

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Eliška Soukupová

Atypické pracovněprávní vztahy

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 25. 6. 2018

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 125 339 znaků včetně mezer.

V Praze dne

Eliška Soukupová

Poděkování

Děkuji svému vedoucímu práce, prof. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D., za ochotu vést mou diplomovou práci, trpělivý přístup a za cenné rady, které mi při psaní práce poskytoval. Dále děkuji rodičům a bratrovi za jejich nekonečnou podporu, protože bez ní by žádná takováto práce nikdy nemohla vzniknout.

1 Obsah

1	Obsah	4
2	Úvod.....	1
3	Pracovní právo a atypické pracovněprávní vztahy	3
3.1	Členění pracovněprávních vztahů.....	4
3.1.1	Vymezení základních pracovněprávních vztahů a závislé práce.....	4
3.1.2	Vymezení typických pracovněprávních vztahů	6
3.1.3	Vymezení atypických pracovněprávních vztahů	8
3.1.4	Atypické a prekérní pracovněprávní vztahy	9
4	Znaky a flexibilita atypických pracovněprávních vztahů	11
4.1	Znaky atypických pracovněprávních vztahů	11
4.2	Flexicurity a atypické pracovněprávní vztahy	12
4.2.1	Pojem „flexicurity“	12
5	Atypické pracovněprávní vztahy z pohledu EU	14
5.1	Volný pohyb osob a pracovníků	15
5.1.1	Unijní pojem „pracovník“	16
5.2	Evropská právní úprava	19
5.3	Zelená kniha.....	20
6	Některé z atypických forem zaměstnávání de lege lata v ČR.....	22
6.1	Pracovní poměr na dobu určitou	23
6.1.1	Právní úprava	23
6.1.2	Evropská úprava	26
6.1.3	Hodnocení	29
6.2	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	31
6.2.1	Právní úprava	32
6.2.2	Dohoda o provedení práce	33
6.2.3	Dohoda o pracovní činnosti	34

6.2.4	Hodnocení	35
6.3	Dočasné přidělení	37
6.3.1	Právní úprava	38
6.4	Agenturní zaměstnávání	41
6.4.1	Právní úprava	41
6.4.2	Evropská právní úprava	45
6.4.3	Hodnocení	47
6.5	Práce z domova (distanční výkon práce)	48
6.5.1	Národní právní úprava	49
6.5.2	Evropská úprava	51
6.5.3	Právní úprava domácí práce / práce z domova v historii	51
6.5.4	Hodnocení	54
7	Závěr	56
8	Seznam zkratk	58
9	Seznam zdrojů	59
10	Abstrakt	66
11	Abstract	67
12	Klíčová slova	68
13	Keywords	68

2 Úvod

Atypické pracovněprávní vztahy jsou tématem, které může být potenciálně zajímavé pro podstatnou část společnosti. Nejen proto, že se přímo týkají výkonu závislé práce, která je pro velkou část populace denním tématem, ale také díky faktu, že je v dnešní době kladen velký důraz ze strany narůstajícího množství zaměstnanců na takzvaný work-life balance a jeho dosahování. Přičemž atypické pracovněprávní vztahy se, díky své větší flexibilitě, jak bude dále vysvětleno, mohou stát vhodným prostředkem, jak sladování času tráveného v zaměstnání a osobního času – věnovaného například rodině či jiným zájmům daného zaměstnance – dosahovat. Avšak je třeba konstatovat, že s dosažením vyšší volnosti v konkrétním pracovněprávním vztahu mohou ruku v ruce přicházet i negativní průvodní jevy takového vztahu, jako je zhoršené postavení zaměstnance například v souvislosti s jeho ochranou. Nicméně i tak je pro mnoho zaměstnanců výkon závislé práce způsobem, kdy jej snadněji mohou kombinovat se svými soukromými zájmy, takovým benefitem, že pro ně okolnost jejich snížené ochrany není na překážku. Nadto je třeba konstatovat, že mnohdy zaměstnání flexibilnější formou zaměstnanci příliš významné zhoršení postavení nepřinášejí.

Další okolností, která bezpochyby vede k závěru, že lze atypické pracovněprávní vztahy považovat za aktuální téma, je jejich provázanost s rozvojem technologií, který v posledních letech neustále spěchá kupředu. Právě situace, kdy má každý, a to v zásadě kdekoli, přístup k internetu a zároveň disponuje stejným soukromým vybavením, jako je to, které používá na pracovištích zaměstnavatele, velmi podstatnou měrou ovlivnila rozvoj různých druhů zaměstnání, které poskytuje zaměstnanci vyšší míru flexibility.

Vzhledem k tomu, že lze téma této práce – atypické pracovněprávní vztahy, bezesporu hodnotit jako mající široké zaměření, respektive tvořící množinu početných právních vztahů, bude cílem této práce nastínit možná pojetí definování této množiny a následně uvedení podstatných charakteristik u vybraných institutů spadajících do vymezené množiny atypických pracovněprávních vztahů. Nejprve však bude nezbytné nejen vymezit skupinu atypických pracovněprávních vztahů, ale i zásadní pojmy, které budou z hlediska pojetí této práce podstatné – jako je například pojem flexicurity, ale také obecné členění pracovněprávních vztahů, jejich vymezení a definování závislé

práce. Nastínění vícero možných vymezení množiny atypických pracovněprávních vztahů je důležité z toho důvodu, že k jejímu definování lze přistoupit různými způsoby, a dle požadavků, které na její určení vybereme, může vzniknout množina pracovněprávních vztahů různě početná.

Také bude provedeno vymezení vztahu Evropské unie a atypických pracovněprávních vztahů a uvedení základních svobod zaručených na úrovni EU, které s atypickými pracovněprávními vztahy bezprostředně souvisí. Bude se jednat především o vztah k volnosti pohybu osob a pracovníků, v souvislosti se kterým bude také představen unijní pojem „pracovník“. Dále bude nastíněn vztah evropské právní úpravy v souvislosti k jednotlivým atypickým pracovněprávním vztahům a přiblížen význam takzvané Zelené knihy.

Poté, co dojde k definování důležitých pojmů a vysvětlení vazby na právo EU z hlediska nejen atypických pracovněprávních vztahů, ale i pracovněprávních vztahů obecně, budou některé konkrétní pracovněprávní vztahy, jejichž charakteristika bude odpovídat určujícím vlastnostem prvků náležících do množiny atypických pracovněprávních vztahů vymezené pro účely této práce, jednotlivě rozebrány. Nejprve dojde k charakterizaci jejich základních rysů pomocí platné právní úpravy, a to jak z hlediska práva národního, tak nadnárodního, respektive evropského, pokud jsou na této úrovni upraveny a má-li nadnárodní úprava dopad na jejich podobu v národním měřítku. V závěru každé podkapitoly věnované jednotlivému vybranému institutu náležícímu do skupiny atypických pracovněprávních vztahů na něj bude nahlédnuto optikou jeho flexibility, popřípadě míry ochrany zaměstnance, jakou poskytuje, či budou zdůrazněny jiné z jeho podstatných pozitiv či negativ.

3 Pracovní právo a atypické pracovněprávní vztahy

Pracovní právo je definováno jakožto samostatné odvětví práva, které upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce (individuální pracovní právo), stejně jako vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce (kolektivní pracovní právo) a mimo to, také určité oblasti související s úpravou zaměstnanosti.¹ Takovou oblastí je například oblast právní úpravy agenturního zaměstnávání. Dle § 1 ZPr jsou jako vztahy pracovněprávní označovány ty z oblasti individuálního pracovního práva a ty, jež jsou kolektivní povahy, avšak zároveň souvisejí s výkonem závislé práce.²

Nejvýznamnější stavební pilíře, respektive důležité interpretační pomůcky z hlediska pracovněprávních vztahů jsou vyjádřeny v základních zásadách pracovního práva, obsažených především v § 1a ZPr. Mezi tyto zásady řadíme: zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.³ *„Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.“*⁴

Jako jeden z účelů pracovního práva lze tedy jmenovat ochranu zaměstnance. S ochranou zaměstnance souvisí četnost výskytu kogentních ustanovení v zákonné pracovněprávní úpravě.⁵ Je tomu tak mimo jiné proto, že vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se vyznačuje organizační podřízeností. *„...zaměstnanec zpravidla vykonává práci v prostorách zaměstnavatele, jeho jménem, na jeho náklady a*

¹ BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. 2015. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck. Velké komentáře. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8., str. 4 - 5

² Ustanovení § 1 ZPr

³ Ustanovení § 1a ZPr

⁴ Ustanovení § 1a odst. 2 ZPr

⁵ HŮRKA, Petr in HŮRKA, Petr a kol. 2015. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1., str. 19

*odpovědnost a nestává se vlastníkem výsledku práce. Tato činnost je hlavním zdrojem příjmu zaměstnance a je mu poskytována náležitá právní ochrana.“*⁶ V ZPr je zaměstnanci garantováno relativně pevné postavení, které mu zajišťuje odpovídající pracovní podmínky, omezenou dobu výkonu práce při relevantním odpočinku, náhradu škody a ochranu před jednostranným skončením pracovního poměru.⁷ Naproti tomu existují i formy pracovněprávních vztahů, u nichž je míra regulace a ochrany zaměstnance spíše nižší. Je tomu tak především proto, že zvýšená ochrana zaměstnance omezuje do určité míry možnost smluvní volnosti. Jak bude dále vysvětleno, ty formy pracovněprávních vztahů, které mohou být označovány jako flexibilní, úzce souvisejí s tématem atypických pracovněprávních vztahů a bývají pod tento pojem podřazovány.

3.1 Členění pracovněprávních vztahů

V rámci pracovního práva dochází k uskutečňování pracovněprávních vztahů. Tyto vztahy lze dále rozlišovat na kolektivní a individuální. Individuální pracovněprávní vztahy jsou takové, které vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tyto pracovněprávní vztahy mohou být dále členěny na základní pracovněprávní vztahy, vztahy s nimi související a na další právní vztahy účasti na práci. Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou pak takové, které vznikají mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli.⁸ Za zmínku stojí také fakt, že již v důvodové zprávě k ZPr je nastíněna jako směr, který by právní úprava pracovního práva měla nabrat, snaha o liberalizaci pracovněprávních vztahů a poskytnutí co největší smluvní volnosti ve všech oblastech s výjimkou základních zaměstnaneckých práv a pracovních podmínek.

3.1.1 Vymezení základních pracovněprávních vztahů a závislé práce

Základními pracovněprávními vztahy se rozumí pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁹ Dále je možné v širším slova smyslu do této kategorie řadit také vztahy upravené zvláštními právními předpisy.

⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Zákoník práce, obecná část

⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Zákoník práce, obecná část

⁸ HŮRKA, Petr a BEZOUŠKA, Petr in HŮRKA, Petr a kol. 2015. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1., str. 69

⁹ Ustanovení § 3 ZPr

Touto formulací je v §3 ZPr odkazováno především na zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.¹⁰

Platí, že závislá práce může být vykonávána jen v základním pracovněprávním vztahu, nevztahuje-li se na ni zmíněná úprava zvláštními právními předpisy. „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“¹¹ V této věci Nejvyšší správní soud v rozsudku č. j. 6 Ads 46/2013 – 35 ze dne 13. 2. 2014 konstatoval, že společným rysem všech těchto znaků je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli a že všechny tyto znaky slouží především k odlišení závislé práce od odlišných aktivit, jako jsou například samostatné podnikání či mezilidská výpomoc.¹²

Vztahy souvisejícími se základními pracovněprávními vztahy rozumíme takové, které mohou vznikat odvozeně od základních pracovněprávních vztahů. Jako jejich příklad lze uvést předsmělní pracovněprávní vztahy, odpovědnostní pracovněprávní vztahy za způsobenou škodu a další.¹³ Poslední kategorií - dalšími právními vztahy účasti na práci - se rozumí právní vztahy zmíněné v §5 odst. 1 ZPr ale také vztahy, které od 1. 1. 2012 v ZPr již výslovně zmíněny nejsou.¹⁴ Jejich společným znakem je, že nejsou upraveny výlučně v rámci ZPr.¹⁵ Jako příklad této kategorie mohou být zmíněni akademičtí pracovníci, advokáti, státní zástupci či úředníci územních samosprávných

¹⁰ Ustanovení § 3 ZPr

¹¹ Ustanovení § 2 Zpr

¹² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013 - 35

¹³ GREGOROVÁ, Zdeňka in GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ, 2010. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-807-3802-431., str. 33

¹⁴ PICHRT, Jan in PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 17

¹⁵ PICHRT, Jan in BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830., str. 129

celků.¹⁶ Novelou – zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony došlo totiž ke zrušení § 5 odst. 4 a 5 ZPr. V těchto ustanoveních byl obsažen taxativní výčet pracovněprávních vztahů, na které se ZPr aplikoval, a to buď na základě principu delegace, či subsidiarity. Zrušení těchto odstavců neznamená zánik vztahu takto dříve vyjmenovaných pracovněprávních vztahů a ZPr, nicméně tyto už v něm nejsou dále vypočteny a odpadá tak potřeba s každou změnou ve speciálním zákoně ZPr novelizovat.¹⁷

3.1.2 Vymezení typických pracovněprávních vztahů

Typickým pracovněprávním vztahem rozumíme především pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou na plný úvazek.¹⁸ Pracovní poměr je nejčastější formou výkonu závislé práce ze všech typů základních pracovněprávních vztahů. Jeho subjekty jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, přičemž objektem pracovního poměru je výkon závislé práce. Obsahem pracovního poměru jsou pak vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, kdy mezi hlavní povinnosti a práva patří povinnost přidělování práce zaměstnanci zaměstnavatelem dle pracovní smlouvy a jemu odpovídající právo zaměstnance na umožnění výkonu práce odpovídajícímu pracovní smlouvě, dále povinnost zaměstnavatele platit zaměstnanci mzdu a této povinnosti odpovídající právo zaměstnance požadovat její vyplácení a v neposlední řadě povinnost zaměstnance konat sjednanou práci osobně a dle pokynů zaměstnavatele a jí odpovídající právo zaměstnavatele takovýto výkon práce požadovat. Další obsah pracovního poměru může být odvozen z § 38 ZPr a § 301 – 304 ZPr. Dle § 38 ZPr je jím také povinnost zaměstnavatele k vytváření podmínek k plnění pracovních úkolů a dodržování ostatních pracovních podmínek stanovených právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem, přičemž zaměstnanec je povinen dodržovat povinnosti

¹⁶ BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav, 2015. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., str. 61 - 62

¹⁷ BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav, 2015. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., str. 42 - 43

¹⁸ PICHRT, Jan in PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 13 - 14

vyplývající z pracovního poměru.¹⁹ V § 301 – 304 ZPr jsou stanoveny další povinnosti, mimo jiné také povinnosti vedoucích zaměstnanců či určitých speciálních skupin zaměstnanců.²⁰

Pro diferenciaci mezi typickými a atypickými pracovněprávními vztahy je dobré nastínit možná členění pracovního poměru jako takového. Pracovní poměr může být dělen na pracovní poměr na dobu určitou a na dobu neurčitou. Druhé možné členění vyplývá z právní úpravy daného pracovního poměru – pracovní poměr může být upraven buďto pouze prostřednictvím ZPr anebo také v kombinaci s jinými právními předpisy. Třetí možností je hodnocení pracovního poměru z hlediska druhu zaměstnavatele, a to podle kritéria, zda je zaměstnavatel soukromou osobou či osobou veřejného práva. Čtvrté dělení může být založeno kritériem vzniku pracovního poměru – buďto jmenováním, či na základě pracovní smlouvy. Páté lze založit na místě výkonu práce – buďto je práce konána v místě pracoviště zaměstnavatele, či mimo něj – v této souvislosti lze jako příklady zmínit práci z domova, či agenturní zaměstnávání, kdy výkon práce také de facto i de iure neprobíhá na pracovišti zaměstnavatele. Šesté dělení lze založit na vztahu k rozsahu pracovní doby. Pracovní poměr může být z tohoto hlediska buďto se stanovenou týdenní pracovní dobou či se zkrácenou pracovní dobou.²¹ Dále stojí za zmínku například dělení na základě absence či presence zahraničního prvku v daném pracovněprávním vztahu. Nicméně výčtem možných náhledů na dělení pracovněprávních vztahů by bylo možné pokračovat ještě velmi obsáhle, jelikož výše uvedená dělení nejsou rozhodně vyčerpávající. Tento výběr však lze pro určité znázornění považovat za dostatečný. Různou kombinací výše zmíněných znaků pak může vzniknout buďto poměr typický, či atypický.

¹⁹ PICHRT, Jan in BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830., str. 139 - 143

²⁰ Ustanovení § 301 – 304 ZPr

²¹ PICHRT, Jan in BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830., str. 149 - 153

3.1.3 Vymezení atypických pracovněprávních vztahů

Napříč vyjmenovanými kategoriemi pracovněprávních vztahů v podkapitole 3.1.1 lze tedy vyčlenit jinou kategorii, a to atypické pracovněprávní vztahy. Vymezení samotného pojmu atypické pracovněprávní vztahy lze popsat jako nejednoznačné, popřípadě umožňující více úhlů pohledu. První možný pohled na jejich definici vyplývá z úvahy, že atypické pracovněprávní vztahy jsou všechny takové pracovněprávní vztahy, které nejsou vztahy typickými. Pro tuto úvahu je nezbytné definovat vztahy typické. Ovšem i tyto mohou být chápány různě široce.²² Dle nejužšího chápání lze za typickou formu zaměstnání označit pracovněprávní vztah, který je sjednán na dobu neurčitou a na plný úvazek, s pravidelnou pracovní dobou, zajišťuje pravidelný příjem a ze sociálního hlediska je poměrně bezpečný. Navíc v dlouhodobém horizontu poskytuje ochranu či zabezpečení v době postproduktivního věku, v nemoci či nezaměstnanosti. Z výše zmíněného vyplývá, že za atypické lze tedy označit všechny zbývající formy. A to i přes to, že za poslední dvě dekády zastoupení forem zaměstnání podřaditelných pod atypické pracovněprávní vztahy podstatně vzrostlo – například díky vlivům nastíněným v úvodu této práce. A je tedy otázkou, zda označení atypické, díky jejich větší četnosti, lze stále považovat za vhodné.²³

Nicméně je možný i druhý pohled na jejich definici. Tento pohled jakožto hodnotící kritérium užívá míru jejich flexibility. Platí, že za atypické pracovněprávní vztahy pak bývají označovány ty, které se projevují vyšší mírou flexibility a zároveň nižší mírou regulace.²⁴ Tímto definováním atypických pracovněprávních vztahů zpravidla dochází k vyloučení nejen typického pracovněprávního vztahu, ale také variant, kdy jedinou odchylkou od typičnosti je buďto zkrácení úvazku, či sjednání doby

²² PICHRT, Jan in PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 14

²³ *Atypical Work, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* [online]. [cit. 2017-10-10]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

²⁴ PICHRT, Jan in PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 14

určité. Lze totiž bezesporu konstatovat, že pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou s kratší pracovní dobou příliš flexibilní není.²⁵

Ke vzniku třetího možného úhlu pohledu dochází, pokud k definici atypických pracovněprávních vztahů uijeme platnou právní úpravu a zaměříme se na otázku, které instituty jsou upraveny odchylně od obecné úpravy. Konkrétně se jedná o §317 ZPr, Hlavu V části XIII ZPr a část III ZPr. V prvním jmenovaném případě dojdeme k závěru, že jako atypické pracovněprávní vztahy jsou označeny ty, které nejsou vykonávány na pracovišti zaměstnavatele, ale jsou vykonávány podle dohodnutých podmínek v pracovní době, kterou si zaměstnanec sám rozvrhuje. V dalším zmíněném případě dochází k vyčlenění agenturního zaměstnávání z typických pracovněprávních vztahů. V části třetí ZPr nalezneme obsaženu samostatnou úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pro úplnost je třeba doplnit, že atypičnost může být spatřována také jen v některých dílčích rysech pracovněprávních vztahů, jako je například rozvržení pracovní doby či pružná pracovní doba a další.²⁶ Tyto mohou být sjednány i se zaměstnanci, kteří vykonávají závislou práci v pracovním poměru s nezkráceným úvazkem na dobu neurčitou. Stejně tak mohou být jako atypické, pokud je na ně nahlíženo optikou obvyklosti, označeny další vztahy účasti na práci uvedené v §5 ZPr, popřípadě právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu dle zákona č. 234/2014 Sb. zákona o státní službě.²⁷

3.1.4 Atypické a prekérní pracovněprávní vztahy

Pro úplnost v terminologii týkající se atypických pracovněprávních vztahů, považuji za nezbytné zmínit pojem prekérních pracovněprávních vztahů. Tímto pojmem bývají označovány taková zaměstnání, která vykazují znaky rizikovosti, nestálosti, dočasnosti či nepřilíš vysoké jistoty či stability zaměstnání. Tyto rysy se projevují

²⁵ PICHRT, Jan in BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830., str. 153 - 155

²⁶ PICHRT, Jan in PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 16

²⁷ PICHRT, Jan in PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 16

například v nižší ochraně zaměstnance, týkající se ukončení pracovního poměru, doby trvání zaměstnání, výši příjmu atp.²⁸ Vzhledem k uvedeným charakteristikám je tedy logické, že dochází k směšování pojmu prekérní a atypické pracovněprávní vztahy, protože množina vztahů, které pokrývají, se jeví být velmi podobná. Nicméně i přes sníženou ochranu zaměstnance nelze jejich označení chápat čistě jako negativní. Jsou to totiž právě tyto vztahy, které umožňují osobám, jež by nesnadně vstupovaly do pracovního poměru, vykonávat zaměstnání.²⁹ A to z toho důvodu, že poskytují i zaměstnavateli vyšší míru volnosti, pokud se rozhodne takový pracovně právní vztah ukončit, a je proto ochoten například podstoupit vyšší riziko, když se rozhodne zaměstnat osobu takových vlastností, ze kterých vyplývají její nesnáze vstoupit do pracovního poměru. Dle Galvase lze za prekérní označit například pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to především z hlediska pracovněprávního. Z hlediska práva sociálního zabezpečení by pak jakožto prekérní mohla být jmenována dohoda o provedení práce vzhledem ke zvýšeným nárokům na výši rozhodného příjmu nutného pro vznik účasti na nemocenském, důchodovém a zdravotním pojištění. Nicméně je důležité zmínit, že mohou existovat i takové atypické pracovněprávní vztahy, které znaky prekérnosti, tedy zhoršeného postavení zaměstnance nevykazují. Jako příklad lze uvést práci z domova, u které snížená ochrana zaměstnance není jejím průvodním znakem (nebo přinejmenším zaměstnanci ji takto nevnímají), spíše lze konstatovat, že dává zaměstnanci více možností, jak si organizovat výkon práce, při nezměněné výši jeho bezpečnosti a ochrany.³⁰

²⁸ KALENSKÁ, Marie in BĚLINA, Miroslav, 1997. *Pracovní právo*. Praha: Vyšehrad. ISBN 80-853-0536-4., str. 264 - 265

²⁹ HŮRKA, Petr in BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830., str. 328

³⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav in GALVAS, Milan a kol., 2015. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-802-1080-218., str. 637- 639

4 Znaky a flexibilita atypických pracovněprávních vztahů

4.1 Znaky atypických pracovněprávních vztahů

Přestože, jak bylo výše zmíněno, je možné vytvořit množinu atypických pracovněprávních vztahů dle různých klíčů, lze pozorovat určité společné opakující se znaky, které u konkrétního pracovněprávního vztahu napovídají, zda se jedná o atypický, či ne. Tyto znaky lze dále dělit dle toho, zda souvisejí s výkonem práce, či se zaměstnáním jako takovým. Na základě zkoumání jednotlivých forem zaměstnání, které bývají řazeny mezi atypické, je možné dojít k závěru, že za takovéto znaky jsou považovány: smluvní volnost jak na straně zaměstnavatele, tak zaměstnance, formy vzniku, změny a skončení pracovněprávního vztahu, nutná míra administrace, výše nákladů, či míra ochrany zaměstnance.³¹ Co se výkonu práce týká, podstatné jsou následující parametry: pracovní doba, její rozvržení, včetně případného sdílení pracovního místa³², či místo výkonu práce. Dále také efektivita odměňování, eliminace nákladů na pracovní prostředí a nástroje či omezení překážek v práci.³³ Obecně lze říci, že pro atypické formy pracovněprávních vztahů je charakteristické, že výše vyjmenované vlastnosti mívají větší míru pružnosti, z čehož lze často zároveň vyvozovat jejich nižší ochrannou funkci ve prospěch zaměstnance.³⁴ Nicméně zároveň je nezbytné dodat, že jsou i takové formy výkonu závislé práce, kdy i přes jejich větší flexibilitu si zaměstnanci negativa v podobě své nižší ochrany spíše neuvědomují. Nicméně výše zmíněný příčinný vztah nemusí platit v každém případě.

³¹ HŮRKA, Petr in PICHRT, Jan a JAKUB MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 77-78

³² *ATYPICAL FORMS OF WORK ARRANGEMENTS AND FORMS OF EMPLOYMENT AS A DETERMINANT OF WORKING TIME ARRANGEMENTS* [online], [cit. 2017-10-03]. Dostupné z: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-201-1/papers/MIC4172.pdf>, str. 700

³³ HŮRKA, Petr in PICHRT, Jan a JAKUB MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 77-78

³⁴ HŮRKA, Petr in PICHRT, Jan a JAKUB MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 77-78

4.2 Flexicurity a atypické pracovněprávní vztahy

Ve vztahu k atypickým pracovněprávním vztahům je tedy podstatným pojícím prvkem jejich flexibilita. A to především z důvodu, že mnohé z výše zmíněných znaků jsou významné právě svou vyšší flexibilitou oproti typickému pracovněprávnímu vztahu. Tato flexibilita vyplývá z vyšší autonomie vůle smluvních stran a jejich smluvní volnosti.

Zájem společnosti je také na určité míře ochrany zaměstnance, nicméně ta často s rostoucí mírou flexibility klesá. Z důvodu existence těchto dvou zájmů a z důvodu snahy o jejich zajištění v praxi, došlo ke vzniku přístupu nazývaném flexicurity.³⁵

4.2.1 Pojem „flexicurity“

Pojmem flexicurity rozumíme kombinaci pružnosti (flexibility) pracovněprávních vztahů, při současném zachování jistoty (security), stálosti zaměstnání a odpovídajících pracovních podmínek. Nicméně zcela zjevným problémem nastíněného spojení je protichůdnost obou těchto cílů, z čehož nutně vyplývá, že je obtížné dosahovat obou ve stejné míře zároveň.³⁶ Flexicurita může být definována také jako „*moment stavu objektivního práva, v němž je vyvážený vztah mezi smluvní volností a ochranou v kontextu účelů (základních funkcí) pracovního práva a sociální, kulturní a hospodářské reality.*“³⁷ Existují názory, že flexibilita by měla být umožněna v rámci jednotlivých pracovněprávních vztahů, zatímco jistota by měla být zabezpečena státem

³⁵ HŮRKA, Petr, 2009. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-87284-04-9., str. 23

³⁶ HŮRKA, Petr in HŮRKA, Petr, 2011. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3803-162., str. 38 - 40

³⁷ MORÁVEK, Jakub, 2015. *O (ne)flexibilitě*. Právní rozhledy [online]. **23**(9), 323 [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgvpxa4s7hfpngxzgtgizq&groupIndex=1&rowIndex=0#>

a prostřednictvím sociálních systémů a tedy by neměla být obsažena v samotných pracovněprávních vztazích.³⁸

Oblast ochrany či jistoty je tvořena z více částí. Nejvýznamnějším ochranným prvkem obsaženým v ZPr je výskyt kogentních, respektive relativně kogentních ustanovení, od kterých není možné se ani na základě dohody smluvních stran odchýlit.³⁹ Dříve dokonce existovalo výčtové ustanovení v § 363 odst. 2, které taxativně uvádělo ustanovení, od kterých není možno se odchýlit ani ve prospěch zaměstnance.⁴⁰ Nicméně existence tohoto ustanovení se ukázala jako nadbytečná a vyjádření kogentnosti je považováno za dostatečné v rámci jednotlivých ustanovení pomocí výrazů a formulací pro ni typických.⁴¹ Konkrétní ochranné prvky lze spatřovat například v možnosti kolektivního sdružování a tedy ochrany zaměstnance skrze odborové organizace, existenci právní úpravy zaručující příjem zaměstnanci, a to i v období nemoci či neschopnosti pracovat, dále ochranu existujícího pracovněprávního vztahu, ochranu v oblasti zaměstnanosti či bezpečnosti zaměstnance.⁴²

Pojem flexibility naopak úzce souvisí s absencí právní úpravy v dané oblasti, a tedy umožňuje stranám svobodně si pracovněprávní vztah či jeho jednotlivé atributy upravit. Je tedy projevem soukromoprávní zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Smluvní strany si proto mohou sjednat vše, co není ZPr zakázáno. Je tedy umožněno i sjednání odchylné úpravy od té zákonné, a to do té míry, pokud to není zákonem vyloučeno. Může se jednat o pružnost při zakládání či rušení pracovněprávních vztahů, o smluvní volnost v oblasti forem výkonu práce, v oblasti vzdělávání a zvyšování

³⁸ GREGOROVÁ, Zdeňka in GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-802-1080-218., str. 17 - 18

³⁹ HŮRKA, Petr in HŮRKA, Petr, 2011. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3803-162., str. 36 - 37

⁴⁰ Problémem může ale být, že není vždy jednoduché definovat, co je, či není odchýlení ve prospěch zaměstnance.

⁴¹ BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav, 2010. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-317-2., str. 1478 - 1482

⁴² HŮRKA, Petr, 2009. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-87284-04-9., str. 25 - 27

kvalifikace zaměstnanců, či nákladů, které musí zaměstnavatel vynaložit na každého svého zaměstnance, včetně flexibility v odměňování.⁴³

Na druhou stranu se jeví jako nezbytné také upozornit na to, že pojem flexicity, není odborníky vždy přijímán s nadšením, především z důvodu jeho vnitřní rozpornosti a faktu, že v zásadě obsahuje jen souhrn dvou tendencí, respektive cílů, o jejichž dosažení pracovní právo usiluje, popřípadě prostředků, jakými lze určitého optimálního stavu dosáhnout. Nicméně pokud je použit takovýto náhled na věc, nelze pak flexicitu považovat za pojem s novým obsahem, ale jen označení něčeho, co je pracovnímu právu vlastní.⁴⁴

5 Atypické pracovněprávní vztahy z pohledu EU

Z hlediska systému právních norem EU jsou pro oblast atypických pracovněprávních vztahů i pracovního práva obecně podstatné normy jak primárního, tak sekundárního práva EU. V primárním právu, konkrétně ve Smlouvě o fungování Evropské unie (SFEU) a Smlouvě o Evropské unii (SEU), najdeme úpravu základních hodnot a cílů Evropské unie, přičemž ve SFEU lze nalézt mimo jiné úpravu boje proti diskriminaci, zakotvení volného pohybu pracovní síly, sociálních politik, či koordinace národních politik zaměstnanosti. Do primárního práva řadíme i Listinu základních práv EU, ve které se nachází například ustanovení zakazující nucenou práci, zakotvující svobodu sdružování, ochranu osobních údajů, rovnosti, či zákaz diskriminace. Další ustanovení důležitá z pohledu pracovního práva nalezneme především v hlavě IV Listiny základních práv EU.⁴⁵ V oblasti sekundárního práva jsou významná především určitá nařízení, směrnice a rozhodnutí, která budou dále rozebrána.

⁴³ HŮRKA, Petr, 2009. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexivity v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-87284-04-9., str. 27 - 28

⁴⁴ MORÁVEK, Jakub in HRABCOVÁ, Dana, ed., 2010. *SBORNÍK PŘÍSPĚVKŮ z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2010 na téma FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ* [online]. Brno: Masarykova Univerzita, [cit. 2018-05-19]. ISBN 978-80-210-5358-8., str. 111 – 113, Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf>

⁴⁵ KOMENDOVIČ, Jana, 2016. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-5522-863., str. 25 - 27

Na nadnárodní úrovni, v rámci EU, jak již bylo výše naznačeno, dochází k zaměření i na oblast atypických pracovněprávních vztahů a pokusům o její regulaci. Na regulaci atypických pracovněprávních vztahů se lze podívat minimálně ze dvou různých úhlů pohledu. Jednou z možností je zaměření se na veškerou regulaci, která upravuje jednotlivé instituty související s atypickými pracovněprávními vztahy, popřípadě jejich jednotlivé formy. Pak se bude jednat především o regulaci formou sekundárních právních předpisů. Druhou možností je obecnější náhled, kdy lze na všechny atypické pracovněprávní vztahy nahlížet optikou širších institutů, svobod, či cílů Evropské Unie, které tyto právní vztahy prokazatelně ovlivňují. Tyto instituty budou ve svém základu ukotveny v primárním právu. Jako příklad je možné zmínit vztah atypických pracovněprávních vztahů k jedné ze základních svobod Unie – svobodě pohybu, potažmo volnému pohybu pracovníků⁴⁶. Dalším obdobným případem je vazba na zásadu zákazu diskriminace nejen na základě národnosti, ale i genderu, věku, či typu pracovněprávního vztahu.⁴⁷

5.1 Volný pohyb osob a pracovníků

Druhé zmíněné vymezení, je úzce provázáno s faktem, že jedním z cílů Evropské unie vytyčených v SFEU v čl. 26 je vytvoření vnitřního trhu, který funguje tak, že dochází k umožnění volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu, přičemž oblast pracovněprávních vztahů lze podřadit pod volný pohyb osob. Oblast atypických pracovněprávních vztahů je tedy významná pro Evropské právo z důvodu existence jednoho ze základních práv občana Evropské unie, a to práva volného pohybu pracovníků v rámci Unie. Obecně je zaručen také volný pohyb osob, jehož základ je dán čl. 3 odst. 2 SEU. Právo volného pohybu pracovníků je pak zakotveno v čl. 45 SFEU, přičemž úzce souvisí s čl. 20 téže smlouvy. Čl. 20 je zavedeno občanství Evropské unie, které je přímo navázané na existenci občanského svazku určité osoby k jednomu z členských států Unie. Cílem tohoto institutu je národní občanství doplňovat, nikoli jej nahradit. Občanům Unie je umožněno svobodně se pohybovat a pobývat na území kteréhokoli z jejích členských států.⁴⁸

⁴⁶ Blíže upravené v SFEU čl. 20 – 25, 45 - 48

⁴⁷ Např. SFEU čl. 18, 45, 157

⁴⁸ SFEU čl. 20

Na úrovni sekundárního práva nelze ve vztahu k volnému pohybu pracovníků, popřípadě občanů obecně opomenout směrnici č. 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Tato směrnice upravuje jak právo svobodného pohybu ekonomicky aktivních, tak ekonomicky neaktivních osob. Dále je třeba zmínit nařízení č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie, nařízení č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a jeho prováděcí nařízení č. 987/2009. Nicméně i přes existenci právní úpravy této oblasti, jakož i v jiných oblastech, hrál v jejím vývoji, konkretizaci a dotváření velkou roli Soudní dvůr Evropské unie.

5.1.1 Unijní pojem „pracovník“

Jak již bylo předestřeno, je umožněn volný pohyb všem pracovníkům, přičemž musí být zároveň zaručeno, že nedochází v oblasti zaměstnávání k jejich diskriminaci na základě příslušnosti k členským státům.⁴⁹ Všem těmto pracovníkům jsou garantována následující práva „s výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví (...):

- a) ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa;
- b) pohybovat se za tím účelem volně na území členských států;
- c) pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků;
- d) zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které budou předmětem nařízení vydaných Komisí.“⁵⁰

Vzhledem k tomu, že pracovníci a ekonomicky neaktivní občané musí splnit rozdílné podmínky, pokud chtějí mít možnost dlouhodobého pobytu v jiném členském státu,⁵¹ je

⁴⁹ SFEU čl. 45/2

⁵⁰ SFEU čl. 45/3

⁵¹ SFEU čl. 7:

1. Všichni občané Unie mají právo pobytu na území jiného členského státu po dobu delší než tři měsíce, pokud:

a) jsou v hostitelském členském státě zaměstnanými osobami nebo osobami samostatně výdělečně činnými; nebo

b) mají pro sebe a své rodinné příslušníky dostatečné prostředky, aby se po dobu svého pobytu nestali zátěží pro systém sociální pomoci hostitelského členského státu, a jsou

z pohledu atypických pracovněprávních vztahů důležitý způsob, jakým SDEU definuje pojem pracovníka (tedy ekonomicky aktivního občana) a zda pod něj podřazuje i osoby vykonávající závislou činnost mimo vztahy typické, tedy mimo pracovní poměr na dobu určitou s nezkráceným úvazkem. Podstatnost vymezení tohoto pojmu spočívá mimo jiné v možnosti přístupu k určitým benefitům, které status pracovníka přináší. Jako příklad lze uvést přístup k podpoře poskytované státem v nezaměstnanosti, či dorovnávání existenčního minima a další. K demonstraci vývoje chápání pojmu pracovníka ve vztahu k atypickým pracovněprávním vztahům nejlépe poslouží následující rozhodnutí SDEU.

Nejprve je vhodné upozornit na rozhodnutí ve věci C-53/81 D.M. Levin proti Staatssecretaris van Justitie z 23. března 1982. V tomto rozhodnutí došlo k vymezení pojmu pracovník tím způsobem, že ten, kdo vykonává skutečné a efektivní zaměstnání, může být tímto titulem označen. Dále bylo konstatováno, že termín pracovník nemá být hodnocen dle národního práva, ale má unijní význam. Kdyby docházelo k národnímu hodnocení, pozbyde pak unijní pojem smyslu, protože bude jeho obsah moci být měněn na národní úrovni, a tedy naprosto nekoordinovaně a bez kontroly.⁵² Z čehož mimo jiné vyplývá, že by národní státy mohly mít tendenci pojem vykládat jen v rozsahu typické formy zaměstnání v daném členském státě.⁵³ Tím by mohlo dojít k zúžení okruhu ekonomicky činných osob, na které se tento pojem má vztahovat.

účastníky zdravotního pojištění, kterým jsou v hostitelském členském státě kryta všechna rizika; nebo

c) - jsou zapsáni u soukromého či veřejného subjektu, akreditovaného nebo financovaného hostitelským členským státem v souladu s jeho právními předpisy nebo správní praxí z prvotního důvodu studia, včetně odborné přípravy, a

- jsou účastníky zdravotního pojištění, kterým jsou v hostitelském členském státě kryta všechna rizika, a prohlášením nebo jiným podobným prostředkem podle své volby ujistí příslušný vnitrostátní orgán, že mají dostatečné prostředky pro sebe a své rodinné příslušníky, aby se po dobu jejich pobytu nestali zátěží pro systém sociální pomoci hostitelského členského státu; nebo

d) jsou rodinnými příslušníky doprovázejícími nebo následujícími občana Unie, který splňuje podmínky uvedené v písmenech a), b) nebo c).

⁵² Judgment of the Court of 23 March 1982. - D.M. Levin v Staatssecretaris van Justitie. - Reference for a preliminary ruling: Raad van State - Netherlands. - Right of residence. - Case 53/81 – odst. 11

⁵³ Case 53/81 – odst.10, 11, 17 – 23

Ve výše zmíněném případě je posuzována existence statutu pracovníka u osoby pracující na částečný úvazek. Na základě názoru soudního dvora musí být i takto ne typicky zaměstnaný považován za spadající pod pojem pracovníka v unijním smyslu, jinak by docházelo k rozporu s cíli a hodnotami zmíněnými v SFEU. Do této míry mají tedy atypická zaměstnání stejné postavení jako typická i přesto, že příjem z nich může být nižší, než je výše existenčního minima.⁵⁴ Tento závěr lze snadno demonstrovat na rozhodnutí ve věci R. H. Kempf proti ministroví spravedlnosti - C - 139/85. Ve které soud vyslovil následující: „*Skutečnost, že státní příslušník jednoho členského státu vykonávající na území jiného členského státu výdělečnou činnost, kterou lze považovat za skutečnou a efektivní, požádá o finanční pomoc z veřejných prostředků tohoto členského státu jako doplněk k příjmům z výdělečné činnosti, neznamená, že může být vyloučen z uplatnění právních předpisů Společenství o volném pohybu pracovníků.*“⁵⁵

Vymezení pojmu pracovníka se stává o poznání problematičtější, pokud si položíme otázku, jaký rozsah práce sjednaný mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je už takový, že nespadá pod definici skutečné a efektivní práce a mohl by být považován za činnost podřadnou a nepodstatnou⁵⁶. Za případ reprezentující tuto situaci lze považovat věc Raulin proti Minister van Onderwijs en Wetenschappen - C - 357/89 týkající se práce na zavalanou v oblasti hotelnictví.⁵⁷ V této věci soud, přestože zdůraznil, že koncepce termínu pracovník v unijním právu nesmí být vykládána restriktivně, a konstatoval, že aktivity, které lze označit jako činnost podřadnou a nepodstatnou pod pojem pracovníka podřadit nelze, dále navázal, že jednou ze základních charakteristik, které jsou určující pro posouzení významu dané aktivity, je doba, po jakou daná osoba vykonává za odměnu závislou práci, přičemž ovšem formální typ či pojmenování

⁵⁴ Case 53/81 – odst. 15, 16

⁵⁵ Judgment of the Court of 3 June 1986. - R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie. - Reference for a preliminary ruling: Raad van State - Netherlands. - Freedom of movement for workers - Concept of worker. - Case 139/85 – odst. 16

⁵⁶ Blíže např.: SDĚLENÍ KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ Potvrzení volného pohybu pracovníků: práva a hlavní vývojové změny KOM/2010/0373

⁵⁷ SCHEU, Harald Christian in PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 39

právního vztahu mezi danou osobou a jejím zaměstnavatelem není rozhodující.⁵⁸ Z čehož vyplývá, že jde především o obsahovou, nikoli formální stránku daného právního vztahu. Na základě zmíněné úvahy soudní dvůr uzavřel, že práce na zvanou jako taková nevyklučuje zaměstnance ji vykonávající z množiny zaměstnanců řazených pod unijní pojem pracovník, pokud ovšem v konkrétním případě není vykonávána v takovém rozsahu, že je možné ji chápat jako činnost podřadnou a nepodstatnou. Nicméně toto posouzení je ponecháno na národním soudu. Ovšem je mu zároveň doporučeno posouzení opřít o kritérium nepravdivosti výkonu zaměstnání či délky jeho trvání a počtu odpracovaných hodin.⁵⁹

Nicméně jako protiklad ke zmíněnému, lze uvést jiná rozhodnutí, kde jsou jako podřaditelné pod skutečné a efektivní zaměstnání uznány práce poměrně krátkého trvání (například v řádu měsíců). Jedná se o rozhodnutí ve věci *Vatsouras a Koupatanze* (spojené věci C-22/08 a C-23/08) ze dne 4. června 2009.⁶⁰

Za zmínku také stojí, že definice pracovníka mající svůj původ v roce 1982 ve věci *Levin* si zachovala své znění po několik desetiletí a byla dále použita nejen v již zmíněných letech 1985, 1989 a 2009.

5.2 Evropská právní úprava

V souvislosti se snahou regulovat atypická zaměstnání je také nezbytné zmínit následující předpisy již konkrétně upravující některé ze základních institutů atypických pracovněprávních vztahů vydané na půdě EU, a to: směrnici Rady č. 1997/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, směrnice Evropského parlamentu a Rady

⁵⁸ Judgment of the Court of 26 February 1992. - V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen. - Reference for a preliminary ruling: College van Beroep Studiefinanciering - Netherlands. - Non-discrimination - Access to education - Study finance. - Case C-357/89 – odst. 10

⁵⁹ C - 357/89 – odst. 10 - 14

⁶⁰ SCHEU, Harald Christian in PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 44

2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání a v neposlední řadě Rámcovou dohodu o práci na dálku, která byla uzavřena 16. července 2002.⁶¹ Významným milníkem pro atypické právní vztahy na evropské úrovni bylo vydání Zelené knihy - Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století, vypracované Evropskou komisí, dne 22. 11. 2006. V jejím rámci došlo k zdůraznění souvislosti atypických pracovněprávních vztahů s genderem, věkem či mírou integrace, jakožto faktorů, které jsou hojněji zastoupeny v atypických než v typických formách zaměstnání.⁶² Z hlediska regulace těchto vztahů je neméně důležitá oblast antidiskriminačních opatření. Tato historicky souvisejí především s pohlavím, rasou, věkem či postižením. Nicméně došlo k jejich rozšíření o pracovní dobu, délku trvání pracovněprávního vztahu, místo výkonu práce či povahu pracovněprávního vztahu. Z čehož vyplývá, že pojmem diskriminace může být označeno i rozdílné zacházení na základě formy pracovního vztahu či formy výkonu práce.

5.3 Zelená kniha

Zelená kniha navazuje ve svých cílech na výroční zprávu Evropské Komise z roku 2006, jež si jako jeden z hlavních cílů vytyčila zapojit co nejvíce dalších lidí do pracovního procesu při zachování jeho pružnosti, ovšem i zaručení existence jeho trvání. I přes překážku existence rozporu mezi souběžným zaručením ochrany zaměstnance a pružnosti pracovněprávních vztahů, bylo dosažení dostatečné míry flexibility a zároveň jistoty zaměstnání pro kohokoli vytyčeno jako jeden z hlavních cílů v rámci tehdejších Evropských Společenství. V rámci tohoto dokumentu dochází na rozdíl od zaměstnanců na dvě základní skupiny. Tyto jsou označovány jako začlenění a vyloučení. Začleněnými jsou chápáni ti, jejichž zaměstnání je trvalé, zatímco vyloučení jsou jak nezaměstnaní, tak účastníci pracovněprávních vztahů, které jsou nejisté, či ti, kteří jsou součástí šedé ekonomiky. Jedním z cílů ve zmíněném dokumentu je zvýšení

⁶¹ Atypical Work, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* [online]. [cit. 2017-10-10]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

⁶² Atypical Work, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* [online]. [cit. 2017-10-10]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

flexibility základních pracovněprávních vztahů při zachování jistot. A to tak, aby došlo k omezení počtu zaměstnanců, kteří jsou takzvaně vyloučení, z důvodu nedostatečné ochrany jim poskytované v rámci alternativních forem zaměstnávání. V momentě, kdy by základní formy pracovněprávních vztahů byly dostatečně flexibilní, neměli by pak zaměstnavatelé potřebu z ekonomických důvodů či vyšší reakce-schopnosti, či pružnosti obecně, využívat forem alternativních. Důsledek zmíněné nedostatečné ochrany v rámci alternativních pracovněprávních vztahů může být jev, kdy je pozorováno, že pracovníci se cítí lépe chráněni systémem podpory v nezaměstnanosti než právními předpisy na ochranu zaměstnanosti.⁶³ Uplatňování principu flexicurity bylo tedy adoptováno jako jeden z prostředků, jak zlepšit pracovní trh ve vazbě na rychle se vyvíjející globální hospodářství.

⁶³ ZELENÁ KNIHA *Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století*, 2006. KOM/2006/708

6 Některé z atypických forem zaměstnávání de lege lata v ČR

Na předcházejících stránkách došlo k vymezení pojmů podstatných pro téma této práce, stejně jako ke snaze o obecné ukotvení tohoto termínu v rámci evropské právní úpravy a nastínění jeho teoretického uchopení na národní úrovni. Tato kapitola se však bude věnovat již konkrétním typům pracovněprávních vztahů, tak jak je zná česká právní úprava, včetně jejich případné vazby na úpravu nadnárodní.

Na základě v předchozích kapitolách uvedených kritérií je možné prakticky odlišit atypické pracovněprávní vztahy od těch typických. Podíváme-li se na ZPr a konkrétní formy pracovněprávních vztahů v něm upravené s výjimkou pracovního poměru na dobu neurčitou vykonávaném na plný úvazek s místem výkonu práce v sídle zaměstnavatele, je možné nalézt následující formy pracovněprávních vztahů, které se odlišují od typického pracovněprávního vztahu:

1. **pracovní poměr na dobu určitou** (§ 39 ZPr),
- 2., 3. **dohoda o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti** (§ 74 – 77 ZPr),
4. **agenturní zaměstnávání** (§307a – 309),
5. **dočasné přidělení** (§ 43a ZPr),
- či 6. **distanční výkon práce** (§ 317 ZPr).

Mimo tyto vymezené formy zaměstnání, je možné v ZPr nalézt i atypické aspekty jinak typického pracovního poměru, těmi je například rozvržení pracovní doby, pružná pracovní doba, konto pracovní doby, částečná nezaměstnanost a převedení na jinou práci.

Mimo ZPr, respektive ne výlučně v ZPr nalezneme také úpravu služebního poměru, popřípadě dalších právních vztahů účasti na práci.

Na následujících stranách této práce dojde tedy k základní charakterizaci výše zmíněných pracovněprávních vztahů, uvedení jejich stěžejních atributů a následnému hodnocení.

6.1 Pracovní poměr na dobu určitou

6.1.1 Právní úprava

Pracovním poměrem na dobu určitou rozumíme takový pracovní poměr, který je sjednán na konkrétní dobu trvání. V případě, že tato doba sjednána není, pak hovoříme o pracovním poměru na dobu neurčitou – tedy typickém pracovněprávním vztahu.⁶⁴ Platí, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout dobu tří let ode dne vzniku pracovního poměru mezi totožnými smluvními stranami.⁶⁵ Připouští se různé způsoby vymezení délky trvání tohoto vztahu. Může se jednat jak o vymezení pomocí konkrétních dat, tak o určení počtu měsíců, či let, na které se sjednává. Nadto je možné i obecné určení doby trvání ve vazbě na konkrétní skutečnost – může se jednat o skončení překážky v práci na straně jiného zaměstnance, nebo jiný objektivně vymežitelný úsek, jehož délka nemusí být přesně známa, nicméně musí být jisté, že je omezená.⁶⁶ Za dostatečně určité vymezení je judikaturou považována například doba návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené nebo zaměstnance či zaměstnankyně z rodičovské dovolené.⁶⁷

Další zákonnou podmínkou pro platné sjednání pracovního poměru na dobu určitou je, že takovýto pracovní poměr mezi stejnými smluvními stranami smí být realizován maximálně třikrát, tudíž smí být pouze dvakrát opakován. Kdy opakováním dle § 39 odst. 2 ZPr rozumíme i jeho prodloužení. V souvislosti s těmito dvěma pravidly nelze opomenout pravidlo třetí, které je upraveno také § 39 odst. 2 ZPr a které říká, že existuje určitá doba, po jejímž uplynutí mezi sebou totožné smluvní strany mohou opětovně uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, na který se opět budou aplikovat

⁶⁴ Ustanovení § 39 odst. 1 ZPr

⁶⁵ Ustanovení § 39 odst. 2 ZPr

⁶⁶ ŠTANG, Michal in PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 97 - 98

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 05. 09. 2001, sp. zn. 21 Cdo1990/2000

pravidla tohoto odstavce, s podstatnou odchylkou spočívající v tom, že k existenci pracovních poměrů uskutečněných před touto dobou se nepřihlíží. Touto dobou jsou tři roky.

Nicméně i z těchto pravidel platí určité výjimky – konkrétně se jedná o výjimku stanovenou § 39 odst. 3, 4 a 6 ZPr. Dle § 39 odst. 3 ZPr platí, že uvedená pravidla se neužijí, pokud se na daný pracovní poměr použijí předpisy, které stanovují, že pracovní poměr může trvat jen určitou vymezenou dobu. Tímto odkazem ZPr pamatuje na ustanovení obsažené v §92 odst. 2 ZoZ, ve kterém je zakotveno, že cizinci, kteří obdrží povolení k zaměstnání, jej mohou dostat jen na dobu 2 let. Další výjimkou je odst. 4, ve kterém je obsažena následující úprava: *„Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví*

- a) *bližší vymezení těchto důvodů,*
- b) *pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,*
- c) *okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,*
- d) *dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.*

*Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.*⁶⁸

Toto pravidlo tedy umožňuje zaměstnavatelům splňujícím podmínky v něm uvedené porušení podmínek stanovených § 39 odst. 2 ZPr za zachování platnosti takto sjednaného vztahu. Což znamená, že pracovní poměr, na který se vztahuje §39 odst. 4 může být uzavřen buďto na dobu delší 3 let anebo více jak třikrát za sebou, přičemž je možná jak kombinace obou výjimek, tak uplatnění jen jedné z nich. Z praktického hlediska je pravděpodobné, že bude docházet spíše k uplatňování jen jedné z výjimek. Avšak pro uplatnění těchto výjimek je nezbytné, aby existovala mezi zaměstnavatelem

⁶⁸ Ustanovení § 39 odst. 4 ZPr

a odborovou organizací písemná dohoda, ve které budou blíže upraveny důvody, pro které má zaměstnavatel právo na uplatnění takového postupu, stejně jako pravidlo, dle kterého bude zaměstnavatel postupovat při sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, na které zaměstnanec se výjimka uplatní, a v neposlední řadě údaj, na jak dlouho se dohoda uzavírá. Úprava tohoto odstavce je záměrně spíše obecná a konkrétní důvody nejsou upraveny, protože napříč všemi druhy zaměstnavatelů jich může být mnoho. A to od případů sezónních prací přes situace, kdy zaměstnavatel musí zpracovat nárazové zakázky, či se v budoucnu určitý druh činnosti chystá opustit.⁶⁹ Poslední výjimka z pravidel opakování a délky trvání pracovního poměru na dobu určitou, respektive z pravidel uvedených v § 39 odst. 2-5 ZPr, se týká agenturního zaměstnávání a její právní úpravu najdeme v § 39 odst. 6 ZPr.

Z hlediska struktury §39 nelze opomenout odst. 5, který reprezentuje prvek ochrany zaměstnance a zakládá následující pravidlo: „*Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.*”⁷⁰ Tento odstavec však nelze opustit bez dalšího. Jeho obsah je například Drápalem hodnocen jako „zvláštní“. Toto hodnocení Drápal uvádí ve svém článku, který mimo jiné reaguje na nález ÚS z roku 2015, který je v nesouladu s do té doby ustálenou judikaturou NS. Obsahuje totiž určitou výjimku z pravidla: „*že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou nejen tehdy, nebyla-li v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba jeho trvání vůbec, ale i v případě, že sjednání doby trvání bylo v pracovní smlouvě jen zdánlivé nebo neplatné*”⁷¹. Pokud totiž doba trvání pracovního poměru na dobu určitou byla sjednána v rozporu s §39 odst. 2 až 4 ZPr způsobuje sice neplatnost takového ujednání, ale to automaticky nemá následek trvání na dobu neurčitou, tak jak je stanoveno § 39 odst. 1 ZPr, ale tyto následky mohou nastat až tehdy, dojde-li k fikci dle § 39 odst. 5 ZPr, přičemž k jejímu vzniku dochází až za splnění vícera podmínek

⁶⁹ BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav, 2015. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., str. 235 - 240

⁷⁰ Ustanovení § 39 odst. 5 ZPr

⁷¹ DRÁPAL, Ljubomír, 2017. *Platí zásada „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“ v pracovněprávních vztazích?* Právní rozhledy [online]. 25(3) [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: www.beck-online.cz

než jen ujednání trvání v rozporu se ZPr. Tímto problematičnost daného odstavce nekončí. Za problematickou je také považována prekluzivní lhůta k podání návrhu na určení, zda jsou splněny podmínky § 39 odst. 2 až 5 ZPr, ve které je umožněno jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli tento návrh uplatnit, přičemž ale není jasné, kdo z nich má žalobu podat, i když by ji z logiky věci měl uplatnit jen jeden z nich.⁷² Nejvyšším soudem bylo judikováno, že osobou, která musí podat návrh u soudu, je zaměstnanec. Tento právní názor byl odůvodněn především s odkazem na zásady občanského práva – „pacta sunt servanda“ a „in favorem negotii“, s tím, že tyto se uplatní i pro případ neplatnosti ustanovení týkajícího se délky trvání pracovního poměru. Avšak na rozdíl od NS se ÚS ve svém nálezu č. j. II. ÚS 3323/14 ze dne 8. prosince 2015 domníval, že k uplatnění zásady v pochybnostech pro platnost nedojde zcela. V pracovněprávních vztazích dle tohoto nálezu neplatí § 574 ObčZ tehdy, jestliže zaměstnanec tvrdí, že právní jednání je neplatné, a že by měla být naopak uplatňována zásada, že „na právní jednání, jehož platnost napadl zaměstnanec, je třeba spíše hledět jako na neplatné než jako na platné“. *„Nebylo by totiž v souladu s ochranou zaměstnance, museli by – jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele – kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní. Oznámí-li proto zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami obsaženými v § 39 zákoníku práce, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a není-li zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána speciální žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.“*⁷³

6.1.2 Evropská úprava

Vzhledem k určitým rizikovým aspektům projevujících se v pracovních poměrech na dobu určitou na straně zaměstnanců, vznikl na úrovni EU zájem na tom, aby byl tento typ právního vztahu na unijní úrovni regulován. Nejvýznamnějšími prostředky použitými za tímto účelem jsou pak v rámci sekundárního práva EU směrnice Rady 1991/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na

⁷² DRÁPAL, Ljubomír, 2017. *Platí zásada „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“ v pracovněprávních vztazích?* Právní rozhledy [online]. 25(3) [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: www.beck-online.cz

⁷³ Nález Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14

dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru, a směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC.⁷⁴

Záměrem první jmenované směrnice, jak je uvedeno v jejím čl. 2 odst. 1, je zajistit zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou (popřípadě také agenturním zaměstnancům) stejné míry ochrany v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci, jako osobám vykonávajícími závislou činnost na základě typického pracovněprávního vztahu (popřípadě jako kmenovým zaměstnancům). V této souvislosti je také prostřednictvím čl. 2 odst. 2 zakázána diskriminace zaměstnanců pracujících v jednom z uvedených poměrů, právě z důvodu zaměstnání v tomto typu pracovního poměru.

Dalšími závazky vyplývajícími z této směrnice jsou následující povinnosti. Za prvé povinnost členských států přijmout nezbytná opatření, aby zaměstnanci, na které se tato směrnice vztahuje, byli zaměstnavatelem informováni o rizicích, kterým jsou vystaveni. Za druhé, aby se zaměstnancům dostalo dostatečného školení, které odpovídá jejich schopnostem a jejich pracovnímu zařazení. Tato pravidla jsou obsažena v čl. 3 a 4 směrnice. Za třetí je v čl. 5 obsaženo právo států omezit druhy prací, které mohou být vykonávány těmito zaměstnanci. Popřípadě pokud k tomuto zákazu nedojde, tak musí být podmíněn výkon takovýchto druhů prací odpovídajícím zvláštním lékařským dohledem.

Druhou důležitou směrnicí v oblasti pracovního poměru na dobu určitou je směrnice č. 1999/70/ES. Jejím účelem je dle čl. 1: „...*provedení rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP)*...“⁷⁵ Přičemž účelem samotné dohody je dle jejího ustanovení 1:

„...“

a) *zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace;*

⁷⁴ KOMENDOVIÁ, Jana, 2016. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-5522-863., str. 171 - 175

⁷⁵ Směrnice Rady č. 1999/70/ES čl. 1

b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.⁷⁶

Oblast, na kterou se dohoda vztahuje, je definována ustanovením 2 dohody, dle kterého se jedná o: „...zaměstnance s pracovní poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.“⁷⁷ Kdy mohou být, pokud se tak členský stát rozhodne, uplatněny výjimky a směrnice se tedy nemusí vztahovat na:

„ ...

a) vztahy v rámci základního odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání;

b) pracovní smlouvy nebo poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výučního, integračního programu a programu odborného vzdělávání.⁷⁸ Dále je důležité poznamenat, že se tato dohoda nevztahuje na rozdíl od prvně zmíněné směrnice na osoby zaměstnané skrze agentury práce.⁷⁹

Stěžejním ustanovením této směrnice je zákaz diskriminace na základě typu pracovního poměru v oblasti pracovních podmínek, inkorporovaný do ustanovení č. 4 dohody. Dále je v rámci ustanovení č. 5 dohody snaha zabránit zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou, a to prostřednictvím jejich řetězení. V této souvislosti jsou členské státy povinny zavést opatření, nastavující pravidla pro opakování pracovních poměrů na dobu určitou. Za takováto pravidla jsou ustanovením č. 5 považovány: důvody ospravedlňující opakování takovýchto pracovních poměrů, stanovení maximální doby, po kterou mohou trvat všechny po sobě jdoucí pracovní poměry na dobu určitou,

⁷⁶ Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou – příloha směrnice Rady č. 1999/70/ES – ustanovení 1

⁷⁷ Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou – příloha směrnice Rady č. 1999/70/ES – ustanovení 2

⁷⁸ Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou – příloha směrnice Rady č. 1999/70/ES – ustanovení 2

⁷⁹ GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-802-1080-218., str. 270

popřípadě počet přípustných opakování těchto poměrů.⁸⁰ Tato pravidla jsou do národní úpravy začleněna v rámci ZPr odst. 4 ustanovení § 39. Problémem dle Pichrta ovšem je, že fakticky národní úprava umožňuje trvání pracovního poměru na dobu určitou až po dobu devíti let, přičemž už se jeví jako nejisté, zda takovýto výsledek právní úpravy lze ještě považovat za eurokonformní a zda by byl za takový považován SDEU.⁸¹ Další povinností zaměstnavatelů, vyplývající z ustanovení 6, je informování osob zaměstnaných v pracovním poměru na dobu určitou o volných místech, která by jim mohla zajistit pracovní poměr na dobu neurčitou, stejně jako zajišťování jejich vzdělávání.⁸² Přičemž tyto povinnosti by měly sloužit k naplnění cílů vymezených ustanovením 1 dohody.

6.1.3 Hodnocení

U pracovního poměru na dobu určitou je otázkou, zda více jeho znaků nehovoří proti jeho zařazení mezi atypické pracovněprávní vztahy. Pokud však zachováme vymezení atypických zaměstnání jako množinu zaměstnání s vyloučením pracovního poměru na dobu neurčitou, bezpochyby jej musíme mezi atypické pracovněprávní vztahy začlenit. Navíc lze konstatovat, že vykazuje i určitou míru flexibility, kdy jeho sjednání je možné nárazově, dle aktuální situace smluvních stran. Přičemž aktuální situaci se přizpůsobí i délka jeho trvání a v takovém případě je skončení pracovního poměru pro zaměstnavatele jednodušší než u pracovního poměru na dobu neurčitou.⁸³ Tyto rysy činí ochranu zaměstnanců zaměstnaných v rámci pracovního poměru na dobu určitou nižší.

Stejně tak je pro zaměstnance spíše nevýhodný další fakt související s tímto typem zaměstnání, kdy dochází k nahrazování zkušební doby sjednáním pracovního

⁸⁰ Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou – příloha směrnice Rady č. 1999/70/ES – ustanovení 5

⁸¹ BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830., str. 150

⁸² Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou – příloha směrnice Rady č. 1999/70/ES – ustanovení 6

⁸³ ŠTANG, Michal in PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 97 - 98

poměru na dobu určitou.⁸⁴ Což prakticky znamená oddalování uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. K takovému jevu dochází prostřednictvím takzvaného řetězení pracovních poměrů na dobu určitou – tedy jejich opakovaným uzavíráním. Je pak otázkou, zda možnost tří opakování pracovních poměrů, které mohou trvat až tři roky, poskytuje dostatečnou ochranu zaměstnanci, když součet všech těchto období je devět let, což se jeví jako poměrně dlouhá doba, po kterou je zaměstnanec vázán v prekérním pracovněprávním vztahu. To se projevuje například tím, že zaměstnanec po skončení tří pracovních poměrů na dobu určitou trvajících dohromady devět let stále nemá nárok na odstupné, na které by osoba zaměstnaná v pracovním poměru na dobu neurčitou nárok měla dle § 67 ZPr dokonce i pokud pracovní poměr trval méně jak jeden rok. Tato úprava se dle Pavlátové jeví jako zpochybnitelná z hlediska svého souladu se základními zásadami evropského i českého pracovního práva, a to především z důvodu existence zásady rovného zacházení se zaměstnanci.⁸⁵ Stejně tak zaměstnavatel při skončení pracovního poměru na dobu určitou nemusí brát zřetel na pravidla zakotvená § 52 ZPr, která omezují výpovědní důvody, čímž je ochrana zaměstnance také snížena.⁸⁶ Je faktem, že u pracovního poměru na dobu určitou s jeho skončením zaměstnanec dopředu počítá, nicméně je otázkou, zda při jeho sjednání měl jinou možnost, než souhlasit se založením právě takového typu právního vztahu z důvodu své slabší vyjednávací pozice.

Pro doplnění lze konstatovat, že určité nevýhody pro zaměstnance vyplývají i z méně pravděpodobného kariérního postupu či zvyšování nebo prohlubování kvalifikace.⁸⁷ Oproti tomu pro posílení postavení zaměstnance vyznívá alespoň možnost uplatnění právní fikce na základě §39 odst. 5 ZPr, která částečně zvyšuje jeho ochranu a

⁸⁴ ŠTANG, Michal in PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 97 - 98

⁸⁵ PAVLÁTOVÁ, Jarmila in BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ, ed., 2013. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk. Slovenské zborníky. ISBN 978-807-3804-435., str. 153 - 154

⁸⁶ ŠTANG, Michal in PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 102

⁸⁷ KOMENDOVIČ, Jana, 2016. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-5522-863., str. 170 - 171

přesouvá nutnost aktivního chování na zaměstnavatele, když ten musí podávat žalobu na určení pokud s možností vzniku fikce existence pracovního poměru na dobu neurčitou nesouhlasí.⁸⁸ Nicméně je nezbytné zdůraznit, že na tento výklad existují naprosto rozporné názory, k jejichž nastínění prostřednictvím judikátů NS a ÚS došlo v podkapitole 6.1.1. Nicméně i tak lze shrnout, že v ustanovení § 39 odst. 5 je patrná preference pracovního poměru na dobu neurčitou před tím na dobu určitou, poněvadž jeho aplikací dochází k narušení autonomie vůle smluvních stran a posílení pozice zaměstnance, respektive ochranné funkce pracovního práva.⁸⁹ V neposlední řadě je také vhodné upozornit na to, že z hlediska zaměstnavatelů je pracovní poměr na dobu určitou vítaným institutem, jehož pomocí se dá bojovat s ekonomickou krizí, či aktuální nedobrou situací zaměstnavatele, právě díky tomu, že má omezené trvání.⁹⁰

6.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se v českém právním řádu objevují, jakožto právní institut oddělený od pracovního poměru v roce 1965, kdy byl přijat první zákoník práce. Již tehdy bylo cílem vytvoření těchto typů pracovních vztahů umožnit zaměstnancům a zaměstnavatelům založení pracovněprávních vztahů, které budou vykazovat větší míru pružnosti, a umožní výkon práce zaměstnancům neochotným vykonávat práci v pracovním poměru.⁹¹ Stejně tak je cílem existence dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zlepšení pozice zaměstnavatele pro případy, kdy pro něj není výhodné uzavřít pracovní poměr pro výkon určité činnosti. Realizaci těchto cílů napomáhá fakt, že sjednání většiny práv a povinností právního

⁸⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015 spis. zn. II. ÚS 3323/14

⁸⁹ GALVAS, Milan in GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-802-1080-218., str. 271 - 272

⁹⁰ HEJDUKOVÁ, Jitka in HRABCOVÁ, Dana, ed., 2010. *SBORNÍK PŘÍSPĚVKŮ z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2010 na téma FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ* [online]. Brno: Masarykova Univerzita, [cit. 2018-05-19]. ISBN 978-80-210-5358-8., str.: 122 – 123, Dostupné z:

<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf>

⁹¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav in GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-802-1080-218., str. 662

vztahu nechává zákoník práce na vůli a volbě smluvních stran. Nicméně s touto volností jde ruku v ruce i snížení ochrany zaměstnance.⁹²

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr řadíme do kategorie dvoustranných právních jednání, jejichž základními stavebními prvky jsou jejich subjekty, obsah a objekt, přičemž subjekty jsou shodné se subjekty vztahujícími se k pracovnímu poměru. Jejich obsah je nicméně odlišný. Především z toho důvodu, že vymezení práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele není tak rozsáhlé jako v případě pracovního poměru a z velké části záleží na jejich smluvní volnosti. Za hlavní obsah pracovněprávních vztahů sjednaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr považujeme především povinnost zaměstnavatele zajistit přiměřené podmínky pro výkon práce zaměstnancem a za osobně vykonávanou práci zaměstnance mu poskytnout odměnu. V poslední řadě platí, že objekt pracovních vztahů vzniklých na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je totožný s objektem pracovního poměru. Je jím výkon závislé práce.⁹³

6.2.1 Právní úprava

Dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr je věnovaná samostatná část ZPr, konkrétně část třetí. Dle § 74 odst. 1 by tyto dohody měly sloužit jako doplnění pracovního poměru, nikoli jako hlavní forma plnění úkolů zaměstnavatele, což potvrzuje názor, že atypické formy pracovněprávních vztahů by neměly být užívány jako hlavní způsob úpravy zaměstnaneckého poměru.⁹⁴ Nicméně dle platné legislativy se jedná pouze o apel na zaměstnavatele, nikoli o jejich povinnost.⁹⁵ Jedná se tedy o ustanovení, které není nijak vymahatelné a jeho reálný dopad je tedy minimální. Na základě § 3 ZPr dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr považujeme za

⁹² HŮRKA, Petr in BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830., str. 327

⁹³ HŮRKA, Petr in BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830., str. 327 - 330

⁹⁴ HŮRKA, Petr in PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755., str. 77

⁹⁵ BĚLINA, Tomáš in BĚLINA, Miroslav, 2015. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., str. 487 - 488

základní pracovněprávní vztahy. Nicméně jedná se spíše o pracovněprávní vztahy doplňkové, jejichž vztah ke sjednání pracovního poměru je subsidiární.⁹⁶

V rámci části třetí ZPr je upravena dohoda o provedení práce, konkrétně prostřednictvím ustanovení § 75 ZPr, a dohoda o pracovní činnosti skrze § 76 ZPr. Přičemž, pokud vycházíme z § 77 ZPr, lze konstatovat, že na oba typy dohod se použijí ustanovení upravující výkon práce v pracovním poměru. Nicméně § 77 ZPr také upravuje výjimky, konkrétně v § 77 odst. 2 ZPr, kde taxativním výčtem stanovuje, která ustanovení se naopak nepoužijí. Jedná se o pravidla pro převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, skončení pracovního poměru, odměňování a cestovní náhrady.

6.2.2 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je dvoustranným právním jednáním zakládající základní pracovněprávní vztah, jejíž konkrétní právní úpravu nalezneme v § 75 ZPr a dále ve společných ustanoveních části třetí ZPr obsažených v § 77. Z těchto ustanovení vyplývá, že tuto dohodu není možné uzavřít na více jak 300 hodin práce za kalendářní rok a že rozsah prací konaných pro jednoho zaměstnavatele, byť v rámci více dohod, se v témže kalendářním roce počítá.⁹⁷ Dle § 75 ZPr dohoda tedy povinně obsahuje dobu, na kterou se uzavírá, a jak již bylo výše zmíněno, má písemnou formu. Dále by dohoda měla obsahovat vymezení práce a její rozsah a výši sjednané odměny.⁹⁸ Vymezení rozsahu práce je projevem ochrany zaměstnance.⁹⁹

Stejně tak je projevem ochrany ustanovení § 77 odst. 4 ZPr, kde je určeno, že výpověď z dohody je možné dát pouze písemnou formou, přičemž stejná forma se

⁹⁶ HŮRKA, Petr in BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830., str. 327

⁹⁷ viz § 75 ZPr

⁹⁸ HŮRKA, Petr in BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830., str. 334

⁹⁹ HŮRKA, Petr, 2009. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-87284-04-9., str. 148

vyžaduje i u okamžitého zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce. Dohodu o provedení práce lze na základě zákona zrušit dohodou, jednostranně výpovědí, která vyžaduje písemnou formu, či jejím okamžitým zrušením, ale to pouze v případech, kdy je taková možnost sjednána, a na základě důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru. Dohodou dochází ke zrušení pracovněprávního vztahu ke sjednanému dni. V případě výpovědi počíná jejím doručením běžet patnáctidenní výpovědní lhůta, jejímž uplynutím dochází ke zrušení právního vztahu založeného na dohodě o provedení práce.¹⁰⁰ Další možností ukončení je splnění prací, na které byla dohoda o provedení práce sjednána, či smrtí zaměstnance, popřípadě uplynutím doby, na kterou byla dohoda sjednána.

6.2.3 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je kromě pracovního poměru a dohody o provedení práce další formou základního pracovněprávního vztahu. Těžiště její legální úpravy nalezneme v § 76 ZPr, kde se nachází její specifická úprava, dále především v § 74 a 77 ZPr, kde jsou ustanovení společná pro oba typy dohod. Jejimi povinnými náležitostmi jsou písemná forma,¹⁰¹ práce, které budou pro zaměstnavatele zaměstnancem vykonávány, rozsah pracovní doby a doba na kterou se dohoda uzavírá.¹⁰² Podstatným omezením je stanovení maximálního rozsahu výkonu práce. Dohoda o pracovní činnosti smí být sjednána pouze tak, že výkon práce na jejím základě nepřesahuje v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Přičemž tento průměr se počítá z celé doby, na kterou byla dohoda sjednaná, pokud tato doba nepřesahuje 52 týdnů. Pokud doba, pro kterou je dohoda sjednaná přesahuje 52 týdnů, pak se průměr počítá za období 52 dvou týdnů. Dohodu o pracovní činnosti je možné sjednat jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Za další zákonné omezení lze považovat povinnost zaměstnance k vyplácení odměny zaměstnanci, která nesmí být nižší, než je výše minimální mzdy, jak je uvedeno v § 111 ZPr. Nicméně ke sjednání odměny jako takové nemusí dojít

¹⁰⁰ viz § 77 odst. 4 ZPr

¹⁰¹ Ustanovení § 77 odst. 1 ZPr

¹⁰² Ustanovení § 76 odst. 4 ZPr

v rámci dohody o pracovní činnosti, z důvodu, že není považována za její nezbytnou náležitost.¹⁰³

Pro zákonnou úpravu ukončení pracovněprávního vztahu založeného na dohodě o pracovní činnosti platí stejné ustanovení jako pro dohodu o provedení práce, a to § 77 odst. 4 ZPr, a lze tedy uzavřít, že zákonem dané podmínky jsou pro obě dohody stejné. Ovšem nad to existují další možnosti skončení vztahu. A to takové, které jsou sjednány jeho subjekty. Popřípadě může k ukončení dojít smrtí zaměstnance, či uplynutím doby v případě, že ke sjednání dohody o pracovní činnosti došlo na dobu určitou.¹⁰⁴

6.2.4 Hodnocení

V praktické aplikaci výše zmíněných pravidel je možné spatřovat především projevy flexibility, a zároveň projevy nižší ochrany zaměstnance, které zde jdou ruku v ruce. Flexibilita spočívá především ve volnější úpravě uzavření, průběhu a skončení pracovněprávního vztahu na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹⁰⁵ Či v chybějící povinnosti zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu zaměstnance a v dalších taxativně vyjmenovaných oblastech uvedených v § 77 odst. 2 ZPr, které jsou ponechány k úpravě stranám pracovněprávního vztahu. Naopak projevem ochrany zaměstnance je stejně jako u typického pracovněprávního vztahu povinnost uzavření kterékoli z dohod písemnou formou.¹⁰⁶ Dalším ochranným ustanovením je § 76 odst. 2, kde najdeme limitaci svobody v rozvrhování pracovní doby zaměstnance. Nicméně toto omezení může být vnímáno jako nedostatečné z hlediska Směrnice o pracovní době, č. 2003/88/ES, z důvodu, že nejsou pro všechny zaměstnance stanoveny stejné podmínky rozvrhování práce a účastníci pracovněprávních vztahů založených na dohodách o pracích konaných mimo pracovní

¹⁰³ HŮRKA, Petr in BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830., str. 332 - 334

¹⁰⁴ HŮRKA, Petr in BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830., str. 333 - 334

¹⁰⁵ BĚLINA, Tomáš in BĚLINA, Miroslav, 2015. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., str. 487 - 488

¹⁰⁶ viz § 77 odst. 1 ZPr

poměr mají nižší stupeň ochrany než zaměstnanci, kteří se účastní pracovněprávních vztahů na základě pracovní smlouvy.¹⁰⁷

Jako další projev ochrany zaměstnance v rámci tohoto tématu, a to i přes to, že jinak se obecná úprava odměňování na dohody neuplatní, lze považovat § 110 ZPr, jenž stanovuje, že za práci stejné hodnoty mají zaměstnanci zaměstnaní na základě jakéhokoli pracovněprávního vztahu nárok na stejnou odměnu.¹⁰⁸ Z hlediska zaměstnavatelů, pak lze konstatovat, že jsou dohody poměrně kladně hodnoceny právě z důvodu, že mohou být použity k zaměstnání osob například k sezónním činnostem, či nárázově. Jejich výhodou je také velká volnosti při rozvrhování práce.¹⁰⁹

¹⁰⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav in GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-802-1080-218., str. 665 - 666

¹⁰⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav in GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-802-1080-218., str. 668

¹⁰⁹ HEJDUKOVÁ, Jitka, in HRABCOVÁ, Dana, ed., 2010. *SBORNÍK PŘÍSPĚVKŮ z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2010 na téma FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ* [online]. Brno: Masarykova Univerzita, [cit. 2018-05-19]. ISBN 978-80-210-5358-8., str. 124 - 125, Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf>

V následujících kapitolách bude hlavním a společným charakterizujícím znakem atypických pracovněprávních vztahů především místo výkonu závislé práce.

6.3 Dočasné přidělení

Dočasné přidělení bylo zařazeno do českého právního řádu v roce 1988 prostřednictvím novely ZPr z roku 1965, zákonem č. 188/1988 Sb, kterým se mění a doplňuje zákoník práce. Hlavním důvodem pro jeho vytvoření byla potřeba vybudování právního rámce pro stáže pracovníků napříč jednotlivými zaměstnavateli a zároveň zvýšení jejich mobility. Jeho zachování v právní úpravě i po změně režimu lze přičítat ekonomické výhodnosti, kterou skýtá pro zaměstnavatele. Nicméně vývoj tohoto institutu rozhodně nebyl poklidný. Přestože bez velkých zásahů přečkal změnu režimu, nevyhnulo se mu vypuštění z textu zákona, v souvislosti s novelou ZPr 1965 provedenou zákonem č. 436/2004 Sb., kterou došlo k včlenění specifické právní úpravy týkající se agenturního zaměstnávání do tohoto zákona. Na toto vypuštění navíc po dvou letech navázalo ustanovení obsažené v § 13 ZPr. Tento paragraf obsahoval takzvané základní zásady pracovněprávních vztahů a jako jednu z nich označil jako jedinou možnost přidělení zaměstnance k jiné právnické nebo fyzické osobě pouze agenturní zaměstnávání, pokud se tedy nejednalo o přidělení za účelem prohlubování nebo zvyšování kvalifikace.

Až v roce 2011 došlo k navrácení institutu dočasného přidělení mezi platnou právní úpravu, a to novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.¹¹⁰ Touto novelou byl zařazen do ZPr § 43a, který se úpravě dočasného přidělení výslovně věnuje. Dle Bezoušky je návrat tohoto institutu důkazem zvyšování důrazu kladeného na význam autonomie vůle a svobody smluvních stran v rámci pracovního práva v poslední době. Kdy zároveň konstatuje, že omezení smluvní volnosti, ke kterému došlo zákazem dočasného přidělení, bylo iracionální mimo jiné z toho důvodu, že zatímco zaměstnavatelé jeho prostřednictvím nemohli dosahovat zisku, jeho užití bylo velmi praktické a například usnadňující kooperaci společností v rámci jednoho koncernu, či fungovalo jako z ekonomického pohledu vhodné řešení situace

¹¹⁰ PICHRT, Jan in PICHRT, Jan a kol., 2013. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck. Právní praxe. ISBN 978-807-4004-810., str. 15 - 19

zaměstnavatele, který dočasně nemá práci, kterou by danému zaměstnanci přiděloval, a využitím dočasného přidělení bylo možno předejít ukončení pracovního poměru s takovýmto zaměstnancem.¹¹¹

Dočasné přidělení je jednou z atypických forem výkonu práce. K jeho zařazení do této kategorie došlo především díky tomu, že jeho obsahem je mimo jiné změna místa výkonu práce, ke kterému jeho sjednáním dochází. I proto se v logickém řazení v rámci ZPr nachází v Hlavě III části druhé týkající se změn pracovního poměru. Prostřednictvím jeho uskutečnění je zaměstnanec dočasně přidělen zaměstnavatelem k zaměstnavateli jinému. Lze tedy pozorovat jasné odlišnosti od definice závislé práce. Především se jedná o odchylku v tom smyslu, že zaměstnanec nevykonává práci nadále pro svého zaměstnavatele. Dalším rozdílem je již zmíněné místo výkonu práce, k jehož odlišnému určení může dojít prostřednictvím dohody o dočasném přidělení.¹¹²

6.3.1 Právní úprava

Veškerá pravidla týkající se dočasného přidělení nalezneme v § 43a ZPr. V odst. 1 je stanoveno, že k přidělení dochází na základě dohody o dočasném přidělení. Odst. 3 dále upřesňuje nároky na takovou dohodu kladené. Jedná se o následující záležitosti: identifikaci zaměstnavatele, určení dne, kdy dojde ke vzniku dočasného přidělení, vymezení druhu a místa výkonu práce a doby, na kterou je dočasné přidělení sjednáno. Nad tento rámec je možnost v dohodě sjednat pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad. Poslední formální náležitostí je písemné provedení takovéto dohody.

Dalším obsahem ustanovení § 43a ZPr jsou podmínky, za jakých je možno dočasné přidělení uskutečnit. První z nich, uvedená v odst. 1, spočívá v omezení možnosti využití dočasného přidělení jen na takové pracovní poměry, od jejichž vzniku již uplynulo 6 měsíců. Použití tohoto omezení se jeví jako logické, chceme-li zabránit využívání tohoto institutu jako prostředku k provádění činnosti podobné agenturnímu zaměstnávání. Dalším omezením je zákaz poskytování úplaty za dočasné přidělení,

¹¹¹ BEZOUŠKA, Petr, 2013. *Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli*. Právní rozhledy [online]. **21**(7), 235 - 239 [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: www.beck-online.cz

¹¹² HŮRKA, Petr in BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, str. 186 - 187

který má obdobnou funkci. Nicméně hrazení nákladů za mzdu nebo plat popřípadě cestovní náhrady, vynaložené zaměstnavatelem, který zaměstnance dočasně přidělil, se pod toto omezení neřadí.¹¹³ Bezúplatnost tohoto právního vztahu je jednou z odlišností dočasného přidělení a agenturního zaměstnávání. Rozhodnutí zákonodárce zakázat sjednávání dočasného přidělení za úplatu je dáno záměrem neumožnit zaměstnavatelům provádět toto sjednávání za účelem výdělku.¹¹⁴ Nicméně dle Pichrta je tato „bezúplatnost“ v dikci daného ustanovení problematická, a to především vymezením rozsahu nákladů, které je třeba refundovat. Je totiž nepřesné, respektive neúplné. Problematické je především zařazení odvodů daňových, odvodů na sociální zabezpečení související se mzdou a zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele pod pojem nákladů, které jsou vynaloženy v souladu s odst. 5. Je totiž nezbytné dané ustanovení vykládat poněkud extenzivnějším způsobem, aby pod něj mohly být zmíněné položky podřazeny.¹¹⁵

Průběh dočasného přidělení je dále upraven odst. 4 a 6 a to následujícím způsobem:

(4)“Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento zaměstnavatel nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci právně jednat jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil.“

¹¹³ viz § 43a odst. 2: *Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata; to neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy podle odstavce 5. Ve spojení s § 43a odst. 5: Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.*

¹¹⁴ HŮRKA, Petr in BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 191

¹¹⁵ PICHRT, Jan, 2013. *Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012*. Právní rozhledy [online]. **21**(8), 287 - 292 [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: www.beck-online.cz

(6) Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.“

116

Skončení dočasného přidělení je pak možné několika způsoby. První možností je uplynutí doby, na kterou bylo sjednáno. Další možností je skončením před uplynutím této doby, ke kterému může dojít buďto písemnou dohodou smluvních stran pracovní smlouvy, nebo písemnou výpovědí dohody o dočasném přidělení (ta je možná z jakéhokoli důvodu nebo i bez jeho uvedení) s patnáctidenní výpovědní dobou. Výpovědní doba začíná běžet dnem, kdy došlo k doručení výpovědi druhé smluvní straně.¹¹⁷

Výše zmíněná pravidla týkající se dočasného přidělení se však nemohou použít na agenturní zaměstnávání a stejně tak se nevztahují na případy prohlubování nebo zvyšování kvalifikace.¹¹⁸ V souvislosti s agenturním zaměstnáváním je třeba zmínit, že některá z omezení zařazená do § 43a mají za účel zabránit možnému zneužívání dočasného přidělení pro agenturní zaměstnávání. Mezi tato ustanovení patří především bezúplatnost, podmínka uplynutí nejméně šesti měsíců pracovního poměru před vznikem dočasného přidělení a v neposlední řadě pravidlo, že právní úpravu dočasného přidělení nelze aplikovat na agenturní zaměstnávání.¹¹⁹ Lze tedy konstatovat podobnost mezi oběma těmito atypickými pracovněprávními vztahy, nicméně oba se liší především svým účelem – u dočasného přidělení jím není dosažení zisku.¹²⁰ Další podstatný rozdíl lze nalézt také v tom, že na rozdíl od dočasného přidělení, kdy zaměstnanec zaměstnavatel nějakou dobu reálně zaměstnává a následně dojde k přidělení k uživateli, zaměstnanec nikdy pro agenturu práce fakticky závislou práci nevykonává, protože ta jej okamžitě přiděluje uživateli. Za pozornost také stojí rozdíl spočívající v době po skončení dočasného přidělení, kdy pro agenturního zaměstnance existuje rozhodně nižší

¹¹⁶ Ustanovení § 43 odst. 4 ZPr

¹¹⁷ Ustanovení § 43a odst. 7 ZPr

¹¹⁸ Ustanovení § 43a odst. 8, 9 ZPr

¹¹⁹ BĚLINA, Tomáš in BĚLINA, Miroslav, 2015. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., str. 273

¹²⁰ GALVAS, Milan in GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-802-1080-218., str. 310

pravděpodobnost, že jeho pracovní poměr bude pokračovat výkonem u jiného uživatele, než pravděpodobnost, jakou má zaměstnanec dočasně přidělený, který se vrátí po skončení dočasného přidělení k výkonu práce pro svého zaměstnavatele.¹²¹

6.4 Agenturní zaměstnávání

V návaznosti na dočasné přidělení, je nezbytné pokračovat v přehledu vybraných atypických pracovněprávních vztahů agenturním zaměstnáváním, především z důvodu vysokého množství shodných rysů u obou těchto forem. Agenturní zaměstnávání je vlastně jedním z typů dočasného přidělení. Ovšem s tím rozdílem, že zaměstnanec není přidělen k uživateli svým zaměstnavatelem, ale agenturou práce.

Podstatou agenturního zaměstnávání je tedy dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce, přičemž k tomuto jednání dochází za účelem dosažení zisku agenturou práce, která prostřednictvím této činnosti podniká, a tedy dostává odměnu od jiného zaměstnavatele, pro kterého zaměstnanec fakticky závislou činnost vykonává.¹²²

6.4.1 Právní úprava

Legislativní základ agenturního zaměstnávání nalezneme nejen v ZoZ, ale také v Hlavě V části třinácté ZPr, tedy § 307a - § 309 ZPr. Nejprve je v rámci § 307a ZPr stanoveno, že pod pojem závislá práce se také řadí výkon práce prostřednictvím agenturního zaměstnávání, respektive dočasného přidělení. Agenturní zaměstnávání je pak definováno jako situace:

„...kdy, zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na

¹²¹ HŮRKA, Petr in BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 193

¹²² HŮRKA, Petr in BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830., str. 187 - 188

*základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.*¹²³

Příčemž musí být splněny tyto podmínky:

Zaměstnanec dočasně nesmí být přidělen k uživateli, u něhož

- a) *„je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu...*
- b) *...konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.*¹²⁴

Zajištění těchto podmínek je povinností agentury práce a uživatele. Uživatelem rozumíme slovní spojení „jiný zaměstnavatel“, použité v § 307a ZPr. Základem pro vznik dočasného přidělení na bázi agenturního zaměstnávání je tedy dohoda o dočasném přidělení. Její náležitosti jsou vymezeny v § 308. Kromě požadavku na její písemnou formu se jedná především o následující prvky:

- a) *jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,*
- b) *druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,*
- c) *určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,*
- d) *místo výkonu práce,*
- e) *den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,*
- f) *informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen „srovnatelný zaměstnanec“),*
- g) *podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat*

¹²³ Ustanovení § 307a ZPr

¹²⁴ Ustanovení § 307b ZPr

podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,

*h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.*¹²⁵

V neposlední řadě je zákonem upraven v rámci § 309 ZPr průběh dočasného přidělení. „*Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury práce.*“¹²⁶

Dočasné přidělení probíhá na základě písemného pokynu, který obsahuje následující náležitosti:

a) název a sídlo uživatele,

b) místo výkonu práce u uživatele,

c) dobu trvání dočasného přidělení,

d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,

e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce [§ 308 odst. 1 písm. g)],

*f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.*¹²⁷

Ke skončení přidělení může dojít několika způsoby. Buďto uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, popřípadě před uplynutím této doby, ovšem jen v taxativně vymezených situacích. V takových situacích se jedná buď o dohodu mezi agenturou práce a zaměstnancem, popřípadě jednostranné prohlášení uživatele, či zaměstnance dle podmínek, které jsou stanoveny v dohodě o dočasném přidělení.

¹²⁵ Ustanovení § 308 ZPr

¹²⁶ Ustanovení § 309 ZPr

¹²⁷ Ustanovení § 309 ZPr

Pro případ vzniku škody způsobené dočasně přidělenému zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímě souvislosti s ním, která mu byla uhrazena agenturou práce, je stanoveno, že tato agentura má nárok na náhradu vzniklé škody uživatelem. Nicméně je přípustné, aby se uživatel a agentura práce dohodly jinak. Dále dochází k bližší úpravě podmínek zaměstnance při výkonu práce, kterou je de facto zakázána jeho diskriminace, poněvadž je stanoveno, že jeho pracovní a mzdové podmínky nesmí být horší, než jsou podmínky srovnatelného kmenového zaměstnance. Pokud by k takovému nepoměru došlo, pak je nezbytné, aby agentura práce, pokud o to zaměstnanec požádá, nebo dozvůli se agentura tuto skutečnost jiným způsobem, zajistila rovné zacházení. Pokud k tomu nedoje, zaměstnanec má právo domáhat se u agentury uspokojení práv, která mu existencí tohoto nepoměru vznikla.

Dalším omezením stanoveným v rámci § 309 ZPr je doba, na kterou může být zaměstnanec k uživateli dočasně přidělen. Trvání dočasného přidělení nesmí překročit dvanáct měsíců po sobě jdoucích. Nicméně existují i výjimky z tohoto pravidla. Pro uplatnění první z nich stačí, když zaměstnanec agenturu práce požádá. Další nastává v případech, kdy dočasně přidělený zaměstnanec vykonává práci po dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnankyni či zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou.

Poslední omezení z hlediska postavení zaměstnance ve vztahu k ochraně majetku uživatele je inkorporováno v odst. 7 § 309, jehož znění je následující:

„Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256.“¹²⁸

Což znamená, že uživatel se zaměstnavatelem může uzavřít dohodu sloužící stejnému účelu jako ty na základě § 252 až 256 ZPr o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování či za ztrátu svěřených věcí, nicméně zákonodárce nepředpokládá, že by se jednalo přímo o tyto dohody, z důvodu, že zaměstnanec a uživatel nejsou mezi sebou v totožném vztahu jako zaměstnanec a zaměstnavatel. Stanovuje tedy alespoň omezení rozsahu odpovědnosti, který mezi sebou zaměstnanec a

¹²⁸ Ustanovení § 308 ZPr

uživatel mohou sjednat a to tak, aby se nejednalo pro zaměstnance o méně výhodnou dohodu, než jaká by s ním mohla být uzavřena na základě § 252 až 256 ZPr. V tomto kontextu je třeba zmínit, že agenturní zaměstnanec se může dostat do pozice horší, než v jaké se může ocitnout běžný zaměstnanec, a to především z toho důvodu, že agenturnímu zaměstnanci může vzniknout odpovědnostní vztah k náhradě škody, a to jak ten „pracovněprávní“ ve vztahu k agentuře práce, tak ten vyplývající z dohody sjednané na základě § 309 odst. 7 ZPr. ve vztahu k § 252 až 256 ZPr.¹²⁹ V neposlední řadě je nezbytné zmínit, že k omezení rozsahu agenturního zaměstnávání u uživatele v zásadě dojít nemůže. Jedinou výjimkou z tohoto pravidla je možnost jeho restrikce prostřednictvím kolektivní smlouvy uzavřené u uživatele.¹³⁰

6.4.2 Evropská právní úprava

Agenturní zaměstnávání je považováno za jednu z oblastí zájmu nejen české právní úpravy, ale i té evropské. Nicméně než vznikla legislativa v rámci EU, došlo v rámci Mezinárodní organizace práce k přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce. K vyhlášení této úmluvy ve Sbírce mezinárodních smluv bylo přistoupeno sdělením Ministerstva zahraničních věcí o přijetí této úmluvy pod č. 38/2003 Sb. m. s. Na evropské úrovni došlo ke snaze o nastavení pravidel pro tuto oblast například z důvodu existence rizik souvisejících se mzdovými a pracovními podmínkami zaměstnanců nebo také s těmi souvisejícími s jejich odpovědností za škodu.¹³¹ V této souvislosti jsou tedy na evropské úrovni upravovány například instituty týkající se především vymezení jednotlivých účastníků tohoto trojstranného vztahu a zakotvení ochranných ustanovení. Na úrovni EU tedy pak hovoříme především o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a pracovních podmínkách agenturních zaměstnanců obecně. Všechny výše zmíněné oblasti jsou totožné s těmi, které jsou na stejné úrovni řešeny v souvislosti s pracovním poměrem na dobu určitou.

¹²⁹ PICHRT, Jan in BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830., str. 1212 - 1214

¹³⁰ Ustanovení § 308 ZPr

¹³¹ KOMENDOVÁ, Jana, 2016. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-5522-863., str. 177

Prvním z prostředků pro dosažení možných cílů zmíněných výše je totiž směrnice Rady č. 1991/383/EHS, která stejně jako pro případy spojené s pracovním poměrem na dobu určitou upravuje postavení agenturních zaměstnanců, a to především v komparaci k zaměstnancům kmenovým. Hlavními oblastmi jsou, již v podkapitole 6.1.2 zmíněné, zákaz diskriminace, povinnost informování agenturních zaměstnanců o školení, možnost zákazu výkonu některých prací dočasně přidělenými zaměstnanci, povinnost lékařského dohledu a v neposlední řadě úprava odpovědnosti.¹³² Další směrnici, která tuto oblast okrajově upravuje, je směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 1996/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb ze dne 16. prosince 1996.¹³³

Třetí podstatnou směrnicí upravující agenturní zaměstnávání, které ještě nebyla v rámci této práce věnována pozornost, je směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. Tato směrnice v zásadě navázala na Úmluvu č. 181 o soukromých agenturách práce, která vstoupila pro Českou republiku v platnost 9. 10. 2001. Tato úmluva dodnes nebyla ratifikována zdaleka všemi členskými státy Evropské Unie.¹³⁴ Z výše zmíněného vyplývá, že na evropské půdě scházel legislativní předpis speciálně zaměřený na úpravu agenturního zaměstnávání.¹³⁵ K jeho přijetí došlo až dne 19. 11. 2008, přičemž na transpozici do vnitrostátního práva byla čl. 11 této směrnice státům stanovena lhůta do 5. 12. 2011.¹³⁶ Je ale třeba poznamenat, že směrnice upravuje podstatně užší oblast, než jaké se věnuje zmíněná úmluva. Dále stojí za pozornost, že v českých podmínkách do této doby žádná úprava právního řádu v návaznosti na směrnici neproběhla. Zčásti proto, že již byly některé standardy požadované směrnicí zakomponovány do vnitrostátního práva na

¹³² KOMENDOVI, Jana, 2016. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-5522-863., str. 177-178

¹³³ PICHRT, Jan in PICHRT, Jan a kol., 2013. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck. Právní praxe. ISBN 978-807-4004-810., str. 31

¹³⁴ *International Labour Organization: Ratifications of C181 - Private Employment Agencies Convention* [online], 2017. International Labour Organization [cit. 2018-05-27].
Dostupné z:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326:NO

¹³⁵ PICHRT, Jan in PICHRT, Jan a kol., 2013. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck. Právní praxe. ISBN 978-807-4004-810., str. 31

¹³⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES

základě Úmluvy č. 181, která, jak zmíněno, má šířeji vymezený obsah, a zčásti proto, že příslušné orgány zjevně považovaly dosavadní právní úpravu za dostatečnou.¹³⁷

6.4.3 Hodnocení

Vzhledem k charakteru agenturního zaměstnávání a dočasného přidělení budou oba tyto instituty hodnoceny společně. K tomuto kroku bylo přistoupeno z důvodu jejich vzájemné provázanosti, a to jak během jejich vývoje, tak vzhledem k některým obdobným charakterovým znakům a také snaze zákonodárce oba tyto instituty od sebe zákonnou úpravou odlišit, aby nemohlo dojít k jejich zneužívání. Nicméně i tak je třeba konstatovat, že oba instituty jsou odlišné, a to především svým účelem a také tím, že dočasné přidělení lze řadit především pod oblast změny místa výkonu práce, kdežto agenturní zaměstnávání by bylo vhodné podřadit spíše pod oblast zprostředkování práce.¹³⁸

Jak již bylo naznačeno, lze na vývoji těchto dvou atypických pracovněprávních vztahů demonstrovat ne úplně bezchybnou práci zákonodárce. Takovýto závěr lze učinit například proto, že v momentě, kdy se zákonodárce rozhodl řešit absenci zákonné úpravy agenturního zaměstnávání a zneužívání úpravy pro dočasné přidělené právě pro účely agenturního zaměstnávání, zareagoval tak, že sice poskytl novou speciální úpravu pro agenturní zaměstnávání, avšak úpravu od počátku určenou dočasnému přidělení bez náhrady zrušil, aniž by si zjevně uvědomil, že na trhu práce neexistují jen situace, pro které je vhodná a trhem žádaná forma výkonu závislé činnosti agenturního zaměstnávání, ale stejně tak stále existují situace, kdy zaměstnavatelé například z ekonomických důvodů, či důvodů souvisejících s předáváním znalostí v rámci koncernu rádi využijí alternativu dočasného přidělení.¹³⁹ Tato chyba byla nicméně napravena, ale zároveň také přiznána, opětovným navrácením úpravy dočasného přidělení do textu ZPr.

¹³⁷ PICHRT, Jan in PICHRT, Jan a kol., 2013. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck. Právní praxe. ISBN 978-807-4004-810., str. 31 - 33

¹³⁸ PICHRT, Jan, 2013. Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012. *Právní rozhledy* [online]. **21**(8), 287 - 292 [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: www.beck-online.cz

¹³⁹ ŠUBRT, Bořivoj, 2008. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2018-05-27]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

Za zvážení také stojí, zda je nezbytné, aby byl výkon závislé práce prostřednictvím agenturního zaměstnávání omezen jen na situace, kdy je pracovní poměr založen pracovní smlouvou či dohodou o pracovní činnosti – tak, jak je stanoveno § 307a ZPr.¹⁴⁰ Nejeví se totiž jako nezbytné z hlediska ochrany zaměstnance či jiných důvodů omezovat smluvní volnost stran tím, že jim nebude umožněno zaměstnávání prostřednictvím agentury práce na základě dohody o provedení práce.

Na druhou stranu ve vztahu k institutu dočasného přidělení je nezbytné pozitivně zhodnotit jeho dopad v souvislosti s výkyvy v ekonomické situaci zaměstnavatele. Jeho prostřednictvím je totiž zaměstnavateli umožněno pružněji reagovat i v tom smyslu, že není nucen ke skončení pracovního poměru se zaměstnancem, pro kterého nemá dostatek práce, ale kterému může umožnit právě na základě dočasného přidělení pokračovat ve výkonu závislé práce u zaměstnavatele, který pracovní sílu aktuálně potřebuje.¹⁴¹

6.5 Práce z domova (distanční výkon práce)

Práce z domova není typickým druhem pracovněprávního vztahu z důvodu, jehož základ můžeme najít v § 2 odst. 2 ZPr, kde je zakotveno, že závislá práce musí být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, nicméně je zde také uvedeno, že je možné dohodnout se i na jiném místě výkonu práce.¹⁴² Tento druh práce, kdy si dohodou se zaměstnavatelem zaměstnanec určí, z jakého místa chce práci vykonávat, označujeme práce z domova neboli homeworking. Je tomu tak také proto, že většina zaměstnanců si pro takovýto výkon domov skutečně zvolí.

Dále je v této souvislosti nezbytné zmínit pojem teleworking. Tento pojem odkazuje na jiný rys práce prováděné z jiného místa, než je pracoviště, nicméně bývá používán jako synonymum. Významným rysem pro vznik pojmu teleworking jsou

¹⁴⁰ ŠUBRT, Bořivoj, 2008. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2018-05-27]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

¹⁴¹ JOUZA, Ladislav, 2016. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Epravo.cz* [online]. 14. 9. 2016 [cit. 2018-05-27]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/docasne-prideleni-zamestnance-k-jinemu-zamestnavateli-102891.html>

¹⁴² Ustanovení § 2 odst. 2 ZPr

prostředky, které jsou k výkonu práce použity – jedná se o informační a telekomunikační technologie. Nejen díky jejich rozvoji tedy narůstá počet osob využívajících tohoto druhu atypického pracovněprávního vztahu. Dalším důvodem je velký benefit ve formě snazšího sladování soukromého a pracovního života.¹⁴³

6.5.1 Národní právní úprava

V ZPr pojem teleworking, či domácí zaměstnanec není nijak vymezen. Práce z domova jako taková také upravena není. Tím se česká právní úprava liší například od slovenské či německé právní úpravy.¹⁴⁴ Nejvýznamnějším ustanovením je tedy z pohledu ZPr § 317. Toto ustanovení se vztahuje na zaměstnance vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele, s vlastní rozvrhnutou pracovní dobou a stanoví, jaké oblasti ZPr se na takto vymezené zaměstnance nevztahují. Přičemž je nezbytné konstatovat, že musí dojít k naplnění obou prvků, tj. jak rozvržení pracovní doby samotným zaměstnancem, tak nevykonávání práce na pracovišti zaměstnavatele (jednotlivé návštěvy pracoviště zaměstnavatele například za účelem převzetí pracovních úkolů, či jejich předání, nejsou na překážku). Ustanovení, která se na „domáckého zaměstnance“ nevztahují, jsou především ta upravující rozvržení pracovní doby, prostojů a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, náhrady mzdy nebo platu při jiných důležitých osobních překážkách v práci (v těchto případech platí, že náhrada mzdy přísluší zaměstnancům jen tehdy, pokud je to výslovně uvedeno v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., což implikuje možnost náhrady jen v případech souvisejících se svatbou, úmrtím a přestěhování), náhradu mzdy nebo platu dle § 192 ZPr (zde platí odchylná úprava od obecné), mzda nebo plat za náhradní volno za práci přesčas, popřípadě náhradní volno nebo náhrada mzdy nebo příplatek za práci ve svátek.¹⁴⁵ Dále je důležité zmínit, že přestože si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje sám, zaměstnavatel má povinnost vypracovat takzvaný fiktivní rozvrh práce. Tento rozvrh má jediný účel – použije se tehdy, pokud by zaměstnanec byl v dočasné pracovní

¹⁴³ STRÁNSKÝ, Jaroslav in GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-802-1080-218., str. 639-640

¹⁴⁴ TOMŠEJ, Jakub in PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755, str. 150 - 152

¹⁴⁵ Ustanovení § 317 ZPr

neschopnosti, nebo karanténě, a tedy nemohl vykonávat práci v průběhu pracovních dnů. Zaměstnavatel na jeho základě určí výši náhrady mzdy, která zaměstnanci náleží.¹⁴⁶

Za zmínku dále stojí, že na základě praktických zkušeností lze také konstatovat, že neexistují jen ryze domácí zaměstnanci a zaměstnanci vykonávající práci na pracovišti zaměstnavatele, ale také takoví, kteří oba tyto přístupy kombinují.¹⁴⁷ Jako typické příklady takového stavu lze uvést herce či hudebníky, u kterých se střídají přípravy na vystoupení a vystoupení, kdy k přípravám často může docházet z domova. Dalším příkladem jsou také pedagogičtí pracovníci. V této souvislosti lze jako další zajímavou kategorii zmínit také domovníky. Ti totiž vykonávají práce dle aktuální potřeby a zároveň bydlí v místě, kde je vykonávají.¹⁴⁸

Z důvodu absentující dostatečné právní úpravy tohoto institutu nezbývá smluvním stranám, než aby si stanovily podrobnosti výkonu domácí práce v pracovní smlouvě, popřípadě v rámci jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo skrze jinou dohodu. Nad to je možné, aby výkon práce z domova probíhal také prostřednictvím agenturního zaměstnávání.¹⁴⁹ V konkrétní dohodě upravující práci z domova je vhodné ujednat konkrétní místo výkonu práce, specifické podmínky týkající se vymezení pracovní doby – například ve vztahu k práci ve svátek či o víkend, v noci, popřípadě k limitům denní pracovní doby, odměňování, či přestávkám v práci. Stejně tak je vhodné, z hlediska nižších možností kontroly zaměstnance zaměstnavatelem, sjednat způsob vykazování činnosti zaměstnance, její kontroly a odevzdávání, včetně stanovení bezpečných způsobů komunikace na dálku. Dále je vhodné upravit, jakým způsobem bude probíhat náhrada nákladů vynaložených

¹⁴⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav in GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-802-1080-218., str. 643

¹⁴⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav in GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-802-1080-218., str. 642

¹⁴⁸ KAHLE, Bohuslav, 2013. *Pracovní doba a odměňování*. Práce a mzda [online]. (8 a 9) [cit. 2018-06-23]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d42704v53778-pracovni-doba-a-odmenovani/>, <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d42490v53508-pracovni-doba-a-odmenovani/>

¹⁴⁹ JOUZA, Ladislav, 2008. Práce z domova. *Bulletin advokacie* [online]. 2008(9), 39 - 40 [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: www.beck-online.cz

zaměstnancem na výkon práce, jako například hrazení energií, internetu, či zda bude používat vlastní prostředky pro práci, či prostředky zaměstnavatele atd.¹⁵⁰

6.5.2 Evropská úprava

Na úrovni EU došlo k vytvoření harmonizujícího rámce teleworkingu prostřednictvím Rámcové dohody o práci na dálku, která byla podepsána 16. 7. 2002 evropskými sociálními partnery ETUC, UNICE/UEAPME a CEEP. Tato dohoda vznikla v kontextu Evropské strategie zaměstnanosti. Definice práce na dálku dle této dohody je ale mírně odlišná od té, která je obsažena v ZPr. V rámcové dohodě se totiž jedná spíše o tzv. teleworking, poněvadž práce na dálku je v ní definována následujícím způsobem: „Podle dohody je práce na dálku formou organizace anebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory.“ V této definici je navíc obsažen právě prostředek, jakým je práce vykonávána – informační technologie. Nicméně naopak není obsažena podmínka rozvrhování pracovní doby samotným zaměstnancem. Podstatnou složkou této dohody je i požadavek, aby zaměstnanec pracující na dálku měl stejná práva jako zaměstnanec vykonávající činnost přímo na pracovišti zaměstnavatele.¹⁵¹

6.5.3 Právní úprava domácí práce / práce z domova v historii

Je pravdou, že v současnosti hrají podstatnou roli ve vztahu k rozšiřování práce z domova technologie a jejich využívání, je však třeba konstatovat, že jejich využití není nutnou podmínkou této atypické formy zaměstnávání. Toto tvrzení lze snadno demonstrovat na tom, že již v období první republiky existovala skupina zaměstnanců naplňujících znaky takového pracovněprávního vztahu. Jednalo se o domovníky.

¹⁵⁰ BOČANOVÁ, Veronika a Šárka KREJČÍKOVÁ. 2018. *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání*. Epravo.cz [online]. 2018 [cit. 2018-05-08]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>

¹⁵¹ DRBALOVÁ, Vladimíra a Hana MÁLKOVÁ, 2007. *PRŮVODCE RÁMCOVÝMI DOHODAMI EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ* [online]. ČMKOS [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: http://www.socr.cz/assets/aktivita/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskych_SP.pdf

Pracovní poměr této skupiny zaměstnanců byl dokonce upraven specifickým zákonem a neaplikoval se na něj na rozdíl od většiny ostatních zaměstnanců ABGB [Obecný zákoník občanský (císařský patent č. 946/1811 Sb. z. s.)], konkrétně jeho ustanovení týkající se smlouvy služební, ani se na něj nevztahovala ustanovení čeledního řádu. Tato specifická právní úprava byla obsažena v zákoně č. 82/1920 Sb., kterým se upravují právní poměry domovníků.¹⁵² Tento zákon 1. 1. 1949 nahradil zákon č. 4/1949 Sb. o pracovním poměru domovnickém, který byl zrušen ZPr 1965. Zákon č. 4/1949 měl obdobnou strukturu a obsah jako zákon jemu předcházející. Na rozdíl od zákona z roku 1920 upravuje například výkon domovnických prací v době, kdy má domovník dovolenou na zotavenou a náklady s jejich výkonem spojené.¹⁵³ Podstatným rozdílem mezi oběma zákony je také značně nižší míra smluvní svobody umožněná pozdějším zákonem a dále přijetím zákona č. 4/1949 Sb. došlo k omezení principu ustanovování domovníka zpravidla pro každý dům.¹⁵⁴

V zákoně č. 82/1920 Sb. je domovník definován v ustanovení § 1 jako muž či žena, kterému bylo svěřeno vlastníkem domu nebo jeho zástupcem, aby měli dohled na dům, udržovali v něm čistotu a pořádek a obstarávali jinaké práce, týkající se správy domu.¹⁵⁵ Dále § 1 tohoto zákona upravoval, jakým způsobem může být domovnický pracovní poměr založen – jednalo se buď o ústní či písemnou smlouvu, anebo písemné prohlášení vlastníka domu nebo jeho oprávněného zástupce, vydané na základě kolektivní smlouvy a doručené zaměstnanci. Zákon dále v § 2-3 vymezoval, na jaké skupiny pracovních vztahů se jeho ustanovení nevztahují. Jednalo se za určitých podmínek například o skupiny zaměstnanců vykonávající domovnické práce v průmyslových budovách či veřejných úřadech.¹⁵⁶ V ustanoveních § 5 a 6 tohoto zákona jsou pak vymezeny povinnosti domovníka, ve kterých je také obsažena úprava

¹⁵² PICHRT, Jan in BĚLOVSKÝ, Petr a Kamila STLOUKALOVÁ, ed., 2017. *Caro amico: 60 kapitol Michala Skřejpka, aneb, Římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-87284-64-3, str. 312

¹⁵³ Ustanovení § 6 zákona č. 4/1949 Sb., o pracovním poměru domovnickém

¹⁵⁴ PICHRT, Jan in BĚLOVSKÝ, Petr a Kamila STLOUKALOVÁ, ed., 2017. *Caro amico: 60 kapitol Michala Skřejpka, aneb, Římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-87284-64-3, str. 317

¹⁵⁵ Ustanovení § 1 zákona č. 82/1920 Sb., kterým se upravují právní poměry domovníků

¹⁵⁶ Ustanovení § 2-3 zákona č. 82/1920 Sb., kterým se upravují právní poměry domovníků

odpovědnosti za škodu domovníka – „za škodu, povstalou jeho [domovníkovým] opominutím, jest zodpověděn“¹⁵⁷. Ustanovením § 7 tohoto zákona je pak stanoveno, že nevznikne-li jiné ujednání, je domovník oprávněn vykonávat i jiné zaměstnání, nicméně podmínkou je jeho přítomnost v domě, respektive zajištění způsobilého zástupce na své útraty a odpovědnost, pokud je zaměstnán po delší dobu mimo dům, nebo z jiného důvodu nepřítomen. Dokonce v momentě, kdy by domovník měl být nepřítomen po dobu delší jak tři dny, pak je vyžadováno schválení vlastníka domu či jeho zástupce.¹⁵⁸ Dle Pichrta na základě tohoto ustanovení dochází k suspenzi osobního výkonu práce zaměstnancem, který je jedním ze znaků soudobé právní úpravy.¹⁵⁹ Dále je v § 8 zákona upraveno, jaké parametry má mít byt domovníkovi přidělený – má se jednat o „vhodný, světlý a k řádnému používání způsobilý byt, pokud možno o dvou místnostech (pokoj a kuchyň) blízko domovních dveří“¹⁶⁰, přičemž pokud by byt odporoval stavebnímu řádu, policejním a zdravotním nařízením, měl domovník právo pracovní poměr ihned zrušit.

Ustanovení § 9 tohoto zákona upravuje odměňování domovníka a ustanovení § 10 - 14 se pak týkají zrušení domovníckého pracovního poměru. Velmi podstatné je pak ustanovení § 15, které určuje, od kterých ustanovení tohoto zákona se není možné odchýlit či jaká práva domovníka nelze omezit, respektive, že některá lze omezit jediné písemnou formou. Lze jej tedy považovat za úpravu představující projev ochrany zaměstnance – domovníka v pracovněprávním vztahu.¹⁶¹ Ustanovením § 15 tohoto zákona je tedy upraven výčet ustanovení takzvaně relativně kogentních – zakazuje takovou smluvní úpravu pracovního poměru domovníka, která by zhoršovala jeho postavení.¹⁶² Na závěr lze k zákonné úpravě z roku 1920 konstatovat, že spory vzniklé

¹⁵⁷ Ustanovení § 5 zákona č. 82/1920 Sb., kterým se upravují právní poměry domovníků

¹⁵⁸ Ustanovení § 7 zákona č. 82/1920 Sb., kterým se upravují právní poměry domovníků

¹⁵⁹ PICHRT, Jan in BĚLOVSKÝ, Petr a Kamila STLOUKALOVÁ, ed., 2017. *Caro amico: 60 kapitol Michala Skřejpka, aneb, Římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-87284-64-3, str. 314

¹⁶⁰ § 8 zákona č. 82/1920 Sb., kterým se upravují právní poměry domovníků

¹⁶¹ § 9 – 15 zákona č. 82/1920 Sb., kterým se upravují právní poměry domovníků

¹⁶² PICHRT, Jan in BĚLOVSKÝ, Petr a Kamila STLOUKALOVÁ, ed., 2017. *Caro amico: 60 kapitol Michala Skřejpka, aneb, Římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-87284-64-3, str. 314

mezi domovníkem a vlastníkem domu rozhodovaly obecné soudy, nikoli soudy zvláštní rozhodující spory z pracovněprávních vztahů, přestože v dané době existovaly také.¹⁶³

Za zmínku také stojí, že dle statistiky Odborového sdružení československého, které k 31. prosinci 1937 mezi ústřední svazy řadí i Unii domovníků, domovnic a vrátných v republice Československé, měla tato unie k danému datu 1766 členů. Nicméně v následujících obdobích počet domovníků a význam této profese klesal, respektive docházelo k přerodu jeho náplně. V návaznosti na to lze konstatovat, že v dnešní době je možné pozorovat postupné obnovování této profese, zvláště v souvislosti k novostavbám či rozsáhlejším residenčním objektům, kde opět začíná docházet k zaměstnávání domovníků, respektive správců objektů. Dle databáze povolání spravované Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR – Národní soustavy povolání – existuje v současné době povolání nesoucí název Správce objektu, jehož charakteristika je následující: „*Správce objektu zajišťuje pořádek, čistotu, drobné opravy a údržbu v objektech a přilehlých prostorách*“¹⁶⁴. Nad to v současnosti dochází k renesanci této profese také v souvislosti s prevencí kriminality, typicky v romských osadách, kde primárním úkolem domovníků – preventistů není údržba domu jako taková, ale spíš kultivace prostředí po komunitní stránce.¹⁶⁵

6.5.4 Hodnocení

Ve vztahu k home office, práci z domova, homeworkingu, či případně teleworkingu lze konstatovat, že se jedná o způsob výkonu práce, který přináší mnohé benefity zaměstnancům, zatímco na straně zaměstnavatele jich na první pohled mnoho nalézt nelze. Právní úprava je tedy nastavená tak, že práci z domova nelze zaměstnanci přikázat, stejně jako si ji nelze na zaměstnavateli vynutit. Logickým důvodem může být i fakt, že pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele je nezbytná existence určité

¹⁶³ PICHRT, Jan in BĚLOVSKÝ, Petr a Kamila STLOUKALOVÁ, ed., 2017. *Caro amico: 60 kapitol Michala Skřejpka, aneb, Římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-87284-64-3, str. 316

¹⁶⁴ Správce objektu, 2017. *Národní soustava povolání* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2018-06-23]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/spravce-objektu>

¹⁶⁵ POLÁČEK, Michal, 2017. *Domovníci – nepostradatelná duše činžáků*. Tzbinfo [online]. [cit. 2018-06-23]. Dostupné z: <https://www.tzb-info.cz/fm-sluzby/15780-domovnici-nepostradatelna-duse-cinzaku>

míry důvěry mezi oběma stranami. Práce z domova může být výhodná pro zaměstnance, popřípadě zaměstnankyně, kteří chtějí vhodně kombinovat výkon závislé činnosti s rodičovstvím nebo péčí o jiné příbuzné, nebo také pro osoby zdravotně postižené. Je pro ně totiž díky výkonu práce z domova snazší dosáhnout takzvané work-life balance.

Na druhou stranu lze říci, že pro zaměstnavatele je zároveň komplikovanější zaměstnance, který vykonává práci z domu, především průběžně kontrolovat. Dalším nesporným úskalím je jistě oblast BOZP, kdy v ZPr není výkon práce z domova nijak zohledněn ani ve vztahu k vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí zaměstnance, či případným pracovním úrazům, u kterých může být problematické vymezení, zda k pracovnímu úrazu došlo v souvislosti s plněním pracovních úkolů, či ne.¹⁶⁶ Nicméně je třeba konstatovat, že umožnění zaměstnanci pracovat z domu může pro zaměstnavatele znamenat i snížení nákladů ve vztahu k danému pracovnímu místu, které by jinak vynaložil například za pronájem kanceláře.

V neposlední řadě za zmínku stojí kritika právní úpravy obsažené v ustanovení § 317 ZPr, v jehož písm. c) stojí, že zaměstnanci „*nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek*“¹⁶⁷. Nicméně v ZPr je obsažena i zvláštní úprava pro práci v sobotu a neděli, kterou však úprava domácí práce nereflektuje, ačkoli by to zřejmě bylo vhodné.¹⁶⁸ Je tomu tak především z důvodu, že zaměstnanec pracující z domova má ve většině případů možnost svobodné organizace práce a tím pádem se aplikace tohoto příplatku v jeho případě nejeví jako příliš vhodná.

¹⁶⁶ TOMŠEJ, Jakub in PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755, str. 148 - 155

¹⁶⁷ Ustanovení § 317 ZPr

¹⁶⁸ KAHLE, Bohuslav, 2013. *Pracovní doba a odměňování*. Práce a mzda [online]. (8 a 9) [cit. 2018-06-23]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d42704v53778-pracovni-doba-a-odmenovani/>, <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d42490v53508-pracovni-doba-a-odmenovani/>

7 Závěr

Jak bylo na předcházejících stránkách této práce popsáno, atypické pracovněprávní vztahy jsou množinou vztahů, k jejichž definici je možné přistoupit různě, nicméně vždy nakonec budeme hovořit o vztazích, které jsou v nějakém aspektu odchylnější se od standardního pracovního poměru na dobu neurčitou. Jejich význam spočívá především v možnostech, jaké díky své flexibilitě poskytují v rámci rozdílných životních situací napříč populací a napříč zaměstnavateli. Jejich vývoj je navázán na měnící se požadavky společnosti a také měnící se technologické možnosti. Tuto vazbu je možné dobře pozorovat například ve vztahu k vývoji pracovních poměrů týkajících se domovníků – tedy zaměstnání, jehož atributem je výkon práce z domova. Je třeba konstatovat, že rozhodně nelze jakoukoli práci na téma atypických pracovněprávních vztahů uzavřít tvrzením, že jejich existence či využívání je pozitivním či negativním jevem, a to především z toho důvodu, že, každý institut, který z jednoho úhlu pohledu oplývá pozitivy, z jiného úhlu pohledu bude pro určité subjekty velmi pravděpodobně nevýhodný, jedná se především o věčný rozpor mezi zájmem na pružnosti pracovněprávních vztahů a zájmem na ochraně zaměstnance (přičemž toto tvrzení velmi úzce souvisí s pojmem flexicurity a také v zásadě dokazuje nemožnost jejího dosažení).

Na druhou stranu je ale zjevné, že vznik a vývoj výše zmíněných pracovněprávních vztahů je výsledkem určité poptávky, která byla na trhu práce vytvořena, a už jen to, že jsou tyto pracovněprávní vztahy schopny, alespoň částečně tuto poptávku saturovat, lze považovat za pozitivní. Je samozřejmé, že tato poptávka se bude velmi pravděpodobně nadále měnit a bude tak docházet i ke změnám institutů, které budou považovány za typické, popřípadě vzniknou formy pracovněprávních vztahů úplně nové.

V této souvislosti lze zmínit, že by bylo vhodné, aby zákonodárce byl schopen na takovýto vývoj reagovat co možná nejrychleji, i když je zřejmé, že není dost dobře možné, nalézt optimální úpravu každého jednotlivého typu okamžitě. Nemělo by však docházet k takovým minelám, jakou bylo například zrušení institutu dočasného přidělení v souvislosti s agenturním zaměstnáváním a jeho následné opětovné obnovení.

Také se jeví jako vhodné, aby se zákonodárce s ohledem na fakt, že skupina atypických pracovněprávních vztahů podléhá neustálému vývoji, omezil jen na úpravu toho nejnútnejšího, především z hlediska ochrany zaměstnance, a co největší možný rozsah ponechal na dohodě smluvních stranám. V takové situaci by pak nemuselo docházet k častým změnám v právní úpravě, protože by bylo umožněno smluvním stranám jako takovým přizpůsobit vznikající právní vztah tomu, co je pro ně v daný čas a ve vztahu například k technickému pokroku či aktuálním požadavkům na vyváženost rodinného a pracovního života nejvhodnější.

8 Seznam zkratek

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CEEP	The European Centre of Enterprises with Public Participation
EHS	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
ETUC/EKOS	European Trade Union Confederation/ Evropská konfederace odborových svazů
NS	Nejvyšší soud České republiky
OBčZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
ÚS	Ústavní soud České republiky
UNICE	The Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
UEAPME	The European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises
ZoZ	zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZPr 1965	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

9 Seznam zdrojů

Knižní publikace:

BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ, ed., 2013. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk. Slovenské zborníky. ISBN 978-807-3804-435.

BĚLINA, Miroslav, 1997. *Pracovní právo*. Praha: Vyšehrad. ISBN 80-853-0536-4.

BĚLINA, Miroslav, 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. 2015. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck. Velké komentáře. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLOVSKÝ, Petr a Kamila STLOUKALOVÁ, ed., 2017. *Caro amico: 60 kapitol Michala Skřejpka, aneb, Římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-87284-64-3.

GALVAS, Milan a kol., 2015. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-802-1080-218.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ, 2010. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk. ISBN 978-807-3802-431.

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

HŮRKA, Petr, 2011. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3803-162.

HŮRKA, Petr a kol. 2015. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

KOMENDOVIÁ, Jana, 2016. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-5522-863.

PICHT, Jan a kol., 2013. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck. Právní praxe. ISBN 978-807-4004-810., str. 15 – 19

PICHT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4789-755.

Odborné články a internetové zdroje:

ATYPICAL FORMS OF WORK ARRANGEMENTS AND FORMS OF EMPLOYMENT AS A DETERMINANT OF WORKING TIME ARRANGEMENTS [online], [cit. 2017-10-03]. Dostupné z: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-201-1/papers/MIC4172.pdf>

Atypical Work, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [online]. [cit. 2017-10-10]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

BEZOUŠKA, Petr, 2013. *Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli*. Právní rozhledy [online]. 21(7), 235 - 239 [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: www.beck-online.cz

BOČANOVÁ, Veronika a KREJČÍKOVÁ, 2018. *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání*. Epravo.cz [online]. 2018 [cit. 2018-05-08]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednávání-107493.html>

DRÁPAL, Ljubomír, 2017. *Platí zásada „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“ v pracovněprávních vztazích?*. Právní rozhledy [online]. 25(3) [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: www.beck-online.cz

DRBALOVÁ, Vladimíra a Hana MÁLKOVÁ, 2007. *PRŮVODCE RÁMCOVÝMI DOHODAMI EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ* [online]. ČMKOS [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: http://www.socr.cz/assets/aktivity/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskych_SP.pdf

HRABCOVÁ, Dana, ed., 2010. *SBORNÍK PŘÍSPĚVKŮ z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2010 na téma FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ* [online]. Brno: Masarykova Univerzita, [cit. 2018-05-19]. ISBN 978-80-210-5358-8., str. 111 – 113, Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf>

International Labour Organization: Ratifications of C181 - Private Employment Agencies Convention [online], 2017. International Labour Organization [cit. 2018-05-27]. Dostupné z: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326:NO

JOUZA, Ladislav, 2008. *Práce z domova*. Bulletin advokacie [online]. 2008(9), 39 - 40 [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: www.beck-online.cz

JOUZA, Ladislav, 2016. *Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli*. Epravo.cz [online]. 14. 9. 2016 [cit. 2018-05-27]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/docasne-brideleni-zamestnance-k-jinemu-zamestnavateli-102891.html>

KAHLE, Bohuslav, 2013. *Pracovní doba a odměňování*. Práce a mzda [online]. (8 a 9) [cit. 2018-06-23]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d42704v53778-pracovni-doba-a-odmenovani/>, <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d42490v53508-pracovni-doba-a-odmenovani/>

MORÁVEK, Jakub, 2015. *O (ne)flexibilitě*. Právní rozhledy [online]. 23(9), 323 [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: www.beck-online.cz

PICHT, Jan, 2013. *Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012*. Právní rozhledy [online]. 21(8), 287 - 292 [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: www.beck-online.cz

POLÁČEK, Michal, 2017. *Domovníci – nepostradatelná duše činžáků*. Tzbinfo [online]. [cit. 2018-06-23]. Dostupné z: <https://www.tzb-info.cz/fm-sluzby/15780-domovnici-nepostradatelna-duse-cinzaku>

Správce objektu, 2017. *Národní soustava povolání* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2018-06-23]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/spravce-objektu>

ŠUBRT, Bořivoj, 2008. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2018-05-27]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

Právní předpisy:

Císařský patent č. 946/1811 Sb. zák. soud., Obecný zákoník občanský

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Zákoník práce

Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou – příloha směrnice Rady č. 1999/70/ES

SDĚLENÍ KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ Potvrzení volného pohybu pracovníků: práva a hlavní vývojové změny KOM/2010/0373

Nářízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Nářízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Nářízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie

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

Směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

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

Směrnice Rady č. 1991/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru

Směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

Zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti

Zákon č. 4/1949 Sb., o pracovním poměru domovníckém

Zákon č. 82/1920 Sb., kterým se upravují právní poměry domovníků

ZELENÁ KNIHA Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století, 2006. KOM/2006/708

Judikatura:

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 05. 09. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000

Nález Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14

Judgment of the Court of 23 March 1982. - D.M. Levin v Staatssecretaris van Justitie. - Reference for a preliminary ruling: Raad van State - Netherlands. - Right of residence. - Case 53/81

Judgment of the Court of 3 June 1986. - R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie. - Reference for a preliminary ruling: Raad van State - Netherlands. - Freedom of movement for workers - Concept of worker. - Case 139/85

Judgment of the Court of 26 February 1992. - V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen. - Reference for a preliminary ruling: College van Beroep Studiefinanciering - Netherlands. - Non-discrimination - Access to education - Study finance. - Case C-357/89

10 Abstrakt

Název diplomové práce: Atypické pracovněprávní vztahy

Tato práce se zabývá množinou pracovněprávních vztahů, která se souhrnně nazývá atypické pracovněprávní vztahy. Pro účely poskytnutí dostatečného vhledu do problematiky, která se těchto vztahů týká, nejprve zasadí tyto pracovněprávní vztahy do oblasti pracovního práva jako takového a uvede a vysvětlí nezbytné základní pojmy, které jsou pro atypické pracovněprávní vztahy podstatné. Mezi tyto základní pojmy je zařazeno především vymezení pojmu závislé práce, ale také termínu „flexicurity“. Vzhledem k tomu, že k vymezení atypických pracovněprávních vztahů je možné přistoupit různými způsoby, následuje po vysvětlení základních pojmů nastínění způsobů, pomocí jakých je možné množinu atypických pracovněprávních vztahů definovat. Je uplatněno vymezení prostřednictvím takzvaného typického pracovněprávního vztahu, a to takovým způsobem, že za atypické pracovněprávní vztahy jsou označeny všechny ty, které se od tohoto pracovněprávního vztahu odlišují. V navazující části práce je pak přistoupeno k charakterizování některých z atypických pracovněprávních vztahů, které do vymezené množiny spadají, přičemž je na ně pohlédnuto jak z hlediska práva národního, tak optikou evropské právní úpravy a jsou také zhodnoceny jejich případná pozitiva či negativa. Z hlediska evropské právní úpravy je popsána nejen vazba na primární prameny práva Evropské unie, ale i ty sekundární. V souvislosti s evropskou právní úpravou jsou také rozebrány některé z judikátů Evropského soudního dvora, které podstatně formovaly některé oblasti právní úpravy atypických pracovněprávních vztahů a jejichž prostřednictvím došlo k vymezení pojmů „pracovník“ či „skutečné a efektivní práce“, které hrají ve vztahu k atypickým pracovněprávním vztahům poměrně významnou roli. Mezi konkrétně charakterizované pracovněprávní vztahy pak patří: pracovní poměr na dobu určitou, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (tedy dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti), dočasné přidělení, agenturní zaměstnávání a v neposlední řadě práce z domova.

11 Abstract

Thesis title: Atypical Forms of Labour Law Relationships

This paper deals with the set of labour law relationships, which is collectively called atypical labour law relationships. At first, for the reasons of providing sufficient inside view regarding this problematic, which is connected to these relationships, the position of these relationships within the field of labour law itself is defined and necessary basic terms, which are essential for atypical labour law relationships, are presented and explained. Among these basic terms there is primarily listed definition of the term “dependent work”, but the term “flexicurity” is described thereto as well. Given the fact that it is possible to apply different approaches to the definition of atypical labour law relationships, the explanation of ways how to define the set of atypical labour law relationships follows the explanation of basic terms. In the paper, there is applied the demarcation using the definition of typical labour law relationship in the way that all the labour law relationships that differ from the typical labour law relationship are labelled as atypical. In the following-up part of the paper there can be found the characterization of some of the atypical forms of labour law relationships, which make part of the defined set of relationships. The point of view of national legislation as well as European legislation is applied for their characterization and their positives and negatives are evaluated, too. In the part regarding the point of view of the European legislation, the relationship to the primary as well as secondary legal sources of the European union is described. In connection to the European legislation some of the judgments of the European Court of Justice that substantially formed some of the parts of legislation of atypical labour law relationships and that defined the terms “worker” and “genuine and effective work”, playing substantial role in relation to atypical labour law relationships, are outlined. Among the labour law relationships, which are characterized concretely, there can be found: fixed-term employment relationship, agreements on work performed outside an employment relationship (which means the agreement on work performance and agreement on working activity), temporal allocation, employees of employment agencies and at last but not at least home-working.

12 Klíčová slova

Atypické pracovněprávní vztahy, flexibilita, zaměstnání

13 Keywords

Atypical forms of labour law relationships, flexibility, employment