svém vrcholu. Zaměstnanci chybí prakticky ve všech oborech, nejvíce pak v průmyslové výrobě a silniční přepravě. V prvním zmíněném odvětví chybí jak odborníci, tak i běžní zaměstnanci. Zaměstnavatelé proto nemohou rozšiřovat svoji výrobu a jsou nuceni odmítat některé zakázky, které by nestihli plnit. Z toho důvodu se snaží získat nebo dokonce přetáhnout nové pracovníky pomocí lepších pracovních podmínek než u konkurence. Mnohdy se tato činnost děje nabízením (nástupních) bonusů, vyššího platu nebo právě atypických a flexibilních forem zaměstnání nebo výkonu práce.

Je pravděpodobné, že doba ekonomického růstu nebude trvat věčně. Dříve nebo později se zákonitě vrátí hospodářská recese. Avšak flexibilní formy zaměstnání mají i v dobách krize své místo. Mohou posloužit k získání práce zaměstnancům, kteří v důsledku krize přišli o klasický pracovní poměr. Tyto flexibilní formy zaměstnání musejí samozřejmě poskytovat i určitou míru ochrany pro zaměstnance. Ten totiž při ztrátě zaměstnání přichází o finanční zdroje a může se tak jednat ne jen o jeho osobní problém, ale o případný problém celé rodiny. Proto mívá důsledek ztráty práce i hluboké sociální rozměry.

Přestože atypické a flexibilní formy výkonu práce bývají často přínosné pro zaměstnavatele i zaměstnance, není jejich využití v České republice v porovnání se západními evropskými státy příliš vysoké. Částečně to lze přičítat faktu, že povědomí o alternativních způsobech práce není v tuzemsku moc vysoké. Tato neinformovanost je především na straně zaměstnanců, kteří mnohdy ani neznají svá

práva v klasickém pracovním poměru. Zaměstnavatelé se zase bojí zavádět atypické formy zaměstnání z důvodu jejich nedostatečné nebo úplně chybějící právní úpravy a s tím spojenými případnými problémy při soudním řízení. To je dle mého názoru opravdu škoda, jelikož jak jsem v diplomové práci nastínil, flexibilní formy zaměstnání mohou být velmi prospěšné v mnoha ohledech, a to pro obě strany pracovněprávního vztahu.

V českém pracovněprávním prostředí existuje řada flexibilních forem zaměstnání a výkonu práce. Četnost jejich využití se velmi liší. Důvodem jsou sezónní výkyvy v potřebě práce i složitost úpravy jednotlivých institutů. Existují jak výslovně upravené formy, tak i takové, o kterých zákon mlčí a dle zásady „co není zakázáno, je povoleno“ se fakticky užívají bez právního zakotvení. Z toho důvodu by jejich právní úprava mohlo pomoci jejich rozvoji a většímu využívání, což by bylo ku prospěchu věci. Nyní jednotlivé formy vyjmenuji s krátkým popisem jejich charakteristik, případných výhod, nevýhod a de lege ferenda návrhů.

Pracovní poměr na dobu určitou je pracovní poměr, který může být sjednán maximálně na dobu tří let, a to maximálně třikrát za sebou u téhož zaměstnavatele. U této formy zaměstnání jsou výhody zejména pro zaměstnavatele (nemusí zaměstnanci se kterým není spokojen prodloužit pracovní poměr bez dalších nákladů – odstupného). U pracovního poměru na dobu určitou dle mého názoru není třeba nic měnit.

Dočasné přidělení je dalším atypickou formou zaměstnání. Jde o přidělení zaměstnance jednoho zaměstnavatele k jinému, přičemž zůstává zaměstnán u prvního zaměstnavatele. Jedná se o nástroj velmi výhodný pro obě strany. Zaměstnavatel tak může překlenout období, kdy nemá dostatek zakázek pro všechny zaměstnance, a ten naopak neztratí práci v této době. Jeho využívání je ovšem velmi malé, což by mohla zvrátit větší informovanost zaměstnavatelů o tomto institutu.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr existují dvě. Jsou jimi dohoda o pracovní činnosti (DPČ) a dohoda o provedení práce (DPP). Jejich hlavním účelem je výkon práce v menším rozsahu než při klasickém pracovním poměru. Využívají se proto nejčastěji jako forma brigády. Dohoda o pracovní činnosti je atypická forma zaměstnání, jejíž maximální možný rozsah je v průměru polovina stanovené týdenní pracovní doby v rámci vyrovnávacího období. To nemůže být delší než 52 týdnů. U dohody o provedení práce je rozsah práce jiný a

činí maximálně 300 hodin za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. U obou dohod se tyto limity obcházejí různými způsoby nastíněnými v příslušné kapitole. Proto by ze strany zákonodárce mělo dojít k úpravě zaručující skutečné dodržování těchto limitů. Pokud ne, stálo by zejména u dohody o provedení práce za to zvážit, zda nenavýšit stávající rozsah 300 hodin na dvojnásobek. V praxi se totiž projevuje, že 300 hodin za kalendářní rok je skutečně nedostatečné.

Agenturní zaměstnávání je velmi rozsáhlé téma. Jde o přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce uživateli, který za to agentuře práce posílá určitý obnos peněz. Jeho součástí je jak mzda zaměstnance, tak i odměna pro agenturu práce za zprostředkování. De lege ferenda se jako nutná jeví úprava pravomocí inspekce práce ohledně kontroly nad agenturami práce a uživateli, jelikož podle nynější úpravy jsou její možnosti velice omezené. Dále by bylo vhodné upravit i náhradu škody při agenturním zaměstnávání, jejíž úprava je také velmi nedostatečná a působí aplikační problémy.

Pracovní poměr se zkušební dobou je klasický pracovní poměr, jehož atypická část je pouze ona zkušební doba. Jedná se o časový úsek, během něhož může zaměstnavatel i zaměstnanec ukončit pracovní poměr bez udání důvodu. Zaměstnavatelům poskytuje možnost vyzkoušet, zda zaměstnanec splňuje jeho požadavky. Zaměstnanec zase může zjistit, zda ho daná práce naplňuje, popřípadě jestli je spokojený s pracovním kolektivem nebo nabízenou mzdou. Tato doba může činit maximálně tři měsíce, nebo šest měsíců v případě vedoucího zaměstnance od vzniku pracovního poměru. Myslím, že pracovní poměr se zkušební dobou je v České republice docela zavedený, a nevidím nutnost jakékoli jeho změny.

Kratší a zkrácená pracovní doba jsou flexibilní formy práce, během kterých nedochází k odpracování zákonem stanovené týdenní pracovní doby. Obě formy bývají vykonávány v klasickém pracovním poměru, jde jen o úpravu pracovní doby. V případě kratší pracovní doby dochází ke snížení počtu odpracovaných hodin, zároveň s tím přichází však i proporcionalní snížení mzdy. Kratší pracovní dobu lze sjednat individuálně se zaměstnavatelem, nesmí být nařízena vnitřním předpisem či kolektivní smlouvou. To je rozdíl oproti zkrácené pracovní době, která naopak může být nařízena pouze těmito dvěma způsoby. Dochází ke snížení počtu odpracovaných hodin za týden, avšak bez omezení mzdy. Například bývá sjednáno snížení týdenní pracovní doby na 35 hodin týdně. V případě kratší pracovní doby by dle mého názoru bylo vhodné upravit práci přesčas tak, aby byla počítána už od

překročení sjednané zkrácené pracovní doby, a ne až od překročení stanovené týdenní pracovní doby, jak tomu je v současné době. U zkrácené pracovní doby nepovažují za nutné jakékoli změny.

Konto pracovní doby je jednou z nejmladších forem flexibilního výkonu práce. Specifické je nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, kdy stanovená týdenní pracovní doba je průměrována v rámci vyrovnávacího období, které může být kolektivní smlouvou stanoveno maximálně na 52 týdnů. Zaměstnanec tedy může odpracovat více než 40 hodin týdně, pokud jiné týdny pracuje méně. Délka směny však nemůže přesáhnout 12 hodin. Zaměstnanci náleží mzda minimálně ve výši 80 % průměrného výdělku. Případné přesčasové hodiny a jejich finanční ohodnocení jsou řešeny na konci vyrovnávacího období. Tato forma zaměstnání je výhodná hlavně pro zaměstnavatele, kteří díky ní mohou velice pružně reagovat na měnící se potřebu práce. Je využívána mnohdy i při sezónních zaměstnáních (například vlekáři). Nicméně si myslím, že není potřeba tento institut nějak výrazně prosazovat, jelikož přináší výhody prakticky jen pro zaměstnavatele.

Pružná (klouzavá) pracovní doba přináší naopak výhody zejména pro zaměstnance. Při jejím výkonu je stanovena pevná pracovní doba, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti, a zbytek směny si může odpracovat v době volitelné pracovní doby. Často bývá nastavena volitelná doba 7:00 – 9:00, pevná 9:00 – 15:00 a volitelná 15:00 – 18:00. Tato forma výkonu práce umožňuje zaměstnancům velmi dobře sladit pracovní a osobní život, kdy například jeden z rodičů přijde do práce později, jelikož musí dovést dítě do školky, a druhý naopak odejde dříve, aby ho mohl ze školky vyzvednout. To je však modelový ideální případ. Málokdy se stane, že by zaměstnavatelé obou rodičů dávali možnost pružné pracovní doby. Důležité je, jak dlouhé vyrovnávací období zaměstnavatel nastaví pro výpočet průměrné týdenní pracovní doby. Jeho maximální délka je 52 týdnů. Jsem toho názoru, že zejména pružná pracovní doba by měla být více prosazována, aby přešla do povědomí lidí a ti se o ni začali více zajímat a vyžadovat ji, na což by časem zareagovali i zaměstnavatelé.

Při homeworkingu (neboli práci z domova) dochází k výkonu právě z jiného místa než pracoviště zaměstnavatele. Jak již název napovídá, jde z velké většiny o vlastní domov zaměstnance. Zaměstnanec si rozvrhuje práci sám. Povinností zaměstnavatele je dát zaměstnanci takové množství práce, které je schopen stihnout za stanovenou týdenní pracovní dobu. Výhodami pro zaměstnance je práce ze

známého prostředí, úspora času stráveného cestou do a z práce nebo možnost si lépe uspořádat čas. Nevýhodou je ztráta pracovního kolektivu a větší nároky na pracovní morálku. Zaměstnavatel při této formě práce šetří náklady spojené s pracovním místem, zároveň ale nemůže kontrolovat práci zaměstnance. Proto je důležitá velká míra důvěry mezi oběma stranami. Jak jsem již psal v samostatné kapitole, určitě by bylo vhodné právně zakotvit podmínky pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s přihlédnutím ke specifickým této formy výkonu práce. Dále také sjednotit náhradu mzdy, příplatky nebo náhradní volno za práci přesčas a noční práci.

On-call working je flexibilní formou výkonu práce, která může být v našem právním prostředí vykládána dvěma způsoby. Buď jako pracovní pohotovost, nebo jako práce na zavalanou, která bude shrnuta v části věnující se zahraničním atypickým a flexibilním formám zaměstnání nebo práce.

Podstatou pracovní pohotovosti je zaměstnancova připravenost k výkonu práce nad rámec pracovních směn v případě naléhavé potřeby zaměstnavatele. Pracovní pohotovost nesmí být držena na pracovišti zaměstnavatele, jinak by šlo o klasický výkon práce. Za pracovní pohotovost náleží zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku. Myslím si, že pracovní pohotovost je v našem právním řádu upravena dostatečně a není u ní potřeba cokoli měnit.

Compressed work week neboli stlačený pracovní týden je flexibilní forma výkonu práce, kdy zaměstnanec odpracovává delší směny a poté má více volných dní v týdnu. Nejčastějším případem je práce čtyři dny v týdnu, deset hodin denně a volno pátý pracovní den. Už dnes některé společnosti nabízejí tuto formu práce jako benefit a zaměstnanci ji často využívají. Jsem toho názoru, že zákonná úprava není potřeba.

Nyní popíšu několik zahraničních atypických a flexibilních forem zaměstnání či práce, které u nás nemáme zákonem upravené a jejichž aplikace není příliš častá, i když mohou být využívány na základě zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

První z nich je práce na zavalanou. Při ní zaměstnanec vykonává práci nepravidelně dle potřeb zaměstnavatele. Rozlišujeme dva typy práce na zavalanou. Jedním je práce na zavalanou, kdy má zaměstnanec garantován minimální počet hodin, které musí odpracovat. Druhým je tzv. „zero-hour contract“, při kterém zaměstnanec nemá garantovanou žádnou práci, kterou by mu zaměstnavatel musel přidělit. S tím souvisí ovšem i to, že za daný měsíc nemá nárok na žádnou mzdu. Myslím si, že zavádět tuto formu práce do českého pracovního prostředí nemá příliš

smysl. V západní Evropě se sice velmi rozšiřuje, avšak u zaměstnanců je velmi nepopulární. Dle mého mínění by musela tato forma práce poskytovat určité záruky minimálního příjmu, jaké má například konto práce.

Další je teleworking. Jde o téměř stejnou formu zaměstnání jako homeworking s rozdílem, že výkon práce se neděje z jednoho místa (domov zaměstnance), ale z různých míst jako jsou kavárny, byty klientů atd. Určitě by při zavádění této formy zaměstnání bylo třeba vyřešit dodržování podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovní úrazy nebo způsob rozvržení pracovní doby.

Job sharing je forma výkonu práce, při které se dva nebo více zaměstnanců se zkrácenými úvazky dělí o jedno pracovní místo. Ti se mezi sebou domluví, jak si vzájemně rozvrhnou práci. Celkem musí naplnit stanovený týdenní rozsah práce. V současné době už ho někteří zaměstnavatelé využívají, proto snad lze v brzké době předpokládat schválení novely zákona, která job sharing upravuje v nově přidávaném §317a zákoníku práce.¹⁸⁸ Novela je momentálně ve fázi ukončeného připomínkového řízení.

Employee sharing je forma výkonu práce, při které zaměstnanec pracuje pro více zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé se buď předem domluví, v jaké dny bude pracovat pro kterého z nich, nebo je přidělován ad hoc dle potřeby. Problémem při zavedení do českého právního řádu by byla situace, kdy by na straně zaměstnavatele bylo více subjektů, a také případné rozvržení pracovní doby nebo odměňování.

Crowd employment je umožněn díky komunikačním technologiím. Při této formě výkonu práce dochází ke střetu zadavatelů (zájemce o vyřešení určitého problému) a dodavatelů (lidí co jsou daný problém schopni vyřešit za úplatu od zadavatelů). Z toho důvodu mnoho odborníků začíná tuto formu práce nazývat spíše jako platform work. V současné době funguje u nás na podobném principu například společnost Uber.

Interim management je flexibilní forma zaměstnání, kdy je zkušený manažer dosazen do firmy, která si hodlá najmout jeho služby. Často jde o využití jeho zkušeností, znalostí oboru a profesionality. Interim manažeři mohou být zaměstnáváni v zastřešující společnosti, která je sdružuje a poté přiděluje k zájemcům o jejich služby. Dále mohou pracovat jako OSVČ. Interim

¹⁸⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

management je na vzestupu jak v západní Evropě, tak i v České republice. Zákonem upraven není a v současné době se to ani nezdá potřebné.

Jak jsem již v práci naznačil, potřeba atypických zaměstnání a flexibilních forem práce se zvyšuje a pracovní právo tyto potřeby musí reflektovat. I přesto, že v České republice máme mnoho těchto specifických zaměstnání, některé z nich nejsou právně vůbec nebo dostatečně upravené a panuje okolo nich velká nejistota. Je nicméně nutné, aby případné právní zakotvení tuto situaci jen nezhoršilo. Ochrana zaměstnance je velmi důležitá, avšak nesmí blokovat pracovní trh příliš velkým důrazem na ochranu slabší strany. Věřím, že zákonodárce si je této skutečnosti vědom a budoucí právní úprava přinese mnoho pozitivních změn jako je to běžné v mnoha dalších moderních státech.

Tato práce dané téma rozhodně plně nevyčerpává. Je zde mnoho dalších oblastí, kterým jsem se nevěnoval, jelikož jejich detailní rozebrání by vyžadovalo mnohem více prostoru a dalo by se považovat za námět na samostatnou práci. Asi nejzajímavějším z těchto témat je postupná robotizace mnoha odvětví spojená s nástupem autonomních rozhodovacích systémů, které mohou do budoucna pomoci například v silniční přepravě. Díky těmto novým možnostem bude pravděpodobně stále méně zaměstnavatelů potřebovat lidskou práci v klasickém pracovním poměr, a proto bude nutné hledat nové atypické a flexibilní formy zaměstnání a práce.

Seznam zkratk

EU – Evropská unie

MOP – Mezinárodní organizace práce

USA – Spojené státy americké

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DPP – dohoda o provedení práce

PožOchr - zákon České národní rady o požární ochraně

Seznam použité literatury a dalších zdrojů

Monografie

BARANCOVÁ, Helena. *Nové technologie v pracovním práve a ochrana zaměstnanca: (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-176-2.

BĚLINA, Miroslav., DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s.

BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA Jiří a ZUKLÍNOVÁ Michaela, ed. *Občanské právo hmotné*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-325-8.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva. 7. aktualizované vydání*. B.m.: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2017. ISBN 978-80-7380-652-1.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. B.m.: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub Ed. *Atypická zaměstnání: cesta k vyšší zaměstnanosti?* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5

ŠVEC, Marek. *Flexicurita pre 21. storočie - šance a riziká: kríza pracovného práva*. B.m.: VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2012. ISBN 978-80-224-1237-7.

ZPĚVÁK, Aleš, FIALA Zdeněk a JONÁKOVÁ Tereza. *Základy teorie práva*. 2015. ISBN 978-80-7452-107-2.

Články

Bulletin advokacie, odborný právnický portál | *Pomohou zkrácené pracovní úvazky?* [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pomohou-zkracene-pracovni-uvazky>

Pracovní pohotovost – problémy v zaměstnavatelské praxi :: Bulletin Advokacie [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pracovni-pohotovost-problemy-v-zamestnavatelske-praxi?browser=mobi>

Zákony a legislativní dokumenty

Zákon č. 89/2012 Sb., Zákon občanský zákoník

Zákon č. 90/2012 SB., Zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

Zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce

Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon České národní rady o daních z příjmů

Nářízení vlády č. 590/2006 Sb., Nářízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Dokumenty

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, *EUR-Lex*

[online]. [vid. 2019-07-17]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071>

NAŘÍZENÍ RADY (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, *EUR-Lex* [online]. [vid. 2019-07-17]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/1968/1612/oj/?locale=cs>

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání [online]. 5. prosinec 2008 [vid. 2019-08-04]. Dostupné z: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj/eng>

CONVENTION C181 - *Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)* [online]. [vid. 2019-08-04]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

SMĚRNICE RADY 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, *EUR-Lex* [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex%3A31997L0081>

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, Materiál - Portál Aplikace ODok [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné z: https://apps.odok.cz/veklep-detail?p_p_id=material_WAR_odokkpl&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=3&material_WAR_odokkpl_pid=ALBSB3QAMAG7&tab=detail

Judikatura

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. září 2014 ve věci, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <http://kraken.slv.cz/21Cdo1821/2013>

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3. října 2000 ve věci C-303/98 (SIMAP), *EUR-Lex* [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61998CJ0303>

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 13. ledna 2004 ve věci C-256/01 (ALLONBY), *CURIA - Documents* [online]. [vid. 2019-08-13]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48839&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7441462>

Elektronické zdroje

System flexicurity po česku – drobný postřeh z p. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-07-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/system-flexicurity-po-cesku-drobny-postreh-z-praxe-63161.html>

A.S, all: *Economia. Flexicurita jako lék pro evropské trhy práce* [online]. [vid. 2019-07-06]. Dostupné z: <https://modernizeni.ihned.cz/c1-21764920-flexicurita-jako-lek-pro-evropske-trhy-prace>

ČR, MPSV. *MPSV.CZ : Strategie flexijistoty je více než aktuální* [online]. [vid. 2019-07-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/6851>

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) [online]. [vid. 2019-08-03]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>

A.S, all: *Economia. Dánové jsou ve flexibilitě trhu práce vzorem celé Evropy. Je jejich model přenositelný k nám?* [online]. [vid. 2019-07-07]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/pro-hr-manazery/c1-66132010-danove-jsou-ve-flexibilite-trhu-prace-vzorem-cele-evropy-je-jejich-model-prenositelny-k-nam>

Pracovní poměr na dobu určitou – třikrát a dost! *Iurium* [online]. 1. srpen 2018 [vid. 2019-07-11]. Dostupné z: <https://www.iurium.cz/2018/08/01/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-trikrat-a-dost/>

Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnav. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-07-13]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/docasne-prideleni-zamestnance-k-jinemu-zamestnavateli-102891.html>

Minimální mzda pro rok 2019 | Aktuálně.cz. *Aktuálně.cz - Víte, co se právě děje* [online]. 22. prosinec 2013 [vid. 2019-08-15]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/minimalni-mzda/r~i:wiki:3551/>

FETTER, Richard W. Dohoda o pracovní činnosti bude od 1. 1. 2019 výhodnější, ale jak pro koho. *Měšec.cz* [online]. [vid. 2019-07-21]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/dohoda-o-pracovni-cinnosti-bude-od-1-1-2019-vyhodnejsi-ale-jak-pro-koho/>

Dohoda o pracovní činnosti 2019. *E15.cz* [online]. [vid. 2019-08-15]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/dohoda-o-pracovni-cinnosti-pristi-rok-bude-vyhodnejsi-1353504>

HOUDEK, Lukáš. Dohoda o pracovní činnosti 2019 se vyplatí. V čem spočívají její výhody? *StudentMag* [online]. 19. únor 2019 [vid. 2019-07-21]. Dostupné z: <https://www.studentmag.cz/dohoda-o-pracovni-cinnosti-se-vyplati-v-cem-spocivaji-jeji-vyhody/>

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Kalkulačka a přehled pravidel pro rok 2019. *Peníze.cz* [online]. [vid. 2019-07-22]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/mzda-a-plat/402663-dohoda-o-provedeni-prace-a-dohoda-o-pracovni-cinnosti-kalkulacka-a-prehled-pravidel-pro-rok-2019>

VALENTOVÁ, Klára. *Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika* [online]. [vid. 2019-08-06]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

FETTER, Richard W. Zkušební doba: co o ní možná nevíte? *Měšec.cz* [online]. [vid. 2019-08-06]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/zkusebni-doba-co-o-ni-mozna-nevite/>

Zkušební doba dle zákoníku práce | *Zákony.centrum.cz* [online]. [vid. 2019-08-06]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/clanky/zkusebni-doba-dle-zakoniku-prace>

Kratší pracovní doba a zkrácená pracovní doba. *e-sondy* [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.esondy.cz/obsah/208/kratsi-pracovni-doba-zkracena-pracovni-doba/23364>

KALETOVÁ, Mgr Romana Náhlíková. *Právo na kratší pracovní úvazek či jinou úpravu pracovní doby* [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pravo-na-kratsi-pracovni-uvazek-ci-jinou-upravu-pracovni-doby>

Kratší pracovní doba a zkrácená pracovní doba | *Odbory info* [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.odborny.info/obsah/30/kratsi-pracovni-doba-zkracena-pracovni-doba/15029>

Mzda při práci podle konta pracovní doby. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mzda-pri-praci-podle-konta-pracovni-doby-106129.html>

Konto pracovní doby v praxi. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-08-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-v-praxi-105273.html>

FETTER, Richard W. Pružná pracovní doba. Když si chcete ráno přispat, anebo chodit do práce dříve. *Měšec.cz* [online]. [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/pruzna-pracovni-doba-kdyz-chcete-rano-prispa/>

Jak se zjišťuje práce přesčas v případě pružného. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-zjistuje-prace-prescas-v-pripade-pruzneho-rozvrzeni-pracovni-doby-101594.html>

Přednosti a úskalí práce z domova. *EPRAVO.CZ* [online]. [vid. 2019-08-08].

Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html>

Základní aspekty home office – na co si dát pozor. *EPRAVO.CZ* [online].

[vid. 2019-08-09]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html?mail>

On-call working. *Eurofound* [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné

z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/on-call-working>

Contract types and employer responsibilities. *GOV.UK* [online]. [vid. 2019-08-

12]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>

What is zero-hours contract? - Definition from WhatIs.com. *WhatIs.com* [online].

[vid. 2019-08-12]. Dostupné z: <https://whatis.techtarget.com/definition/zero-hours-contract>

Sdílená zaměstnání. *Monster Career Advice* [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné

z: <https://www.monster.cz/rady-a-tipy/clanek/sdilena-zamestnani>

Employee sharing. *Eurofound* [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné

z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/employee-sharing-0>

Crowd Employment | *Bruegel* [online]. [vid. 2019-08-13]. Dostupné

z: <https://bruegel.org/events/crowd-employment/>

Crowd employment. *Eurofound* [online]. [vid. 2019-08-12]. Dostupné

z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/crowd-employment>

POLANKA, GLOBAL SERVIS #technická a obchodní kancelář#Antonín.
Interim management - co je interim management [online]. [vid. 2019-08-13].
Dostupné z: <http://www.global-servis.com/inpage/co-je-interim-management-498/>

Česká asociace interim managementu – CAIM [online]. [vid. 2019-08-13].
Dostupné z: <https://www.caim.cz/>

A.S, all: Economia. *Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby*
[online]. [vid. 2019-06-05]. Dostupné z: <https://pravnicaradce.ihned.cz/c1-20974840-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby>

R.O, MPSV, TREXIMA, spol s. *Příručka pro personální agendu a odměňování
zaměstnanců* [online]. [vid. 2019-07-20]. Dostupné
z: <https://viidohodyopracichkonanychmimopra>

R.O, MPSV, TREXIMA, spol s. *Příručka pro personální agendu a odměňování
zaměstnanců* [online]. [vid. 2019-07-20]. Dostupné
z: <https://vii2dohodaoprovedeni prace>

Abstrakt

Moderní globalizovaný svět se díky komunikačním technologiím velmi rychle rozvíjí. S tím souvisí i potřeba hledání stále nových atypických zaměstnání a flexibilních forem práce. Na to reagují právní předpisy jednotlivých států, které tuto flexibilitu musí umožňovat. Tyto nové formy výkonu práce stejně jako atypická zaměstnání umožňují lépe sladit osobní a pracovní život a vedou ke zvýšené produktivitě práce, což je v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatelů. S tím úzce souvisí pojem flexicurita, který reprezentuje snahu o dosažení rovnováhy mezi flexibilitou pracovněprávních vztahů a ochrannou funkcí pracovního práva. Tato rovnováha je cílem zákonodárce. Je však velmi těžké ji dosáhnout vzhledem k opačným zájmům zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Tato diplomová práce je rozdělena do čtyř hlavních kapitol a následných podkapitol. Úvod je zaměřen na obecný úvod do tématu a cílů práce.

V první kapitole je shrnut pojem flexicurity a snahy o její dosažení v evropském i českém právu. Následuje popis její implementace v Dánsku s návrhy pro a proti zavedení tohoto modelu v České republice.

Druhá kapitola se věnuje definování pojmů atypická forma zaměstnání, flexibilní forma zaměstnání a flexibilní forma výkonu práce a jejich vzájemné rozlišení.

Ve třetí kapitole jsou detailně rozebrány flexibilní formy zaměstnání a výkonu práce užívané v České republice. U každé formy je uvedena podstata jejich fungování, výhody a nevýhody, které přináší z pohledu zaměstnavatelů i zaměstnanců a případné *de lege ferenda* návrhy. U nich se zaměřuji na to, co by bylo dobré zlepšit pro jejich větší užívání nebo zlepšení postavení zaměstnanců.

Čtvrtá kapitola pojednává o vybraných zahraničních flexibilních formách zaměstnání a výkonu práce. Stejně jako ve třetí kapitole je popsáno jejich fungování, výhody, nevýhody a hodnocení, zda je vůbec vhodné jejich zavedení do českého právního řádu, případně za jakých podmínek.

Závěr je věnován krátkému shrnutí jednotlivých forem a případným dalším *de lege ferenda* návrhům.

Abstract

The modern globalized world is developing rapidly thanks to communication technologies. This trend brought about the need for new and atypical jobs and flexible forms of work. National legislations are responsible for allowing such flexibility. These new forms of work as well as atypical jobs make it possible to better reconcile personal and working life and lead to increased labour productivity, which is in the interest of both employees and employers. This is closely related to the concept of flexicurity, which represents the effort to strike balance between the flexibility of labour law relations and the protective function of labour law. This balance is the legislator's goal. However, said goal is challenging to achieve, given the opposite interests of employees and employers.

This thesis is divided into four main chapters and subsequent subchapters. The introduction is focused on a general introduction to the topic and objectives of this proposal.

The first chapter summarizes the concept of flexicurity and European and Czech efforts to achieve it. Then it proceeds to the description of its implementation in Denmark with advantages and disadvantages of the possible use of this model in the Czech Republic.

The second chapter focuses on the definition of the key terms: atypical form of employment, flexible form of employment and flexible form of work performance and their mutual distinction.

The third chapter analyzes the flexible forms of employment and work performance used in the Czech Republic in detail. For each form their function, advantages and disadvantages from the perspective of employers and employees are stated. Additionally, it mentions several *de lege ferenda* proposals, which focus on the implementation of possible changes which could bring improvement for a more frequent use of these forms of work and better position of employees.

The fourth chapter deals with selected foreign flexible forms of employment and work performance. Equivalent to the third chapter it describes their function, advantages, disadvantages and evaluation of their implementation suitability into the Czech legal system, and if appropriate, under which conditions.

The conclusion offers a brief summary of the individual forms along with more possible de lege ferenda proposals.

Klíčová slova

Flexibilita, flexibilita, atypické formy zaměstnání, flexibilní formy práce

Key words

Flexibility, flexicurity, atypical forms of employment, flexible forms of work