

Univerzita Karlova v Praze

PRÁVNICKÁ FAKULTA



MGR. TOMÁŠ ČESAL

FLEXIBILNÍ FORMY VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Pověřený akademický pracovník: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Tematický okruh: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 27. února 2019

Prohlašuji, že předloženou rigorózní práci jsem vypracoval samostatně, že všechny zdroje byly řádně uvedeny a že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 227 988 znaků včetně mezer.

.....  
rigorozant

V Plzni dne 27. února 2019

## PODĚKOVÁNÍ:

Mé poděkování patří v první řadě panu JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., za ochotu, trpělivost a odborné rady, kterými přispěl k vypracování této mé práce. Rád bych poděkoval i mé rodině za podporu a pomoc během celého studia.

ÚVOD .....	1
1 FLEXIBILITA .....	3
1.1 FLEXIBILITA V PRACOVNÍM PRÁVU.....	3
1.2 FLEXIBILITA A ZÁVISLÁ PRÁCE.....	4
1.3 FLEXIBILITA A LIBERALIZACE.....	6
1.4 FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA.....	7
1.5 FLEXIBILITA V ZÁKONÍKU PRÁCE .....	9
1.6 VLIV SUBSIDIARITY K OBČANSKÉMU PRÁVU A DISPOZITIVNOSTI PRÁVNÍCH NOREM.....	12
1.7 PRINCIP FLEXIKURITY.....	13
2 KONKRÉTNÍ FORMY FLEXIBILNÍHO VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE.....	19
2.1 KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA (DÉLKA PRACOVNÍ DOBY) .....	19
2.1.1 Pojem a zákonné ukotvení .....	19
2.1.2 Zvláštní případy .....	20
2.1.3 Kratší pracovní doba vs. Stanovená týdenní pracovní doba.....	21
2.1.4 De lege ferenda .....	21
2.2 NEROVNOMĚRNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY .....	22
2.2.1 Pojem a zákonné ukotvení .....	22
2.2.2 Limity nerovnoměrného rozvržení pracovní doby .....	23
2.2.3 Čerpání dovolené .....	24
2.2.4 Vývoj institutu .....	24
2.2.5 Směrnice EP a Rady 2003/88/ES .....	25
2.2.6 Obdobný institut ve slovenské právní úpravě.....	25
2.3 PRÁCE PŘESČAS.....	26
2.3.1 Pojem a zákonné ukotvení .....	26
2.3.2 Odměňování.....	28
2.3.3 Zvláštní případy .....	30
2.3.4 Obdobný institut v zahraničních právních úpravách .....	31
2.3.5 De lege ferenda .....	35
2.4 PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA .....	37
2.4.1 Pojem a zákonné ukotvení .....	37
2.4.2 Zavedení, změna nebo zrušení pružného rozvržení pracovní doby	38

2.4.3	Práce přesčas v rámci pružného rozvržení pracovní doby.....	39
2.4.4	Překážky v práci .....	40
2.4.5	De lege ferenda .....	40
2.5	KONTO PRACOVNÍ DOBY.....	41
2.5.1	Pojem a zákonné ukotvení .....	41
2.5.2	Vývoj institutu .....	42
2.5.3	Odměňování.....	44
2.5.4	Práce přesčas a doba odpočinku .....	45
2.5.5	Konto pracovní doby jako nástroj snížení pracovního úvazku.....	46
2.5.6	Obdobný institut ve slovenské právní úpravě.....	48
2.5.7	De lege ferenda .....	51
2.6	DISTANČNÍ PRÁCE (HOMEWORKING) .....	52
2.6.1	Pojem a zákonné ukotvení .....	52
2.6.2	Distanční práce mimo rámec § 317 ZP.....	53
2.6.3	Místo výkonu práce, pracoviště, pravidelné pracoviště.....	54
2.6.4	Historický exkurz.....	56
2.6.5	Dělení.....	57
2.6.6	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci .....	62
2.6.7	Pracovní úrazy .....	67
2.6.8	Nemoci z povolání.....	70
2.6.9	Odměňování a náhrady .....	71
2.6.10	Aktuální legislativní činnost k § 317 ZP .....	72
2.6.11	Diskriminace.....	75
2.6.12	De lege ferenda .....	76
2.7	PRÁCE NA ZAVOLANOU .....	78
2.7.1	Pojem a zákonné ukotvení .....	78
2.7.2	V režimu pracovního poměru .....	80
2.7.3	V režimu dohod konaných mimo pracovní poměr .....	81
2.7.4	Obdobný institut v zahraničních právních úpravách .....	81
2.7.5	De lege ferenda .....	82
2.8	SDÍLENÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK (JOB-SHARING).....	84
2.8.1	Pojem a zákonné ukotvení .....	84

2.8.2	Odpovědnost zaměstnance.....	85
2.8.3	Rozvržení pracovní doby.....	86
2.8.4	Obdobný institut v německé právní úpravě.....	89
2.8.5	Obdobný institut ve slovenské právní úpravě.....	91
2.8.6	De lege ferenda.....	93
3	ÚVAHY DE LEGE FERENDA.....	95
	ZÁVĚR.....	99
	SEZNAM ZKRATEK.....	103
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	104
	SEZNAM PŘÍLOH.....	116
	FLEXIBILNÍ FORMY VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE – ABSTRAKT.....	118
	FLEXIBLE PERFORMANCE FORMS OF DEPENDENT LABOUR – ABSTRACT.....	120

## ÚVOD

Hypotézou práce je, s ohledem na rozšířený obecný názor o neflexibilitě a rigidnosti české pracovněprávní úpravy, potvrdit (ev. vyvrátit) existenci překážek flexibility, resp. právních překážek omezujících aplikaci konkrétních flexibilních forem výkonu závislé práce v pracovněprávních předpisech.

Pro tento účel bude nezbytné právní úpravu podrobně prozkoumat ve vztahu k jednotlivým známým a rozšířeným flexibilním formám výkonu závislé práce a posoudit její stav a připravenost na čím dál četnější požadavky společnosti na vyšší flexibilitu trhu práce. Základní otázkou k ověření hypotézy bude, zda jsou jednotlivé flexibilní formy právní úpravou přímo regulovány a pokud ano, na kolik tato regulace umožňuje jejich plynulé používání, a v případě, že regulovány přímo nejsou, zda jejich aplikace není v rozporu se základními principy pracovního práva nebo úpravou samotnou v jejich dílčích aspektech. Ke kvalifikovanému posouzení souladnosti právní úpravy s jednotlivými flexibilními formami bude nezbytné tyto nejprve pojmenovat a vydefinovat.

Ze zjištění plynoucích z analýzy souladnosti budou formulovány návrhy na přizpůsobení právní úpravy tak, aby tato při zachování vysoké míry jistot zaměstnanců umožňovala co nejširší použití flexibilních forem výkonu závislé práce. K odpovědné formulaci *de lege ferenda* návrhů nelze opomenout nezbytnost prozkoumání zahraničních právních úprav, jež mají v otázce flexibility zaměstnávání nastolen diskurs podobný české úpravě.

Ke zkoumání tématu budou použity primární a sekundární zdroje, převážně současná i historická právní úprava, vědecké monografie, odborná periodika a judikatura. Vzhledem ke stanovené hypotéze bude ke zpracování zdrojů použito vědeckých metod především literární rešerše za účelem shrnutí dosavadního doktrinárního a judikaturního poznání. Nejprve bude nezbytné vymezit flexibilitu jako pojem spjatý s pracovním právem a z tohoto spojení derivovat jednotlivé druhy flexibilních forem výkonu závislé práce. K definování jednotlivých flexibilních forem práce bude nezbytné podrobit vědecké analýze jejich jednotlivé atributy. V průběhu celého zkoumání bude sledován mj. historický vývoj, současná zákonná úprava a některé flexibilní formy budou komparovány se zahraničním

právním prostředním. Dílčí zjištění budou následně kriticky zhodnocena ve vztahu k flexibilitě a ev. k nim navrženy úpravy ke zvýšení flexibility.

Zvolení tématu pro mě bylo logickou volbou s ohledem na mou profesní činnost, jejíž nedílnou součástí je utváření personálních podmínek pro zaměstnance, kteří mají vysoké nároky na flexibilitu zaměstnání.



# 1 FLEXIBILITA

## 1.1 FLEXIBILITA V PRACOVNÍM PRÁVU

Flexibilita je pojem odvozený z anglického slova flexibility, které překládáme jako pružnost, volnost nebo pohyblivost.<sup>1</sup> Institut flexibility se v poslední době stále častěji prosazuje do pracovního práva.

Snaha o větší flexibilitu na trhu práce je patrná i z iniciativy Evropské unie, konkrétně pak ze „Zelené knihy“ Rady EU z 22. 11. 2006 s podtitulem Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvu 21. století. Její ambicí je zvýšit míru flexibility v pracovním právu při současném zachování jistoty zaměstnání a ochrany zaměstnaneckých práv. Jedná se o jeden z kroků k udržení konkurenceschopnosti trhu práce Evropské unie vůči ostatním zemím světa při snaze být spravedlivější, s posílenou schopností reagovat na změny a potřebou přístupnosti většímu okruhu lidí v duchu principu flexikurity<sup>2</sup>, o které je pojednáno níže.

Z hlediska vlivu na formu a obsah pracovněprávního vztahu dělíme flexibilitu na flexibilitu zaměstnání a flexibilitu výkonu práce. O flexibilitu zaměstnání jde tehdy, jedná-li se o formy právního vztahu nebo možnosti jeho skončení, které lze chápat jako flexibilní. Pod pojmem flexibility výkonu práce, jejíž jednotlivé formy analyzuje tato práce, rozumíme flexibilní způsob realizace objektu výkonu práce v běžném pracovním poměru.

Pod flexibilitu zaměstnání řadíme:

- výkon mimo pracovněprávní vztah;
- dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr;
- pracovní dobu na dobu určitou;
- zkušební dobu;
- agenturní zaměstnávání;

---

<sup>1</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 27. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>2</sup> Komise evropských společenství. *Zelená kniha. Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. Století. KOM(2006) 708 v konečném znění*. s. 3-4. [online]. [cit. 2018-06-06]. Dostupné z:

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2006\)0708\\_/com\\_com\(2006\)0708\\_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf)

- dočasné přidělení.

Pod flexibilitu výkonu práce řadíme:

- kratší pracovní dobu;
- nerovnoměrné rozvržení pracovní doby;
- práce přesčas;
- pružná pracovní doba;
- konto pracovní doby;
- homeworking;
- práce na zavalanou;
- sdílení pracovního místa (tzv. job-sharing).<sup>3</sup>

Tato práce má za cíl **definovat** výše uvedené instituty flexibility výkonu práce, **pojmenovat** jejich případné nedostatky vedoucí k aplikačním obtížím a **navrhnout** efektivní způsoby jejich řešení.

## 1.2 FLEXIBILITA A ZÁVISLÁ PRÁCE

Předmětem pracovního práva je závislá práce, která může být vykonávána výhradně v pracovněprávním vztahu a jejíž definice v § 2 zákoníku práce brání tomu, aby závislá práce byla vykonávána v režimu, který má obchodněprávní povahu. Závislá práce tedy nemůže být sjednána občanskoprávní smlouvou nebo nepojmenovanou smlouvou podle občanského zákoníku, protože pokud by byl založen závazek k výkonu pracovní činnosti v režimu občanskoprávním, pak by se jednalo o práci samostatnou, tedy na vlastní odpovědnost a vlastním jménem.<sup>4</sup> Důvodem tohoto rozdělení je na jedné straně ochranná funkce pracovního práva, na druhé straně pak případné dopady do oblasti veřejného práva, konkrétně pak do problematiky veřejných rozpočtů.<sup>5</sup> Pokud by nastala situace, kdy by závislá práce byla upravena občanskoprávní smlouvou, posuzuje právní jednání vždy podle jeho

<sup>3</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky. In: *Pracovní právo 2010: z mezinárodní vědecké konference* [CD-ROM]. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 9. ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>4</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2014, s. 12. ISBN 978-80-7380-507-4.

<sup>5</sup> BĚLINA, Miroslav. *Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 31. ISBN 978-80-7400-290-8.

pravé povahy ve smyslu § 555 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „OZ“).

Závislá práce je definovaná v § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“) jako práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, jménem zaměstnavatele, dle jeho pokynů a vykonávána osobně zaměstnancem, přičemž za mzdu/plat/odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti nebo jiném dohodnutém místě.<sup>6</sup>

Lze se setkat s názorem, že některé znaky závislé práce mají slabší postavení než ostatní. V poslední době se hovoří především o rozvolnění prostorového charakteru pracovního závazku, kdy již nelze jednoznačně považovat výkon práce na pracovišti zaměstnavatele za neměnnou podmínku výkonu závislé práce.<sup>7</sup> Rozvolněním tohoto znaku závislé práce, tedy že výkon práce nemusí být provozován na pracovišti zaměstnavatele, se otevřel prostor moderní formě výkonu závislé práce, tzv. distanční práci, která bude definována níže. Distanční práce je vzorovým projevem flexibility ve způsobu výkonu práce.

Dalším znakem závislé práce, který v moderním pojetí pracovního práva snese širšího výkladu, je výkon práce v pracovní době, resp. rozvržení pracovní doby. Flexibilní výklad tohoto znaku ho částečně vyprazdňuje, neboť dnes již existují moderní způsoby výkonu práce, které nevyžadují striktní, ba dokonce žádnou regulaci ze strany zaměstnavatele, jelikož podmínky splnění pracovních úkonů nemusí být na pracovní dobu vůbec vázány, neboť mohou být spojeny s jinými způsoby organizace práce (např. termínované vymezení splnění pracovního úkolu). Takový výklad dává prostor flexibilním formám výkonu práce, např. nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby nebo pružné pracovní době.

---

<sup>6</sup> K jednotlivým znakům blíže viz. ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013, 279 s. ISBN 978-80-87146-72-9.

<sup>7</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. Pojem a předmět pracovního práva. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 20. ISBN 978-80-210-8021-8.

### 1.3 FLEXIBILITA A LIBERALIZACE

V rovině soukromého práva chápeme flexibilitu jako prostor pro uskutečnění autonomní vůle stran smluvního vztahu<sup>8</sup>, tedy jedná se o projev liberálnosti.

Liberalizace, z latinského slova liberare, je proces, který směřuje k rozvolnění a odstranění regulací nějakého normativního systému. V právu tento proces chápeme jako deregulaci, tzn. odstraňování nebo zmírňování zákazů, ev. příkazů kogentních norem. Deregulace v pracovním právu však není prostým synonymem liberalizace, nýbrž pouze její částí. V případě liberalizace libovolného institutu pracovního práva musí zpravidla dojít k jeho nahrazení normou jiného pramenu práva. V pracovním právu je liberalizaci třeba vnímat v širším kontextu a v návaznosti na subsidiaritu práva soukromého. Absentovaná norma, v případě, že nebyla redundantní a existuje společenská potřeba ji nahradit, bude nahrazena autonomií vůle stran nebo normou obecnější povahy.

Z hlediska pracovního práva je vztah flexibility a liberálnosti poněkud složitější. V pracovním právu jsou pojmy flexibilita a liberalizace obvykle provázané, neboť flexibility lze zpravidla dosáhnout jen liberalizací. Liberalizaci vnímáme jako proces vedoucí ke snížení intenzity kogentní regulace, čímž vytváří prostor pro vyšší autonomii vůle smluvních stran. Dochází tak ke zvýšení pružnosti v možnosti ujednání pracovněprávních vztahů. Nicméně je možné flexibility dosáhnout i bez liberalizace.

Doktrína rozlišuje flexibilitu dvoustrannou a jednostrannou. O dvoustrannou se jedná v případě, kdy si strany upravují svá práva a povinnosti smluvně, přičemž tato nejsou upravena zákonem kogentně, resp. vůbec. O jednostranné flexibilitě pak doktrína hovoří jako o situaci, kdy jedna smluvní strana může jednostranným projevem vůle zakládat, měnit či rušit práva a povinnosti. S takovou jednostrannou flexibilitou se v současném pracovním právu můžeme setkat např. v otázce mzdových výměrů, čerpání dovolené, nařízení práce přesčas nebo rozvržení pracovní doby.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 27. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>9</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vyd. Brno: Masarykova universita, 2014, s. 157-160. ISBN 978-80-210-7500-9.

Dvoustrannou flexibilitu lze považovat za důsledek liberalizace, jelikož podstatou a základním konstrukčním prvkem liberálních vztahů je autonomie vůle smluvních stran. V perspektivě jednostranné flexibility, ať už ve prospěch té či oné strany, nelze bez dalšího říci, že jako taková závisí nebo je přímo úměrná míře liberálnosti, neboť takové flexibility lze dosáhnout např. kogentní normou, tedy mimo proces liberalizace. Proto nelze dát v kontextu pracovního práva jednoznačné rovnítko mezi pojmy flexibilita a liberálnost, resp. flexibilizace a liberalizace.

V perspektivě dvoustranné flexibility ještě stojí za zmínku problematika nerovného postavení smluvních stran v pracovním právu, resp. slabšího postavení zaměstnance. Specifickým projevem nerovného postavení mohou být pracovní smlouvy s adhezním charakterem<sup>10</sup>, které mohou vést k posílení jednostranného direktivního rozhodování jen jedné ze stran – zaměstnavatele. Posílením dvoustranné flexibility dojde ke zvýšení flexibility pracovního práva jako takové, ovšem otázkou zůstává, na kolik je taková flexibilita společensky žádoucí.

#### 1.4 FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA

Celý koncept pracovního práva historicky vznikl z nutnosti ochránit zaměstnance jakožto slabší stranu pracovního kontraktu. Do současné doby zaujímá ochranná funkce na výsost dominantní postavení v pracovním právu. Není však jedinou funkcí, u pracovního práva rozlišujeme mimo ni i funkci organizační, která je s ní v kontrapozici.<sup>11</sup> Obecnou konstrukci těchto funkcí lze vyjádřit zpravidla takto: ochranná funkce ukládá zaměstnavateli povinnosti, přičemž zaměstnanci z ní vyplývají práva a organizační funkce ukládá povinnosti zaměstnanci a naopak z ní vyplývají práva zaměstnavateli.

První normy sledující ochrannou funkci v pracovněprávních vztazích vznikaly na přelomu 19. a 20. století. Sledovaly ochranu nositelů pracovní síly a kladly si za cíl zabránit jejich zneužívání. Dodnes lze o pracovním právu hovořit jako o právu ochranném. To je zřejmé i z umístění zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance hned na prvním místě v § 1a odst. 1 ZP. Příčinou potřeby

<sup>10</sup> Tamtéž s. 59.

<sup>11</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva*. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 4. ISBN 987-80-7400-667-8.

ochranné funkce pracovního práva je právě slabší postavení zaměstnance. Ochrana slabší strany je zároveň základní zásadou soukromého práva, rekodifikovaný občanský zákoník trend posilování zásady ochrany slabší strany potvrzuje v ust. § 3.<sup>12</sup> Ochrana slabší strany jako taková může být vnímána jako ideologie v protipólu k ideologii formální rovnosti stran.<sup>13</sup> Současné pracovní právo sleduje několik kategorií ochrany:

- zajištění minimálních standardů v oblasti pracovních podmínek, aby bylo eliminováno, resp. minimalizováno, riziko ohrožení života a zdraví zaměstnance;
- zajištění stability pracovního zapojení, která zamezuje ukončit pracovní poměr z důvodů a způsoby, jež nejsou zákonně ukotvené. Obecně lze totiž říci, že ukončení pracovního poměru má relativně vyšší ekonomické dopady na příslušného zaměstnance než na zaměstnavatele. Z toho důvodu pracovní právo ex lege zakládá právní „nerovnost“, kterou sleduje dosažení rovnovážnosti smluvního vztahu<sup>14</sup>;
- zajištění sociální sféry, kdy je cílem, aby získaná odměna zaměstnancem byla s to uspokojit potřeby jeho samotného a jeho rodiny. Mezi instituty ochrany sociální sféry pak patří např. instituty minimální/zaručené mzdy nebo úprava hmotné odpovědnosti zaměstnance.

Naproti tomu stojí funkce organizační, jejímž základním cílem je poskytnout zaměstnavateli rámec nástrojů sloužících k řízení pracovních sil, resp. celého pracovního procesu, a dále mu poskytuje dispoziční pravomoc.<sup>15</sup> V německém právním prostředí hovoříme o tzv. Direktionsrecht, právu

---

<sup>12</sup> BEJČEK, Josef. *Smluvní svoboda a ochrana slabšího obchodníka*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2016, s. 27. ISBN 978-80-210-8185-7.

<sup>13</sup> Tamtéž s. 33.

<sup>14</sup> HŮRKA, Petr. *Pojetí pracovního práva*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 21. ISBN 978-80-7380-540-1.

<sup>15</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. *Pojem a předmět pracovního práva*. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 43-44. ISBN 978-80-210-8021-8.

zaměstnavatele na nařizování místa, času a podrobnějšího obsahu práce zaměstnanci.<sup>16</sup>

V literatuře lze najít i třetí funkci pracovního práva, a to funkci výchovnou. Ta vychází z předpokladů, že je pracovní právo díky katalogu vzorů chování zaměstnanců, které v sobě nese, s to ovlivnit motivaci a tedy i jednání těch lidí (zaměstnanců), kteří se chovají v souladu s ním. Příkladem povinností, kterými pracovní právo zaměstnance vychovává, jsou: svědomitá a řádná práce, řádné hospodaření s prostředky zaměstnavatele, zachovávání služebního tajemství nebo dodržování dobrých mravů.<sup>17</sup>

Ekonomické a společenské postavení zaměstnanců se však od doby konstituce prvních zásad pracovního práva zásadně zlepšilo. Některé prvky ochrany tak dnes již pozbývají svého původního účelu a stávají se nástrojem zajištění blahobytu. Taková opatření se však v budoucnu mohou stát překážkou ekonomického vývoje a to může paradoxně ústit ve zhoršení sociální situace zaměstnanců.<sup>18</sup> Zflexibilnění pracovního práva tak může být tou správnou cestou pro zachování dostatečných sociálních jistot a zároveň posílení trhu práce ve smyslu jeho efektivity a konkurenceschopnosti.

## 1.5 FLEXIBILITA V ZÁKONÍKU PRÁCE

Zákoník práce z roku 1965, zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen „SZP“), byl postaven na principu: co není zákonem dovoleno, je zakázáno. Základní vlastností starého kodexu byla takřka úplná kogentnost. Byl samostatným předpisem, jehož se netýkalo subsidiární použití občanského zákoníku.<sup>19</sup> Z toho je zřejmé, že nebyl dán dostatečný prostor pro rozvoj flexibility.

Rekodifikace pracovního práva v roce 2006 přinesla v duchu liberalizace obrat v chápání pracovního práva jako práva soukromého. V § 2 odst. 1 ZP ve znění

---

<sup>16</sup> SCHLIEMANN, Harald und ASCHEID, Reiner hrdg. *Das Arbeitsrecht im BGB: Kommentar*. 2., neubearb. Aufl. Berlin: de Gruyter, 2002, s. 181. ISBN 3-11016108-7.

<sup>17</sup> GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka a HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 25. ISBN 978-80-7380-243-1.

<sup>18</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 20-21. ISBN 978-80-7380-193-9.

<sup>19</sup> TOMANDLOVÁ, Ludmila. *První zákoník práce – charakteristika, novelizace*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 50. ISBN 978-80-7380-540-1.

k 7.6.2006 zavedla zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“<sup>20</sup>, jedním dechem ji však omezila výčtem vágních a neurčitých zákazů odchýlení se, u nichž lze jen složitě dovodit, jaký zákaz zákonodárce zamýšlel. Tím byla původní snaha liberalizace pokroucena. Nálezem Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 došlo k narovnání zásady legální licence a k učinění proklamované liberalizaci zákoníku práce zadost. Ústavní soud je toho názoru, že použitý způsob vymezení kogentních norem je tak komplikovaný, že narušuje princip srozumitelnosti, přehlednosti a jasnosti právního řádu a právní jistoty, jehož atributem je předvídatelnost práva. Proto ústavní soud zrušil ustanovení § 2 odst. 1 ZP (s výjimkou věty první a věty čtvrté) s tímto odůvodněním: „neboť obecně deklarovaná liberální úprava umožňující rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu je v důsledku založení kogentní povahy početné řady norem omezována v takovém rozsahu, že smluvní volnost jako základ vztahu zaměstnanec - zaměstnavatel popírá, a pokud vůbec nějaký prostor pro svobodu vůle otevírá, tak pouze a jen ve prospěch jedné ze smluvních stran.“<sup>21</sup>

Zároveň se Ústavní soud vypořádal se vzájemným vztahem zákoníku práce a občanského zákoníku, kdy zrušením ustanovení § 4 zákoníku práce namísto delegace, která podstatně omezovala subsidiární uplatnění občanského zákoníku, zavedl plnou subsidiaritu občanského zákoníku k zákoníku práce s následujícím odůvodněním: „Metoda delegace ... do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty“<sup>22</sup>.

Aplikací zásady legální licence a subsidiarity občanského zákoníku se otevřel prostor pro možnost větší flexibility pracovního práva. Konkrétní snahou o zvýšení flexibility zákoníku práce byla v roce 2008 iniciativa z řad odborníků, která usilovala o kladení většího důrazu na smluvní povahu pracovněprávního vztahu s přihlédnutím k principu autonomie vůle stran. V důsledku politických změn však nebyly práce dokončeny. Po určité odmlce vláda předložila do

---

<sup>20</sup> Je třeba dodat, že již v roce 1995 Ústavní soud svým nálezelem ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95 explicitně vyjádřil možnost argumentovat v oblasti pracovněprávních vztahů čl. 2. odst. 3 Listiny základních práv a svobod (dále jen „LZPS“) jakožto normativem v demokratické společnosti nesmírně významným.

<sup>21</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (N 55/48 Sb. NU 629; 116/2008 Sb.) bod 198.

<sup>22</sup> Tamtéž bod. 209.



Poslanecké sněmovny návrh<sup>23</sup> nové úpravy ustanovení § 4 ZP, který explicitně inkorporuje princip subsidiarity občanského zákoníku, avšak s omezením základními zásadami pracovněprávních vztahů, v souladu s nimiž musí být použit.<sup>24</sup> Demonstrativní výčet těchto zásad byl nově vložen § 1a ZP:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance;
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce;
- spravedlivé odměňování zaměstnance;
- řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele;
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Návrh byl přijat a vyšel ve sbírce zákonů pod č. 365/2011 Sb. jako tzv. koncepční novela ZP, která konečně reagovala na nález Ústavního soudu z roku 2008 revizí vyjádření kogentních a dispozitivních ustanovení a přinesla s sebou i konkrétní změny zvyšující flexibilitu pracovního práva.<sup>25</sup> Došlo mj. k:

- rozvolnění úpravy pracovního poměru na dobu určitou. Podle předchozí úpravy bylo možné pracovní poměr na dobu určitou uzavřít v souhrnu na dobu nejdéle dvou let od vzniku pracovního poměru. Novela přinesla možnost trvání pracovního poměru na dobu určitou v souhrnu až na devět let, při nejvyšším možném počtu dvojího opakování a maximální délky trvání jednoho poměru v trvání tří let;
- zavedení institutu dočasného přidělení;
- zavedení nového výpovědního důvodu pro zvlášť hrubé porušení režimu dočasné práce neschopného zaměstnance;
- změně odstupného v závislosti na délce trvání pracovního poměru;

---

<sup>23</sup> Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna 2010 – 2013. *Sněmovní tisk 41. Novela z. - zákoník práce – EU*. [online]. [cit. 2018-06-22]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?O=6&T=411>

<sup>24</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 126-128. ISBN 978-80-87284-24-7.

<sup>25</sup> TOMANDLOVÁ, Ludmila. *Novelizace nového zákoníku práce*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 64-65. ISBN 978-80-7380-540-1.

- zvýšení rozsahu práce konané na základě dohody o provedení práce.<sup>26</sup>

Proces přizpůsobení zákoníku práce rekodifikaci soukromého práva byl zajištěn částí šedesátou sedmou změnového zákona č. 303/2013 Sb., který upravil mj. terminologii, přímo vyloučil užití některých institutů závazkové povahy pro pracovněprávní vztahy a modifikoval vztah dispozitivnosti v pracovněprávních vztazích.<sup>27</sup>

Pojetí dispozitivnosti právních norem podle § 1 odst. 2 OZ zdůrazňuje zásadu smluvní volnosti stran, přičemž definuje nepřipustná ujednání, kterými jsou ta, která porušují: dobré mravy, **veřejný pořádek** nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti. Reakcí zákoníku práce na upravené pojetí dispozitivnosti bylo přidání ustanovení odst. 2 do § 1a ZP, které definuje vybrané zásady pracovněprávních vztahů jako vyjádření hodnot, které chrání **veřejný pořádek**, a ustanovení § 4a a § 346a až § 346e ZP, která stanoví mantinely možnosti odchýlení se od pracovněprávních norem.<sup>28</sup>

## 1.6 VLIV SUBSIDIARITY K OBČANSKÉMU PRÁVU A DISPOZITIVNOSTI PRÁVNÍCH NOREM

Už v samotných zásadách soukromého práva „co není zakázáno, je dovoleno“ a v „zásadě autonomie vůle člověka“ je snadno seznatelná flexibilita právních vztahů. Lze tedy konstatovat závěr, že přiblížení pracovněprávní úpravy úpravě občanskoprávní principem subsidiarity na úkor principu delegace nepochybně vede ke zvýšení flexibility pracovního práva.

Podobný závěr lze dovodit i ve vztahu dispozitivní norma vs. kogentní norma. Možnost odchýlení se od zákonem stanovené normy je ipso facto flexibilitou, tedy čím dispozitivnější právní úprava, tím vyšší míra flexibility.

<sup>26</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Geneze pracovního práva*. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 32-33. ISBN 987-80-7400-667-8.

<sup>27</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2014, s. 16-18. ISBN 978-80-7380-507-4.

<sup>28</sup> PICHRT, Jan. *Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 19-20. ISBN 978-80-7552-609-0.

Mezi autory nepanuje úplná shoda na postavení pracovního práva v dělení práva soukromého a veřejného. Setkáváme se nejen s názorem, že pracovní právo stojí na pomezí práva soukromého a veřejného, resp. že jeho část upravující zaměstnanost má blízko ke správnímu právu a je tedy charakteru veřejnoprávního, na druhou stranu jeho část upravující individuální (zčásti i kolektivní) vztahy mezi subjekty pracovního práva je charakteru soukromoprávního<sup>29</sup>, ale také s názorem, že pracovní právo je čistě a bez dalšího soukromoprávní odvětví<sup>30</sup>, které je však relativizováno veřejnoprávními sankcemi ukládanými kontrolními orgány veřejné správy<sup>31</sup>. Můžeme tedy artikulovat názor, že pracovní právo je natolik **neflexibilní**, nakolik je jeho soukromoprávní charakter limitován **veřejnoprávními zásahy**.

## 1.7 PRINCIP FLEXIKURITY

Pojem flexikurity kombinuje prvek volnosti a prvek ochrany. Pojem flexicurity se poprvé objevuje v pracích nizozemského profesora Jurjena Adriaansense, který ho používá v otázce přesunu od ochrany konkrétního pracovního vztahu k ochraně zaměstnanosti jako celku. Podstata flexikurity tkví zaprvé ve vysoké míře volnosti individuálního pracovněprávního vztahu, zadruhé na neméně vysoké míře ochrany příjmu zaměstnance, který je realizován buďto ze strany zaměstnavatele nebo ze záchytného sociálního systému v případě, kdy zaměstnanec přijde o práci, a zatřetí v principu aktivní politiky zaměstnanosti, které má za cíl requalifikovat nezaměstnané tak, aby se mohli vrátit zpět do pracovněprávního vztahu.<sup>32</sup>

Ton Wilthagen označuje flexikuritu za politický konstrukt, který má za cíl zvýšení flexibility trhu práce zároveň se zvyšováním sociální ochrany zaměstnanců, což by mělo vést ke konstituci pružného pracovního trhu spolu se zachováním

<sup>29</sup> BĚLINA, Miroslav. *Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 5-6. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>30</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vyd. Brno: Masarykova universita, 2014, s. 42. ISBN 978-80-210-7500-9.

<sup>31</sup> Tamtéž s. 60-61.

<sup>32</sup> Viz příloha č. 1 KONGSHØJ MADSEN, Per. *Flexicurity in Danish – A Model for Labour Market Reform in Europe?* s. 75. [online]. [cit. 2018-06-07]. Dostupné z: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/42017/1/562275851.pdf>

určité míry standardu a stability zaměstnání a jeho aspektů, především příjmu.<sup>33</sup> Flexikuritu je eventuálně možné označit i za pojem ekonomický.<sup>34</sup>

„Zlatý triangel“, model flexikurity používaný v Dánsku, v sobě snoubí anglosaskou liberální formu pracovního poměru spolu s typicky kontinentální sociální ochranou a opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti po vzoru skandinávských zemí. Tento model se mezi lety 1993 a 1999 projevil jako účinný, neboť přinesl také díky aktivní politice zaměstnance snížení nezaměstnanosti z 10,2% na 5,2%.<sup>35</sup> Spolu s Dánskem je jako další funkční případ použití flexikurity užíváno Nizozemí, kde díky správné aplikaci této politiky byla v roce 2007 míra nezaměstnanosti 3,2%, tedy lepší ve srovnání s unijním průměrem, který činil 7,1%.<sup>36</sup> V současné době se míra nezaměstnanosti v Dánsku (4,8 %) i Nizozemí (3,9 %) stále drží hluboko pod průměrem členských států EU i samotných členů Eurozóny.<sup>37</sup>

Německou optikou je flexikurita vnímána zejména jako politický přístup, který klade důraz na flexibilitu pracovního trhu, organizaci práce a pracovněprávních vztahů při zachování vysoké míry sociálního zabezpečení a jistoty zaměstnání, kdy je hlavní pozornost zaměřena na okrajové skupiny ležící uvnitř i vně pracovního trhu. Obsahem flexikurity je tedy „trade-off“ mezi různými dimenzemi flexibility a kurity.<sup>38</sup>

Při celoevropské snaze o zavedení flexikurity do pracovněprávních politik jednotlivých členských států vznikla počátkem milénia v Německu obava z možných reforem, neboť tamní prostředí již mělo zkušenosti s vývojem v oblasti individuálního pracovního práva a kolektivního vyjednávání, který vedl

<sup>33</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo ve světle flexikurity. In BARANCOVÁ, Helena (ed). *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. 1. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2011, s. 84-85. ISBN 978-80-893-93-503.

<sup>34</sup> ŠNĚDAR, Libor. Flexikurita a ochrana práv zaměstnanců. In: *Pracovní právo 2010: Flexibilní formy zaměstnávání, sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference* [CD-ROM]. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 95. ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>35</sup> KONGSHØJ MADSEN, Per. *The Danish Model of "Flexicurity" – A Paradise with some Snakes*. s. 1 [online]. [cit. 2018-06-07]. Dostupné z: <https://pdfs.semanticscholar.org/1e5b/f540537c9a8c9cdd196b3549f86d4045e010.pdf>

<sup>36</sup> KONGSHØJ MADSEN, Per. *Flexicurity in Danish: A model for labour market reform in Europe?* Intereconomics, ISSN 0020-5346, Vol. 43, Iss. 2, pp. 74-78. [online]. [cit. 2018-06-07]. Dostupné z: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10272-008-0244-0.pdf>.

<sup>37</sup> Eurostat. *Euro area unemployment at 8.5%*. s. 1 [online]. [cit. 2018-08-07]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8853183/3-02052018-AP-EN.pdf/ab3f9296-2449-4816-b1db-1faf6a15b79a>

<sup>38</sup> REITH, Matthias. *Flexicurity in der Bundesrepublik Deutschland*. 1. Ausfl. Norderstedt: Drin, 2007, s. 4. ISBN 978-3-640-38721-2

k dysfunkcím a problémům celého pracovního práva. Na druhé straně bylo zřejmé, že během posledních dekád při skloňování pojmu deregulace vývoj pracovního práva směřoval k větší flexibilitě.<sup>39</sup>

Trend „kurity“ neboli sociální ochrany je ve středoevropských zemích od počátku 20. století realizován tzv. ochranným zákonodárstvím, v ČR známým pod pojmem ochranná funkce pracovního práva. Právo EU pak nahlíží na flexikuritu jako na politiku modifikace pracovněprávních vztahů, která má za cíl posílit pružnost a zároveň jistotu zaměstnání.<sup>40</sup>

Flexikurita je strategie, která se snaží v pracovním právu zajistit jak nástroj k řízení zaměstnance za účelem výkonu činnosti, tak plnit ochrannou funkci zaměstnance, aby měl standardní pracovní podmínky a jistou míru stability zaměstnání. Jedná se o model pro konstrukci postavení zaměstnance s ohledem na jeho sociální pozadí. Často je o flexikuritě psáno jako o pokusu o kulatý čtverec, kdy na jedné straně se snaží posilovat autonomii vůle stran a na straně druhé udržet jistoty zaměstnanců a jejich ochranu jako slabší strany.<sup>41</sup> Jedním z úhlů pohledu na modernizaci pracovního práva je přesunutí sociálních jistot do sociálního systému státu a zároveň zvýšení dispozitivnosti, tedy flexibility pracovněprávních vztahů.<sup>42</sup>

Evropská unie přijala v roce 2006 prostřednictvím „Zelené knihy“ politickou výzvu k modernizaci pracovního práva za pomoci mj. politiky flexikurity. Jednou ze základních obav, kterou „Zelená kniha“ artikuluje, je rozdělení pracovní síly na dvě vrstvy: „začleněné“ (insiders) a „vyloučené“ (outsiders). Začleněnými rozumí ty zaměstnance, kteří pracují v souladu s principy „Kurity“. Nezačleněnými naopak rozumí ty lidi, kteří jsou buď nezaměstnaní, zaměstnaní neoficiálně, nebo jejich zaměstnání neposkytuje potřebnou míru jistoty k zajištění základních potřeb svého soukromého života (bydlení, plánování rodiny apod.). Prostředkem ke snížení segmentace pracovního trhu, tedy možnosti

---

<sup>39</sup> PFARR, Heide. *Flexicurity – Ein Konzept für das Arbeitsrecht der Zukunft? s. 418*. [online]. [cit. 2018-08-07]. Dostupné z: [https://www.boeckler.de/wsimit\\_2007\\_08\\_pfarr.pdf](https://www.boeckler.de/wsimit_2007_08_pfarr.pdf)

<sup>40</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 24-25. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>41</sup> MORÁVEK, Jakub. Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt. In: *Pracovní právo 2010: Flexibilní formy zaměstnávání, sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference* [CD-ROM]. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 111-112. ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>42</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. Pojem a předmět pracovního práva. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 17-18. ISBN 978-80-210-8021-8.

začlenění vyloučených, je zvýšení flexibility trhu práce spolu se zachováním potřebné míry jistoty zaměstnání. Vhodnou kombinací flexibility a jistoty lze dojít k rovnovážnému stavu - flexikuritě, kdy bude majorita pracovní síly začleněná a podniky budou schopny pružně reagovat na vývoj trhu.<sup>43</sup>

Evropská komise ve svém sdělení Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů z 27. 6. 2007 definuje čtyři hlavní důvody, které vedou k nutnosti reflexe flexikurity v oblasti pracovního práva: evropská a mezinárodní ekonomická integrace, rozvoj nových technologií v ICT, demografické stárnutí evropského obyvatelstva a segmentace trhů práce.<sup>44</sup>

Rada Evropské unie ve zprávě z Mise pro flexikuritu z roku 2008 blíže definuje flexikuritu jako přístup sestávající ze čtyř komponent:

- flexibilnější a zároveň jistou smluvní úpravu v pracovních záležitostech;
- celoživotní vzdělávání ve snaze zajistit zaměstnancům schopnost se adaptovat a zvyšovat svou uplatnitelnost na trhu práce;
- aktivní politika zaměstnanosti s cílem zjednodušit přechod zaměstnanců do nových zaměstnání a pozic;
- moderní systémy sociálního zabezpečení zajišťující adekvátní podporu v nezaměstnanosti po dobu rekvalifikace.<sup>45</sup>

Česká republika reagovala na politiku EU v oblasti flexikurity Usnesením senátu ze dne 6. 12. 2017 tak, že zvýšení flexibility formou podpory celoživotního vzdělávání a modernizace systému sociálního zabezpečení má potenciál k zvýšení zaměstnanosti a konkurenceschopnosti členských zemí, přičemž je třeba při stanovování obecných principů flexikurity brát na zřetel rozdílnou praxi

---

<sup>43</sup> Komise evropských společenství. *Zelená kniha. Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století. KOM (2006) 708 v konečném znění.* s. 4. [online]. [cit. 2018-06-08]. Dostupné z:

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2006\)0708/\\_com\\_com\(2006\)0708\\_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708/_com_com(2006)0708_cs.pdf)

<sup>44</sup> Komise evropských společenství. *Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. KOM (2007) 359 v konečném znění.* s. 3. [online]. [cit. 2018-07-08]. Dostupné z:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=CS>

<sup>45</sup> Council of the European union. *Report of the Mission for Flexicurity. 17047/1/08.* s. 3. [online]. [cit. 2018-07-08]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1515&langId=en>

jednotlivých členů a národních tradic v oblasti pracovního práva. Dále konstatuje potřebu ponechání dostatečné smluvní volnosti smluvním stranám, kdy stát by měl utvářet pouze předpoklady pro naplňování principů flexikurity. Závěrem považuje vytvoření pružných pracovních podmínek, které by umožňovaly vhodné sladění práce s rodinným životem, tj. péči o děti a rodinu, za předpoklad lepšího demografického vývoje.<sup>46</sup>

Zákoník práce nachází rovnováhu flexikurity v rozdělení jednotlivých právních institutů. V institutech, kdy má zaměstnavatel realizovat vlastní činnost, má prostor pro jednostranné rozhodování. V institutech, kdy se jedná o obsah vztahu, resp. o vzájemná práva a povinnosti, je prostor pro uplatnění autonomie vůle stran. A v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle části páté ZP (dále jen „BOZP“), stability vztahu, sociálních vlivů na zaměstnance jsou zákonné normy kogentní.

Flexibilita je v zákoníku práce realizována zásadou autonomie vůle stran a zásadou legální licence, tj. co není zakázáno, je dovoleno. Její meze jsou stanoveny kogentními normami, které jsou projevem kurity, čili ochrany. Předpokladem možného odchýlení se od zákonné normy je její dispozitivnost.<sup>47</sup> Od norem zákoníku práce je možné se odchýlit v souladu s ustanovením § 4a ZP. Hlavním nástrojem odchýlení jsou v duchu zásady legální licence dvoustranná právní jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, příp. mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, tedy individuální, resp. kolektivní smlouvy. Individuální smlouvy lze dělit na zákonné typy smluv a inominátní smlouvy, které mohou být hlavním těžištěm pro otevření prostoru novým flexibilním formám výkonu závislé práce.

Za současného stavu pracovněprávního prostředí v České republice, a především v západní a severní Evropě, lze vliv flexikurity vnímat jako příklon k flexibilitě, byť česká pracovněprávní úprava ve srovnání s ostatními zeměmi EU<sup>48</sup> zdaleka nepatří podle Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních

---

<sup>46</sup> Parlament České republiky, Senát. *Usnesení senátu z 10. schůze dne 6. prosince 2007.* s. 1. [online]. [cit. 2018-07-08]. Dostupné z: [http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/webNahled?id\\_doc=45279&id\\_var=38531](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/webNahled?id_doc=45279&id_var=38531)

<sup>47</sup> HURKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu.* 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 44. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>48</sup> Viz příloha č. 2 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Flexicurity and industrial relations.* s. 5. [online]. [cit. 2018-06-07]. Dostupné

podmínek k těm nejméně flexibilním. Nové flexibilní formy výkonu práce jako např. práce z domova nebo job-sharing vzbuzují z různých důvodů<sup>49</sup> obavy z „odsociálnění“ pracovního práva<sup>50</sup>, resp. z nedostatečného zajištění jistot zaměstnanců. Z toho důvodu je třeba v rámci flexibilizace pracovního práva postupovat právě v souladu s výše uvedenými komponentami fenoménu flexikurity. Flexikuritu lze vnímat jako charakteristický znak pracovního práva nebo jako žádoucí stav pracovněprávní úpravy. Současná legislativní tendence tíhne k použití flexikurity jako cílového etalonu stavu pracovního práva pro uspokojení hospodářských (konkurenceschopnost, produktivita, efektivita práce) a socioekonomických potřeb (nízká míra nezaměstnanosti, jistota zaměstnání, ochrana v nezaměstnanosti).<sup>51</sup>

---

z: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn0803038s/tn0803038s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0803038s/tn0803038s.pdf)

<sup>49</sup> HORECKÝ, Jan. Flexibilita v českém zákoníku práce. In: *Pracovní právo 2010 Flexibilní formy zaměstnávání, sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference* [CD-ROM]. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 100. ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>50</sup> MORÁVEK, Jakub. Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt. In: *Pracovní právo 2010: Flexibilní formy zaměstnávání, sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference* [CD-ROM]. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 113. ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>51</sup> Tamtéž s. 114.



## 2 KONKRÉTNÍ FORMY FLEXIBILNÍHO VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE

V literatuře se setkáváme s více způsoby dělení flexibilních forem výkonu závislé práce. Pro účely této práce byl zvolen následující způsob dělení na:

- kratší pracovní dobu;
- nerovnoměrné rozvržení pracovní doby;
- práce přesčas;
- pružná pracovní doba;
- konto pracovní doby;
- homeworking;
- práce na zavalanou;
- sdílení pracovního místa (tzv. job-sharing).<sup>52</sup>

### 2.1 KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA (DÉLKA PRACOVNÍ DOBY)

#### 2.1.1 POJEM A ZÁKONNÉ UKOTVENÍ

Jedním z atributů flexibility pracovní doby je její délka, resp. její variabilita. Flexibilitu ve smyslu délky pracovní doby chápeme jako prostor pro možnost sjednání jiné než zákonem předpokládané stanovené týdenní pracovní doby.

Kratší pracovní dobou rozumíme nižší délku pracovní doby, než definuje § 79 ZP. Kratší pracovní dobu neboli zkrácený úvazek si může zaměstnanec se zaměstnavatelem ujednat dle ust. § 80 ZP, může se jednat i jen o krátkodobé opatření např. pro obstarání mimořádných rodinných záležitostí zaměstnance nebo po dobu snížení odbytu produkce zaměstnavatele.<sup>53</sup> O zkrácení či prodloužení pracovní doby nemůže být rozhodnuto jednostranně ze strany zaměstnavatele ani zaměstnance.

---

<sup>52</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky. In: *Pracovní právo 2010: z mezinárodní vědecké konference* [CD-ROM]. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 9. ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>53</sup> HŮRKA, Petr. *Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby*. In: HŮRKA, Petr et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2018, s. 253. ISBN 978-80-7554-132-1.

Požadavek na zkrácení týdenní pracovní doby může vzniknout z vůle obou stran, ale vždy se na tom musejí dohodnout. Zaměstnavatel proto nemůže pracovní dobu jednostranně zkrátit ani v důsledku snížení odbytu jeho zboží či služeb, ani z jiných vážných důvodů.<sup>54</sup> Nejvyšší soud ČR ale dovedl způsobilost užití výpovědního důvodu pro nadbytečnost dle ust. § 52 písm. c) ZP pro případ, kdy zaměstnanec odmítne akceptovat zaměstnavatelem navrženou dohodu o snížení pracovního úvazku z důvodu zvýšení efektivity práce v provozu.<sup>55</sup>

Kratší pracovní doba nemůže být sjednána kolektivní smlouvou, což před novelou účinnou od 1. ledna 2012 provedenou zák. č. 365/2011 Sb. nebylo úplně zřejmé. V případě, že v pracovní smlouvě není délka týdenní pracovní doby sjednána, lze z povinnosti dvoustrannosti dle ust. § 80 ZP pro stanovení kratší pracovní doby dovést, že musí být nezkrácená, tedy stanovená týdenní pracovní doba dle ust. § 79 odst. 1 nebo 2 ZP.

### 2.1.2 ZVLÁŠTNÍ PŘÍPADY

Výjimku z dvoustrannosti ujednání o zkrácení pracovní doby tvoří povinnost zaměstnavatele vyhovět požadavku na kratší pracovní dobu dle ust. § 241 odst. 2 ZP, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, pokud ho vznese zaměstnanec/zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let či osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby nebo těhotná zaměstnankyně.

Judikaturou je dovozeno, že o právu na úpravu pracovní doby daných zaměstnanců mohou rozhodovat soudy.<sup>56</sup> V případě sporu o povolení kratší pracovní doby leží důkazní břemeno na zaměstnavateli, který musí před soudem tvrdit a prokázat vážné provozní důvody. Nejvyšší soud explicitně vylučuje za vážný provozní důvod „obavu z precedentu povolení kratší pracovní doby, jež by chtěli využít i ostatní zaměstnanci na pracovišti“.<sup>57</sup>

Nejvyšší soud ČR považuje za nepochybné, že pro zaměstnavatele s více zaměstnanci je snazší povolit kratší pracovní dobu, neboť se zaměstnanci mohou

<sup>54</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pracovní doba. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 415. ISBN 978-80-210-8021-8.

<sup>55</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

<sup>56</sup> GOGOVÁ, Radana. *Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby*. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vyd. Praha: Leges, 2012, s. 338. ISBN 978-80-87576-08-3.

<sup>57</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. Cdo 1561/2003.

snáze zastupovat. A taktéž považuje toto za snazší u zaměstnavatelů, kteří mají více peněžních prostředků použitelných pro odměňování zaměstnanců. Dále vylučuje možnost odmítnout zkrácení pracovní doby zaměstnanci, byť i z vážných provozních důvodů, pokud tento není potřebný pro plnění úkolů nebo činností. Patrně tím má na mysli úkoly a činnosti související s překlenutím vážných provozních důvodů. Odmítá také použití provozních důvodů jako argumentu pro zamítnutí žádosti o kratší pracovní dobu, ale vyžaduje „vážné provozní důvody“.<sup>58</sup>

### 2.1.3 KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA VS. STANOVENÁ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA

Kromě rozdílné délky se kratší týdenní pracovní doba zdánlivě nijak neliší od stanovené týdenní pracovní doby. Shodně musí být předem rozvržena do směn, ať už rovnoměrně či nerovnoměrně. Rovněž lze aplikovat institut pružné pracovní doby či konto pracovní doby. Znatelný rozdíl spočívá však v rozlišení práce přesčas, kdy dle ust. § 78 odst. 1 písm. i) ZP prací přesčas není práce konaná nad rámec kratší pracovní doby, která nepřevyšuje stanovenou týdenní pracovní dobu.<sup>59</sup> Zásadním rozdílem mezi kratší a stanovenou týdenní pracovní dobou je však možnost nařídit práci přesčas jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele, kdy zaměstnanci v režimu stanovené týdenní pracovní doby přesčas nařídit možno je, ale zaměstnanci v režimu kratší týdenní pracovní doby, byť jen nepatrně zkrácené, nikoliv.<sup>60</sup>

Za kratší pracovní dobu podle § 80 ZP náleží zaměstnanci poměrná část mzdy nebo platu odpovídající zkrácení oproti zvýhodněné pracovní době podle § 79 odst. 2-3 ZP, za kterou náleží nezkrácená odměna.<sup>61</sup>

### 2.1.4 DE LEGE FERENDA

Možnost sjednání kratší pracovní doby je projevem flexibility především na straně zaměstnance. Institut je vysokou měrou nápomocen při možnosti sladování

<sup>58</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

<sup>59</sup> GOGOŤ, Radana, HŮRKA, Petr a ŮLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 37. ISBN 978-80-7263-759-1.

<sup>60</sup> Blíže je o této nerovnosti pojednáno níže v kapitole 5.10.5.

<sup>61</sup> GOGOŤ, Radana. *Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby*. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vyd. Praha: Leges, 2012, s. 336-337. ISBN 978-80-87576-08-3.

rodinného a pracovního života zaměstnanců a zároveň umožňuje zaměstnancům působit u více zaměstnavatelů naráz. V kontrapozici ke kratší pracovní době však absentuje obdobná možnost sjednat „delší pracovní dobu“, pomineme-li alternativní instituty jako přesčasovost dle ust. § 93 ZP a možnost sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas dle ust. § 114 odst. 3 ZP. Sjednání delší pracovní doby by reflektovalo potřeby některých zaměstnavatelů a zaměstnanců, kteří jsou nejvyšší přípustnou délkou stanovené týdenní pracovní doby dle § 79 odst. 1 ZP zbytečně limitováni např. při budování své profesní kariéry.

## 2.2 NEROVNOMĚRNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

### 2.2.1 POJEM A ZÁKONNÉ UKOTVENÍ

Dalším atributem flexibility pracovní doby je její rozvržení. Definice nerovnoměrného rozvržení pracovní doby byla do zákoníku práce inkorporována zák. č. 365/2011 Sb. Dle ust. § 81 odst. 1 ZP jednostranně rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel a je tedy výhradně na něm, jak ji přizpůsobí potřebám provozu, jeho požadavkům na denní rozsah práce<sup>62</sup> a ev. potřebám zaměstnanců. Musí však při tom dbát podmínek stanovených zákonem. V prvé řadě je zaměstnavatel povinen nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru zaměstnance informovat o délce a rozvržení týdenní pracovní doby.<sup>63</sup> Direktivní způsob stanovení délky pracovní doby a jejího rozvrhování lze nahradit dvoustranným ujednáním např. v pracovní smlouvě. S písemným rozvrhem pracovní doby je zaměstnavatel povinen zaměstnance seznámit nejpozději 2 týdny před začátkem rozvrhovaného období, je však možné ujednat si období kratší či delší.<sup>64</sup>

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby spolu s pružným rozvržením pracovní doby a kontem pracovní doby tvoří základ flexibility rozvržení pracovní doby v našem právním řádu, čemuž odpovídá i systematické rozdělení části čtvrté hlavy II ZP, byť samostatný díl pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby byl zrušen.

<sup>62</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. *Pracovní doba*. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 211. ISBN 987-80-7400-667-8.

<sup>63</sup> § 37 odst. 1 písm. e) ZP

<sup>64</sup> § 84 ZP

### 2.2.2 LIMITY NEROVNOMĚRNÉHO ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Při nerovnoměrném rozvrhování pracovní doby musí brát zaměstnavatel zřetel především na limity, které stanovuje ZP v části čtvrté:

- přestávky v práci dle ust. části čtvrté hlavy III ZP;
- doba odpočinku dle ust. části čtvrté hlavy IV ZP;
- noční práce dle ust. části čtvrté hlavy VI ZP.

Samotná nerovnoměrnost rozvržení spočívá v tom, že na rozdíl od rovnoměrného rozvržení stanovenou/sjednanou pracovní dobu rozvrhuje nerovnoměrně do pracovních týdnů. Čili jednotlivé pracovní týdny nemají shodný rozsah pracovní doby. Tím pádem není možné u nerovnoměrného rozvržení, oproti tomu rovnoměrnému, naplňovat v jednotlivých týdnech stanovenou/sjednanou týdenní pracovní dobu. Pro účel naplnění stanovené/sjednané týdenní pracovní doby ZP definuje institut vyrovnávacího období.<sup>65</sup> To může mít rozsah nejvýše 26 týdnů, je-li nařízen direktivně, nebo až 52 týdnů, je-li dohodnuto kolektivní smlouvou. Naplnění stanovené/sjednané pracovní doby se poté sleduje v průměru za odpracované týdny v rámci vyrovnávacího období.<sup>66</sup>

Z logiky věci vyplývá, že nejkratším možným vyrovnávacím obdobím jsou 2 týdny. Typickým příkladem z praxe je tzv. dlouhý – krátký týden aplikovaný např. v maloobchodních prodejnách. Za 2 po sobě jdoucí týdny musí součet rozvržené pracovní doby odpovídat součtu 2 stanovených/sjednaných týdenních pracovních dob.

V případě, že průměrná odpracovaná týdenní pracovní doba za vyrovnávací období činí méně než stanovená/sjednaná týdenní pracovní doba, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu pro jinou překážku na straně zaměstnavatele dle ust. § 208 ZP. V případě, kdy naopak průměrná odpracovaná týdenní pracovní doba za vyrovnávací období činí více než stanovená týdenní pracovní doba, posoudí se tato doba jako práce přesčas dle ust. § 93 ZP a náleží za ní zaměstnanci mzda nebo plat včetně příplatku za práci přesčas, ev. náhradní volno dle ust. § 127 ZP.

<sup>65</sup> § 78 odst. 1 písm. m) ZP

<sup>66</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pracovní doba. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 422. ISBN 978-80-210-8021-8.

Maximální délka směny a doby odpočinku se řídí ust. části čtvrté hlavy IV ZP, vláda však může svým nařízením stanovit odchylky v úpravě pracovní doby a doby odpočinku pro specifické profese. Pro členy jednotky hasičského záchranného sboru může činit délka směny v režimu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby až 16 hodin.<sup>67</sup>

### 2.2.3 ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

Zaměstnanci, který pracuje v režimu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, náleží tolik dnů dovolené, kolik pracovních dnů v celoročním průměru připadá na dobu, po kterou bude čerpat dovolenou.<sup>68</sup>

Výsledný počet dnů dovolené se zjišťuje součinem podílu počtu pracovních dnů, do nichž byla nerovnoměrná pracovní doba rozvržena, a počtu týdnů vyrovnávacího období s počtem týdnů dovolené, na které má zaměstnanec nárok.<sup>69</sup>

Výsledný počet dnů dovolené = (počet rozvržených pracovních dnů / počet týdnů vyrovnávacího období) \* počet týdnů dovolené dle prac. smlouvy.

Např. zaměstnanci byla během vyrovnávacího období 26 týdnů rozvržena práce do 130 pracovních dnů. Dle smlouvy má nárok na 5 týdnů dovolené za kalendářní rok, za 26 týdnů tedy 2,5 týdne.

$$\text{Výsledný počet dnů dovolené} = (130 / 26) * 2,5$$

$$\text{Výsledný počet dnů dovolené} = 12,5 \text{ dne}$$

### 2.2.4 VÝVOJ INSTITUTU

Zákoník práce z roku 1965 upravoval v ust. § 85 nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, kdy jeho zavedení bylo však ve srovnání se současnou úpravou pouze po projednání s odborovým orgánem nebo po dohodě se zaměstnancem. Nebylo tedy možné nerovnoměrné rozvržení pracovní doby nařídit. Avšak v případě, kdy se strany pracovního poměru dohodly, mohlo vyrovnávací období i bez projednání s odborovou organizací, resp. bez stanovení v kolektivní smlouvě, činit až 12 měsíců.

<sup>67</sup> § 100 ZP

<sup>68</sup> § 213 odst. 4 ZP

<sup>69</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. *Dovolená za kalendářní rok, její poměrná část...* In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 637. ISBN 978-80-7552-609-0.

Zákoník práce, jenž nabyl účinnosti 1. ledna 2007, v díle 2 hlavy II části čtvrté ZP s marginální rubrikou Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby zavedl možnost direktivně nařídit nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

Novela účinná ode dne 1. ledna 2012 provedená zák. č. 365/2011 Sb., nově zavedla samotnou definici pojmů rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Úpravu zavedení nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a jejího vyrovnávacího období včlenila do § 78 odst. 1 a samostatný díl 2 věnující se rovnoměrnému a nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby zrušila.

### 2.2.5 SMĚRNICE EP A RADY 2003/88/ES

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES stanoví v čl. 16 nejvýše přípustné rozsahy referenčních období. Pro účely maximální týdenní pracovní doby, a tedy ipso facto nerovnoměrného rozvržení pracovní doby určuje nejvyšší délku referenčního období na 4 měsíce. Pojem referenční období je ekvivalentem vyrovnávacího období v ZP. Pro možnost odchýlení se od čl. 16 je stanovena v ust. čl. 17 řada výjimek, s jejichž pomocí lze referenční období stanovit až na 6 měsíců, žádná však na první pohled není natolik obecná, aby pod ni bylo možné podřadit úpravu českého ZP. Čl. 18 směrnice umožňuje odchýlit se od limitu kolektivní smlouvou, čl. 19 pak referenční období stanovené kolektivní smlouvou stropuje na 12 měsíců. Mezi českou a evropskou úpravou tedy patrně existuje nesoulad v délce vyrovnávacího, resp. referenčního období, které je stanoveno jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele.<sup>70</sup>

### 2.2.6 OBDOBNÝ INSTITUT VE SLOVENSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ

Slovenský Zákoník práce, zákon č. 311/2001 Z.z. (dále jen „SKZP“), upravuje nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v ust. § 87 jako rozvržení pracovního času nerovnoměrně do jednotlivých týdnů, přičemž průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu v období nanejvýš čtyř po sobě jdoucích měsíců. Maximální délka vyrovnávacího období je ve slovenské právní úpravě na rozdíl od té české plně v souladu s čl. 16 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES. Zásadní rozdíl však spočívá

<sup>70</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pracovní doba. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 423-424. ISBN 978-80-210-8021-8.

v nemožnosti nerovnoměrné rozvržení pracovní doby jednostranně nařídít zaměstnavatelem, neboť jeho zavedení je možné pouze po dohodě se zaměstnancem. Z důvodu obou výše uvedených rozdílů se slovenská úprava jeví, co do jednostranné flexibility, o poznání méně flexibilní.

## 2.3 PRÁCE PŘESČAS

### 2.3.1 POJEM A ZÁKONNÉ UKOTVENÍ

Pro zvyšování úrovně řízení a tím zvyšování efektivity našeho národního hospodářství, které vytváří klíčové zdroje nezbytné pro uspokojování našich životních a sociálních potřeb, je potřebné stále důslednější odkrývání nevyužitých rezerv pracovní síly. Je třeba správně pracovat s fondem pracovní doby a omezovat práci přesčas jen na ty nezbytně nutné případy, neboť nejenže práce přesčas významně zvyšuje mzdové náklady, ale i dle nejnovějších poznatků lékařské vědy a zkušeností dozorových orgánů nad bezpečností práce potvrzují, že důsledky častého užívání institutu přesčasu vede k nepříznivým projevům na zdraví pracovníků, např. zvyšuje počet pracovních úrazů. Takto se doktrína stavěla k potřebnosti a regulaci práce přesčas v roce 1980.<sup>71</sup>

Práce přesčas je zvláštní kategorií flexibility v rámci délky pracovní doby. Práci přesčas vykonává zaměstnanec na příkaz nebo po dohodě se zaměstnavatelem nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, která vychází z dopředu rozvržené pracovní doby, a mimo rozvrh pracovních směn.<sup>72</sup> Samotná absence rozvrhu pracovních směn však nezakládá neexistenci přesčasu, Nejvyšší soud ČR dovedl, že rozhodnou skutečností pro identifikaci práce přesčas je časové hledisko. O práci přesčas tak jde vždy, když daná práce přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu.<sup>73</sup> Zaměstnavatel je v souladu s ust. § 96 odst. 1 písm. a) ZP povinen s vyznačením začátku a konce evidovat odpracované směny, **práce přesčas**, další dohodnuté práce přesčas, noční práce, dobu pracovní pohotovosti. Absence této

<sup>71</sup> DVOŘÁK, Jan a THÖNDEL, Maxmilián. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí. *Práce přesčas*. Příloha Hospodářských novin, 1980, č. 38. s. 1.

<sup>72</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. *Pracovní doba*. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 214. ISBN 987-80-7400-667-8.

<sup>73</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1985/2008



evidence však opět dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR nemůže mít za následek, že by odpracovaná práce nad rámec stanovené týdenní pracovní doby ztratila charakter práce přesčas. V případě, že by výši nároku nebylo možné zjistit nebo by ji bylo možné zjistit jen s nepoměrnými obtížemi, může výši nároku určit soud.<sup>74</sup>

Prací přesčas ovšem není práce nad rámec dohodnuté kratší týdenní pracovní doby až do výše stanovené týdenní pracovní doby<sup>75</sup>. Prací přesčas také není práce, kterou si zaměstnanec napracovává pracovní volno, jež mu bylo zaměstnavatelem na jeho vlastní žádost poskytnuto.<sup>76</sup>

Vzhledem k tomu, že práce přesčas není součástí předem naplánovaného pracovního rozvrhu a zákonem není nijak limitována nejkratší doba nezbytná pro informování zaměstnance o povinnosti tuto konat, je jí přiznán charakter výjimečnosti a nahodilosti, pročež může být nařízena výlučně z titulu vážných provozních důvodů. Zaměstnavatel by však měl zaměstnanci práci přesčas nařídit bez zbytečného odkladu od chvíle, kdy naléhavou potřebu této práce zjistil.<sup>77</sup> Výjimečnost práce přesčas lze dovodit i z ust. § 78 odst. 1 písm. c) ZP, které implicitně zakazuje apriorní plánování práce přesčas.<sup>78</sup>

Přesčas může být nařízen i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny a za splnění podmínek uvedených v ust. § 91 odst. 2-4 ZP může být přesčas nařízen i na den pracovního klidu. Nepřetržitý odpočinek mezi směny může být pro účely konání práce přesčas zkrácen na 8 hodin během 24 hodin dle ust. § 90 odst. 2 písm. a) ZP. Co do maximální délky obecné práce přesčas je zaměstnavatel limitován 8 hodinami v týdnu a v souhrnu 150 hodinami v kalendářním roce. Do práce přesčas se nezapočítává ta práce přesčas, za kterou

<sup>74</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2878/2009

<sup>75</sup> Srov. s německou úpravou práce přesčas zaměstnanců ve veřejném sektoru na zkrácený pracovní úvazek, kdy je za práci přesčas považována ta odpracovaná doba, která je nad rámec sjednané kratší pracovní doby, až do výše stanovené týdenní pracovní doby. Dle § 7 odst. 6 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

<sup>76</sup> § 78 odst. 1 písm. i) ZP

<sup>77</sup> HŮRKA, Petr. *Práce přesčas*. In: HŮRKA, Petr et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2018, s. 269. ISBN 978-80-7554-132-1.

<sup>78</sup> GOGOŤOVÁ, Radana. *Práce přesčas*. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vyd. Praha: Leges, 2012, s. 365. ISBN 978-80-87576-08-3.

čerpal zaměstnanec náhradní volno.<sup>79</sup> Doba náhradního volna se považuje za výkon práce dle ust. § 348 odst. 1 písm. c) ZP.

Na delším přesčasu se musí mezi sebou dohodnout zaměstnanec se zaměstnavatelem. Nejvyšší kogentně přípustná délka doby přesčasu pak činí v průměru 8 hodin týdně ve vyrovnávacím období 26 týdnů, přičemž delší vyrovnávací období až 52 týdnů může být stanoveno výlučně kolektivní smlouvou. Rozsah 150 přesčasových hodin v kalendářním roce může být navýšen o dalších 266 hodin na celkových 416 hodin. Další navýšení možné je pouze za podmínky poskytnutí náhradního volna.<sup>80</sup>

Dohodu, resp. souhlas s dalším přesčasem nad rámec obecného přesčasu (to platí i pro přesčas delší než 8 hodin v jednom konkrétním týdnu bez překročení celkové délky obecného přesčasu) může zaměstnanec učinit bezprostředně před započítáním práce přesčas, obecným souhlasem pro veškerou budoucí práci přesčas, ev. jednostranným prohlášením zaměstnance. Souhlas může mít formu ústní, písemnou nebo i konkludentní. Nejpraktičtější formou souhlasu pro zaměstnavatele je souhlas projevený písemnou dohodou předem na veškerou budoucí práci přesčas, která může být součástí pracovní smlouvy.<sup>81</sup>

V návaznosti na výjimečnost práce přesčas zákon jako projev flexikurity přiznává zaměstnanci náhradní volno nebo zvláštní příplatek za práci konanou přesčas.

### 2.3.2 ODMĚŇOVÁNÍ

V rámci posuzování rovnosti odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou práci (nebo práci stejné hodnoty) u zaměstnavatele je nutno dle ust. § 110 ZP mj. přihlížet k pracovním podmínkám, resp. jejich srovnatelnosti, přičemž jako jednu z těchto podmínek chápeme přesčasovost.

Zákon vnitřně rozděluje úpravu příplatků za práci přesčas podle charakteru odměny, tedy mzdy nebo platu. Plat je odměna vyplácená zaměstnancům státu,

---

<sup>79</sup> GOGOŤ, Radana, HŮRKA, Petr a ŮLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 112. ISBN 978-80-7263-759-1.

<sup>80</sup> ŠTEFKO, Martin. *Práce přesčas*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 283. ISBN 978-80-7552-609-0.

<sup>81</sup> GOGOŤ, Radana, HŮRKA, Petr a ŮLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 113. ISBN 978-80-7263-759-1.

územně samosprávných celků a jiných veřejných institucí dle ust. § 109 odst. 3 ZP. Mzdu pak pobírají pracovníci zaměstnaní u všech ostatních zaměstnavatelů.

Příplatek za práci přesčas není možné zahrnout do základu pro výpočet splnění limitu minimální mzdy dle ust. § 111 odst. 1 ZP, obdobně platí též pro výpočet zaručené mzdy dle ust. § 112 odst. 3 ZP.

Mimo mzdy, na kterou zaměstnanci za odpracovanou dobu práce přesčas vznikl nárok (tzv. dosažená mzda), náleží zaměstnanci i příslušný kogentně<sup>82</sup> stanovený příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku<sup>83</sup>. Pokud by se však se zaměstnavatelem dohodl na poskytnutí náhradního volna v témže rozsahu, ve kterém trvala práce přesčas, příplatek by mu již nenáležel. Za dobu čerpání náhradního volna zaměstnanci mzda nepřísluší, neboť se jedná o dobu odpočinku<sup>84</sup>. Dohodnuté náhradní volno musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout nejpozději v době tří kalendářních měsíců následujících po výkonu práce přesčas, pokud se spolu nedohodnou na době jiného trvání. Zaměstnavatel nesmí určit čerpání náhradního volna na den svátku dle ust. § 219 odst. 2 ZP.

Nedodržení poskytnutí náhradního volna v této době zakládá povinnost vyplatit přesčasový příplatek.<sup>85</sup> Další výjimkou pro neplacení příplatku za práci přesčas je situace zmíněná v předchozí subkapitole, kdy si zaměstnanec napracovává zaměstnavatelem v předchozím období poskytnuté neplacené volno<sup>86</sup>.

Povinnosti vyplatit dosaženou mzdu, příplatek nebo poskytnout náhradní volno za práci přesčas se může zaměstnavatel zprostit, pokud si se zaměstnancem sjedná mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas.<sup>87</sup> Podmínkou takového ujednání je povinnost současně sjednat i rozsah práce přesčas, k němuž má být případně přihlédnuto. Rozsah práce přesčas smí činit pro tento případ nejvýše 150 hodin za kalendářní rok, u vedoucích zaměstnanců pak může být ujednána případná práce přesčas v rámci celkového rozsahu práce přesčas.<sup>88</sup> Limit 150 hodin je zde

---

<sup>82</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzda*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 370. ISBN 978-80-7552-609-0.

<sup>83</sup> K minimálnímu příplatku 25% k dosažené mzdě za práci přesčas se ČR zavázala ratifikací Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1, která stanoví v čl. 6 odst. 2, že sazba mzdy za hodiny přes čas zvýší se aspoň o 25%.

<sup>84</sup> Tamtéž

<sup>85</sup> § 114 odst. 1 a 2 ZP

<sup>86</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Pracovní doba a doba odpočinku*. In: VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 205. ISBN 978-80-7478-955-7.

<sup>87</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 5172/2008

<sup>88</sup> § 114 odst. 3 ZP

upraven kogentně, není možné se od něj tedy již odchýlit v neprospěch zaměstnance<sup>89</sup>. Sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas však nezakládá možnost přestat vést řádnou evidenci odpracované doby práce přesčas<sup>90</sup>.

V případě, že zaměstnanec pobírá odměnu za práci formou **platu**, je úprava práce přesčas obdobná jako úprava odměňování přesčasů v případě **mezd**. Za práci přesčas ve dny nepřetržitého odpočinku v týdnu je dle ust. § 127 odst. 1 ZP příplatek stanoven na 50 % bez ohledu na to, zda se jedná o sobotu, neděli či jiný den v týdnu<sup>91</sup>. Se zaměstnanci pobírajícími plat, kterým nepřísluší příplatek za vedení dle ust. § 124 ZP a kteří nejsou vedoucími zaměstnanci (statutární orgán nebo vedoucí organizační složky dle ust. § 127 odst. 3 věta třetí ZP), není možné sjednat plat s přihlédnutím k případné práci přesčas vůbec. Zaměstnancům s příplatkem za vedení je automaticky stanoven plat s přihlédnutím k práci přesčas v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok. A výše uvedeným vedoucím zaměstnancům je plat stanoven s přihlédnutím k veškeré práci přesčas. Dohodnou-li se strany na čerpání náhradního volna, v měsíci, kdy byla práce přesčas vykonána, se plat nezvyšuje a v měsíci, kdy je náhradní volno čerpáno, se naopak plat nesnižuje<sup>92</sup>.

### 2.3.3 ZVLÁŠTNÍ PŘÍPADY

Těhotným zaměstnankyním a mladistvým zaměstnancům je práce přesčas zapovězena s nemožností se odchýlit dohodou či jednostranným souhlasným prohlášením. Dodržení zákazu u těhotných zaměstnankyň může být v rané fázi těhotenství obtížné s ohledem na neinformovanost zaměstnavatele, ev. i zaměstnankyně. Zákon neumožňuje jednostranně nařídit přesčas zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší jednoho roku věku, nicméně se na tomto přesčasu mohou dohodnout. Oba tyto zákazy jsou vymáhány pod hrozbou vysokých peněžitých sankcí.<sup>93</sup>

<sup>89</sup> ÚLEHLOVÁ, Helena. *Mzda*. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vyd. Praha: Leges, 2012, s. 464. ISBN 978-80-87576-08-3.

<sup>90</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 54. ISBN 978-80-7263-887-1.

<sup>91</sup> ROTHOVÁ, Eva. *Plat*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 410. ISBN 978-80-7552-609-0.

<sup>92</sup> Tamtéž

<sup>93</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Péče o zaměstnance*. In: VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 456-458, 462-464. ISBN 978-80-7478-955-7.

Další zvláštní kategorií jsou zaměstnanci pracující v režimu dohodnuté kratší týdenní pracovní doby. Práci přesčas jim taktéž není možné bez jejich souhlasu nařídit, rozumí se jí však jen ta práce, která je nad rámec nikoliv sjednané kratší týdenní pracovní doby, nýbrž nad rámec stanovené týdenní pracovní doby.<sup>94</sup>

Veškerá úprava práce přesčas se netýká výkonu práce v režimu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle ust. § 77 odst. 2 písm. d) ZP.

Zvláštním případem práce přesčas byla další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví dle ust. § 93a ZP, která umožňovala po dohodě se zaměstnancem nařídit další práci přesčas v trvání průměrně 8 hodin týdně (12 hodin pro pracovníky záchranné služby) za vyrovnávací období 26 týdnů, resp. 52 týdnů ujednaných v kolektivní smlouvě. Souhlas zaměstnance bylo možné odvolat okamžitým zrušením dohody o další dohodnuté práci přesčas do 12 týdnů ode dne vzniku pracovního poměru nebo její výpovědi s lhůtou nejvýše 2 měsíců. Toto ustanovení bylo do ZP vloženo zák. č. 294/2008 Sb. a bylo aplikovatelné ode dne účinnosti zákona, tj. od 1. října 2008 do 31. prosince 2013.<sup>95</sup>

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne upravit (nařídit) práci přesčas hromadně v rámci provozu, nesmí opomenout povinnost projednat tyto úpravy dle ust. § 99 ZP s odborovou organizací. Tím je omezena míra flexibility institutu práce přesčas.

#### 2.3.4 OBDOBNÝ INSTITUT V ZAHRANIČNÍCH PRÁVNÍCH ÚPRAVÁCH

Spolkový zákon o pracovní době (Arbeitszeitgesetz (ArbZG)) ani jiný předpis neupravuje přímo práci přesčas (Überstunden, Mehrzeit). Obecná nejvyšší přípustná délka pracovní doby činí 8 hodin denně, resp. až 10 hodin denně v případě, kdy ve vyrovnávacím období 6 kalendářních měsíců nebo 24 týdnů průměrná denní pracovní doba nepřekročí 8 hodin.<sup>96</sup>

Delší pracovní doba může být stanovena výhradně kolektivní smlouvou nebo dohodou mezi zaměstnavatelem a orgány zastupující zaměstnance, kterou lze uzavřít na základě jiné kolektivní smlouvy. Zákon rozlišuje dohody dvojího druhu,

---

<sup>94</sup> Tamtéž

<sup>95</sup> HŮRKA, Petr. *Práce přesčas*. In: HŮRKA, Petr et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2018, s. 271. ISBN 978-80-7554-132-1.

<sup>96</sup> § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

pro soukromé „Betriebsvereinbarung“ a veřejné „Dienstvereinbarung“ zaměstnance (doktrína je označuje jako „maloformátové“ kolektivní smlouvy svého druhu „Tarifvertrag im Kleinformat“<sup>97</sup>).<sup>98</sup>

Povinnost konat práci přesčas není zákonem stanovena, ale v případech havarijních stavů „Notfallarbeiten“ nebo nouzové provozní potřeby „Betriebsnotstand“ je dovozována z obecné závazkové povinnosti věrnosti „Treuepflicht“ zakotvené v ust. § 242 Bürgerliches Gesetzbuch (dále jen „BGB“). Povinnost konat práci přesčas nad rámec havarijních stavů může být dohodnuta v pracovní nebo kolektivní smlouvě.<sup>99</sup>

Dozorový orgán může schválit odchýlení se od nejvyšší dovolené pracovní doby dle § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) jednak pro práce v nepřetržitém provozu výměnnou za dodatečné volné směny, a jednak pro práce na stavbách nebo na montážích.<sup>100</sup>

Nárok na peněžní odměnu za práci přesčas není zákonem regulován a může tak být upraven pouze kolektivní nebo pracovní smlouvou.<sup>101</sup> Zaměstnancům může být práce přesčas kompenzována (náhradním) volnem „Freizeitausgleich“<sup>102</sup> nebo odměnou za vykonanou práci, která se dovozuje z ust. § 612 odst. 1 BGB, které považuje odměnu za mlčky dohodnutou v případech, kdy lze za daných okolností očekávat onerozitu daného jednání. Není-li výše odměny stranami smluvně ujednána, náleží odměna nejméně ve výši odměny obvyklé dle ust. § 612 odst. 2 BGB.

V německém právním prostředí neexistuje zákonný nárok na příplatek za práci přesčas „Überstundenzuschlag“ pro zaměstnance v soukromém sektoru.<sup>103</sup>

<sup>97</sup> DÄUBLER, Wolfgang. *Das Arbeitsrecht I. Leitfaden für Arbeitnehmer*. 16. Aufl. Rowohlt: Reinbek, 2006, s. 593-594. ISBN 978-3-499-61966-3.

<sup>98</sup> § 7 ods. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

<sup>99</sup> BENDFELDT, Gesa. *Arbeitsrecht Lexikon U – W – Überstunden*. [online]. [cit. 2018-06-09]. Dostupné z: <https://arbeitsrecht-hannover-mitte.de/lexikon/ueberstunden/>

<sup>100</sup> § 15 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

<sup>101</sup> BENDFELDT, Gesa. *Arbeitsrecht Lexikon U – W – Überstunden*. [online]. [cit. 2018-06-09]. Dostupné z: <https://arbeitsrecht-hannover-mitte.de/lexikon/ueberstunden/>

<sup>102</sup> Srov. s § 11 Bundespolizeibeamtengesetz (BpolBG)

<sup>103</sup> WICHERT, Joachim. *Ausführliche Definition*. [online]. [cit. 2018-06-09]. Dostupné z: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/mehrarbeitsverguetung-40582>

Nárok na výplatu příplatku však může vyplývat z ujednání stran v pracovní smlouvě nebo z kolektivní smlouvy, což bývá obvyklé.<sup>104105</sup>

Speciální úprava delší pracovní doby pro osoby připravující se na budoucí povolání „Auszubildende“ (dále jen „praktikanti“) stanoví povinnost, v případě přesčas vykonaném praktikanty, tento vynahradit odpovídajícím (náhradním) volnem „Freizeit“.<sup>106</sup>

Spolková zákonná úprava neobsahuje podrobnější úpravu kompenzace za práci přesčas „Überstundenzuschlag“, resp. za práci na delší denní pracovní dobu než 8 hodin. Ponechává tak velký prostor pro regulaci formou kolektivních smluv a autonomii vůle stran.

V případě absence dohody mezi stranami pracovního poměru nebo v kolektivní smlouvě ve Švýcarském právním prostředí je zaměstnavatel povinen dle ust. § 321c Obligationenrecht (OR) kompenzovat napracovanou práci přesčas formou (náhradního) volna „Freizeit“ nebo prostřednictvím proplacení práce přesčas běžnou odměnou „Normallohn“ spolu s příplatkem „Zuschlag“ dle § 13 Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG), nejméně ve výši čtvrtiny běžné odměny<sup>107</sup>.

Maximální týdenní pracovní doba smí být překročena výlučně jen za níže uvedených okolností:

- z důvodu naléhavé práce nebo za mimořádných pracovních okolností;
- pro provedení inventarizačních, zúčtovacích a likvidačních prací;
- k zabránění nebo odstranění závad v provozu v případě, kdy zaměstnavatel nemůže přijmout jiné opatření.<sup>108</sup>

Maximální týdenní pracovní doba smí být překročena za kalendářní rok o 170 hodin v případě, kdy činí 45 hodin. Jen o 140 hodin za kalendářní rok smí být

---

<sup>104</sup> Team Arbeitsrechte.de. *Überstunden auszahlen lassen: Welche Regelungen gibt es?* [online]. [cit. 2018-06-09]. Dostupné z: <https://www.arbeitsrechte.de/ueberstunden-auszahlen/>

<sup>105</sup> Pro některé zaměstnance veřejného sektoru existuje zvláštní úprava, např. nařízení o poskytování příplatků za práci přesčas vojákům, srov. § 3 Verordnung über die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung für Soldaten (Soldatenmehrarbeitsvergütungsverordnung - SMVergV)

<sup>106</sup> § 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

<sup>107</sup> BREGNARD-LUSTENBERGER, Judith. *Überstunden – und Überzeitarbeit*. 1. Aufl. Bern: Haupt Berne, 2007, s. 127. ISBN 978-3-258-07143-5.

<sup>108</sup> § 12 Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG)

navýšena v případě, kdy činí 50 hodin. Mimo nepracovní dny a havarijní situace smí práce přesčas za pracovní den činit nejvýše 2 hodiny.<sup>109</sup>

Německé právo explicitně neupravuje práci přesčas, odměňování je dovozováno z občanského zákoníku a příplatky, jakož i povinnost práci přesčas konat, mohou být upraveny v pracovní nebo kolektivní smlouvě, což je však plně v souladu s tradičním silným zakotvením kolektivního vyjednávání v německém pracovněprávním prostředí.

Naproti tomu švýcarské i české právo obsahují podrobnou zákonnou úpravu přesčasovosti práce ve smyslu povinnosti práci přesčas konat a jejich limitů co do maximální délky a výše příplatku.

Za zajímavost stojí zmínit **nevýjimečnost**<sup>110</sup> delší pracovní doby než 40 hodin za týden ve Švýcarsku i v Německu, kdy ve Švýcarsku je běžná týdenní pracovní doba 45 nebo 50 hodin, v Německu může být v pracovní smlouvě ujednána až na 48 hodin, neboť zákonná úprava sice stanoví maximální průměrnou denní pracovní dobu ve vyrovnávacím období na 8 hodin, nesmíme však opomenout, že sobota může být běžným pracovním dnem. Zatímco české pracovní právo končí dle § 93 ZP na nejvýše 48 hodinách týdně, a to jen výjimečně, s příplatkem a po dohodě se zaměstnancem, Švýcaři se mohou vyšplhat téměř o 5 hodin týdně výše. V tomto ohledu se česká právní úprava jeví jako méně flexibilní.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1 o pracovní době v průmyslu, kterou ratifikovala Československá republika<sup>111</sup>, stanoví nejvyšší délku pracovní doby na 8 hodin denně a 48 hodin týdně s výjimkou pozic dohlížitelských, ředitelský nebo těch, které vyžadují důvěru.<sup>112</sup> Německo ani Švýcarsko tuto úmluvu nikdy neratifikovaly.<sup>113</sup>

<sup>109</sup> § 12 Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel

<sup>110</sup> Srov. s ust. § 93 odst. 1 ZP „výjimečně“

<sup>111</sup> Ratifikováno zákonem č. 80/1922 Sb.

<sup>112</sup> Mezinárodní organizace práce. *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1 o pracovní době v průmyslu*. [online]. [cit. 2018-06-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1165/001.pdf>

<sup>113</sup> International labour organization. *Ratifications of C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)*. [online]. [cit. 2018-06-09]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312146](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312146)



Evropská směrnice upravuje maximální délku pracovní doby v zájmu ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků na nejvýše 48 hodin v každém období 7 dnů, a to i včetně přesčasů.<sup>114</sup>

### 2.3.5 DE LEGE FERENDA

Práci nad rámec dohodnuté kratší týdenní pracovní doby není možné jednostranně nařídit zaměstnavatelem ani v případě vážných provozních důvodů, nýbrž je implicitně dovozována povinnost souhlasu zaměstnance<sup>115</sup>. Taková úprava zapříčiňuje stav, kdy zaměstnanci pracující na tzv. zkrácený úvazek (tj. se sjednanou nižší týdenní pracovní dobou), jsou značně méně flexibilní než zaměstnanci pracující na plný úvazek (stanovenou týdenní pracovní dobu). Srovnáme zaměstnance pracujícího na plný pracovní úvazek - 40 hodin týdně a zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek - 39 hodin týdně. Prvému jmenovanému je možno v případě potřeby zaměstnavatele direktivně nařídit až 150 hodin přesčasů ročně, druhému dle ust. § 78 odst. 1 písm. i) ZP lze nařídit přesně 0 hodin přesčasů ročně. Z pohledu zaměstnavatelů tak zkrácené úvazky požívají znatelně nižší míry flexibility a jejich popularita tak musí být notně nižší u zaměstnavatelů, kteří vyžadují flexibilitu formou přesčasů. Možným řešením, jak zvýšit přesčasovou flexibilitu zkrácených úvazků, a tím i jejich popularitu u zaměstnavatelů, by bylo umožnění nařízení přesčasů i pro zaměstnance pracující v režimu sjednané kratší týdenní pracovní doby v alikvotním poměru kratší týdenní pracovní doby k stanovené týdenní pracovní době. Např. zaměstnanci se zkráceným úvazkem 20 hodin týdně by bylo možné nařídit jen 75 hodin přesčasů ročně, resp. 4 hodiny týdně atd.

V případě poskytnutí náhradního volna v jiném kalendářním měsíci, než ve kterém byla práce přesčas konána, může zaměstnavatel vyplatit dosaženou mzdu za tuto práci přesčas ve výplatě za ten kalendářní měsíc, ve kterém byla konána<sup>116</sup>. Náhradní volno se poté považuje za neplacené volno, tj. mzda za dobu jeho čerpání

<sup>114</sup> Čl. 6 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

<sup>115</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Pracovní doba a doba odpočinku*. In: VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 206. ISBN 978-80-7478-955-7.

<sup>116</sup> TOMŠÍ, Ivan. *Mzda*. In: PÍCHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 370. ISBN 978-80-7552-609-0.

nepřísluší<sup>117</sup>. Takový názor však není zcela slučitelný s rozhodovací praxí Nejvyššího soudu ČR, která zakládá zaměstnavateli povinnost vyplácet zaměstnanci plnou základní měsíční mzdu i v měsíci, ve kterém zaměstnanec čerpal náhradní volno<sup>118</sup>. S ohledem na znění § 353 odst. 3 ZP, který uvažuje zúčtování mzdy za práci přesčas v jiném rozhodném období, než ve kterém byla tato vykonána, lze považovat zmíněné rozhodnutí Nejvyššího soudu za překonané.

Mzdová praxe tedy pracuje se dvěma možnými variantami výplaty mzdy za práci přesčas. V první variantě je mzda za práci přesčas poskytnuta bez příplatku a v období čerpání náhradního volna se toto poskytne ve formě neplaceného pracovního volna, tj. bez nároku na mzdu. Ve druhé variantě za práci přesčas není zaměstnanci v daném období poskytnuta mzda vůbec, přičemž čerpání náhradního volna je bráno jako placené pracovní volno, tj. s nárokem na mzdu. Tj. mzda za přesčasové hodiny je vyplacena až za kalendářní měsíc, ve kterém bylo náhradní volno čerpáno, a v případě, kdy by k jeho vyčerpání nedošlo, vyplatila by se dosažená mzda vč. příplatku zpětně, a to za kalendářní měsíc bezprostředně následující po měsíci, ve kterém uplynula tříměsíční doba dle ust. § 114 odst. 2 ZP<sup>119</sup>.

V případě druhé varianty tedy není možné dostat rozhodovací praxi Nejvyššího soudu ČR, který zakládá povinnost vyplácet zaměstnanci plný základní měsíční plat i v tom měsíci, v němž zaměstnanec čerpal náhradní volno. Možnost vyplatit mzdu nerovnoměrně v měsících podle reálného výkonu práce přesčas a čerpání náhradního volna je projevem flexibility, nicméně má za následek nerovnoměrnou distribuci prostředků zaměstnanci v jednotlivých měsících. Tím může mzda v některých měsících zcela legitimně klesnout i pod úroveň základní měsíční mzdy. Takovým způsobem nerovnoměrného vyplácení mzdy dochází ke kladení vyšší míry odpovědnosti za hospodaření s osobními financemi na zaměstnance.

---

<sup>117</sup> ROTHOVÁ, Eva. *Mzda*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 677. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>118</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky, ze dne 16. 1. 1989, sp. zn. 5 Cz 1/89.

<sup>119</sup> KAHLE, Bohuslav. *Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů...* In: VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 292. ISBN 978-80-7478-955-7.

## 2.4 PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA

### 2.4.1 POJEM A ZÁKONNÉ UKOTVENÍ

Pružné rozvržení pracovní doby je institut, ve kterém je možné pružně měnit a rozvrhovat pracovní dobu v rámci pracovního dne, týdne až vyrovnávacího období. Na rozdíl od institutu konta pracovní doby, které je taktéž nástrojem jak pružně měnit a rozvrhovat pracovní dobu, je pružné rozvržení pracovní doby projevem flexibility na straně zaměstnance, konto je naopak projevem flexibility na straně zaměstnavatele (o němž je pojednáno níže).<sup>120</sup> Užije se v těch provozech, kde je práce zaměstnance orientována spíše na výkon, tj. na splnění konkrétních pracovních úkolů do zaměstnavatelem stanoveného termínu.<sup>121</sup> Jedná se o způsob rozvržení pracovní doby do směn, které se skládají z úseků základní a volitelné pracovní doby, jejichž maximální časový rámec stanoví zaměstnavatel.

Základní pracovní doba je ta, kterou pevně stanoví zaměstnavatel a zaměstnanec je povinen v tomto čase být přítomen na pracovišti a práci vykonávat. Volitelná pracovní doba je úsek pracovní směny, u kterého si zaměstnanec sám volí jeho začátek a konec. Mezi dva volitelné úseky pracovní doby v rámci jedné pracovní směny musí být vždy vložen jeden úsek základní pracovní doby, jehož minimální délka však není normována. Celková délka pracovní směny nesmí přesáhnout 12 hodin, průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve vyrovnávacím období dle § 78 odst. 1 písm. m) ZP, tedy 26, resp. 52 týdnů.

Do konce roku 2011 bylo možné stanovit vyrovnávací období nejdéle na 4 týdny, což vzhledem k účtování mezd po kalendářních měsících mohlo v praxi způsobovat administrativní obtíže. Novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb. byla maximální délka vyrovnávacího období spojena s vyrovnávacím obdobím pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dle ust. § 78 odst. 1 písm. m) ZP.<sup>122</sup> Odstraněním administrativní překážky a zároveň značným prodloužením vyrovnávacího období došlo ke zvýšení flexibility tohoto institutu.

<sup>120</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 119. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>121</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pracovní doba. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 428. ISBN 978-80-210-8021-8.

<sup>122</sup> ŠTEFKO, Martin. *Rozvržení pracovní doby*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 534-535. ISBN 978-80-7400-290-8.

Pružná pracovní doba může být rozvržena rovnoměrně, v takovém případě je nutné, aby byla do jednotlivých týdnů rozvržena celá stanovená týdenní pracovní doba dle ust. § 78 odst. 1 písm. l) ZP. Rovněž může být rozvržena nerovnoměrně, v takovém případě se stanoví délka vyrovnávacího období, ve kterém musí být průměrná stanovená týdenní pracovní doba naplněna.

Ze znění ust. § 85 odst. 6 ZP a ze samotné logiky věci, kdy zaměstnavatel stanovuje pevně pouze základní úsek pracovní doby lze dovodit, že v případě řádné aplikace pružného rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem není možné, aby vypracovával písemný rozvrh týdenní pracovní doby ve smyslu ust. § 84 ZP. Je však povinen stanovit úsek základní pracovní doby, pokud tak neučiní, nelze aplikovat režim pružného rozvržení pracovní doby.<sup>123</sup> V případě, že zaměstnavatel výslovně neurčí rozsah volitelné pracovní doby, ale pouze rozsah základní pracovní doby, lze výkladem per eliminationem dospět k názoru, že to není překážkou pro aplikaci pružné pracovní doby, neboť volitelným úsekem pracovní doby logicky bude množina času nedefinovaná základní pracovní dobou.

Pružné rozvržení pracovní doby nelze užít v případech pracovní cesty, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, u které je pevně stanoven její začátek a konec, dále v případech, kdy uplatnění pružné pracovní doby brání provozní důvody nebo v případech, kdy zaměstnanec čerpá náhradu mzdy dle § 192 ZP, resp. jiné nemocenské dávky. Pružné rozvržení pracovní doby se taktéž neaplikuje v případech, které stanoví zaměstnavatel.<sup>124</sup>

#### **2.4.2 ZAVEDENÍ, ZMĚNA NEBO ZRUŠENÍ PRUŽNÉHO ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY**

Mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy neřadíme ujednání o rozvržení pracovní doby. V případě, že bude v pracovní smlouvě pružné rozvržení pracovní doby ujednáno, jakákoliv změna či případné zrušení musí být provedeny opět dvoustranným ujednáním smluvních stran, tedy nejčastěji dodatkem k pracovní smlouvě. Za situace, kdy ujednání o rozvržení pracovní doby v pracovní smlouvě absentuje, stanoví rozvržení pracovní doby jednostranným právním jednáním zaměstnavatel v souladu s ust. § 81 odst. 1 ZP. To znamená, že zaměstnavatel může

<sup>123</sup> ŠTEFKO, Martin. *Rozvržení pracovní doby*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 265. ISBN 978-80-7552-609-0.

<sup>124</sup> § 85 ZP

rozvržení pracovní doby kdykoliv v budoucnu jednostranně i změnit a např. pružné rozvržení pracovní doby zrušit a nahradit ho pevným rozvržením pracovní doby, a to bez spolurozhodování se zaměstnancem.<sup>125</sup> Není-li v pracovní smlouvě uveden údaj o rozvržení pracovní doby, je zaměstnavatel povinen o něm zaměstnance písemně informovat nejpozději do jednoho měsíce ode dne vzniku pracovního poměru.<sup>126</sup>

Z pravidla jednostranného rozvržení pracovní doby však existují výjimky:

- Navzdory tomu, že pracovní dobu rozvrhuje a začátek a konec směny určuje zaměstnavatel, pro zrušení pružného rozvržení pracovní doby Nejvyšší soud ČR dovedil, že k němu může být přistoupeno pouze v případě, že taková změna sleduje účel a smysl právní normy čili stanovení pracovní doby musí brát ohled na povahu práce, provozní podmínky a lepší využití pracovní doby, ev. uspokojování osobních potřeb zaměstnance.<sup>127</sup>
- Hromadné změny pracovní doby, jakož i zavedení, resp. především zrušení pružného rozvržení pracovní doby podléhají dle ust. § 99 ZP povinnému apriornímu projednání s odborovou organizací.

#### 2.4.3 PRÁCE PŘESČAS V RÁMCI PRUŽNÉHO ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

O práci přesčas v režimu pružného rozvržení pracovní doby se může jednat pouze v případě, kdy její konání nařídil zaměstnavatel nebo k němu dal souhlas. O práci přesčas se nejedná v situaci, kdy zaměstnanec pro překážky v práci nezvládl odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu v rámci úseků volitelné pracovní doby a zaměstnavatel mu umožnil pracovat mimo rámec rozvrhu směn.<sup>128</sup>

Základní podmínkou pro naplnění znaků práce přesčas v režimu pružného rozvržení pracovní doby je současné splnění dvou podmínek: konání práce nad rámec stanovené týdenní pracovní doby a konání práce nad rámec základní pracovní doby. Práci přesčas může tedy být i práce konaná v úseku volitelné

<sup>125</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pracovní doba. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 421. ISBN 978-80-210-8021-8.

<sup>126</sup> § 37 odst. 1 písm. e) ZP.

<sup>127</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu, ze dne 15. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009.

<sup>128</sup> ŠTEFKO, Martin. *Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 295. ISBN 978-80-7552-609-0.

pracovní doby v případě, že odpracovaná doba za vyrovnávací období překračuje stanovenou týdenní pracovní dobu.<sup>129</sup>

#### 2.4.4 PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Pružné rozvržení pracovní doby vnáší značnou míru flexibility do určování překážek v práci na straně zaměstnance (vyjma pracovní neschopnosti, viz výše), neboť dle ust. § 97 ZP se překážky v práci na straně zaměstnance považují za výkon práce jen v základní pracovní době. Tato úprava zvyšuje atraktivitu režimu pružného rozvržení pracovní doby pro zaměstnavatele, byť v tomto aspektu může být pro zaměstnance méně výhodná<sup>130</sup>. V případě, že je překážka v práci na straně zaměstnance vymezena přesnou délkou nezbytně nutné doby, za kterou zaměstnanci náleží pracovní volno, ev. jedná-li se o činnosti zástupců zaměstnanců, posoudí se celá tato doba jako výkon práce.<sup>131</sup>

Pro stanovení doby, která se posuzuje jako výkon práce v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele, které zasáhly do směny zaměstnance, se v režimu pružného rozvržení pracovní doby použije pro každý jednotlivý den rozsah průměrné délky směny ve smyslu ust. § 97 odst. 3 ZP. Za každou tímto průměrem stanovenou dobu překážky na straně zaměstnavatele náleží zaměstnanci náhrada mzdy, resp. platu.<sup>132</sup>

Dobou jednoho dne pro účely stanovení náhrad za překážky v práci rozumíme průměrnou délku směny, která vyplývá ze stanovené nebo kratší sjednané týdenní pracovní doby.<sup>133</sup>

#### 2.4.5 DE LEGE FERENDA

De lege ferenda by bylo vhodné uvažovat o možnosti vypuštění povinnosti stanovit úsek základní pracovní doby. Taková úprava by nabízela zaměstnancům

---

<sup>129</sup> ŠTEFKO, Martin. *Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 566-567. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>130</sup> ŠTEFKO, Martin. *Rozvržení pracovní doby*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 265. ISBN 978-80-7552-609-0.

<sup>131</sup> § 97 odst. 2 ZP

<sup>132</sup> GOGOŤ, Radana, HŮRKA, Petr a ÚLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 96. ISBN 978-80-7263-759-1.

<sup>133</sup> § 97 odst. 4 ZP

možnost zaměřit se výhradně na úkolový charakter práce při zachování maximální možné volnosti při sladování pracovního a soukromého života. Současně by takový systém vedl k možnosti zaměstnanců mít více na sobě nezávislých pracovních poměrů u různých zaměstnavatelů, neboť by nemohlo dojít ke kolizi mezi základními pracovními dobami. Takové pružné rozvržení pracovní doby by mohlo vést ke zvýšení motivace zaměstnanců tím, že by se odměňování za práci více posunulo k odměně za výkon než odměně za odpracovanou dobu. Nepochybně by však došlo k oslabení příslovečné závislosti jakožto základního atributu práce tak, jak ji chápe ZP, neboť by mohli zaměstnanci konat práci pro více zaměstnavatelů naráz a zajistit si tak vyšší míru jistot a silnější pozici při vyjednávání o výši odměn u jednotlivých zaměstnavatelů. Taková změna by byla vhodná pouze pro takové druhy práce, které nevyžadují osobní přítomnost zaměstnance na pracovišti v konkrétní denní dobu.

## 2.5 KONTO PRACOVNÍ DOBY

### 2.5.1 POJEM A ZÁKONNÉ UKOTVENÍ

Konto pracovní doby je flexibilní způsob rozvržení týdenní pracovní doby zaměstnavatelem dle jeho provozních potřeb při dodržení mantinelů spočívajících ve vyrovnávacím období dle ust. § 86 ZP.

Zákon přesně nedefinuje, jak konto pracovní doby funguje. Jedná se o možnost direktivně přidělovat zaměstnanci ve vyrovnávacím období práci nerovnoměrně v daných týdnech, tj. ve vyšším nebo nižším rozsahu, než je určeno stanovenou/sjednanou týdenní pracovní dobou v pracovní smlouvě.<sup>134</sup>

Zavést konto pracovní doby smí zaměstnavatel jen vnitřním předpisem v případě, že u něj nepůsobí odborová organizace, v opačném případě musí být zavedeno kolektivní smlouvou. Tato forma rozvržení pracovní doby je vyloučena pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 ZP (stát, územní samosprávné celky atd.). V případě flexibilního rozvržení týdenní pracovní doby nesmí být vyrovnávací období delší než 26 po sobě jdoucích týdnů, resp. až 52 po sobě

<sup>134</sup> ŠTEFKO, Martin. *Rozvržení pracovní doby*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 537. ISBN 978-80-7400-290-8.

jdoucích týdnů, je-li prodlouženo kolektivní smlouvou. Tyto limity jsou stanoveny kogentně, tedy není možné je zvýšit dohodou stran<sup>135</sup>.

V případě konta pracovní doby má zaměstnavatel podle ust. § 84 ZP povinnost seznámit zaměstnance s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby nebo jeho změnou pouze 1 týden před začátkem období. V rámci stanovené týdenní pracovní doby dle ust. § 79 ZP, resp. kratší pracovní doby dle ust. § 80 ZP je zaměstnavatel povinen přidělovat práci dle ust. § 34b ZP, v případě konta pracovní doby to však neplatí.

Zaměstnavatel je v rámci konta pracovní doby povinen vést v souladu s § 87 ZP účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance. V účtu pracovní doby je povinen zaměstnavatel evidovat stanovenou/sjednanou týdenní pracovní dobu, rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny, vč. začátku a konce směny, a samotnou odpracovanou pracovní dobu zaměstnancem za jednotlivé pracovní dny i týdny. V případě, že je aplikováno kratší vyrovnávací období než 26, resp. 52 týdnů, je zaměstnavatel povinen v souladu s ust. § 87 odst. 3 ZP posoudit rozdíl mezi stanovenou týdenní/kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou za toto kratší období.

Na účtu mzdy zaměstnance je zaměstnavatel povinen vykazovat podle ust. § 120 odst. 3 ZP vyplacenou stálou mzdu zaměstnance a dosaženou mzdu, na kterou zaměstnanci vzniklo v daném kalendářním měsíci právo s ohledem na odpracovanou dobu.

## 2.5.2 VÝVOJ INSTITUTU

Zákoník práce z roku 1965 neznal institut konta pracovní doby, pro reagování na výkyvy trhu mohl podnikatel (zaměstnavatel) využít pouze institut částečné nezaměstnanosti dle § 130 odst. 2 SZP, který však mohl využít pouze po dohodě s odborovým orgánem. V případě nepřidělování práce z důvodu překážek na své straně, a to jen z důvodů předem s odborovým orgánem vymezených vážných provozních důvodů, pak musel zaměstnavatel vyplácet náhradu mzdy, byť jen ve výši 60-80 %. Nově zavedený institut konta pracovní doby měl tedy za cíl dát zaměstnavatelům nástroj, aby tito mohli reagovat na neustále se měnící potřebu práce, jež závisí na poptávce po jejich produkci. Podstatou institutu je dosažení

---

<sup>135</sup> Tamtéž



rovnováhy mezi vyšší mírou flexibility v rozvrhování stanovené týdenní pracovní doby v závislosti na potřebách zaměstnavatele a zároveň jistotou v odměňování na straně zaměstnance, a to ve formě stále mzdy.<sup>136</sup>

Původně měl zákonodárce v úmyslu navázat na předchozí podmínky úpravy částečné nezaměstnanosti tím, že neumožní sjednat konto pracovní doby smluvně nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele, ale výlučně v kolektivní smlouvě. Zároveň ale měl vyžadovat i souhlas zaměstnance s odůvodněním, že nebude naplněno právo zaměstnance na výkon práce ve stanovené týdenní pracovní době.<sup>137</sup>

V účinnost však institut konta pracovní doby vstoupil dne 7. června 2006 ve znění, které jej umožňovalo zavést nejen kolektivní smlouvou, ale i vnitřním předpisem zaměstnavatele. Novelou č. 362/2007 Sb., která nabyla účinnosti 1. ledna 2008, bylo vypuštěno ustanovení vyžadující souhlas zaměstnance se zavedením konta pracovní doby, čímž došlo k výraznému zvýšení flexibility. Dne 1. ledna 2012 vstoupila v účinnost novela č. 365/2011 Sb., která přidala do ust. § 86 odst. 4 ZP, který umožňuje započítat odpracovanou práci přesčas ve vyrovnávacím období do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období, ovšem pouze v rozsahu nejvýše 120 hodin. Z toho lze vyvodit pokračující tendenci zvyšování flexibility.

Vláda na své schůzi dne 24. srpna 2016 dala k projednání do poslanecké sněmovny novelu zákoníku práce jako sněmovní tisk 903, jejímž účelem je prohloubení flexibility pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany zaměstnance, v čemž lze spatřovat reflexi fenoménu flexikurity. Novela navrhuje změnit znění ust. § 86 odst. 1 ZP. Konto pracovní doby má být nově označeno za „zvláštní pracovní režim, ve kterém zaměstnavatel nemusí rozvrhovat stanovenou týdenní pracovní dobu“. Tím by zaměstnavatelům patrně zanikla povinnost vypracovávat písemný rozvrh týdenní pracovní doby dle ust. § 84 ZP pro účely konta pracovní doby. To však novela nijak nereflektuje a v ust. § 84 ZP ponechává *lex specialis* ustanovení týkající se kratší doby na seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby pro účely konta pracovní doby. To však nemá logickou návaznost, zákonodárce frází „zaměstnavatel nemusí rozvrhovat

<sup>136</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Důvodová zpráva*. s. 201-202. [online]. [cit. 2018-08-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1558/zprava.pdf>

<sup>137</sup> Tamtéž

stanovenou týdenní pracovní dobu“ patrně zamýšlí povinnost zaměstnavatele vypracovávat písemný rozvrh týdenní pracovní doby. Tedy řádně plánovat směny, které však mohou mít odlišnou délku trvání od stanovené týdenní pracovní doby, čemuž nasvědčuje i důvodová zpráva k novele, která odůvodňuje úpravu ust. § 86 odst. 1 ZP tím, že zaměstnavatel nemusí rozvrhovat pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby<sup>138</sup>.

Novelizované ustanovení na flexibilitě nepřidává ani neubírá. Není ani vnitřně rozporné, ale má negativní vliv na srozumitelnost zákona laické veřejnosti, pro kterou je určen.

Důvodová zpráva dále dovozuje, že z novelizovaného znění je zřejmé že v případě, kdy zaměstnavatel pracovní dobu rozvrhne zaměstnanci do směn, je poté povinen mu i práci přidělit a neučiní-li tak, posuzuje se taková doba jako překážka v práci na straně zaměstnavatele, za kterou náleží zaměstnanci náhrada mzdy, přičemž se tato doba započítá jako odpracovaná. Novela tedy upřesňuje výklad ustanovení § 208 ZP o jiných překážkách v práci na straně zaměstnavatele, resp. jeho výjimky z konta pracovní doby. Tímto má být zajištěno zachování určité míry jistot zaměstnancům.

### 2.5.3 ODMĚŇOVÁNÍ

V rámci vyrovnávacího období může být oddělena pracovní doba od odměňování za práci vykonanou v pracovní době dle ust. § 120 ZP a § 121 ZP, tak, aby byl zaměstnanec i v měsících, resp. jejich týdnech, kdy je mu přidělováno méně práce, dostatečně hmotně zajištěn. V kontu pracovní doby tedy náleží zaměstnanci tzv. stálá mzda, která je stanovena vnitřním předpisem, resp. sjednána kolektivní smlouvou. Stálá mzda nesmí činit méně než 80 % průměrného výdělku, ale nemusí být každý měsíc stejná. Krátit ji je možné pouze v případě překážek na straně zaměstnance, dovolené nebo neomluvené absence.<sup>139</sup>

Pro účel výpočtu průměrného výdělku potřebného mj. ke stanovení stálé mzdy se v souladu s ust. § 354 odst. 4 ZP užije rozhodné období předchozích 12 po

<sup>138</sup> Vláda ČR. *Důvodová zpráva*. s. 62-63. [online]. [cit. 2018-08-18]. Dostupné na z: [https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/poskytovani-informaci/poskytnute-informace-na-zadost/Priloha\\_3\\_Duvodova\\_zprava.pdf](https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/poskytovani-informaci/poskytnute-informace-na-zadost/Priloha_3_Duvodova_zprava.pdf)

<sup>139</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 141. ISBN 978-80-7263-887-1.

sobě jdoucích kalendářních měsíců před začátkem vyrovnávacího období, pro něž stálou mzdu stanovujeme.

#### 2.5.4 PRÁCE PŘESČAS A DOBA ODPOČINKU

Nařizování práce přesčas je v režimu konta pracovní doby poněkud problematické z toho důvodu, že do skončení vyrovnávacího období není zřejmé, zda byla práce přesčas konána či nikoliv. V žádné konkrétní chvíli tedy nelze rozlišit, zda se jednalo o práci přesčas. Její celkovou dobu zjistíme postupem dle § 98 odst. 2 ZP až po skončení vyrovnávacího období tak, že od součinu stanovené týdenní pracovní doby s počtem týdnů, ze kterých sestává vyrovnávací období, odečteme odpracovanou dobu v daném vyrovnávacím období<sup>140</sup>.

V případě sjednání v kolektivní smlouvě dle ust. § 86 odst. 4 ZP je možné práci přesčas započíst do dalšího vyrovnávacího období. Dále není jasné, zda práce přesčas konaná v režimu konta pracovní doby byla nařízená dle ust. § 93 odst. 2 ZP a vztahuje-li se na ni limit max. 150 hodin ročně (limit 8 hodin za týden z podstaty konta pracovní doby uplatnit nelze), nebo zda práce přesčas byla konána na základě dohody se zaměstnancem. Z důvodu těchto nejasností lze zaměstnavatelům doporučit, aby se se zaměstnancem vždy předem dohodl na výkonu práce konané mimo rozvrh směn, čímž by měl vznik případné práce přesčas na konci vyrovnávacího období ošetřen souhlasem zaměstnance.<sup>141</sup>

Zaměstnavatelé si však v případě započtení práce přesčas do následujícího vyrovnávacího období dle ust. § 86 odst. 4 ZP musejí dát v případě vypovězení pracovního poměru zaměstnanci dle ust. § 52 písm. a)-c) ZP (ekv. i ukončení dohodou ze stejných důvodů) velký pozor na sankční povahu v rámci úpravy o odstupném dle ust. § 67 odst. 1 písm. d) ZP, která zvyšuje výši odstupného mimo písm. a)-c) navíc o trojnásobek průměrného výdělku v případě, kdy je pracovní poměr rozvázán v době, kdy ještě neuplynula započtená práce přesčas

<sup>140</sup> ŠTEFKO, Martin. *Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 296. ISBN 978-80-7552-609-0.

<sup>141</sup> GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr a ÚLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 103. ISBN 978-80-7263-759-1.

z předchozího vyrovnávacího období.<sup>142</sup> Taková úprava přináší zaměstnavatelům další riziko v případě používání konta pracovní doby, neboť charakter odstupného se v takovém případě odchyluje od svého původního účelu, kdy má sloužit jako peněžitý příspěvek zaměstnanci pro překonání často složité sociální situace<sup>143</sup>, a nabývá charakter sankční, když nereflektuje skutečnou započtenou práci přesčas. Přiměřeným ujednáním by byla povinnost spolu s odstupným dle písm. a) - c) vyplatit při skončení pracovního poměru odměnu za vykonanou práci přesčas spolu s příplatkem dle ust. § 127 ZP.

Obava z takové sankce nutně vede zaměstnavatele ke zvýšené opatrnosti při nutnosti případného snižování zaměstnaneckého stavu v případě, že užívá konto pracovní doby. K takovým opatřením obvykle dochází v situacích sníženého odbytu podnikatelské produkce nebo v případě hospodářských krizí a ustanovení komplikující rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů značně snižuje flexibilitu trhu práce<sup>144</sup>.

V praxi si lze představit takový příklad, kdy dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou v době, kdy ve vyrovnávacím období dosud neuplynula započtená práce přesčas z minulého období v trvání, byť i jen jedné hodiny, čímž dojde ke zvýšení odstupného právě dle ust. § 67 odst. 1 písm. d) ZP.

Ve dnech pracovního klidu dle ust. § 91 odst. 5 ZP nesmí v případě uplatnění postupu dle § 86 odst. 4 ZP zaměstnavatel nařídit zaměstnanci výkon práce více než dvakrát v období čtyř po sobě jdoucích týdnů. Je možné se shodnout s názorem, že tato úprava je nekoncepční, překonaná a nevyhovující aktuálním společensko-ekonomickým podmínkám.<sup>145</sup>

### 2.5.5 KONTO PRACOVNÍ DOBY JAKO NÁSTROJ SNÍŽENÍ PRACOVNÍHO ÚVAZKU

Konto pracovní doby můžeme chápat mj. i jako jeden z možných nástrojů pro „quasi snížení pracovních úvazků“ zaměstnanců až o 20 % v případech, kdy se

<sup>142</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Skončení pracovního poměru*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 427. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>143</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1862/2017

<sup>144</sup> Pojem trhu práce chápeme jako prostředek zajišťující produkci a distribuci práce za pomocí směnných vztahů uzavíraných mezi domácnostmi a firmami. Blíže viz VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009, s. 198. ISBN 978-80-7357-478-9.

<sup>145</sup> ŠTEFKO, Martin. *Doba odpočinku*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 279. ISBN 978-80-7552-609-0.

zaměstnavatel potýká s nedostatkem odbytu své podnikatelské produkce. Institut má pro tento účel dostatečně flexibilní povahu, neboť je možné ho zavést jednostranným jednáním zaměstnavatele, nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace. Rovněž není zaměstnavatel povinen doplácet zaměstnanci odměnu za práci v daném rozsahu nepřidělenou formou náhrady mzdy.

Jak již bylo uvedeno výše, konto pracovní doby navazuje zčásti na institut částečné nezaměstnanosti dle § 130 odst. 2 SZP, který je nyní upraven v ust. § 209 ZP. Zaměstnavatel je v souladu s ust. § 208 ZP povinen vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy pro jinou překážku na své straně ovšem s výjimkou, kdy je uplatněno konto pracovní doby. Konto pracovní doby je vhodný nástroj pro flexibilní reakci zaměstnavatelů na nestálý odbyt produkce a z toho vyplývající kolísavou potřebu využití pracovní síly<sup>146</sup>.

Z ust. § 86 ZP vyplývá zaměstnavateli oprávnění nepřidělovat v rámci konta pracovní doby zaměstnanci v pracovních týdnech práci v rozsahu rozvrhu pracovní doby<sup>147</sup>, aniž by byl zaměstnanci založen nárok na náhradu mzdy pro překážky v práci na straně zaměstnavatele, neboť má zaměstnavatel možnost zaměstnanci práci přidělit jindy v rámci vyrovnávacího období.<sup>148</sup> Rozvrh pracovní doby je tedy kontem pracovní doby nutně modifikován (nezaměňovat s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby). Z žádného ustanovení ZP však nevyplývá povinnost v rámci konta pracovní doby nepřidělenou práci do konce vyrovnávacího období přidělit ani za ni vyplatit náhradu mzdy dle § 208 ZP.

Navzdory z toho vyplývající parciální nejistotě zaměstnanců v otázce množství přidělované práce v rozmezí 80–100 % lze považovat konto pracovní doby pro potřeby zaměstnanců za mnohem přívětivější a jistější než např. institut agenturního zaměstnávání dle ust. § 307a-309 ZP, který je pro řešení kolísavé potřeby využití pracovní síly ze strany zaměstnavatelů taktéž vhodný. Díky této flexibilitě nemusí mít zaměstnavatelé takové obavy z přijímání zaměstnanců do pracovního poměru na dobu neurčitou, neboť v případě poklesu odbytu jejich produkce nemusí nutně docházet k propouštění (tedy nutnosti vyplácení

---

<sup>146</sup> PICHRT, Jan. *Překážky v práci na straně zaměstnavatele*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 911. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>147</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Pracovní doba a doba odpočinku*. In: VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 222. ISBN 978-80-7478-955-7.

<sup>148</sup> HŮRKA, Petr. *Rozvržení pracovní doby*. In: HŮRKA, Petr et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2018, s. 258. ISBN 978-80-7554-132-1.

odstupného). Aby mohl zaměstnavatel konto pracovní doby pro tento účel použít (a vyhnout se tak částečné nezaměstnanosti dle ust. § 209 ZP), musí splnit základní požadavek, a sice vyplácet stálou mzdu ve výši nejméně 80 % bez ohledu na to, kolik práce přidělí. Tím je institut konta pracovní doby nejen flexibilního charakteru, ale i v souladu se základní ochrannou funkcí pracovního práva, neboť usiluje o zachování zaměstnanosti.

### **2.5.6 OBDOBNÝ INSTITUT VE SLOVENSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ**

Slovenský Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z.z.) upravuje pojem Konta pracovního času v ust. § 87a jako způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Zaměstnavatel ho může zavést pouze kolektivní smlouvou nebo dohodou se zástupci zaměstnanců, jež musí mít písemnou formu. Zákon explicitně vylučuje možnost zavedení konta pracovní doby rozhodnutím zaměstnavatele, což lze vnímat jako ekvivalent českého vnitřního předpisu zaměstnavatele.<sup>149</sup>

Zvláštní ochranu přiznává zákon v ust. § 87a odst. 2 SKZP osobám se zdravotním postižením, těhotným ženám, ženám/mužům, kteří se trvale starají o dítě mladší tří let, a osamělým osobám, které se trvale starají o dítě mladší 15 let. S těmito musí zaměstnavatel za účelem zavedení konta pracovní doby uzavřít samostatnou dohodu.

Délka vyrovnávacího období taktéž podléhá kolektivnímu vyjednávání v rámci kolektivní smlouvy nebo dohodě se zástupci zaměstnanců. Jeho maximální délka je zakotvena na 30 měsíců.

Slovenská úprava přímo definuje konto pracovní doby. Při jejím zavedení zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci v závislosti na pracovní potřebě provozu, tj. v případě větší potřeby musí zaměstnanec odpracovat hodin více než je stanovená týdenní pracovní doba. Takovou situaci zákon pojmenovává jako kladný účet konta pracovní doby, naopak při menší potřebě musí odpracovat méně, nebo dokonce vůbec nevykonává práci, v takovém případě se jedná o záporný účet konta pracovní doby. Bez ohledu na vyrovnávací období nesmí průměrná týdenní pracovní doba v období 12 měsíců bezprostředně po sobě jdoucích překročit po započtení kladného pracovního konta i práce přesčas 48

---

<sup>149</sup> § 87a odst. 1 SKZP

hodin.<sup>150</sup> Konto pracovní doby lze aplikovat i na zaměstnance s kratší týdenní pracovní dobou.<sup>151</sup>

Zaměstnavatel je v rámci konta pracovní doby povinen v souladu s ust. § 87a odst. 4 SKZP zaměstnanci vyplácet základní složku mzdy, která odpovídá stanovené týdenní pracovní době. Tím samozřejmě není dotčena povinnost vyplácet další složky mzdy.

Pro účely evidence je stanovena povinnost zaměstnavateli vést účet konta pracovní doby, na kterém je evidován jak rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a reálně odpracovanou dobou, tak rozdíl mezi vyplacenou základní složkou mzdy a základní složkou mzdy, která odpovídá reálně odpracované době.<sup>152</sup>

Pokud byla ke dni skončení vyrovnávacího období nebo samotného pracovního poměru vyplacena zaměstnanci nižší základní složka mzdy, než by mu náležela po přepočtu na skutečně odpracovanou dobu, je zaměstnavatel dle ust. § 87a odst. 6 SKZP povinen tento rozdíl doplatit podle ustanovení běžných podmínek splatnosti měsíční odměny.

V případě, že ke dni skončení pracovního poměru (vyrovnávacího období) byla vyplacena zaměstnanci vyšší základní složka mzdy, než by mu náležela po přepočtu na skutečně odpracovanou dobu, je zaměstnavatel dle ust. § 87a odst. 7 SKZP oprávněn k vrácení základní složky mzdy, jež byla vyplacena nad rámec skutečně odpracované doby pouze v případě, kdy byl pracovní poměr ukončen z důvodů uvedených v ust. § 63 odst. 1 písm. d) a e) SKZP nebo § 68 odst. 1 SKZP<sup>153</sup>.

V režimu konta pracovní doby se přesčasem rozumí práce vykonávaná nad rámec v kontu určené týdenní pracovní doby a mimo rozvrh konkrétních pracovních směn. Tedy oproti českému chápání přesčasu v rámci konta pracovní doby, se určení přesčasu podle slovenského zákoníku práce nevztahuje na celé vyrovnávací období, nýbrž je posuzován podle jednotlivých pracovních týdnů.<sup>154</sup>

Na rozdíl od české úpravy ta slovenská nerezignovala na legální definici pojmu konta pracovní doby.

<sup>150</sup> § 87a odst. 3 SKZP

<sup>151</sup> § 87a odst. 9 SKZP

<sup>152</sup> § 87a odst. 5 SKZP

<sup>153</sup> Okamžité zrušení pracovního poměru, výpověď daná zaměstnavatelem pro nesplnění právních předpokladů pro výkon práce, apod.

<sup>154</sup> § 87a odst. 8 SKZP

V některých ohledech slovenská úprava působí flexibilněji, např. v otázce maximální délky vyrovnávacího období (co do flexibility dvoustranné). Zároveň však umožňuje délku vyrovnávacího období stanovit až na 2,5 roku, tj. o 150 % delší dobu než v české právní úpravě. Nicméně slovenská úprava zná ještě ochranný mechanismus, kterým je maximální průměrná délka (48 h) týdenní pracovní doby v zákonném období 12 po sobě jdoucích měsíců. Toto zákonné „vyrovnávací“ období může však jen omezeně reflektovat specifické potřeby zaměstnavatelů co do výkyvů v přidělování práce v období delším jednoho roku. S tím souvisí ve slovenské úpravě absentující možnost započtení přesčasů (max. 120 h) z jednoho vyrovnávacího období do toho bezprostředně následující tak, jak jej známe v české úpravě.

Co se týká zavedení institutu, na pracovišti plně diskriminuje zaměstnavatele, u nichž nepůsobí odborová organizace, resp. zástupci zaměstnanců<sup>155</sup>, kterými jsou příslušný odborový orgán, zaměstnanecká rada nebo zaměstnanecký důvěrník. Z toho vyplývá, že konto pracovní doby není možné na Slovensku zavést jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele. V tomto ohledu je slovenská úprava ve srovnání s českou nepochybně značně méně flexibilní,

Na rozdíl od české úpravy, kdy stálá mzda může činit „jen“ 80 % průměrného výdělku, slovenská úprava institut stálé mzdy nezná a vyžaduje vyplácení odměn ve výši, která odpovídá stanovené týdenní pracovní době, tj. v plné výši. Taková zdánlivě vysoce ochranařská úprava může vést k tomu, že zaměstnavatelé mají tendenci stanovovat základní složku mzdy co nejnižší. Tento rozdíl ale spočívá i v tom, že česká úprava konta pracovní doby navazuje na institut částečné nezaměstnanosti dle § 130 odst. 2 SZP a umožňuje zaměstnavatelům jednostranně zavést konto pracovní doby mj. i za účelem snížení pracovních úvazků o 20 %.

Další rozdílnost spočívá v legální podmínce, za které lze konto pracovní doby podle slovenského práva zavést, neboť konto pracovní doby je způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, a proto jeho zavedení musí splňovat obecnou podmínku nerovnoměrného rozvržení pracovní doby dle § 87 odst. 1 SKZP, kdy pracovní doba smí být rozvržena nerovnoměrně pouze a jen v případě,

---

<sup>155</sup> § 11a odst. 1 SKZP



kdy povaha práce nebo podmínky provozu nedovolují rovnoměrné rozvržení.<sup>156</sup> Tím je možnost aplikace konta pracovní doby oproti české úpravě značně užší, tím pádem není pochyb o nižší míře flexibility.

Co se týká rozdílů v evidenci, slovenská úprava, na rozdíl od té české, zná pouze pojem účet pracovní doby, nikoliv účet mzdy zaměstnance. Rozdíl je však terminologický, neboť ve slovenském účtu pracovní doby se eviduje jak odpracovaná doba, tak mzda. Drobnou odchylkou je, že ve slovenské evidenci konta pracovní doby nemusí zaměstnavatel evidovat rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátků a konců směn.

### 2.5.7 DE LEGE FERENDA

Při uplatnění institutu konta pracovní doby je na zaměstnavatele kladena vysoká míra administrativní náročnosti, neboť musí evidovat poměrně obsírný účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance. Zaměstnavatelé bez působící odborové organizace (typicky menší podniky) jsou pak znevýhodněni, neboť nemohou využít delšího vyrovnávacího období než 26 týdnů, tedy nemohou být tak flexibilní.<sup>157</sup> Ještě více znevýhodněny jsou podniky bez odborové organizace, neboť si nemohou se zaměstnanci sjednat možnost započtení práce přesčas dle § 86 odst. 4 ZP do následujícího vyrovnávacího období.

Povinnost vyplácet nejméně 80 % průměrného výdělku může způsobovat zaměstnavatelům ekonomické znevýhodnění spočívající v tom, že v některých případech součet stálých mezd v porovnání s odpracovanou dobou převyšuje sjednanou mzdu bez nároku vyplacenou mzdu zpětně ponížit.<sup>158</sup>

V souvislosti s přerušným projednáváním návrhu novely zákoníku práce (sněmovní tisk 903) byl k tématu konta pracovní doby podán pozměňovací návrh požadující přidání možnosti odečtení nerozvržené pracovní doby (z ukončeného vyrovnávacího období) od odpracované doby za následující vyrovnávací období<sup>159</sup>.

<sup>156</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentár*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 590-591. ISBN 978-80-7400-416-2.

<sup>157</sup> JOUZA, Ladislav. *Průvodce zákoníkem práce po technické novele*. Praha: BMSS-Start, 2008, s. 80. 2/2008. ISBN 978-80-86140-44-5.

<sup>158</sup> Tamtéž

<sup>159</sup> STANJURA, Zbyněk. *Pozměňovací návrh k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk 903)*. [online]. [cit. 2018-08-13]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=130662&pdf=1>

Tím by došlo k zavedení úpravy analogické k ust. § 84 odst. 4 ZP a tím k možnosti vzájemného vyrovnání slabších a silnějších hospodářských období po sobě následujících. Taková úprava by měla za následek žádoucí zvýšení flexibility trhu práce.

## 2.6 DISTANČNÍ PRÁCE (HOMWORKING)

### 2.6.1 POJEM A ZÁKONNÉ UKOTVENÍ

Distančním výkonem práce rozumíme režim, kdy zaměstnanec podle **předem dohodnutých podmínek** pro zaměstnavatele vykonává závislou práci **nikoliv na pracovišti zaměstnavatele**, ale na jiném místě, které vyhovuje povaze sjednané práce, a **sám si rozvrhuje pracovní dobu**.<sup>160</sup> Z toho vyplývá, že distanční výkon práce je významovým synonymem k pojmu výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Pojem distanční výkon práce definujeme v rámci § 317 ZP jako práci vykonávanou odkudkoliv mimo pracoviště zaměstnavatele, např. prostřednictvím telekomunikačních nebo informačních technologických prostředků, přičemž si pracovní dobu zaměstnanec rozvrhuje sám.

Režim výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele se liší oproti běžnému výkonu závislé práce na pracovišti zaměstnavatele za prvé tím, že se na něj neaplikují ustanovení o rozvržení pracovní doby, prostojích a o přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a za druhé tím, že se na něj neaplikují náhrady mzdy nebo platu mimo případy, kdy prováděcí předpis stanoví jinak podle § 199 odst. 2 ZP (jiné důležité osobní překážky) nebo podle § 192 ZP. Třetí odlišností je fakt, že se na něj neaplikuje nárok na mzdu, plat nebo náhradní volno za práci přesčas, resp. náhradní volno, náhrada mzdy nebo příplatek za práci ve svátek. Tyto rozdíly lze ospravedlnit vyšší mírou flexibility na straně zaměstnance.

Zákoník práce v § 2 odst. 2 stanoví, že závislá práce musí být vykonávána mj. v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném

---

<sup>160</sup> ŠTEFKO, Martin. *Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1248. ISBN 978-80-7400-290-8.

dohodnutém místě. Poslední část souvětí reflektuje možnost výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, která je blíže upravena v § 317 ZP.

Zákon nevylučuje možnost kombinovaného výkonu práce<sup>161</sup>, a to částečně na pracovišti zaměstnavatele a částečně mimo pracoviště zaměstnavatele (např. z domova nebo z kavárny). Pravidla podle ustanovení § 317 ZP se pak použijí pouze v případě práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

S ohledem na ustanovení § 34 odst. 1 písm. b) ZP o místě výkonu práce, které je jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy, bez níž je pracovní smlouva neplatná, se však nelze domnívat, že by úprava § 317 ZP umožňovala určit místo výkonu práce demonstrativně nebo naprosto neurčitě, např. kdekoliv jinde než na pracovišti zaměstnavatele.

## 2.6.2 DISTANČNÍ PRÁCE MIMO RÁMEC § 317 ZP

Distanční práci podle § 317 ZP rozumíme takový výkon závislé práce, který splňuje následující podmínky: 1) zaměstnanec vykonává pracovní úkony mimo pracoviště zaměstnavatele, 2) zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci podle předem dohodnutých podmínek, 3) zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu. Aby se jednalo o distanční práci v rámci § 317 ZP, musí být všechny tři podmínky splněny kumulativně. V takovém případě poté zákon v tomtéž paragrafu v písmenech a), b) a c) stanoví výjimky z ustanovení ZP, která se na takovou závislou práci nepoužijí.

V případě, že nedojde ke splnění první podmínky, tedy že bude zaměstnanec pracovní úkony vykonávat na pracovišti zaměstnavatele, je zřejmé, že se již o distanční práci nemůže jednat.

V případě, že nedojde ke splnění druhé podmínky, kdy pro výkon práce nebudou dohodnuty mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem žádné podmínky, lze dovodit, že se nebude o závislou práci jednat vůbec, neboť nebude splněn základní znak závislé práce, kdy je výkon práce zaměstnance závislý na pokynech zaměstnavatele v souladu s § 2 odst. 1 ZP.<sup>162</sup>

---

<sup>161</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 644. ISBN 978-80-7478-955-7.

<sup>162</sup> TOMANDLOVÁ, Ludmila. Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. Olomouc: ANAG, 2016, s. 33-34. ISBN 978-80-7263-992-2.

Ovšem pokud nebude splněna třetí podmínka, a sice samostatné rozvržení pracovní doby zaměstnancem čili že bude zaměstnanci pracovní dobu rozvrhovat zaměstnavatel, nelze dovést, že se nejedná o distanční práci *sui generis*.

V souvislosti s dělením distanční práce a výše uvedeného vyvstává otázka, zda by nebylo vhodné pod institut distanční práce, resp. práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a to navzdory zažitě doktríně<sup>163</sup>, podřadit i takový výkon závislé práce, kdy pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, ale místo výkonu práce je na vůli zaměstnavatele zčásti nebo zcela nezávislé. Příkladem takové distanční práce může být operátor zákaznické hot-linky, kdy je nezbytné vykonávat práci vždy v předem stanovenou dobu, přičemž bude použito zařízení ICT, které může být za pomoci sítě internet použito kdekoliv na světě s internetovým připojením.<sup>164</sup>

### 2.6.3 MÍSTO VÝKONU PRÁCE, PRACOVIŠTĚ, PRAVIDELNÉ PRACOVIŠTĚ

Paragraf 34 odst. 1 písm. b) ZP stanoví, že pracovní smlouva musí obsahovat **místo nebo místa výkonu práce**, ve kterých má být práce vykonávána. Jedná se o obligatorní znak pracovní smlouvy. Pracovištěm rozumíme místo, kde zaměstnanec podle pokynů zaměstnavatele vykonává pracovní úkoly. **Pracoviště** mohou být kdekoliv v rámci okruhu definovaném místem (místy) výkonu práce.<sup>165</sup>

Dále § 34a ZP ukotvuje fikci **pravidelného pracoviště**, za které se v případě neexplicitního ujednání v pracovní smlouvě považuje místo výkonu práce. Pokud je však toto sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji zaměstnanec začíná cesty za účelem výkonu práce. Zákonodárce zde úmyslně užil termínu cesty, nikoliv pracovní cesty. Neboť sjednají-li si strany místo výkonu práce širěji, např. území ČR, nebude se v případě přidělení práce zaměstnanci v různých městech jednat o pracovní cestu dle § 42 ZP.<sup>166</sup> V případě cesty podle § 34a ZP je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci

<sup>163</sup> ŠTEFKO, Martin. *Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1248-1249. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>164</sup> O tom svědčí i definice domácího pracovníka dle německé právní úpravy v § 2 Heimarbeitsgesetz, která nezohledňuje stanovení pracovní doby jako atribut domácí práce.

<sup>165</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

<sup>166</sup> SCHMIED, Zdeněk. *Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru*. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. Olomouc: ANAG, 2016, s. 81. ISBN 978-80-7263-992-2.

náhrady cestovních výdajů podle § 152 písm. b) ZP<sup>167</sup>, protože zákonodárce považuje „za spravedlivé a vyvážené, aby zaměstnavatel vždy nesl náklady na vyšší než pravidelné výdaje spojené s výkonem práce“<sup>168</sup>.

Výběr konkrétního pracoviště v rámci okruhu místa výkonu práce je obvykle v dispozici zaměstnavatele, což znamená, že zaměstnanci je oprávněn určovat pracoviště výlučně zaměstnavatel.<sup>169</sup> Nicméně zákon toto výslovně nestanoví a lze tedy dovodit, že v kontextu zkoumané problematiky distanční práce může být výběr konkrétního pracoviště nejen v gesci zaměstnavatele, ale i na dohodě stran nebo dokonce výlučně v dispozici zaměstnance.

V případě, že výběr konkrétního pracoviště je ve výlučné dispozici zaměstnance a zároveň účel cesty nesleduje výkon práce, lze dovodit, že taková cesta **není cestou v režimu § 34a ZP** a tedy zaměstnanci nevzniká nárok na náhrady cestovních výdajů podle § 152 písm. b) ZP.

Ustanovení § 317 ZP užívá pojem pracoviště zaměstnavatele v jeho negativní definici, tedy v kontextu, kdy zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele. To znamená, že pracuje na jiném pracovišti, neboť judikatura stanovila, že místo, kde zaměstnanec plní pracovní úkoly, jest pracoviště. A dále je dovozováno, že pracoviště se nachází v okruhu míst definovaných místem výkonu práce v pracovní smlouvě.<sup>170</sup>

Z výše uvedeného plyne, že je-li každé místo, kde zaměstnanec plní své pracovní úkoly, pracoviště, pak i místo distančního výkonu práce (distanční pracoviště) může být pouze v okruhu vymezení místa výkonu práce dle § 34 odst. 1 písm. b) ZP.

Otázkou je, jakou formou musí být vymezeno místo výkonu práce. Existuje totiž i názor, že místo výkonu práce může definovat samotný druh práce s ohledem

---

<sup>167</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 213. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>168</sup> Parlament České Republiky, Poslanecká sněmovna 2013 - 2017. *1153 Vládní návrh na vydání: Zákoník práce*. s. 207 [online]. [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14891&pdf=1>

<sup>169</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 212-213. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>170</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014

na předmět činnosti zaměstnavatele sjednaný v pracovní smlouvě.<sup>171</sup> Takové místo by bylo patrně možné definovat jako jakékoliv místo vhodné k výkonu sjednaného druhu práce.

#### 2.6.4 HISTORICKÝ EXKURZ

Distanční výkon práce je historicky spojen především s manuální prací z domova týkající se specifické skupiny osob, převážně starších žen v domácnosti a matek na mateřské dovolené. Postupně s rozvojem telekomunikačních a informačních technologií došlo k rozšíření okruhu prací, které bylo možné z domova vykonávat.<sup>172</sup>

Znění § 317 ZP bylo novelizováno pouze jednou, a to zákonem č. 362/2006 Sb., kdy došlo pouze ke změně písm. b) vložením slova „jiných“ před slovo „při“.

Jeho předchůdcem ve starém zákoníku práce zák. č. 65/1965 Sb. byl § 267 odst. 2), který upravoval tzv. domácké zaměstnance. Domáckým zaměstnancem byl podle úpravy tohoto ustanovení zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale vykonává pro něj sjednanou práci doma, a to v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Tato úprava tedy omezovala výkon domácké práce pouze na bydliště zaměstnance. Nebylo tomu ale tak vždy. V jedné z prvních československých pracovněprávních úprav se setkáváme v § 2 písm. a) zák. č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce, s definicí domáckého dělníka jako osoby, která pracuje mimo provozovnu svého zaměstnavatele, zpravidla ve svém obydlí a negativně jej vymezuje tím, že touto činností neprovozuje živnost dle živnostenského řádu. Z čehož vyplývá, že v této oblasti byla prvorepubliková pracovněprávní úprava výrazně liberálnější, což v kontextu dnešní úpravy svědčí o její nadčasovosti.

Obsah § 317 ZP je zdánlivě obdobný se zněním § 267 SZP. Rekodifikací však došlo k liberalizaci problematiky distančního výkonu závislé práce. Tato se projevuje aplikací zásady legální licence, která umožňuje využívání nových forem

---

<sup>171</sup> MATĚJKA, Ján. Právní úprava distančního výkonu práce. In: *Právo a zaměstnání: odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku*. Praha: Orac, 2003. č. 4. s. 11. ISSN 1211-1139.

<sup>172</sup> NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. s. 12. [online]. [cit. 2018-01-12]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_308.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf)

organizace závislé práce mimo pracoviště zaměstnavatele.<sup>173</sup> Došlo tedy k značnému rozšíření jeho záběru např. i o jiné formy distančních výkonů práce. Na základě bipartního sociálního dialogu se sociální partneři v roce 2004 dohodli na prosazení podmínek práce na dálku obsažené v rámcové dohodě o práci na dálku do rekodifikace zákoníku práce.<sup>174</sup>

Pojem domácí zaměstnanec, který byl v rekodifikaci ZP již vypuštěn, je ovšem doposud používán a vymezen v § 3 odst. n) zák. č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění jako zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonává sjednanou práci doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Tato definice je tedy kombinací předchozí a stávající úpravy dle ZP, neboť stále jako místo výkonu práce obsahuje specificky domov. Otázkou zůstává, zda šlo o zákonodárcův úmysl nebo jen o technickou chybu při použití definic, resp. její duplicitu.

## 2.6.5 DĚLENÍ

Zaměstnávání podle formy můžeme dělit na typické a atypické. Jednou z atypických forem zaměstnávání je práce mimo pracoviště zaměstnavatele podle ustanovení § 317 ZP.<sup>175</sup> V souvislosti s institutem práce mimo pracoviště zaměstnavatele se v literatuře objevují např. tyto pojmy: práce z domova, domácí práce, home office, homeworking, práce na cestě, práce na dálku, teleworking, telecommuting, e-Work, distanční práce, které však v ZP nenajdeme.

Z literatury známe tato dělení práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

- Práce vykonávaná mimo objekt zaměstnavatele:
  - práce na dálku (distanční práce);

<sup>173</sup> Parlament České Republiky, Poslanecká sněmovna 2013 - 2017. *1153 Vládní návrh na vydání: Zákoník práce*. s. 207 [online]. [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14891&pdf=1>

<sup>174</sup> DRBALOVÁ, Vladimíra a MÁLKOVÁ, Hana. *Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů*. s. 14 [online]. [cit. 2018-01-26]. Dostupné z:

[http://www.socr.cz/assets/aktivita/publikace/Pruvodce\\_ramcovymi\\_dohodami\\_evropskych\\_SP.pdf](http://www.socr.cz/assets/aktivita/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskych_SP.pdf)

<sup>175</sup> TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan, ed. a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 148 ISBN 978-80-7478-975-5; KUČINA, Pavel. *Flexibilní forma [i.e. formy] práce a jejich právní úprava*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, 40 s. ISBN 978-80-86973-54-8.

- práce doma.<sup>176</sup>
- Distanční výkon práce:
  - u domácích zaměstnanců (homeworking);
  - v podobě teleworkingu.<sup>177</sup>
- Práce vykonávaná na jiném místě než pracovišti zaměstnavatele:
  - práce na dálku;
  - práce tzv. doma.<sup>178</sup>
- Moderní a flexibilní formy zapojení se do pracovní činnosti:
  - teleworking (práce na dálku);
  - homeworking (práce doma).<sup>179</sup>

Výše zmíněná dělení nezohledňují základní charakteristiky distanční práce. Za základní charakteristiky mohou být považovány tyto: místo, způsob výkonu, vůle výběru místa. Je tedy možné definovat dělení distanční práce podle § 317 ZP v mezích těchto charakteristik takto.

- Dělení distanční práce podle místa:
  - práce z bydliště zaměstnance;
  - práce na jiném místě.
- Dělení distanční práce podle způsobu výkonu:
  - s pomocí ICT technologií;
  - s pomocí jiných technologií.
- Dělení distanční práce podle vůle výběru místa:
  - dle vůle zaměstnavatele;
  - dle vůle zaměstnance.

<sup>176</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Atypické pracovněprávní vztahy*. In: *Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast*. Praha: ASPI Publishing, 2002, č. 4. s. 7. ISSN 0032-6208.

<sup>177</sup> MATĚJKA, Ján. Právní úprava distančního výkonu práce. In: *Právo a zaměstnání: odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku*. Praha: Orac, 2003, č. 4. s. 12-15. ISSN 1211-1139.

<sup>178</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců, vyloučení pracovněprávního vztahu a vyslání k výkonu práce na území jiného členského státu Evropské unie. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. Olomouc: ANAG, 2016, s. 485. ISBN 978-80-7263-992-2.

<sup>179</sup> JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem: včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. aktualizované vyd. Praha: BOVA POLYGON, 2008, s. 805. ISBN 978-80-7273-150-3.



**PRÁCE Z DOMOVA, DOMÁCKÁ PRÁCE, DOMÁCKÝ DĚLNÍK**

Pojem práce z domova v různých variacích se vyskytuje v československém právním prostředí ve 20. letech minulého století. Nejstarším pojmem je domácký dělník, se kterým se setkáváme již v zákoně č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce. Posléze se objevuje termín domácká práce a aktuálně hovoříme o práci z domova.

Práci z domova ani domáckou práci jako legální pojem současný ZP nezná ani nevymezuje. S domáckou prací jako pojmem se dosud setkáváme v § 3 odst. n) zák. č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, kde je i definován. Obecně se v kontextu práce z domova, resp. domácké práce rozumí práce v bydlišti zaměstnance nebo **na jiném místě** odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Od tohoto výkladu se odchýlil pouze ZP z roku 1965, který domáckou práci z ideologických příčin omezuje výhradně na práci z bydliště zaměstnance<sup>180</sup>, a to v ustanovení § 267 odst. 2.

**HOME OFFICE, HOMEWORK, HOMEWORKING, HOMEBASEDWORK**

Pojmy home office a homeworking jsou významovými synonymy k práci z domova. Jedná se o přejaté anglofonní termíny, které se hojně užívají především v odvětví personalistiky jako nástroj motivace zaměstnanců, tzv. zaměstnanecká výhoda<sup>181</sup>, resp. benefit, nebo nástroj pro sladění pracovního a osobního života (tzv. work-life balance<sup>182</sup>), který zvyšuje flexibilitu trhu práce a umožňuje profesní uplatnění specifických skupin osob na trhu práce, které jsou svým postavením dočasně nebo trvale znevýhodněny.

Mezinárodní organizace práce definuje práci z domova (homework) pomocí těchto charakteristik:

<sup>180</sup> ŠTEFKO, Martin. *Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1249. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>181</sup> JOUZA, Ladislav. *Průvodce zaměstnaneckými výhodami*. Praha: BMSS-Start, 2007, s. 51. Průvodce extra, 4/2007. ISBN 978-80-86140-42-1.

<sup>182</sup> KOCIANOVÁ, Renata. *Personální řízení: východiska a vývoj*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 105-108. ISBN 978-80-247-3269-5.

- pracovní úkony jsou vykonávány domácím pracovníkem (homeworker) doma nebo v jiných prostorách podle své volby, které jsou odlišné od pracoviště zaměstnavatele;
- práce je vykonávána za odměnu;
- výsledkem práce je produkt nebo služba specifikovaná zaměstnavatelem bez ohledu na to, kdo zajišťuje pracovní vybavení, výrobní materiály nebo jiné použité vstupy.<sup>183</sup>

Mezinárodní konfederace svobodných odborových svazů je toho názoru, že při práci z domova (tzv. homebasedwork) dochází nejčastěji k provozování tzv. neformální práce. Pojmem neformální práce pak rozumí takový právní stav, kdy je zaměstnanec zaměstnáván **bez řádné pracovní smlouvy** nebo **ochrany pracovních práv**.<sup>184</sup> Je možné se setkat dokonce i s takovým názorem, že v kontextu českého pracovněprávního prostředí lze neformální práci chápat jako „práci na černo“.<sup>185</sup> Práce na černo je jiný termín pro nelegální práci, kterou jako legální pojem definuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v ustanovení § 5 písm. e) odst. 1.

#### PRÁCE NA DÁLKU, TELEWORKING, TELECOMMUTING, E-WORK

Synonymními pojmy práce na dálku jsou „teleworking“, „telecommuting“ a „e-Work“.

Často zmiňovaná definice práce na dálku říká, že jde o plnění pracovních úkolů z odlišného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, prostřednictvím

<sup>183</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Convention concerning Home Work*. [online]. [cit. 2018-02-15]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C177](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177)

Česká republika vzala znění této úmluvy na vědomí. Předkládací zpráva pro Poslaneckou sněmovnu Parlamentu České republiky ze dne 30. dubna 1997 konstatovala, že nepovažuje za vhodné a možné úmluvu ratifikovat, neboť právní úprava ČR nesplňuje požadavky úmluvy, přičemž vláda nevidí takovou potřebu právní úpravu ČR měnit. Nicméně doporučila organizacím zaměstnavatelů a zaměstnanců využívat úmluvu pro své potřeby v rámci kolektivního vyjednávání, resp. sjednávání pracovních smluv. Blíže viz. Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna 2013 - 2017. 358 *Vládní návrh usnesení Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky*. [online]. [cit. 2018-02-15]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>

<sup>184</sup> ŠINDLEROVÁ, Ivana. *Práce žen z domova v České republice: nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?* Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006, s. 3. ISBN 80-239-7284-7.

<sup>185</sup> Tamtéž

informačních a telekomunikačních technologií.<sup>186</sup> S myšlenkou použití telekomunikačních technologií jako prostředku pro výkon práce z domova přišel jako první v osmdesátých letech 20. století Američan Jack Miles. Pojem telecommuting začal být však širěji užíván díky futurologovi Francisu Kinsmanovi až po roce 1987.<sup>187</sup>

Z hlediska vývoje problematiky a systematiky dělení je vhodné práci na dálku definovat poněkud obecněji, např. takto: **prací na dálku rozumíme výkon práce prostřednictvím komunikačních prostředků, které umožňují výkon práce bez fyzické přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele.** K takovému výkladu lze dojít komparativním výkladem legislativní zkratky „prostředek komunikace na dálku“, která je užívána v ustanovení § 1820 odst. 1 OZ.

### POJEM „TELEHEIMARBEIT“

Dalším pojmem je Teleheimarbeit, který je kombinací práce z domova a práce na dálku, tj. kdy zaměstnanec vykonává práci prostřednictvím komunikačních prostředků, ale zároveň tuto práci vykonává pouze z domova, přičemž pro zaměstnance v podniku zaměstnavatele neexistuje pracovní místo.<sup>188</sup>

Teleheimarbeit<sup>189</sup> je nejrozšířenější formou distanční práce v Evropě. V souvislosti s ním jsou používány instituty Nachbarschaftsbüro a Satellitenbüro. Nachbarschaftsbüro je institut tzv. sousedské kanceláře, kde více distančně pracujících zaměstnanců různých zaměstnavatelů sdílí společnou kancelář ve svém sousedství, čímž dochází k úspoře nákladů za kancelářské vybavení, pracovní nástroje a zároveň nedochází k sociální izolaci. Satellitenbüro je obdobný institut s tím rozdílem, že se jedná o detašovanou kancelář, která je mimo hlavní pracoviště zaměstnavatele a slouží pro výkon práce pracovníkům, kteří např. bydlí v delší

<sup>186</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Společná ustanovení*. In: VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 644. ISBN 978-80-7478-955-7.

<sup>187</sup> STRIŠŠ, Jozef, KUBINA, Milan a LENDEL, Viliam. *Základy teleworkingu a telemarketingu*. 1. vyd. Kunovice: Evropský polytechnický institut, 2010, s. 9. ISBN 978-80-7314-215-5.

<sup>188</sup> SEIDLER, Andreas, EULER, Ulrike, LETZEL, Stephan und NOWAK, Dennis. *Gesunde Gestaltung von Büroarbeitsplätzen*. Dresden: Ecomed, 2015, s. 220. ISBN 978-3-609-10048-7.

<sup>189</sup> V německé literatuře je s tímto pojmem také spojována problematika uzavírání pevných pracovních smluv, což s sebou obnáší problémy s vyšší měrou nezávislosti pracovníků, potažmo s tzv. Švarc systémem KAMP, Lothar. *Telearbeit*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2000, s. 5. ISBN 3-935145-01-2.

vzdálenosti od podniku.<sup>190</sup> Tyto způsoby kolektivního výkonu distanční práce jsou nepochybně s to vyřešit problém sociální izolace zaměstnance.

V českém prostředí se neseťkáváme s adekvátním pojmem stejného obsahu, přičemž právě tato forma je jednou z nejrozšířenějších, kterou si v rámci řešené problematiky představíme jako první. Proto tento pojem, i navzdory absenci českojazyčného ekvivalentu, nelze opomíjet.

## DIGITÁLNÍ NOMÁD

Digitálním nomádem je jedinec, který prostřednictvím moderních nástrojů pracuje na dálku a zároveň pravidelně cestuje. Není tedy pracovně ani jinak svázán s konkrétním místem.<sup>191</sup> Velmi často digitální nomádi vybírají místo svého působiště podle vlastního duševního nebo jiného rozpoložení, tedy nikoliv na pokyn zaměstnavatele. Někteří např. preferují celoroční slunné a teplé prostředí pro život a řídí se tak zásadou „Followtheweather“. <sup>192</sup> Takový způsob pracovního života však obnáší aplikační obtíže pracovního práva, neboť místo výkonu práce není dopředu známo a může být změněno ze dne na den. Ve valné většině tito nomádi volí, patrně z důvodu rigidity pracovního práva, způsob obživy formou osob samostatně výdělečně činných (dále jen „OSVČ“), čímž jsou však ochuzeni o jistoty, které pracovní právo garantuje.

### 2.6.6 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Podle § 2 zák. č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je zaměstnavatel povinen zajistit prostorové a konstrukční uspořádání a vybavení pracoviště tak, aby pracovní podmínky pro výkon práce zaměstnance odpovídaly všem bezpečnostním a hygienickým požadavkům<sup>193</sup>, které jsou kontrolovány např. krajskými hygienickými stanicemi.

<sup>190</sup> ULICH, Eberhard. *Arbeits-psychologie*. 7. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2011, s. 405. ISBN 978-3-7910-3049-4.

<sup>191</sup> ROSULEK, Martin. *Digitální nomád: cestuj po světě a pracuj odkudkoli*. Praha: Powerprint, 2016, s. 18. ISBN 978-80-7568-014-3.

<sup>192</sup> Tamtéž s. 20.

<sup>193</sup> Bezpečnostní a hygienické požadavky jsou upraveny celé řadě předpisů, např.: Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví; Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli; Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví

Ve věci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zákon žádný rozdíl mezi distančním pracovištěm a pracovištěm zaměstnavatele nevymezuje. Dovožujeme tedy, že i v případě práce mimo pracoviště zaměstnavatele (ať už výlučně nebo kombinovaně) má zaměstnavatel povinnost zajistit splnění podmínek BOZP, jakož i uhradit zaměstnanci případnou škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou např. jako důsledek pracovního úrazu, který se přihodil při výkonu práce doma, resp. kdekoliv jinde mimo pracoviště zaměstnavatele.<sup>194</sup> Tento výklad je podpořen i judikaturou Nejvyššího soudu, který ve svém rozsudku definoval právní větu: „Pro závěr, zda poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při některé z aktivit v rámci tzv. team-buildingu, může být považováno za pracovní úraz, není rozhodující formální označení tohoto kurzu týmové spolupráce v příslušných dokumentech, nýbrž vlastní obsahová náplň činnosti, při které zaměstnanec úraz utrpěl.“<sup>195</sup>, z čehož lze patrně dovodit, že náhrady náleží všem zaměstnancům, kteří v době svého zranění jednali ve prospěch firmy, ať už byli kdekoliv.

Jednou ze složitostí v aplikační praxi je přenesení povinnosti zaměstnavatele vyplývající z BOZP do místa bydliště zaměstnance jakožto distančního pracoviště. A fortiori problematičtější je přenesení této povinnosti do jiného distančního místa odlišného od bydliště zaměstnance, neboť zaměstnavatel je povinen zajistit BOZP s ohledem na rizika možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců, která se týkají výkonu práce.<sup>196</sup> Některé z těchto povinností jsou pro distanční práci složitěji aplikovatelné.

Jedná se o následující povinnosti:

- vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací BOZP a přijímat opatření k předcházení rizikům<sup>197</sup>. Řádným výkonem soustavné prevence rozumíme např. soustavné vyhledávání nebezpečných činitelů a procesů pracovního prostředí a pracovních podmínek a zjišťování jejich příčin a zdrojů. Je tedy možné dojít k výkladu, že je

---

podmínky ochrany zdraví při práci; Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací; Nařízení vlády č. 291/2015 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením a jiné.

<sup>194</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 645. ISBN 978-80-7478-955-7.

<sup>195</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.

<sup>196</sup> § 101 odst. 1) ZP

<sup>197</sup> § 102 odst. 1-3 ZP

zaměstnavatel pro řádný výkon této povinnosti povinen se s každým pracovištěm seznámit a pravidelně na něm kontrolovat úroveň BOZP.<sup>198</sup> Zde vznikají aplikační problémy, které současná právní úprava neřeší, a sice pravidelnými návštěvami distančního pracoviště, především bydliště zaměstnance, narážíme na ústavně chráněné právo na ochranu obydlí<sup>199</sup>. Neboť nelze z principu ústavně chráněného práva zaměstnance vymahatelně zavázat k tomu, aby zaměstnavatele v budoucnu pouštěl k pravidelným kontrolám úrovně BOZP v jeho bydlišti. Zaměstnanec totiž může dříve uvedený souhlas odvolat.<sup>200</sup> I kdyby totiž předmětem kontroly měla být jen pracovní dílna, místo samotného výkonu práce v bydlišti zaměstnance, nelze činit ostré prostorové oddělení soukromí od výlučně pracovního prostředí.<sup>201</sup> Nezbyvá tedy zaměstnavateli, než aby si se zaměstnancem spolu se souhlasem se vstupem do obydlí předem ujednal v pracovní smlouvě nebo jiném inominátním kontraktu, např. dohodě o výkonu práce distančním způsobem, i možnost zrušení práce distanční formou v případě následného odvolání souhlasu se vstupem do obydlí. Neboť v případě, kdy nejsou BOZP pokyny a předpisy soustavně vyžadovány a kontrolovány, nemůže se zaměstnavatel zprostit odpovědnosti za škodu nebo nemajetkovou újmu z důvodu, že zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo BOZP předpis/pokyn, tedy dochází k vyloučení možnosti použití liberačního důvodu dle § 270 odst. 1 písm. a) ZP. V případě, kdy by došlo k odvolání souhlasu zaměstnance ke vstupu zaměstnavatele do obydlí za účelem řádného výkonu BOZP a nebyla by tato

<sup>198</sup> TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan, ed. a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 150-151. ISBN 978-80-7478-975-5.

<sup>199</sup> Čl. 12 odst. 1 LZPS; Obydlí je nedotknutelné. Není dovoleno do něj vstoupit bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí. Čl. 8 EÚLP; Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.

<sup>200</sup> TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan, ed. a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 151. ISBN 978-80-7478-975-5.

<sup>201</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 8. 6. 2010, sp. zn. Pl. ÚS 3/09.

skutečnost v pracovní smlouvě jinak ošetřena, bylo by v zájmu zaměstnavatele přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP.<sup>202</sup> Otázkou i nadále zůstává, zdali by za určitých okolností nemohl být vstup zaměstnavatele do obydlí pro účely BOZP považován za nezbytný pro ochranu života a zdraví zaměstnance podle čl. 12 odst. 3 LZPS;

- zajistit zaměstnancům dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, **zejména formou seznámení s riziky**, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřením na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a **pracoviště**<sup>203</sup>;
- nést náklady spojené se zajištěním BOZP<sup>204</sup>. Zejména se může jednat o cestovní výdaje související se zajištěním BOZP v bydlišti zaměstnance, uvažme kupříkladu potenciálně velkou vzdálenost mezi pracovištěm zaměstnavatele a bydlištěm zaměstnance. Další výdaje mohou vznikat s rozšířením interních BOZP předpisů zaměstnavatele o bydliště (resp. jiná distanční místa) všech zaměstnanců, kteří mají se zaměstnavatelem dohodnutý distanční výkon práce.

O významnosti této problematiky hovoří i fakt, že v německém zákoně o práci z domova („Heimarbeitgesetz“) je v § 16 odst. 1 stanovena povinnost zaměstnavatele zajistit, že nebude ohrožen život nebo zdraví zaměstnance skrze technické pracovní prostředky a materiály pro výkon práce, které mu pro práci poskytne. Odst. 2 téhož paragrafu však nečiní v otázce prostor či provozního zařízení za přijetí nezbytných opatření k prevenci rizik odpovědným zaměstnavatele, **nýbrž toho, kdo tyto prostory/provozní zařízení udržuje**, resp. provozuje.

---

<sup>202</sup> Aplikační potíže mohou být spojeny ale i se situací, kdy např. těhotná zaměstnankyně odvolá souhlas ke vstupu do obydlí. V takovém případě nemůže zaměstnavatel podle § 55 odst. 2 ZP okamžitě zrušit pracovní poměr a dostává se tedy do situace, kdy nemůže řádně vykonávat povinnosti vyplývající z BOZP a zároveň se nemůže zprostit odpovědnosti. Obdobné potíže může přinést situace, kdy se zaměstnancem v jeho obydlí, odkud vykonává distanční práci, bydlí i jiné osoby, které souhlas se vstupem nedají.

<sup>203</sup> § 103 odst. 1 písm. f) ZP

<sup>204</sup> § 101 odst. 6) ZP

V případě, že si zaměstnavatel se zaměstnancem výslovně ujednají možnost pracovat z libovolného místa ve městě, ve státě, ev. na světě, dovozujeme, že na sebe bere zaměstnavatel veškeré povinnosti vyplývající z BOZP. Takto široký výklad povinností přináší zaměstnavatelům prakticky neřešitelné aplikační obtíže, uvážíme-li např. moderní trend digitálního nomádství. Z toho vyplývá očekávatelná neochota umožňovat distanční výkon práce v neomezeném prostorovém rámci.

Pokud má zaměstnanec určitě stanovené místo výkonu distanční práce a tento se proti přímému pokynu/vnitřnímu nařízení zaměstnavatele rozhodne vykonávat práci na jiném místě (např. v jiné zemi), je možné dovodit, že zaměstnavatel není povinen kontrolovat pracoviště v rámci BOZP. Z ustanovení § 270 odst. 1 písm. a) ZP totiž vyplývá, že se zaměstnavatel v případě nedovolené změny místa výkonu práce zcela zproští povinnosti hradit škodu nebo nemajetkovou újmu, pokud pracovní úraz vznikne v přímé souvislosti s tímto neuposlechnutím. Takový výklad samozřejmě snižuje míru ochrany zaměstnance, čímž pro něj zneatraktivňuje tento způsob výkonu distanční práce.

Existuje však názorový proud reagující na tyto aplikační obtíže, který prosazuje, že povinnosti zaměstnavatele ve věci BOZP jsou v případě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele zúženy pouze na obecné proškolení zaměstnance, např. ve věci pravidelných bezpečnostních přestávek podle nař. vlády č. 361/2007 Sb.<sup>205</sup> Takové proškolení by muselo pokrývat veškerá možná rizika plynoucí z charakteru vykonávané práce a míst, kde je takovou práci možné vykonávat, dále z požární ochrany, první pomoci, apod. Tím samozřejmě není vyloučeno, že může dojít k pracovnímu úrazu.

Podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. j) ZP má zaměstnavatel povinnost zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci. V případě distančního výkonu práce může být však tato povinnost komplikována faktem, že se zaměstnavatel nemusí dozvědět o vzniku potřeby první pomoci zaměstnanci, tato komplikace však nicméně může v některých případech vyvstat i při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, např. při nepřítomnosti žádné další osoby. Obecně při výkonu práce distančním způsobem se povinnost poskytnout první pomoc tedy omezí na

---

<sup>205</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. In: *Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast*. Praha: ASPI, 2008, č. 10. s. 25. ISSN 0032-6208.



proškolení první pomoci s ohledem na specifika výkonu práce distančním způsobem.

### 2.6.7 PRACOVNÍ ÚRAZY

Pracovní úraz je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo při plnění pracovních povinností.<sup>206</sup>

Odpovědnost za škodu při pracovním úrazu je objektivní čili nezkoumá se zavinění. Nutné znaky pracovního úrazu, které musí být splněny kumulativně, jsou tyto tři: zaprvé, existence poškození na zdraví nebo smrt zaměstnance, které vznikly při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Za druhé vznik škody a za třetí příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody.<sup>207</sup>

Podle Nejvyššího soudu činnosti konané v průběhu pracovního dne, které v přímém slova smyslu nemají souvislost s plněním pracovního úkolu a zároveň však nevybočují z obvyklého rámce, nelze považovat za exces z pracovních povinností.<sup>208</sup> Tzn. že pracovní úraz může vzniknout např. při občerstvování nebo kuřácké pauze, pokud tyto činnosti byly konané v přímé souvislosti s plněním pracovního úkolu a nelze je považovat za neobvyklé. Otázkou tedy je, jak vyložit pojem obvyklý rámec v souvislosti s distančním výkonem práce, např. zda lze usuzovat, že bude vycházet z obvyklého rámce při plnění týchž pracovních povinností na pracovišti zaměstnavatele. Tedy zda obvyklý rámec při práci na pracovišti zaměstnavatele lze bez dalšího aplikovat i na výkon stejné práce distančním způsobem. Extenzivní výklad obvyklého rámce může v případě distančního výkonu práce rozšířit objektivní odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem na téměř jakoukoliv činnost. To přináší zaměstnavatelům vysokou míru nejistoty, neboť distanční pracoviště není pod jejich neustálou kontrolou. To může vést k neochotě umožňovat zaměstnancům práci např. z domova z důvodu zvýšeného rizika.

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne zaměstnanci umožnit neomezený výběr distančních pracovišť v rámci široce definovaného místa výkonu práce, tj. že

---

<sup>206</sup> § 271k ZP

<sup>207</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2861/2008.

<sup>208</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.

neví, na kterém konkrétním distančním pracovišti bude zaměstnanec práci vykonávat, není již ze samé podstaty takové formy zaměstnávání možné, aby byl schopen plnit všechny požadavky BOZP na každém místě, které si pro výkon práce zaměstnanec vybere. Je nanejvýš možné zaměstnance důkladně proškolit na všechna běžná myslitelná nebezpečí, a obecně o bezpečnosti práce, a pravidelně jeho znalosti v této oblasti kontrolovat. Nikdy však nebude možné pokrýt všechna potenciální rizika kazuisticky. Z důvodu aplikační nemožnosti takových požadavků BOZP v případě neomezeného výběru distančních pracovišť v rámci široce definovaného místa výkonu práce by se zdálo vhodné předefinovat hranice liberace pro případy distanční práce tak, aby nedocházelo k omezování flexibility práce.

Liberaci v obecné rovině přináší zákoník práce v § 270 ZP. Zaměstnavatel se může vyvinit z odpovědnosti za pracovní úraz zcela v případě, že zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 270 odst. 1 písm. a) ZP svým zaviněním porušil právní nebo jiný předpis či pokyn zaměstnavatele k zajištění BOZP, ačkoliv s ním byl řádně seznámen nebo že škoda či újma vznikla ve smyslu ustanovení § 270 odst. 1 písm. b) ZP v důsledku stavu opilosti nebo užití jiných návykových látek s tím, že zaměstnavatel tomu nemohl zabránit; v obou případech se musí jednat o jedinou příčinu vzniku pracovního úrazu. Dále se zaměstnavatel může vyvinit z odpovědnosti za pracovní úraz zčásti v případě, že pracovní úraz vznikl ve smyslu ustanovení § 270 odst. 2 písm. a) ZP z důvodů uvedených v odst. 1, přičemž tato skutečnost byla jen jednou z příčin nebo že si ve smyslu ustanovení § 270 odst. 2 písm. b) ZP zaměstnanec, i navzdory neporušení žádného právního nebo jiného předpisu či pokynu zaměstnavatele k BOZP, počínal lehkomyšlně, přestože si toho vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem musel být vědom.

Dosud neexistuje dostatečně konkrétní judikatura k liberaci zaměstnavatele v případě distanční práce, ale je možné výkladové vzorce hledat ve stávající judikatuře týkající se např. lehkomyšlnosti, kdy bylo stanoveno, že lehkomyšlné jednání je takové jednání, kdy si vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná pracovník způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího poškození na zdraví a jenž je v rozporu s obvyklým způsobem chování, tj. kdy pracovník postupuje odlišně od ostatních pracovníků.<sup>209</sup>

<sup>209</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 5. 1969, sp. zn. 7 Cz 22/69.

Jedním z příkladů řešení této problematiky je způsob použitý v německé právní úpravě, která v § 175 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) definuje pracovní úraz jako úraz, ke kterému dochází v místní, časové a příčinné souvislosti se zaměstnáním. K tomuto dále § 8 odst. 1 Sozialgesetzbuch VII Siebtes Buch Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII) říká, že pracovním úrazem je úraz, který je časově ohraničený a vzniklý působením událostí nezávislých na těle pojištěnce. Německý spolkový sociální soud rozhodnutím ze dne 5. 7. 2016<sup>210</sup> judikoval, že se nejedná o pracovní úraz v případě, kdy se při tzv. Home office (druh distanční práce v kontextu zkoumané problematiky) zaměstnanec zraní na cestě k občerstvení, resp. zajištění příjmu potravy. Soud argumentuje, že je nepřiměřené, aby poskytovatel zákonného úrazového pojištění přijímal preventivní opatření ke snížení rizika mimo pracoviště zaměstnavatele. A proto je třeba odpovědnost za úrazy vzniklé v osobní sféře života považovat za odpovědnost pojištěnců. Soud tím odděluje jednotlivé sféry od sebe, přičemž samotný výkon práce v pracovně při tzv. Home office je pracovní sférou života.

S problematikou odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže k jeho vzniku došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů dle § 269 odst. 1 ZP, souvisí výklad pojmu objekt zaměstnavatele tak, jak je uveden v § 274 odst. 1 ZP. Ten stanoví, že **úkony v přímé souvislosti s plněním pracovního úkolu nejsou situace**, kdy zaměstnanec činí úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech, cestuje do zaměstnání a zpět, stravuje se, je vyšetřován nebo ošetřován u poskytovatele zdravotních služeb a při cestách k němu a zpět, pokud jsou tyto činnosti konané mimo objekt zaměstnavatele.<sup>211</sup> Objektem zaměstnavatele lze rozumět místo, které je ve sféře dispozice zaměstnavatele, ve kterých je zaměstnanec povinen se podrobit BOZP pokynům zaměstnavatele.<sup>212</sup> Z toho je možné dovodit, že **místo distančního výkonu práce, které není ve sféře zaměstnavatele, není objektem zaměstnavatele**, a tedy zaměstnavatel není odpovědný za škodu nebo

<sup>210</sup> Bundessozialgericht Urt. v. 5. 7. 2016, Az.: B 2 U 5/15 R

<sup>211</sup> HŮRKA, Petr. *Společná ustanovení*. In: HŮRKA, Petr et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2018, s. 598. ISBN 978-80-7554-132-1.

<sup>212</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005.

nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, která vznikla při úkonech v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů popsaných výše.

Zaměstnanec jako žalobce ve věci prokazování, že se pracovní úraz stal, nese důkazní břemeno, a tedy musí skutečnost prokázat označením důkazů.<sup>213</sup> Podle rozsudku Nejvyššího soudu<sup>214</sup> musí soud rozhodnout v neprospěch zaměstnance, pokud tento neunes břemeno tvrzení. To může vést k oslabení postavení zaměstnance, kterému se pracovní úraz přihodí při distanční práci, neboť tento musí prokázat, že v okamžiku vzniku úrazu byly splněny všechny podmínky pro vznik pracovního úrazu. Komplikace nastává v případě, kdy zaměstnanec distančně pracuje sám a dané skutečnosti mu nemá kdo dosvědčit. V takové situaci bude trpět důkazní nouzí.

Naopak může docházet i k oslabení důkazního postavení zaměstnavatele v případě, že bude zaměstnancem jakožto žalobcem nepravdivě tvrzeno, že v okamžiku vzniku pracovního úrazu pracoval.

#### 2.6.8 NEMOCI Z POVOLÁNÍ

Podle § 269 odst. 2 ZP je zaměstnavatel odpovědný za škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou z nemoci z povolání. Dále k tomu § 271k odst. 4 ZP odkazuje na zvláštní právní předpis, který stanoví, co je považováno za nemoc z povolání. Tímto předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

Ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách zakládá zaměstnavateli povinnost umožnit příslušným subjektům podle tohoto zákona vstup na každé své pracoviště. Zákon však nereflexuje možnost distanční práce a neukládá povinnost zaměstnance těmto subjektům vstup do svého obydlí umožnit. Tato povinnost tedy zůstává opět na zaměstnavateli, který musí s takovou eventualitou již počítat při uzavírání pracovní smlouvy nebo dohody o výkonu práce distančním způsobem. Z tohoto důvodu lze předpokládat aplikační obtíže související s realizací takové povinnosti.

<sup>213</sup> § 120 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „OSŘ“)

<sup>214</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

## 2.6.9 ODMĚŇOVÁNÍ A NÁHRADY

Distanční výkon práce jako institut flexibilního trhu práce je z pohledu zaměstnance vnímán jako benefit<sup>215</sup>, nicméně na straně zaměstnavatele přináší obtíže spojené s kontrolou efektivity práce. Existuje však řada nástrojů, kterými lze normu spotřeby práce<sup>216</sup> se zachováním zásad dle § 300 odst. 1 ZP kontrolovat a dosahovat tak požadované efektivity práce. Mezi nástroje lze zařadit výkonnostní normy, úkolovou odměnu<sup>217</sup> nebo kontrolu výkonu prostřednictvím informačních technologií (např. docházkové systémy).

V případě distanční práce bývá obvyklé, že zaměstnanec k výkonu práce používá vlastní zařízení (výpočetní techniku, náradí, telefon a s ním spojené náklady, automobil). Zákon v § 2 odst. 2 ZP obecně normuje, že závislá práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele, v souvislosti s použitím vlastních zařízení zaměstnance však blíže nspecifikuje způsob vyměření. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je tedy třeba v případě užívání vlastních zařízení zaměstnance smluvně upravit způsob náhrady nákladů vzniklých jejich použitím.<sup>218</sup> Stanovení podmínek, výše a způsobu poskytování náhrad za opotřebení vlastního vybavení zaměstnance, vyjma motorových vozidel, blíže specifikuje § 190 odst. 1 ZP. Toto může být upraveno v pracovní smlouvě, vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo individuálně písemně. Vlastním vybavením zákon rozumí náradí, zařízení nebo jiné předměty potřebné k výkonu práce. Náhrada za opotřebení takového vybavení musí být tedy poskytnuta za předem dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek. Ve smyslu ustanovení § 305 odst. 1 ZP je nepřijatelné, aby vnitřní předpis zkracoval práva zaměstnance. Zároveň však nelze

---

<sup>215</sup> JOUZA, Ladislav. *Průvodce zaměstnaneckými výhodami*. Praha: BMSS-Start, 2007, s. 51. Průvodce extra, 4/2007. ISBN 978-80-86140-42-1.

<sup>216</sup> Tímto pojmem se rozumí doba lidské práce potřebná k provedení pracovního úkonu. Blíže viz ŠTEFKO, Martin. *Množství práce a pracovní tempo*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1165. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>217</sup> Přičemž však zaměstnavatel nesmí zaměstnanci přidělit více práce, než je zaměstnanec schopen odpracovat během stanovené týdenní pracovní doby dle § 79 ZP, resp. ujednané zkrácené pracovní doby. ŠTEFKO, Martin. *Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1251. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>218</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců, vyloučení pracovněprávního vztahu a vyslání k výkonu práce na území jiného členského státu Evropské unie*. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. Olomouc: ANAG, 2016, s. 485. ISBN 978-80-7263-992-2.

opomenout nutnost poskytovat náhrady v rovné výši tak, aby byl naplněn normativ rovného zacházení podle § 16 odst. 1 ZP.

V angloamerickém pracovním prostředí je běžně užíván systém BYOD (bring your own device), který umožňuje zaměstnancům na základě politiky dané instituce užívat k práci vlastní zařízení.<sup>219</sup> Tento přináší úsporu nákladů na samostatná zařízení pro výkon práce v době, kdy je samozřejmé, že každý pracovník v daných odvětvích vlastní osobní počítač nebo chytrý telefon vhodný pro výkon dané práce. Přináší však s sebou bezpečnostní rizika ve smyslu ochrany citlivých dat.

#### 2.6.10 AKTUÁLNÍ LEGISLATIVNÍ ČINNOST K § 317 ZP

Sněmovní návrh týkající se novelizace zákoníku práce byl vládou prostřednictvím ministerstva práce a sociálních věcí předložen poslanecké sněmovně dne 9. 9. 2016 jako sněmovní tisk č. 903.<sup>220</sup> Návrh významným způsobem mění úpravu distanční práce obsaženou v ustanovení § 317 ZP ve smyslu obšírnějšího zpracování a snaží se odstranit nejasnosti u některých dosud sporných otázek.

Ruší dosud platnou legální definici distanční práce a navrhuje zavést novou, která umožňuje výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele za podmínek, které si strany sjednají v pracovní smlouvě nebo dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „dohody“), čímž zpřísňuje formu stanovení podmínek výkonu distanční práce, neboť tyto musejí být obsaženy v pracovní smlouvě nebo dohodách, přičemž doposud zákon formu dohodnutí těchto podmínek na pracovní smlouvu, resp. dohodu, nelimitoval. Doktrína hovoří např. o inominátních kontraktech ve smyslu ustanovení § 1746 odst. 3 OZ.<sup>221</sup> Lze dojít k závěru, že návrh v tomto místě zvyšuje rigiditu úpravy. Tento názor můžeme nalézt např. v pozměňovacím návrhu k této novele, který navrhuje ustanovení formulovat

---

<sup>219</sup> Cambridge Dictionary. *Noun „BYOD“*. [online]. [cit. 2018-02-17]. Dostupné z: <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/byod>.

<sup>220</sup> Parlament České Republiky, Poslanecká sněmovna 2013 - 2017. *Sněmovní tisk 903. Novela z. - zákoník práce – EU*. [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>.

<sup>221</sup> DOUŠOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: PICHRT, Jan, ed. a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* 1 vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 132. ISBN 978-80-7478-975-5.

flexibilněji, tedy bez podmínky ujednání práce mimo pracoviště v pracovní smlouvě nebo dohodě.<sup>222</sup>

V souladu s Rámcovou dohodou o práci na dálku uzavřenou sociálními partnery 16. července 2002 v Bruselu návrh novely upravuje povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady, které mu vznikají v důsledku komunikace mezi ním a zaměstnavatelem, a možnost tyto náklady paušalizovat. Zakazuje však jejich zahrnutí do mzdy, platu nebo odměny z dohody.<sup>223</sup> V kontextu ustanovení § 2 odst. 2 ZP není sporu, že i za současné právní úpravy je zaměstnavatel povinen nést náklady spojené s výkonem závislé práce. Novela tento problém pojmenovává a stanoví formu náhrad těchto nákladů. Paušalizace může být vnímána jako forma usnadnění vyčíslení náhrad, neboť v praxi mohou vznikat aplikační obtíže při výpočtu jednotlivých nákladů. Nemožnost zahrnutí náhrad do mzdy v sobě nese prvek ochrany zaměstnance, nicméně přináší zaměstnavatelům zvýšenou mzdovou administrativu, a tedy i náklady s výkonem distanční práce spojené. To může vést ke snížení ochoty zaměstnavatelů tento způsob výkonu práce umožňovat. Lze dojít k názoru, že dojde ke snížení flexibility výkonu závislé práce. Pro předejití tomuto jevu by bylo vhodné umožnit náklady po předchozí dohodě zahrnout do mzdy nebo v případě, že je zaměstnanci distanční výkon práce umožněn na základě jeho žádosti, tzn. jako benefit, nezakládat zaměstnavateli povinnost tyto náklady nahradit.<sup>224</sup> Praktickým problémem v případě přijetí této novely by mohlo být razantní zvýšení výdajů z veřejných zdrojů na náhrady nákladů vzniklých při práci distančním způsobem např. u akademických nebo pedagogických pracovníků, u nichž je běžné, že velkou část práce vykonávají mimo

<sup>222</sup> ZAVADIL, Jaroslav. (VIII) k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (sněmovní tisk 903/0). [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=130062&pdf=1>

<sup>223</sup> České Republiky, Poslanecká sněmovna 2013 - 2017. Vládní návrh, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. s. 71. [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/doc/00/11/01/00110169.pdf>

<sup>224</sup> Tento diskurs o formě nastavení náhrad se objevil v několika pozměňovacích návrzích k novele zákoníku práce: RAIS, Karel. *Pozměňovací návrh poslance Prof. Ing. Karla Raise, CSc., MBA, dr. h. c., k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (tisk 903/0)*. [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=130092&pdf=1>; KARAMAZOV, Simeon. *Pozměňovací návrh k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk 903)*. [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=130058&pdf=1>; ZAVADIL, Jaroslav. (VIII) k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (sněmovní tisk 903/0). [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=130078&pdf=1>.

pracoviště zaměstnavatele (publikační činnost akademických pracovníků, přípravy učitelů základních a středních škol).

Dalším aspektem, který návrh nové úpravy zohledňuje, je sociální izolace zaměstnance, která může nastat při dlouhodobém výkonu práce pouze doma. Proto se zaměstnavateli nově explicitně ukládá i povinnost přijímat opatření, aby této izolaci bránil. Jako příklad můžeme uvést snahu nevytvářet zaměstnancům překážky v sociálním kontaktu se svými kolegy na pracovišti.<sup>225</sup> Taktéž upravuje povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci technické a programové vybavení, které je nezbytné pro výkon práce. Zaměstnavatel i zaměstnanec jsou povinni se podílet na zajištění ochrany přenášených dat.

Dále však návrh novely navrhuje, aby výše uvedené nebylo aplikováno v případě, kdy je práce mimo pracoviště vykonávána zaměstnancem jen výjimečně. Otázkou je, jak bude vyložen pojem výjimečně.

Je navrhováno přidat § 317a, který s drobnými změnami přejímá ustanovení § 317 ZP stávající úpravy. Nově zavádí neaplikaci příplatků podle § 116 ZP až 118 ZP, tedy za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Důvodová zpráva k novele nijak nevysvětluje důvody vynětí příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí při distanční práci v případě, kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám. Není zde příliš jasná korelace mezi prací ve ztíženém pracovním prostředí a rozvržením pracovní doby zaměstnancem. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí v ustanovení § 6 odst. 2 stanovuje vlivy, které ztěžují pracovní prostředí ve smyslu ustanovení § 117 ZP. Těmito jsou především prachové, chemické, biologické, karcinogenní nebo radioaktivní látky, hlučné prostředí či vibrace. **Proto není zřejmé, z jakého důvodu zákonodárce tyto náhrady vyjímá.**

Projednávání návrhu zákona bylo dne 7. 6. 2017 usnesením poslanecké sněmovny přerušeno.

---

<sup>225</sup> Parlament České Republiky, Poslanecká sněmovna 2013 - 2017. *Vládní návrh, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.* s. 71. [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/doc/00/11/01/00110169.pdf>



### 2.6.11 DISKRIMINACE

Diskriminaci dělíme na přímou a nepřímou.<sup>226</sup> Pod pojmem přímá diskriminace rozumíme rozdílné zacházení, jehož motivací je výlučně diskriminační znak, který nelze nijak ospravedlnit. Antidiskriminační zákon (dále jen „AntiDZ“) v § 3 odst. 1 negativně vymezuje pojem nepřímé diskriminace jako jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního kritéria/ustanovení/praxe je z některého z důvodů dle § 2 odst. 3 AntiDZ osoba proti ostatním znevýhodněna s výjimkou, kdy toto jednání nebo opomenutí je objektivně odůvodněno legitimním cílem, přičemž prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Dále se také ale jedná o odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřené opatření, které umožní **osobě se zdravotním postižením** přístup k zaměstnání, výkonu pracovní činnosti nebo postupu v zaměstnání aj. v případě, že toto opatření nepředstavuje nepřiměřené zatížení dle § 3 odst. 3 AntiDZ. V kontextu distanční práce lze tedy hovořit pouze o diskriminaci nepřímé.

Nasnadě je dále otázka, zda lze umožnění výkonu práce distančně považovat za přiměřené opatření dle § 3 odst. 2 AntiDZ. Pokud dospějeme k závěru, že distanční výkon práce může být považován za přiměřené opatření, je nezbytné umět seznat, v jaké situaci bude takové opatření představovat přiměřenou, resp. nepřiměřenou zátěž.

V konkrétním případě, kdy je možno práci pro její charakter bez vyšších nákladů vykonávat distančně a zaměstnavatel je na tuto okolnost již připraven (např. dostupností vnitřních směrnic o pravidlech výkonu distanční práce a BOZP), nebude o přiměřenosti zatížení možno pochybovat.

V případě však, kdy je charakter práce k distančnímu výkonu bez vysokých nákladů nevhodný a/nebo zaměstnavatel nemá s distanční prací potřebné zkušenosti a normativní aparát, lze naopak dojít k závěru nepřiměřenosti takového zatížení.

Antidiskriminační zákon však nereflektuje často používané důvody rozdílného zacházení: celkový přístup k plnění pracovních úkolů, práci na částečný

---

<sup>226</sup> ZP diskriminační znaky ani rozlišení přímé a nepřímé diskriminace sám nevymezuje, ale v § 16 odst. 3 ZP odkazuje na speciální právní úpravu, a to zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

úvazek, job-sharing<sup>227</sup> nebo právě distanční práci. Hledisko distanční práce pro účely diskriminace splňuje znaky neutrálního kritéria, tedy lze v případech, kdy je zaměstnavatel schopen prokázat na základě objektivně ospravedlnitelných faktorů významnost distančnosti práce pro výkon specifických úkolů svěřených zaměstnanci, odůvodnit rozdílnost zacházení (odměňování<sup>228</sup>, přijetí do pracovního poměru).<sup>229</sup>

V mezních případech proto bude stanovení hranice přiměřenosti komplikované, přičemž je třeba podotknout, že **tíha důkazního břemene** přiměřenosti zátěže **spočívá** dle § 133a OSŘ **na žalovaném** (tedy zaměstnavateli), který musí její přiměřenost prokázat.

### 2.6.12 DE LEGE FERENDA

Distanční výkon práce je jedním z důležitých prostředků napomáhající sladění rodinného a pracovního života, tzv. work-life balance, čímž ipso facto udržuje na trhu práce i osoby, které by se jinak např. z důvodu rodičovství, zdravotního znevýhodnění nebo ošetřování člena rodiny na trhu práce jen velmi těžko integrovaly.<sup>230</sup>

Vzhledem ke stručnosti úpravy v ZP je výhodné pro bezproblémový průběh a ošetření případných sporů např. uzavřít mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem individuální dohodu, zahrnout tuto problematiku do pracovní smlouvy nebo kolektivní smlouvy. Obsahem takového ujednání by mělo být následující: pracovní postupy, tempo, normy spotřeby práce, povinnost čerpat dobu k odpočinku a bezpečnostní přestávky, zákaz práce v určitou dobu (např. v noci), způsob evidence pracovní doby, resp. pracovních výkonů, ujednání o pravidelných

<sup>227</sup> ŠTEFKO, Martin. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 98. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>228</sup> Pro ospravedlnění rozdílnosti odměňování nelze bez dalšího použít argument vyšších nákladů vzniklých zaměstnavateli. Ve vztahu k distanční práci lze tedy dojít k závěru, že nelze ospravedlnit rozdíly v odměňování pracovníků na stejné pozici pouze z důvodu, že by část pracovníků pracovala na pracovišti zaměstnavatele a část distančně, ať už by výdaje byly vyšší v prvním nebo druhém případě, viz Rozsudek Soudního dvora ES ze dne 17. 6. 1998, C-243/95, Kathleen Hill and Ann Stapleton v. The Revenue Commissioners and Department of Finance [ 1998 ] ECR I-3739.

<sup>229</sup> Tento výklad lze dovodit z Rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 17. 10. 1989, C-109/88, Danfoss v. Denmark [1989] ECR.

<sup>230</sup> DOUŠOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: PICHRT, Jan, ed. a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 148. ISBN 978-80-7478-975-5.

prohlídkách distančního místa výkonu práce pro účely BOZP a prohlídkách v případě pracovního úrazu za účelem zjištění jeho příčiny, stanovení náhrad podle § 190 a § 265 odst. 3 ZP.<sup>231</sup>

Striktní/rigidní výklad pracovněprávní úpravy může vést k malé ochotě zaměstnavatelů k povolování distanční práce, resp. k překlápění některých pracovněprávních vztahů do roviny obchodněprávní (OSVČ)<sup>232</sup>, čímž takoví pracovníci přicházejí o zákonnou míru ochrany, která by jim byla v pracovněprávním vztahu jinak přiznána.

Německé právo zná pojem osoby zaměstnancům podobné<sup>233</sup> („Arbeitnehmerähnliche Person“), jsou jimi míněny takové osoby, které jsou sice samostatně výdělečně činné, ale hospodářsky závislé na jednom odběrateli.<sup>234</sup> Takovým osobám německé právo přiznává ochranu pracovními soudy, neboť v ustanovení § 5 odst. 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) spadají do definice zaměstnance pro účely tohoto předpisu, také jsou jako zaměstnanci chápáni i podle normy týkající se provádění opatření bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s cílem zlepšit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci v ustanovení § 2 odst. 2 bod 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Je důležité ještě zmínit, že se nejedná o Scheinselbständigkeit (ekvivalent blížící se českému pojmu švarc systém), jelikož nejsou splněny jeho znaky<sup>235</sup>. Jedním z důležitých ukazatelů je riziko z odvedené práce, leží-li na osobě zaměstnanci podobné, nikoliv na zaměstnavateli, nejedná se o Scheinselbständigkeit<sup>236</sup>.

<sup>231</sup> ŠTEFKO, Martin. Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1250. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>232</sup> Zde je nutno odlišit od pojmu „Švarcsystém“, jehož znaky jsou naplněny zastřením faktického pracovněprávního vztahu jinou smlouvou. Blíže viz. Státní úřad inspekce práce. *Kompetence orgánů inspekce práce*. [online]. [cit. 2018-02-18]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/>

<sup>233</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 39. ISBN 978-80-87284-24-7.

<sup>234</sup> § 12a odst. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG)

<sup>235</sup> Scheinselbständigkeit je definován řadou znaků, např. zaměstnanec nemá žádné vlastní pracovní nástroje nebo vlastní pracoviště, činnost jen pro jednoho odběratele, zákaz vykonávat práci u jiných odběratelů, pevná pracovní doba, nárok na dovolenou, placené přesčasy, nemocenská. Blíže viz. BECKE, Guido (Hg.). *Soziale Nachhaltigkeit in flexiblen Arbeitsstrukturen*. Berlin: Dr. W. Hopf, 2008, s. 114. ISBN 978-3-8258-1364-2.

<sup>236</sup> CHRIST, Susanne. *Arbeitnehmerähnlich oder scheinselbständig: Worin bestehen die Unterschiede und wer trägt welches Risiko?* [online]. [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: <https://www.stb-web.de/news/article.php/id/7710>.

České právo pojem osoby zaměstnanci podobné nezná, možná by však stálo za úvahu stejným nebo obdobným způsobem upravit ochranu takových osob, aby došlo k lepšímu naplnění flexicity.

Striktní výklad v oblasti BOZP lze definovat právě jako povinnost seznámit se s každým distančním pracovištěm dle § 102 ZP a pravidelně ho kontrolovat v souvislosti s nemožností převést tyto povinnosti na zaměstnance, což přináší zaměstnavateli nejen vysoké (někdy i nepřiměřené) náklady, ale ev. i úplnou nemožnost tyto povinnosti vykonávat, a to v případech, kdy si pracoviště zaměstnanec vybírá v rámci široce sjednaného místa výkonu práce sám. S tím souvisí vysoká míra odpovědnosti a v některých případech nemožnost eliminace rizik.

Takový přístup je v rozporu s principem flexicity a ve jménu ochrany zaměstnanců těmto znemožňuje lépe skloubit osobní život s tím pracovním využitím distanční formy výkonu práce, resp. může vést k horší uplatnitelnosti určitých skupin lidí na trhu práce, např. zdravotně znevýhodněných.

Stálo by za úvahu zákonně ukotvit přenos povinností v oblasti prevence rizik v rámci BOZP při distanční práci na zaměstnance tak, aby byli zaměstnavatelé odbřemeněni od prakticky nesplnitelných povinností souvisejících s výkonem BOZP na pracovištích v objektech, které nejsou v jejich dispoziční sféře. Tím by také zároveň nedocházelo k neodůvodněným zásahům do ústavně chráněných práv zaměstnanců na ochranu obydlí a k neúčelnému vynakládání prostředků zaměstnavatelů na seznamování se s pracovišti a jejich pravidelnou kontrolou, čímž by byl institut flexicity posílen.

## 2.7 PRÁCE NA ZAVOLANOU

### 2.7.1 POJEM A ZÁKONNÉ UKOTVENÍ

Práce na zavalanou je institutem maximálně reflektujícím provozní potřeby zaměstnavatele, který umožňuje přidělovat práci v rámci předem nespecifikované délky pracovní doby a jejího rozvržení. Pochází z anglického termínu „on-call work“. Jedná se o formu pracovního vztahu, kdy zaměstnavatel není povinen zaměstnanci předem rozvrhovat práci do směn, nýbrž ho do práce povolá těsně před

jejím začátkem, tedy právě ve chvíli, kdy mu tato potřeba vznikne.<sup>237</sup> Takové opatření je velice flexibilní a neposkytuje zaměstnanci jistotu rozvržení pracovních směn, a tím pádem ani osobního volna.

Práce na zavolanou není zákonem upravena, lze ji chápat jako formu rozvržení pracovní doby a pracovních směn, resp. výkonu práce, tedy můžeme ji aplikovat jak na výkon závislé práce v režimu pracovního poměru, tak i v režimu dohod konaných mimo pracovní poměr.

Z vysokého množství uzavíraných dohod konaných mimo pracovní poměr lze seznat společenskou poptávku po možnosti snížení rigidity v úpravě rozvrhování pracovní doby v pracovním poměru. Zavedení institutu práce na zavolanou by mohlo takovou poptávku reflektovat.<sup>238</sup>

Současná právní úprava zná institut pracovní pohotovosti dle § 95 ZP. Tu může zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadovat jen v případě, že se na tom předem dohodli. Její podstata spočívá v tom, že v případě naléhavé provozní potřeby zaměstnavatele je zaměstnanec povinen v rámci trvání smluvené pracovní pohotovosti vykonat práci nad rámec svého rozvrhu pracovních směn.<sup>239</sup> Zaměstnanec je povinen v době pracovní pohotovosti být na příjmu a v dostatečné dojezdové/reakční době, aby mohl nastoupit výkon práce v případě pohotovosti. Pracovní pohotovost zaměstnance limituje v možnosti nakládání se svým volným časem, zákonodárce proto vyvažuje tento případný diskomfort povinnou odměnou dle ust. § 140 ZP ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec nedrží pracovní pohotovost na pracovišti zaměstnavatele, nejedná se o výkon práce a vice versa dle ust. § 78 odst. 1 písm. a) ZP. Institut pracovní pohotovosti se od práce na zavolanou liší především v aspektu odměňování. Za dobu „čekání na zavolání“ v režimu práce na zavolanou nenáleží zaměstnanci odměna (§ 140 ZP), neboť práce není na rozdíl od pracovní pohotovosti

---

<sup>237</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání. In: PICHRT, Jan, ed. a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 81. ISBN 978-80-7478-975-5.

<sup>238</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – flexibilita za každou cenu? In: *Pracovní právo 2010: Flexibilní formy zaměstnávání, sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference* [CD-ROM]. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 80. ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>239</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. *Pracovní doba*. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 213-214. ISBN 978-80-7400-667-8.

vykonávána nad rámec rozvrhu pracovních směn, a též není možné tuto dobu, stejně jako v případě pracovní pohotovosti mimo pracoviště zaměstnavatele, započítat do pracovní doby. Flexibilita zde totiž spočívá v možnosti seznámit zaměstnance s novým nebo pozměněným rozvrhem týdenní pracovní doby v neomezeně<sup>240</sup> krátkém čase.

### 2.7.2 V REŽIMU PRACOVNÍHO POMĚRU

Zaměstnavatel musí zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby dle ust. § 34b ZP. Dále v ust. § 84 ZP stanoví běžnou dobu seznámení zaměstnance zaměstnavatelem s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby na 2 týdny, resp. 1 týden v případě konta pracovní doby. Dává ale stranám možnost dohodnout se na jiné době seznámení s rozvržením týdenní pracovní doby a jeho změnou. Zákon nestanoví žádnou minimální dobu, kterou si mohou dohodnout. Taková právní úprava tedy práci na zavolanou a priori nezakazuje.

Je třeba však mít na paměti vysoké sankce (až do výše 2 000 000 Kč) za porušení povinnosti stanovit začátek a konec pracovní doby nebo stanovit rozvrh pracovních směn dle § 15 odst. 1 písm. d) a § 28 odst. 1 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce. Proto je doporučením, aby zaměstnavatelé sjednali zkrácení minimální doby na seznámení (resp. na změnu) s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby písemně v pracovní smlouvě. Zároveň existuje názor opřený o výklad ust. § 1 odst. 2 OZ, že minimální doba seznámení nesmí být kratší než 1 kalendářní den před začátkem období, na něž je pracovní doba nově rozvržena.<sup>241</sup>

V rámci návrhu novely zákoníku práce byla navržena úprava (§ 84 ZP) minimální doby seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby na 2 dny s odůvodněním, které si klade za cíl zamezit „prekérnosti“ práce na zavolanou, a tedy vylepšit podmínky pro sladování rodinného a pracovního života<sup>242</sup>. Novela dosud schválena nebyla, ale lze předpokládat i budoucí snahy o snížení flexibility pracovněprávního prostředí v této oblasti.

<sup>240</sup> K neomezenosti blíže v subkapitole 6.7.2, viz problematika týkající se ust. § 84 ZP.

<sup>241</sup> ŠTEFKO, Martin. *Rozvržen pracovní doby*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 532. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>242</sup> Vláda ČR. *Vládní návrh, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*. s. 54. [online]. [cit. 2018-08-18]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/KORNADLGWYNA>

V případě, že bude práce na zavalanou vykonávána v režimu pracovního poměru, nelze uvažovat variantu flexibilní co do týdenní pracovní doby, tedy zaměstnavatel bude povinen zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu stanoveném pracovní smlouvou a nebude moci se od ní odchýlit jinak než dohodou stran.

### 2.7.3 V REŽIMU DOHOD KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

V případě, že bude práce na zavalanou vykonávána v režimu dohod konaných mimo pracovní poměr, neužije se na ni ustanovení o pracovní době (jejím rozvržení) dle § 77 odst. 2 písm. d) ZP a v souladu se systematickým výkladem zákona ani ustanovení § 37 odst. 1 e) ZP týkající se informování o stanovení týdenní pracovní doby, pokud tuto informaci neobsahuje pracovní smlouva. U dohod konaných mimo pracovní poměr lze tedy realizovat práci na zavalanou v její vysoce flexibilní podobě, neboť zaměstnavateli nevzniká povinnost předem vypracovat písemný rozvrh směn a může tak směny rozvrhovat podle aktuální provozní potřeby<sup>243</sup>.

### 2.7.4 OBDOBNÝ INSTITUT V ZAHRANIČNÍCH PRÁVNÍCH ÚPRAVÁCH

Nizozemský právní řád se s absencí kurity práce na zavalanou vyrovnal již v roce 1999, kdy vstoupil v platnost zákon O flexibilitě a jistotě (Wet flexibiliteit en zekerheid). Ten v části upravující odměňování „on-call“ zaměstnanců, tj. těch, kteří vykonávají práci na zavalanou, zavedl minimální garantovanou mzdu ve výši tří hodin za každou započatou směnu, i kdyby trvala kratší dobu.<sup>244</sup>

Německá právní úprava v § 12 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, Teilzeit- und Befristungsgesetz (dále jen „TzBfG“), který je nadepsán rubrikou práce na zavalanou (Arbeit auf Abruf) stanoví, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem mohou vzájemně dohodnout na výkonu práce

---

<sup>243</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – flexibilita za každou cenu? In *Pracovní právo 2010: Flexibilní formy zaměstnávání, sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference* [CD-ROM]. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 76. ISBN 978-80-210-5358-8. Blíže také BĚLINA, Miroslav. *Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 102. ISBN 978-80-7552-609-0.

<sup>244</sup> FORMÁNKOVÁ, Lenka, DUDOVÁ, Radka a VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy. Výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255*. s. 99. [online]. [cit. 2018-08-18]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi\\_prace.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf)

formou práce na zavalanou, tj. že zaměstnanec bude vykonávat množství práce odpovídající jejímu nápadu. Dohoda musí zakotvit konkrétní trvání týdenní i denní pracovní doby. Nestanoví-li dohoda konkrétní trvání týdenní pracovní doby, zákon ji stanoví na deset hodin. Nestanoví-li pak dohoda ani konkrétní denní pracovní dobu, musí zaměstnavatel využít výkon práce zaměstnance na nejméně tři po sobě jdoucí hodiny. Zaměstnanec je povinen na pracovní směnu nastoupit jen tehdy, informuje-li ho zaměstnavatel o tom nejméně 4 dny předem. Kolektivní smlouvou se mohou výše uvedená pravidla odchýlit v neprospěch zaměstnance. V souvislosti s rozsudkem Spolkového pracovního soudu (Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 7. 12. 2005, Az. 5 AZR 535/04, NZA 2006, 423), který upravuje flexibilní části odměny za práci, se však dovozuje, že u pracovního úvazku je možné zvýšit část pracovní doby na zavalanou nad rámec sjednané týdenní pracovní doby nejvýše o 25 %. Jakékoliv ujednání stanovující zvýšení pracovní doby o více než 25 % je neúčinné. Obdobně se dovozuje, že možnost snížit množství sjednané týdenní pracovní doby u práce na zavalanou je možné nejvýše o 20 %<sup>245</sup>. Německá judikatura se tak snaží tvořit rovnováhu mezi zájmy stran pracovní smlouvy.

Práce na zavalanou je upravena i v ust. § 6 švédského zákona o pracovní době (Arbetsstidslag (1982:673)), který limituje maximální počet odpracovaných hodin v režimu práce na zavalanou ve čtyřech po sobě jdoucích týdnech na 48 hodin, resp. 50 hodin během kalendářního měsíce. Minimální počet hodin však negarantuje. Tento typ úvazku v poslední době nabývá ve Švédsku na popularitě.<sup>246</sup>

### 2.7.5 DE LEGE FERENDA

Absencí povinnosti pevného rozvržení směn a přidělování práce v rámci stanovené týdenní pracovní doby vzniká zaměstnanci, v případě, že práce na zavalanou je jeho jediným pracovněprávním vztahem, vysoká míra rizika

<sup>245</sup> SÄCKER, Jürgen, Franz. *Variationenim Recht*. Berlin: Berliner Wissenschafts-verlag, 2006, s. 283. ISBN 3-8305-1234-1.

<sup>246</sup> FORMÁNKOVÁ, Lenka, DUDOVÁ, Radka a VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy. Výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255*. s. 127. [online]. [cit. 2018-08-18]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi\\_prace.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf)



nestability, která se týká délky pracovní doby, jejího rozvržení a z toho vyplývající výše mzdy.<sup>247</sup>

V případě, že by se měl zavést institut plně flexibilní práce na zavalanou, tj. došlo by ke zrušení povinnosti přidělovat práci v rozsahu stanovené, resp. sjednané týdenní pracovní doby, mohlo by docházet k riziku existenčních problémů u zaměstnanců, kteří pracují výhradně v režimu práce na zavalanou.

Pokud by mělo dojít k zavedení institutu práce na zavalanou v plně flexibilní formě tak, jak byl popsán výše, měl by zákonodárce přistoupit k posílení jistot zaměstnanců tak, aby došlo k naplnění principu flexikurity. Bylo by možné si představit povinnosti sjednání minimální výše garantované mzdy, např. poměrnou část průměrné měsíční mzdy stanovené týdenní pracovní doby. Nicméně současné legislativní snahy usilují o úplné zamezení práce na zavalanou v režimu pracovního poměru.<sup>248</sup>

Další možností, jak snížit případné existenční riziko pro zaměstnance by bylo, v případě, že by pracovní poměr byl uzavřen v režimu práce na zavalanou, oslabení organizační pravomoci zaměstnavatele. Tzn. že zaměstnanec sice neměl žádnou garanci co do minimálního přídělu práce, a tedy i mzdy, zároveň by však mohl odmítnout nástup do konkrétní směny, kterou by mu zaměstnavatel oznámil těsně před jejím začátkem.<sup>249</sup> To by mu umožnilo mít uzavřených více pracovních poměrů u více zaměstnavatelů. Takový systém by pak přinesl vyrovnanou míru rizika pro obě strany pracovněprávního vztahu.

V případě, že se ztotožníme se závěrem, kdy je možné zaměstnance seznámit s rozvrhem týdenní pracovní doby v neomezeně krátkém čase (strany se na tom dohodnou), postrádá pro zaměstnavatele institut pracovní pohotovosti významu, neboť je ekonomicky méně výhodný z důvodu placení odměny za pracovní pohotovost.

S ohledem na výše uvedené výklady ust. § 84 ZP se lze domnívat, že by ve sporných případech byla však nejkratší doba na seznámení judikaturou stanovena.

<sup>247</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky. In: *Pracovní právo 2010: Flexibilní formy zaměstnávání, sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference* [CD-ROM]. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 13. ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>248</sup> „Předkladatel ... usiluje o to, aby ... nemohlo docházet k ... práci na zavalanou.“ Vláda ČR. *Vládní návrh, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.* s. 54. [online]. [cit. 2018-08-18]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/KORNADLGWYNA>

<sup>249</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu.* 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 177. ISBN 978-80-87284-04-9.

Takovému omezení flexibility by bylo možné předejít včasnou zákonnou úpravou, jež by minimální dobu na seznámení s rozvrhem týdenní pracovní doby rozdělila na dva úseky: dobrovolný a povinný. Dobrovolným úsekem rozumíme dobu, ve které zaměstnanec může rozvrh pracovní doby nebo jeho změnu odmítnout. Povinným úsekem pak dobu, kdy rozvrh pracovní doby nebo jeho změnu zaměstnanec odmítnout nemůže a musí ho přijmout v souladu s organizační pravomocí zaměstnavatele, jak je upraveno ve stávající úpravě. Inspirací budiž německá právní úprava, která v případě seznámení kratšího než 4 dny, dává zaměstnanci možnost odmítnout. Pro zachování nejvyšší možné míry flexibility by však bylo vhodné uvažovat o 1 až 2 dnech, jak bylo uvedeno výše. V případě, že by chtěl poté zaměstnavatel mít možnost „zavolat“ zaměstnance bez možnosti odmítnutí, musel by využít institut pracovní pohotovosti, který zaměstnanci výměnnou za snížení komfortu v době volna dává jako satisfakci odměnu za dobu pohotovosti.

V současné době lze aplikovat práci na zavalanou v její vysoce flexibilní podobě pouze v rámci dohod konaných mimo pracovní poměr, ty však skýtají zásadní nevýhodu pro obě strany pracovněprávního vztahu, a sice limit odpracovaných hodin ročně u jednoho zaměstnavatele, resp. maximální výši měsíční odměny.

## 2.8 SDÍLENÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK (JOB-SHARING)

### 2.8.1 POJEM A ZÁKONNÉ UKOTVENÍ

Sdílený pracovní úvazek je druhem flexibility rozvržení pracovní doby, kdy se více zaměstnanců v rámci svých pracovních úvazků střídá na pozici jednoho pracovního místa podle vzájemné dohody. Podmínkou je, aby pracovní místo bylo v pracovní době vždy obsazeno jedním z nich. Jedná se o projev flexibility na straně zaměstnanců, neboť si tito mohou sami dle svých individuálních nepracovních potřeb rozvrhovat pracovní dobu s možností svého vzájemného zástupu. Zákon ani jiný právní předpis termín job-sharing nebo sdílení pracovního úvazku nezná, jedná

se o moderní institut rozvržení pracovní doby přejatý ze zahraničí, který je řazen do flexibilních forem výkonu závislé práce.<sup>250</sup>

S termínem se lze hojně setkat v ekonomické, resp. personalistické literatuře, která nabízí pohled i na jiné než právní aspekty. V případě sdílení pracovního místa není nezbytné, aby na každého zaměstnance připadala stejná délka pracovní doby, ta vychází z dohody mezi **zaměstnancem** a zaměstnavatelem na základě individuálních (např. rodinných) potřeb zaměstnance a provozních možnostech zaměstnavatele. Obvykle uváděným příkladem job-sharingu je pracovní místo vyžadující stanovenou týdenní pracovní dobu, která je rozvržena mezi dva zaměstnance. V praxi však úprava může počítat s pracovní pozicí vyžadující více než týdenní pracovní dobu při sdílení s více než dvěma zaměstnanci. Z pohledu personalistiky mají zaměstnanci sdílející jedno pracovní místo společnou odpovědnost, což je však z pohledu pracovního práva minimálně odvážné tvrzení a nezohledňuje limity odpovědnosti.<sup>251</sup>

Absence jakékoliv právní úpravy tohoto institutu způsobuje v praxi výkladové problémy.<sup>252</sup> Job-sharing v rámci naší právní úpravy naráží mj. na komplikace spojené s překážkami v práci na straně zaměstnance a na otázku odpovědnosti zaměstnance.

## 2.8.2 ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE

Pochybnosti existují především v odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli, resp. jejího určení, když dochází ke sdílení jedné pracovní pozice více zaměstnanci. Tím může být na zaměstnance kladena vyšší míra odpovědnosti, tj. i za škody způsobené ostatními „job-sharery“. Společná odpovědnost zaměstnanců však není v intencích pracovního práva neznámou, setkáváme se s ní kupříkladu při odpovědnosti zaměstnanců za schodek na svěřených hodnotách v případě, kdy za svěřené hodnoty odpovídá více zaměstnanců zároveň. Zákon v tomto případě počítá s vyviněním zaměstnance a alikvotním rozdělením

---

<sup>250</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání. In: PICHRT, Jan, ed. a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 85. ISBN 978-80-7478-975-5.

<sup>251</sup> ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vyd. Praha: Grada, 2016, 155 s. ISBN 978-80-247-5870-1.

<sup>252</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání*. [online]. [cit. 2018-08-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5793>

odpovědnosti mezi zaměstnance podle jejich výdělku. Způsob určování odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli při job-sharingu není tedy žádnou skutečnou překážkou, se kterou by se zákonná úprava neuměla vyrovnat.<sup>253</sup>

Z podstaty job-sharingu pak vyplývá další odpovědnost, a to za rozvržení směn v důsledku zajištění nepřerušného výkonu práce na dané pracovní pozici a tím neohrožení chodu podniku. Na zaměstnance ve sdíleném pracovním úvazku je tedy kladena „sdílená odpovědnost“ za to, že budou schopni se domluvit na vzájemném rozvržení svých pracovních směn tak, aby dokázali vykryt různé absence (návštěvy lékaře, dovolené, neplacená volna apod.). Taková povinnost vyžaduje sice vyšší míru odpovědnosti od zaměstnanců, je však logickou protiváhou benefitům, které job-sharing jako flexibilní forma výkonu závislé práce přináší, a to zejména zastupitelnost jednotlivých zaměstnanců a možnost samostatného rozvržení směn.

### 2.8.3 ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

S delegovanou odpovědností za rozvržení směn souvisí i problematika překážek v práci na straně zaměstnance, které zákon definuje v § 191 ZP a násl. V případě pevně rozvržených směn zaměstnavatelem není pochyb o tom, kdy se jedná o překážku na straně zaměstnance. V případě směn, které si rozvrhují zaměstnanci sami, je oprávněným zájmem zaměstnavatele, aby si tyto směny sami plánovali tak, aby překážky na straně zaměstnance nevznikaly, dovoluje-li to povaha těchto potenciálních překážek (nebude se týkat např. dlouhodobé nemoci nebo mateřské dovolené), resp. mají-li možnost si danou absenci ve sledovaném období napracovat. Tím nedochází k narušení ochranných principů pracovního práva, neboť nemůže dojít k existenčnímu ohrožení zaměstnance.

Rozvržení pracovní doby je podle § 81 odst. 1 ZP věty první v gesci zaměstnavatele, ten ji však může smlouvou nebo i vnitřním předpisem v souladu s ustanovením § 4a ZP nadelegovat na zaměstnance.<sup>254</sup> V rámci job-sharingu

<sup>253</sup> MORÁVEK, Jakub. Vybrané aspekty job-sharingu. In: PICHRT, Jan, ed. a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 140. ISBN 978-80-7478-975-5.

<sup>254</sup> BEZOUŠKA, Petr a IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 75. ISBN 978-80-7201-795-9.

zaměstnavatel tedy nadeleguje rozvržení pracovní doby na zaměstnance, ale ponechá si pravomoc určení začátku a konce směn podle § 81 odst. 1 ZP věty druhé.

Při delegaci rozvrhování směn na zaměstnance nemůže zaměstnavatel rezignovat na vymáhání hygienicko-bezpečnostních norem souvisejících s rozvržením směn. Podle stávající právní úpravy se nemůže zprostit odpovědnosti za dodržování těchto norem, např. přestávek v práci, odpočinku mezi směnami, maximálních přesčasů, maximální délky směny apod. V nejlepším zájmu zaměstnavatele je tedy zaměstnance nejen důkladně proškolit/poučit a pravidelně jeho rozvržení směn a pracovní výkazy kontrolovat, ale i ho smluvně zavázat k dodržování těchto pravidel, neboť v případě nedodržování těchto povinností je zaměstnavatel i bez vlastního zavinění vystaven nebezpečí veřejnoprávních postihů. Pokud bude zaměstnanec smluvně zavázán v souladu s § 4a odst. 2 ZP k povinnosti tyto normy dodržovat, neboť jejich realizace je v jeho plné faktické moci, mělo by být možné, aby zaměstnavatel případné sankce ze strany veřejnoprávních kontrolních orgánů za nedodržování hygienicko-bezpečnostních norem regresně vymáhal jako náhradu za škodu vzniklou zaměstnavateli podle § 250 ZP a násl. (bylo by nepochybně zajímavé vědět, jak by o takové náhradě rozhodl pracovněprávní senát).

Limitem pro rozvržení směn zaměstnanci je povinnost dodržení nepřetržitého odpočinku mezi směnami po dobu alespoň 11 hodin (resp. 12 hodin pro osoby mladší 18 let) dle § 90 ZP. Tedy i v případě, že si vlastní směny v rámci job-sharingu rozvrhuje zaměstnanec sám, je povinností zaměstnavatele zajistit, aby byla řádně dodržena doba nepřetržitého odpočinku. Dalším limitem je nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 35 hodin (resp. 48 hodin u mladistvého zaměstnance) dle § 92 ZP.

Dojde-li rozvrhování jednotlivých směn zaměstnancem při job-sharingu k nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby ve smyslu § 78 odst. 1 písm. m) ZP, nemůže se zaměstnavatel zbavit povinnosti zajistit, aby průměrná týdenní pracovní doba nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu, resp. pracovní dobu za období **nejvýše** 26 týdnů po sobě jdoucích (vyrovnávací období), neboť § 4a ZP stanoví, že není možné se odchýlit od práv nebo povinností, které jsou zákoníkem práce definované jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Takové povinnosti se zaměstnavatel tedy nemůže zbavit pouhým proškolením zaměstnanců, musí je totiž aktivně vymáhat.

Zaměstnavatel je dále povinen dle ust. § 84 ZP vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby nejpozději 2 týdny před začátkem období, v němž je tato rozvržena. Dohodou se zaměstnancem se lze odchýlit od doby nikoliv však od povinnosti tento písemný rozvrh vypracovat. I v případě rozvrhování směn samotnými zaměstnanci je zaměstnavatel povinen písemný rozvrh vypracovat a zaměstnance s ním seznámit.

Podle § 83 ZP nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin, při práci v noci podle § 94 ZP pak nesmí délka směny přesáhnout 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Kvůli bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a kvůli chráněným zájmům zaměstnanců nemůže délka pracovní směny překročit 12 hodin nejen v případě rovnoměrného rozvržení, ale i v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. I u job-sharingu je tedy třeba nezapomínat na tuto limitaci.

Do maximální délky trvání pracovní směny 12 hodin se počítá pouze tzv. čistá pracovní doba bez přestávek v práci.<sup>255</sup> Přestávka v práci podle § 88 ZP musí činit nejméně 30 min, v souladu s § 4a ZP je možné délku přestávky prodloužit.

Při zohlednění všech uvedených limit rozvržení pracovní doby, pracovních směn, resp. max. délky jedné směny (§ 83 ZP), nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami (§ 90 ZP) a možnosti prodloužení přestávky v práci (§ 88 ZP) lze definovat mezní varianty rozvržení směn. V případě stejných směn ve dnech po sobě jdoucích, může jedna směna trvat v součtu čisté pracovní doby a přestávek v práci 13 hodin, přičemž týdenní stanovená pracovní doba do ní bude rozvržena např. takto: 6:00 – 8:00 čistá pracovní doba, 8:00-9:40 přestávka, 9:40-11:40 čistá pracovní doba, 11:40 – 13:20 přestávka, 13:20 – 15:20 čistá pracovní doba, 15:20 – 17:00 přestávka, 17:00 – 19:00 čistá pracovní doba, 19:00 – 6:00 doba nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami. Takový příklad ilustruje možnosti job-sharingu v rámci české pracovněprávní úpravy. Využití v praxi si lze představit např. v situaci zaměstnance při plnění jeho rodičovských povinností (vezení dítěte do školy/školky, vyzvedávání ze školy/školky, zajišťování dopravy dítěte do mimoškolních aktivit). Na základě těchto mezních příkladů si lze představit aplikaci v praxi, resp. možné střídání se mezi job-sharey (dvěma na stanovenou týdenní pracovní dobu) v rámci obsazení jednoho pracovního místa tak, aby v průběhu 16

<sup>255</sup> ŠTEFKO, Martin. *Rozvržení pracovní doby*. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 531. ISBN 978-80-7400-290-8.

hodin bylo vždy někým obsazeno. Modifikací je možné dosáhnout aplikací institutů přesčasů dle § 93 ZP, zkrácení odpočinku dle § 90 odst. 2 ZP, aj.

V otázce odměňování je třeba reflektovat 30 % příplatkovou povinnost zaměstnavatele v případě rozdělených směn, jejichž souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny. Tedy souhrn přestávek ve výše uvedeném případě lze s nejvyšší pravděpodobností považovat za přerušování práce a závěrem je třeba vyvodit omezení délky trvání přerušování směn v případě, že se zaměstnavatel bude chtít vyhnout příplatku. Co do pružnosti rozvržení pracovní směny lze institut sdíleného pracovního místa v našich podmínkách považovat pouze za omezeně flexibilní.

#### 2.8.4 OBDOBNÝ INSTITUT V NĚMECKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ

Zákon o částečném úvazku a pracovním poměru na dobu určitou (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) upravuje v ustanovení § 13 podmínky pro výkon práce v režimu sdíleného pracovního místa „Arbeitsplatzteilung“, který je definován jako situace, kdy se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou, že více zaměstnanců může mezi sebou samostatně dělit pracovní dobu na jednom pracovním místě. Každý zaměstnanec má však se zaměstnavatelem uzavřenou vlastní pracovní smlouvu a výpověď jedné takové smlouvy je izolovaným jednáním nevztahujícím se na ostatní.<sup>256</sup> Německá právní úprava v překladu hovoří o sdílení pracovního místa, kdežto v české doktríně je pro tento institut užíván termín sdílení pracovního úvazku.

Zákon upravuje především vzájemnou povinnost zaměstnanců se zastupovat v případě absence jednoho z nich. Ti jsou povinni absentujícího zaměstnance zastoupit ale pouze v případě, kdy pro každý daný jednotlivý případ udělili souhlas, anebo v případě, že mají v pracovní smlouvě se zaměstnavatelem ujednáno zastoupení za okolností naléhavých provozních důvodů a tyto jsou v daném případě přiměřené.<sup>257</sup>

Pamatuje i na případ, kdy by zaměstnavatel dal výpověď z pracovního poměru zaměstnanci z důvodu, kdy jiný ze zaměstnanců ukončil své působení v režimu sdíleného pracovního místa. Taková výpověď je podle německého

<sup>256</sup> KOCH, Thomas. *Arbeitsrecht in der Praxis von A-Z*. Eichsfald: Mecka Druck, 2008, s. 70. ISBN 978-3-936617-81-8.

<sup>257</sup> §13 TzBfG

právního řádu neúčinná, leč tím není dotčeno právo zaměstnavatele na tzv. *Änderungskündigung* (výpověď navrhuje zaměstnanci pokračování pracovního poměru, ovšem z důvodu okolností změněných podmínek<sup>258</sup>) danou z tohoto důvodu, ani právo na výpověď z pracovního poměru z ostatních výpovědních důvodů.<sup>259</sup>

Výše uvedené podmínky obsažené v odst. 1 a 2 § 13 TzBfG, se užijí přiměřeně i v případech, kdy se skupiny zaměstnanců střídají v pevně stanovených časových intervalech na určitých pracovních místech, a tedy nejsou naplněny podmínky institutu sdílení pracovní místa.<sup>260</sup>

V případě, že kolektivní smlouva obsahuje ustanovení o zastupování zaměstnanců, mohou se v neprospěch zaměstnance strany odchýlit od podmínek normovaných v ust. § 13 odst. 1 TzBfG čili ve věci udělování individuálních souhlasů pro každý jednotlivý případ zastoupení absentujícího zaměstnance, a v ust. § 13 odst. 3 TzBfG, ve věci obdobného užití pravidel na situace, kdy nejsou naplněny podmínky institutu sdíleného pracovního místa. Na aplikaci takových podmínek upravených kolektivní smlouvou se mohou dohodnout i zaměstnavatelé a zaměstnanci do těchto kolektivních smluv nezapojení.<sup>261</sup>

Hlavní rozdíl mezi českou a německou úpravou spočívá v definování podmínek vzájemného zastupování zaměstnanců v případě absentujícího zaměstnance (ekv. překážek na straně zaměstnance). Zatímco v české právní úpravě taková úprava chybí a záleží tedy především na autonomii vůle stran při zachování zásad pracovního práva, německá úprava se vydala cestou vyšší míry ochrany jistot zaměstnanců.

Zůstává tedy otázkou, zda by byla vhodnější komplexní právní úprava job-sharingu nebo by postačovala úprava výše zmíněných nejasností. Job-sharing může být spolu s dalšími flexibilními instituty (jako např. distanční práce) zajímavou variantou uspořádání pracovního života, uvažme např. potřeby digitálních nomádů dlouhodobě se zdržujících v jiných časových pásmech než ostatní job-shareři.

---

<sup>258</sup> Institut je zakotven v § 2 *Änderungskündigung* zákona *Kündigungsschutzgesetz* (KSchG) takto: „V případě, kdy zaměstnavatel zaměstnanci vypoví pracovní poměr a zároveň mu v souvislosti s touto výpovědí nabídne změnu pracovních podmínek...“

<sup>259</sup> § 13 odst. 2 TzBfG

<sup>260</sup> § 13 odst. 3 TzBfG

<sup>261</sup> Tamtéž



### 2.8.5 OBDOBNÝ INSTITUT VE SLOVENSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ

Slovenský Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z.z.) upravuje job-sharing v § 49a jako Delené pracovné miesto. Institut je definován v § 49a odst. 1 SKZP jako pracovní místo, na kterém si zaměstnanci s nižším pracovním úvazkem sami mezi sebou rozvrhují pracovní dobu a pracovní náplň, která připadá na dané pracovní místo.<sup>262</sup> V případě, že se zaměstnanci v režimu děleného pracovního místa sami nedohodnou na výše uvedených podmínkách, určí zaměstnavatel rozvržení pracovní doby nebo pracovní náplně sám<sup>263</sup>.

Úprava děleného pracovního místa ve slovenské právní úpravě spočívá především v tom, že zákon předpokládá uzavření písemné (pod sankcí neplatnosti) dohody o zařazení zaměstnance na dělené pracovní místo, přičemž explicitně hovoří pouze o zaměstnanci s nižším pracovním úvazkem. Před uzavřením této dohody je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci pracovní podmínky vztahující se na výkon práce na děleném pracovním místě. Toto písemné oznámení musí být součástí dohody o zařazení zaměstnance na dělené pracovní místo. Skončení dohody je možné dosáhnout písemnou výpovědí ze strany zaměstnance i zaměstnavatele s výpovědní lhůtou jednoho měsíce ode dne oznámení této výpovědi.<sup>264</sup>

V případě vzniku překážky na straně zaměstnance, který je součástí děleného pracovního místa, jsou ostatní zaměstnanci na tomto místě povinni ho zastoupit. Z pravidla povinného zastoupení zákon normuje výjimku, kdy povinnému zaměstnanci v tomto brání vážné důvody na jeho straně, v takovém případě mu povinnost zastoupení nevzniká. O povinnosti zastoupení je povinen zaměstnanec bez zbytečného odkladu informovat přímo zaměstnavatel.<sup>265</sup>

Pokud zanikne dělené pracovní místo, ale jeho pracovní náplň zůstane u zaměstnavatele zachována, mají zaměstnanci právo na zařazení na pracovní místo s danou pracovní náplní v alikvotním poměru pracovní doby k počtu zaměstnanců, kteří se na děleném pracovním místě střídali. V případě, že by zůstal pouze jediný

<sup>262</sup> BARANCOVÁ, Helena, ed. a OLŠOVSKÁ, Andrea, ed. *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. 1. vyd. Praha: Leges, 2016, s. 143. ISBN 978-80-7502-177-9.

<sup>263</sup> § 49a odst. 4 SKZP

<sup>264</sup> § 49a odst. 2, 3, 6 SKZP

<sup>265</sup> § 49a odst. 5 SKZP

zaměstnanec, původně se dělí o pracovní místo, má tento právo na zařazení do plného pracovního poměru.<sup>266</sup>

Rozdíl mezi slovenskou právní úpravou a českou doktrínou týkající se job-sharingu spočívá v několika rovinách. Terminologicky je slovenská úprava podobná spíše německé úpravě, neboť obě hovoří o sdílení/dělení pracovního **místa**, zatímco česká doktrína užívá pojem sdílený pracovní **úvazek**. Z výkladu v této kapitole uvedených atributů job-sharingu lze dospět k závěru, že institut svým obsahem vyjadřuje možnost sdílení jedné konkrétní pracovní **pozice** více zaměstnanci, jež vykonávají závislou práci, která je předmětem této pozice. Pracovní úvazek je možno tedy vnímat jen jako nutnou, nikoliv postačující, vlastnost takové pozice. Pracovní místo je v přeneseném významu pracovní pozicí, tedy lze považovat sdílení pracovního místa za terminologicky výstižnější.

Na rozdíl od české a německé úpravy slovenská úprava výslovně limituje možnost použití institutu děleného pracovního místa pouze na zaměstnance se zkráceným pracovním úvazkem, přičemž však nijak neomezuje maximální počet zaměstnanců na jedno takové dělené pracovní místo, ani nijak nereguluje celkový pracovní úvazek daného děleného pracovního místa. Není zřejmé, z jakého důvodu slovenský zákonodárce z této flexibilní formy výkonu závislé práce vyloučil zaměstnance pracující na plný pracovní úvazek. Nicméně ze systematického zařazení §49a SKZP pod rubriku „Pracovní poměr na kratší pracovní čas“<sup>267</sup> a ze samotné volby názvu institutu, resp. jeho přívlastku „dělené“ a nikoliv „sdílené“, lze logicky vyvodit omezení institutu na rozdělení jednoho pracovního úvazku s jednou týdenní stanovenou pracovní dobou. Slovenský institut děleného pracovního místa lze tedy oproti českému institutu sdíleného pracovního místa aplikovat na mnohem menší množinu zaměstnanců, tj. těch, pracujících na zkrácený pracovní úvazek.

Zajímavým směrem se pustil slovenský zákonodárce v rámci děleného pracovního místa, kdy výslovně umožňuje zaměstnancům si mezi sebou rozvrhovat nejen pracovní dobu, ale i pracovní náplň. Může tím docházet k negativním jevům, např. k nerovnoměrnému rozdělení náročnosti a odpovědnosti jednotlivých činností mezi zaměstnance, nebo naopak i k pozitivním jevům, např. k optimálnímu

---

<sup>266</sup> Tamtéž odst. 7

<sup>267</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentár*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 379. ISBN 978-80-7400-416-2.

rozvržení činností mezi pracovníky s různými schopnostmi plnit dané činnosti lépe. Nelze tedy říci, že by taková úprava byla pro jednu ze stran vyloženě nevýhodná, naopak ji lze označit za flexibilní řešení. Z pohledu českého pracovního práva by mohlo docházet k rozmělnění principu výkonu práce na pokyn zaměstnavatele mezi samotné zaměstnance, kteří si mezi sebou určí jak čas, tak konkrétní činnost v rámci zaměstnavatelem zadané širší množiny.

Odpovědnost za rozvržení pracovní doby a náplně není ve slovenské právní úpravě plně přenesena na zaměstnance, neboť zákon ukládá zaměstnavateli povinnost pracovní dobu i náplň práce rozvrhnout v případě, kdy se zaměstnanci mezi sebou nedohodnou.

Zatímco v německé právní úpravě musí zaměstnanec s každým jednotlivým zastoupením svého kolegy v režimu sdíleného pracovního místa souhlasit, ledaže by to vyžadovaly závažné provozní důvody, slovenský zaměstnanec svého kolegu zastoupit musí bez ohledu na souhlas, ledaže by mu v tom bránily vážné důvody. O takovém zástupu bez ohledu na jeho souhlas však musí být bez zbytečného odkladu informován zaměstnavatelem. V obou případech se jedná o úpravy s prvkem flexibility, přičemž ta slovenská ji vykazuje více.

#### 2.8.6 DE LEGE FERENDA

V českém právním řádu chybí zakotvení institutu job-sharingu jako takového, to však samo o sobě není vzhledem k charakteru současného zákoníku práce překážkou k tomu, aby byl v praxi užíván.

Pokud hledáme v české pracovněprávní úpravě mantinely pro sdílení pracovního úvazku, nepohybujeme se v prostředí *praeter legem*, neboť téměř vždy lze užít již normovaná obecná pravidla pro výkon závislé práce, především v oblasti rozvržení pracovní doby, plánování směn, přestávek v práci a možnosti dispozitivně se od nich odchýlit.

V několika ohledech by bylo možné job-sharing upravit, nikoliv však z důvodu absentující zákonné úpravy, nýbrž z důvodu zvýšení flexibility v této oblasti:

- Například by po slovenském vzoru mohlo dojít k umožnění rozvrhování pracovní náplně samotnými zaměstnanci mezi sebou;

- Rovněž by mohlo být užitečné stanovení pravidel pro povinnost vzájemného zastoupení se mezi zaměstnanci v rámci job-sharingu v případě překážek v práci na straně zaměstnance. Sice se lze v současné úpravě opřít o ustanovení týkajících se přesčasů dle § 93 ZP a rozvržení pracovní doby dle § 81 ZP a násl., ale z jejich povahy je patrné, že nejsou primárně určené pro použití v těchto případech, neboť např. práce přesčas je ultima ratio řešení vážných provozních důvodů, resp. problémů na straně zaměstnavatele, kdežto zastupování se mezi zaměstnanci v rámci job-sharingu je jeho základní vlastností. V tomto případě by mohl zákonodárci opět dobře posloužit slovenský vzor;
- Pro zvýšení atraktivity job-sharingu pro zaměstnavatele by bylo možné upravit delegaci odpovědnosti za rozvržení pracovní doby týkající se dodržování přestávek, maximální délky jedné směny a nepřetržitého odpočinku mezi směnami. Zaměstnavatel v současné úpravě tak sice může učinit, ale nemůže se zbavit odpovědnosti v případě kontrol ze strany orgánů veřejné správy. Tím nemůže dát zaměstnancům dostatečnou volnost a musí rozvržení jejich směn neustále kontrolovat a regulovat;
- Dalším způsobem, jak job-sharing zpřístupnit především pro rodiče, kteří se musejí v průběhu dne starat o svoje děti (např. je vozit do školy, na mimoškolní aktivity, k lékaři apod.), je pro tento specifický způsob výkonu závislé práce udělat výjimku z 30% příplatkové povinnosti zaměstnavatele v případě rozdělených směn, jejichž souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

### 3 ÚVAHY DE LEGE FERENDA

Atypické pracovní vztahy se vyznačují nižší mírou regulace. Deregulace pracovněprávní úpravy může vést k oslabování některých základních pracovněprávních zásad, flexibilní pracovní doba spolu s úkolovým odměňováním může vést k oslabení zásady nadřízenosti a podřízenosti. Distanční formy výkonu práce mohou mít za následek oslabení stanovené podmínky výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele. V některých takových případech může dojít až k prolnutí s obchodněprávním vztahem, na což naráží mj. problematika švarc systému a odvodů do veřejných rozpočtů.

Flexibilitu v rovině soukromého, a tedy i pracovního práva chápeme jako prostor pro uskutečňování autonomie vůle stran, které je samotným projevem liberálnosti. Jednou z cest, jak zvýšit flexibilitu pracovního práva, je tedy jeho liberalizace. České pracovní právo doznalo velké liberalizace rekonstrukcí z roku 2006 a nálezem Ústavního soudu ČR z roku 2008, které bylo plně reflektováno novelou z roku 2011.

V současné době je občanské právo subsidiární k právu pracovnímu. V právu je liberalizační proces nejčastěji prováděn deregulací čili odstraňováním/zmírňováním zákazů nebo kogentnosti norem. Pokud tedy má dojít ke zvýšení flexibility pracovněprávního prostředí, bude tak činěno převážně liberalizační formou deregulace pracovního práva, kdy absentovaná norma bude nahrazena buďto autonomií vůle stran nebo subsidiární normou občanského zákoníku.

Problematika vázanosti a závislosti na jednom zaměstnavateli spolu s vysokými administrativně-právními nároky na vznik/zánik pracovního poměru neumožní v současném prostředí možnost mít na sobě nezávisle více pracovních poměrů s různými zaměstnavateli. Takový způsob by značně zvýšil flexibilitu nejen práce jednotlivých zaměstnanců, ale i pracovního trhu, neboť v případě překážek na straně jednoho ze zaměstnavatelů by bylo možné, aby zaměstnanec plynule přešel v daném období se sníženým odbytem zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli. Tím by v takových obdobích nedocházelo k propadu efektivity a produktivity práce. Nepochybně by taková změna vyžadovala úpravy k zachování vysokého standardu kurity zaměstnanců.

Ve srovnání s ostatními členy EU vyvstává s ohledem na vývoj míry nezaměstnanosti České republiky otázka nutnosti regulace, resp. deregulace ochranných prvků českého pracovního práva tak, aby mohlo dojít ke zvýšení flexibility a tím zvýšení produktivity práce. Česká cesta se ukazuje být z pohledu vývoje míry nezaměstnanosti relativně úspěšnou (pokud si odmyslíme skladbu pracovních profesí a jejich přidané hodnoty) ve srovnání se západními sousedy, kteří disponují vyšší mírou regulace a nižší mírou flexibility pracovněprávní úpravy. Přehnaný důraz na jistoty zaměstnanců vede k nižší pružnosti pracovního trhu a tím k nižší schopnosti umožnit pracovní zařazení i hůře uplatnitelným pracovníkům.

Těžištěm evropského pracovního práva je ochrana zaměstnance jakožto slabší strany pracovního kontraktu. Cílem je zajistit oběma stranám pracovněprávního vztahu vzájemnou „férovost“ postavení. Smluvní svobodu je totiž třeba vykládat nikoli absolutně, nýbrž relativně, a to ve vztahu ke stejné svobodě ostatních. Používání institutu ochrany slabší strany by ale mělo v dlouhodobém horizontu vést k narovnání postavení smluvních stran, nikoliv k zakonzervování nerovnosti jako kýženého stavu.

Vyšší míra ochranné funkce pracovního práva snižuje odpovědnost zaměstnanců a tím i jejich schopnost samostatně vyjednávat na poli podmínek zaměstnávání. Žádné ochranné ustanovení však nemůže mít nikdy takovou účinnost, jako vlastní schopnost znát podmínky na pracovním trhu a tím si vyjednat odpovídající smluvní postavení. Není sporu, že i dnes existují pracoviště, na kterých zaměstnanec za současné situace není schopen si sám vyjednat lepší podmínky práce. V případě velkých zaměstnavatelů a adhezních smluv je nezbytné vyjednávat kolektivně. Schopnost vyjednání si lepších podmínek nejen že upozadí potřebnost ochranné státní regulace, nýbrž utváří samostatné jedince, resp. kolektivy, které umí nejen artikulovat své vlastní skutečné potřeby a požadavky, ale i si je prosadit.

Dlouhodobá snaha státu by měla směřovat k posílení takových vlastností a schopností u zaměstnanců, nikoliv k jejich nahrazení formou státní regulace. K realizaci této snahy je třeba oslabit ochrannou funkci pracovního práva ve prospěch obvykle opomíjené funkce výchovné, která pracuje s motivací stran kontraktu a umí tak ovlivnit jejich chování.

Naše pracovní i spotřebitelské právo jednoznačně preferuje tzv. fairness-oriented filozofii čili je zaměřeno na „férovost“ vzájemných vztahů smluvních stran

na úkor autonomie vůle a rovnosti stran kontraktu, které jsou vlastní tzv. freedom-oriented filozofii. Ochrana slabší strany i dělení kontraktačního práva na fairness-nebo freedom-oriented je otázkou politickou, resp. ideologií. Vysoké míry dvoustranné flexibility je ipso facto možné dosáhnout pouze v případě freedom-oriented politiky, ta s sebou však nese i potenciální negativa v podobě nízké úrovně ochrany zaměstnanců, kteří jsou na zaměstnání existenciálně závislí.<sup>268</sup>

Existenciální závislost na jednom materiálním zdroji má nepochybně za následek slabší negociační pozici, a tak i celkové postavení v pracovním kontraktu. Tento diskurs nepochybně souvisí s otázkou konkurence zaměstnavatelů a překážek souvisejících se změnou zaměstnání. Patrně nemůže být sporu o konkurenceschopnosti našeho pracovního trhu na straně poptávky po zaměstnancích.

Problém tedy bude spíše spočívat v otázce druhé, a sice v překážkách souvisejících se změnou zaměstnání. Zažité paradigma jednoho zaměstnání vede k tzv. sázce na jednu kartu, která pokud nevyjde, s sebou nese negativní důsledky ve formě existenčních problémů (výpadek příjmu, absentující kvalifikace pro jiný obor, nutnost dojíždění apod.). Těmto negativním důsledkům se právo snaží předcházet ochrannářskými opatřeními, ať již ve formě regulace zaměstnavatelů (výpovědní důvody, délka výpovědní lhůty, odstupné, minimální mzda), které však mají za následek pokles autonomie vůle stran a tím i flexibility pracovněprávních vztahů, nebo ve formě zachytného sociálního systému (dávky podpory v nezaměstnanosti, dávky hmotné nouze), který supluje konkurenci zaměstnavatelů a pomáhá překlenovat překážky související se změnou zaměstnání. Následkem toho jsou však vysoké veřejné výdaje, s čímž samozřejmě souvisí i vysoké zdanění práce.

Skutečně flexibilní pracovněprávní vztahy mohou existovat pouze v prostředí s minimální regulací. Flexibilní pracovněprávní vztahy umožňují zaměstnancům nejen vyšší úroveň sladění rodinného a pracovního života, ale i schopnost např. současně pracovat pro více zaměstnavatelů, čímž dochází k naplnění premisy plnohodnotné konkurence zaměstnavatelů.

Zvýšení flexibility českého pracovněprávního prostředí může být správným směrem k zachování adekvátních sociálních jistot při současném posílení trhu práce

---

<sup>268</sup> Blíže viz WILLETT, Chris. *Fairness in Consumer Contracts*. Hampshire: Taylor & Francis, 2007, 476 p. ISBN 978-1-84014-492-5.

co do jeho efektivity a schopnosti adaptovat se aktuálním potřebám zaměstnanců, zaměstnavatelů, ale i stavu národního hospodářství jako celku.



## ZÁVĚR

V samém úvodu práce byla stanovena hypotéza potvrdit existenci překážek flexibility, resp. právních překážek omezujících aplikaci konkrétních flexibilních forem výkonu závislé práce v pracovněprávních předpisech, tj. neflexibilitu a rigidnost českého pracovního práva ve vztahu k flexibilním formám výkonu závislé práce.

V průběhu práce bylo nezbytné nejprve definovat flexibilitu v pracovním právu a její vztah k závislé práci. Dále byly vymezeny jednotlivé druhy flexibilních forem výkonu závislé práce, u nichž došlo k analýze pracovněprávní regulace. Byla zjišťována existence explicitní úpravy konkrétního institutu v zákoníku práce, a v případě, že tato byla nalezena, došlo k analýze vlivu ostatních norem zákoníku práce na konkrétní institut. V případě, že explicitní úprava konkrétního institutu nalezena nebyla, byl tento zkoumán v kontextu obecných pravidel zákoníku práce. V obou případech byly analyzovány i některé další právní předpisy, které se dané problematiky týkají. Pokud to bylo pro cíl této práce účelné, byl analyzován i historický vývoj institutů v pracovněprávní úpravě.

Z daných zjištění byla posuzována míra a druh flexibility daných institutů v právní úpravě v souladu s hypotézou práce. V této souvislosti byly zkoumány vybrané související atributy flexibilních forem jako např. odměňování, překážky v práci, jedno/dvoustrannost rozhodování, odpovědnost, resp. její přenášení nebo míra autonomie vůle stran.

Vybrané instituty byly co do míry flexibility a konkrétního způsobu úpravy komparovány se zahraniční právní úpravou, především německou a slovenskou, ale také se švýcarskou, nizozemskou a švédskou.

Ze zkoumání vyplynula existence konkrétních nedostatků omezujících aplikaci moderních flexibilních forem výkonu závislé práce, které lze považovat za podstatné. Jsou jimi například tyto:

- Pro distanční práce je regulace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přinejmenším aplikačně komplikovaná a tím pádem neatraktivní pro zaměstnavatele, kteří za BOZP nesou odpovědnosti;
- Aktuální legislativní snahy mají za cíl stanovením minimální doby v ust. § 84 ZP úplné znemožnění používání flexibilní formy práce

na zavalanou v režimu pracovního poměru, jejíž aplikace je i za současné právní úpravy dosti problematická;

- Job-sharing není zákonně upraven, nicméně jeho použití není v rozporu se zákoníkem práce. Vhodné by bylo zavést delegaci odpovědnosti za rozvržení pracovní doby týkající se dodržování přestávek, maximální délky jedné směny a nepřetržitého odpočinku mezi směnami na zaměstnance v režimu sdíleného pracovního místa;
- Maximální délka vyrovnávacího období v režimu konta pracovní doby, pružné pracovní doby a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je zkrácena pro zaměstnavatele, u nichž nepůsobí odborová organizace, jen na nejvýše 26 týdnů;
- Nemožnost nařídít žádnou práci přesčas u zaměstnanců, kteří mají kratší pracovní úvazek, byť jen o 1 hodinu týdně.

Naopak však ze srovnání jednotlivých institutů s jejich zahraničními obdobami vyplynulo, že v mnoha ohledech je české pracovní právo výrazně flexibilnější. Na základě zkoumání se ukázalo nikoliv překvapivé zjištění, že flexibilní formy, jejichž explicitní úprava v našem právním řádu absentuje, jsou ve srovnání se zahraničím, kde mají své systematické zařazení a ucelenou regulaci, o poznání více flexibilní:

- Job-sharing na Slovensku nelze aplikovat pro zaměstnance pracující na hlavní pracovní poměr;
- Německá úprava job-sharingu umožňuje zaměstnanci zástup odmítnout kdykoliv, neboť pro každý jednotlivý zástup musí být udělen souhlas zvlášť, ledaže by to vyžadovaly vážné provozní důvody;
- Slovenská úprava, která explicitně definuje a upravuje institut nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, neumožňuje zaměstnavatelům rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně jednostranným rozhodnutím.

Ve zkoumané oblasti lze tedy vyvodit obecné pravidlo, že méně regulace přináší více flexibility a vice versa. To však neznamená, že neupravené instituty nepřináší do pracovněprávních vztahů nežádoucí míru právní nejistoty. Pro některé

otázky, se kterými se totiž české pracovní právo dosud vůbec nevyrovnalo, již v zahraničí existuje důsledná úprava, která není na úkor flexibility a při tom poskytuje žádoucí míru právní jistoty:

- České právo neřeší otázku povinnosti zastupování absentujícího kolegy v režimu job-sharingu, zatímco slovenská úprava tuto povinnosti zaměstnanci ukládá jen s výjimkou vážných důvodů;
- Absencí důslednější úpravy distanční práce vzniká zaměstnavatelům potřeba vyřešit nejasné otázky týkající se především povinného odpočinku, bezpečnostních přestávek, zákazu práce v určitou dobu (v noci) či BOZP smluvně, přičemž není zřejmé, do jaké míry lze delegovat tyto povinnosti na samotné zaměstnance, a tedy jaké riziko zaměstnavatelům vyplývá z hlediska veřejnoprávní kontroly;
- Práci na zavalanou český zákoník práce nezná, nicméně tím, že dosud nestanovil minimální smluvní dobu pro seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby dle § 84 ZP, práci na zavalanou a priori nezakazuje. Doktrína však dovozuje, že doba seznámení nesmí být kratší než 1 kalendářní den, a zároveň poukazuje na vysoké sankce za porušení povinnosti stanovit začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn dle zákona o inspekci práce. Systematické měnění rozvrhu týdenní pracovní doby za účelem dosažení režimu práce na zavalanou nelze zaměstnavatelům tedy z důvodu právní úpravy postrádající právní jistotu doporučit.

Ze všech výstupů byly artikulovány de lege ferenda návrhy, které mají za cíl zvýšení flexibility pracovněprávní úpravy, snížení právní nejistoty stran pracovněprávního vztahu, to vše při respektu k vysoké míře ochrany jistot zaměstnanců. Z výše uvedeného dále vyplývá, že nelze jednoduše doporučit komplexní regulaci dosud neupravených jednotlivých flexibilních forem. Potřebné však je věnovat pozornost úpravě již známých dílčích otázek, z nichž účastníkům pracovněprávního vztahu vyplývá právní nejistota nebo vysoká míra rigidity.

Ze zkoumané materie lze tedy vyvodit závěr, že hypotéza rigidity a neflexibility je ve vztahu k některým konkrétním flexibilním formám do značné míry správná, nelze ji však bez dalšího zobecnit a vztáhnout na flexibilní formy

výkonu závislé práce jako celek. Dílčí závěry týkající se konkrétních institutů jsou předkládány v jednotlivých kapitolách.

**SEZNAM ZKRATEK**

- AntiDZ – zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon
- BGB – Bürgerliches Gesetzbuch
- BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci podle části páté ZP
- LZPS – Listina základních práv a svobod
- OSŘ – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná
- OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- SKZP – zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce
- SZP – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- TzBfg – Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfg)
- ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Seznam použité literatury

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. Olomouc: ANAG, 2016, 1272 s. ISBN 978-80-7263-992-2.

BARANCOVÁ, Helena (ed). *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. 1. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2011, 190 s. ISBN 978-80-893-93-503.

BARANCOVÁ, Helena, ed. a OLŠOVSKÁ, Andrea, ed. *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. 1. vyd. Praha: Leges, 2016, 399 s. ISBN 978-80-7502-177-9.

BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentár*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 1049 s. ISBN 978-80-7400-416-2.

BECKE, Guido (Hg.). *Soziale Nachhaltigkeit in flexiblen Arbeitsstrukturen*. Berlin: Dr. W. Hopf, 2008, 304 s. ISBN 978-3-8258-1364-2.

BEJČEK, Josef. *Smluvní svoboda a ochrana slabšího obchodníka*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2016, 516 s. ISBN 978-80-210-8185-7.

BEZOUŠKA, Petr a IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9.

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

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BREGNARD-LUSTENBERGER, Judith. *Überstunden – und Überzeitarbeit*. 1. Aufl. Bern: Haupt Berne, 2007, 409 s. ISBN 978-3-258-07143-5.

DÄUBLER, Wolfgang. *Das Arbeitsrecht 1. Leitfaden für Arbeitnehmer*. 16. Aufl. Rowohlt: Reinbek, 2006, 864 s. ISBN 978-3-499-61966-3.

DVOŘÁK, Jan a THÖNDEL, Maxmilián. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí. *Práce přesčas*. Příloha Hospodářských novin, 1980, č. 38. 9 s.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka a HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

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

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

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2018, 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1.

JAKUBKA, Jaroslav. *Atypické pracovněprávní vztahy*. In: *Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast*. Praha: ASPI Publishing, 2002, č. 4. s. 1-12. ISSN 0032-6208.

JOUZA, Ladislav. *Průvodce zákoníkem práce po technické novele*. Praha: BMSS-Start, 2008, 95 s. Průvodce extra, 2/2008. ISBN 978-80-86140-44-5.

JOUZA, Ladislav. *Průvodce zaměstnaneckými výhodami*. Praha: BMSS-Start, 2007, 79 s. Průvodce extra, 4/2007. ISBN 978-80-86140-42-1.

JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem: včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. aktualizované vyd. Praha: BOVA POLYGON, 2008, 1088 s. ISBN 978-80-7273-150-3.

KAMP, Lothar. *Telearbeit*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2000, 102 s. ISBN 3-935145-01-2.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální řízení: východiska a vývoj*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012, 149 s. ISBN 978-80-247-3269-5.

KOCH, Thomas. *Arbeitsrecht in der Praxis von A-Z*. Eichsfald: Mecka Druck, 2008, 144 s. ISBN 978-3-936617-81-8.

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. 1. vyd. Praha: Leges, 2012, 1087 s. ISBN 978-80-87576-08-3.

KUČINA, Pavel. *Flexibilní forma [i. e. formy] práce a jejich právní úprava*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, 69 s. ISBN 978-80-86973-54-8.

MATĚJKA, Ján. Právní úprava distančního výkonu práce. In: *Právo a zaměstnání: odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku*. Praha: Orac, 2003, č. 4. s. 12-15. ISSN 1211-1139.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2014, 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4.

PICHRT, Jan, ed. a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* 1 vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 335 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 1197 s. ISBN 978-80-7552-609-0.

*Pracovní právo 2010: Flexibilní formy zaměstnávání, sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference [CD-ROM]*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, ISBN 978-80-210-5358-8.

REITH, Matthias. *Flexicurity in der Bundesrepublik Deutschland*. 1. Ausfl. Norderstedt: Drin, 2007, 23 s. ISBN 978-3-640-38721-2.

ROSULEK, Martin. *Digitální nomád: cestuj po světě a pracuj odkudkoli*. Praha: Power print, 2016, 312 s. ISBN 978-80-7568-014-3.

SÄCKER, Jürgen, Franz. *Variationen im Recht*. Berlin: Berliner Wissenschafts-verlag, 2006, 341 s. ISBN 3-8305-1234-1.

SEIDLER, Andreas, EULER, Ulrike, LETZEL, Stephan und NOWAK, Dennis. *Gesunde Gestaltung von Büroarbeitsplätzen*. Dresden: Ecomed, 2015, 318 s. ISBN 978-3-609-10048-7.

SCHLIEMANN, Harald und ASCHEID, Reiner hrdg. *Das Arbeitsrecht im BGB: Kommenter*. 2., neubearb. Aufl. Berlin: de Gruyter, 2002, 1154 s. ISBN 3-11016108-7.



STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vyd. Brno: Masarykova universita, 2014, 234 s. ISBN 978-80-210-7500-9.

STRIŠŠ, Jozef, KUBINA, Milan a LENDEL, Viliam. *Základy teleworkingu a telemarketingu*. 1. vyd. Kunovice: Evropský polytechnický institut, 2010, 128 s. ISBN 978-80-7314-215-5.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vyd. Praha: Grada, 2016, 205 s. ISBN 978-80-247-5870-1.

ŠINDLEROVÁ, Ivana. *Práce žen z domova v České republice: nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?* Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006, 28 s. ISBN 80-239-7284-7.

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013, 279 s. ISBN 978-80-87146-72-9.

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1.

ŠUBRT, Bořivoj. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. In: *Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast*. Praha: ASPI, 2008, č. 10. s. 25. ISSN 0032-6208.

ULICH, Eberhard. *Arbeits-psychologie*. 7. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2011, 905 s. ISBN 978-3-7910-3049-4.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009, 515 s. ISBN 978-80-7357-478-9.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

WILLETT, Chris. *Fairness in Consumer Contracts*. Hampshire: Taylor & Francis, 2007, 476 p. ISBN 978-1-84014-492-5.

## Seznam použitých internetových zdrojů

BENDFELDT, Gesa. *Arbeitsrecht Lexikon U – W – Überstunden*. [online]. [cit. 2018-06-09]. Dostupné z:

<https://arbeitsrecht-hannover-mitte.de/lexikon/ueberstunden/>

Cambridge Dictionary. *Noun „BYOD“*. [online]. [cit. 2018-02-17]. Dostupné z: <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/byod>

Council of the European union. *Report of the Mission for Flexicurity. 17047/1/08.10s*. [online]. [cit. 2018-07-08]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1515&langId=en>

DRBALOVÁ, Vladimíra a MÁLKOVÁ, Hana. *Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů*. 32 s. [online]. [cit. 2018-01-26]. Dostupné

z: [http://www.socr.cz/assets/aktivita/publikace/Pruvodce\\_ramcovymi\\_dohodami\\_evropskych\\_SP.pdf](http://www.socr.cz/assets/aktivita/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskych_SP.pdf)

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Flexicurity and industrial relations*. 59 s. [online]. [cit. 2018-06-07]. Dostupné

z: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn0803038s/tn0803038s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0803038s/tn0803038s.pdf)

Eurostat. Euro area unemployment at 8.5%. 6 s. [online]. [cit. 2018-08-07]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8853183/3-02052018-AP-EN.pdf/ab3f9296-2449-4816-b1db-1faf6a15b79a>

FORMÁNKOVÁ, Lenka, DUDOVÁ, Radka a VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy. Výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255*. 171 s. [online]. [cit. 2018-08-18]. Dostupné z:

[https://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi\\_prace.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf)

CHRIST, Susanne. *Arbeitnehmerähnlich oder scheinselfständig: Worin bestehen die Unterschiede und wer trägt welches Risiko?* [online]. [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: <https://www.stb-web.de/news/article.php/id/7710>.

International labour organization. *Convention concerning Home Work*. [online]. [cit. 2018-02-15]. Dostupné

z: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C177](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177)

International labour organization. *Ratifications of C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)*. [online]. [cit. 2018-06-09]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312146](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312146)

KARAMAZOV, Simeon. *Pozměňovací návrh k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk 903)*. [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=130058&pdf=1>

Komise evropských společenství. *Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. KOM (2007) 359 v konečném znění. 24 s.* [online]. [cit. 2018-06-08]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=CS>

Komise evropských společenství. *Zelená kniha. Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. Století. KOM (2006) 708 v konečném znění. 15 s.* [online]. [cit. 2018-06-06]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2006\)0708\\_/com\\_com\(2006\)0708\\_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf)

KONGSHØJ MADSEN, Per. *Flexicurity in Danish: A model for labour market reform in Europe?* Intereconomics, ISSN 0020-5346, Vol. 43, Iss. 2, pp. 74-78. [online]. [cit. 2018-06-07]. Dostupné z: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10272-008-0244-0.pdf>.

KONGSHØJ MADSEN, Per. *Flexicurity in Danish – A Model for Labour Market Reform in Europe?*. 111 p. [online]. [cit. 2018-06-07]. Dostupné z: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/42017/1/562275851.pdf>

KONGSHØJ MADSEN, Per. *The Danish Model of “Flexicurity” – A Paradise with some Snakes*. 15 p. [online]. [cit. 2018-06-07]. Dostupné z: <https://pdfs.semanticscholar.org/1e5b/f540537c9a8c9cdd196b3549f86d4045e010.pdf>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Důvodová zpráva*. s. 153-276. [online]. [cit. 2018-08-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1558/zprava.pdf>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání*. [online]. [cit. 2018-08-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5793>

Mezinárodní organizace práce. *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1 o pracovní době v průmyslu*. [online]. [cit. 2018-06-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1165/001.pdf>

NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. 35 s. [online]. [cit. 2018-01-12]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_308.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf)

Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna 2010 – 2013. *Sněmovní tisk 41. Novela z. - zákoník práce – EU*. [online]. [cit. 2018-06-22]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?O=6&T=411>

Parlament České Republiky. Poslanecká sněmovna 2013 - 2017. *358 Vládní návrh usnesení Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky*. [online]. [cit. 2018-02-15]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>

Parlament České Republiky, Poslanecká sněmovna 2013 – 2017. *Sněmovní tisk 903. Novela z. - zákoník práce – EU*. [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>.

Parlament České Republiky, Poslanecká sněmovna 2013 - 2017. *1153 Vládní návrh na vydání: Zákoník práce*. 298 s. [online]. [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14891&pdf=1>

Parlament České Republiky, Poslanecká sněmovna 2013 - 2017. *Vládní návrh, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*. 83 s. [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/doc/00/11/01/00110169.pdf>

Parlament České republiky, Senát. *Usnesení senátu z 10. schůze dne 6. prosince 2007*. 1 s. [online]. [cit. 2018-07-08]. Dostupné z: [http://www.senat.cz/xqw/xervlet/psenat/webNahled?id\\_doc=45279&id\\_var=38531](http://www.senat.cz/xqw/xervlet/psenat/webNahled?id_doc=45279&id_var=38531)

PFARR, Heide. *Flexicurity – Ein Konzept für das Arbeitsrecht der Zukunft?* s. 416-420. [online]. [cit. 2018-08-07]. Dostupné z: [https://www.boeckler.de/wsimit\\_2007\\_08\\_pfarr.pdf](https://www.boeckler.de/wsimit_2007_08_pfarr.pdf)

RAIS, Karel. *Pozměňovací návrh poslance Prof. Ing. Karla Raise, CSc., MBA, dr. h. c., k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb.,*

*zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (tisk 903/0).* [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=130092&pdf=1>.

STANJURA, Zbyněk. *Pozměňovací návrh k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk 903).* [online]. [cit. 2018-08-13]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=130662&pdf=1>

Státní úřad inspekce práce. *Kompetence orgánů inspekce práce.* [online]. [cit. 2018-02-18]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/>

Team Arbeitsrechte.de. *Überstunden auszahlen lassen: Welche Regelungen gibt es?* [online]. [cit. 2018-06-09]. Dostupné z: <https://www.arbeitsrechte.de/ueberstunden-auszahlen/>

Vláda ČR. *Důvodová zpráva.* s. 39-82. [online]. [cit. 2018-08-18]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/poskytovani-informaci/poskytnute-informace-na-zadost/Priloha\\_3\\_Duvodova\\_zprava.pdf](https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/poskytovani-informaci/poskytnute-informace-na-zadost/Priloha_3_Duvodova_zprava.pdf)

Vláda ČR. *Vládní návrh, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.* 83 s. [online]. [cit. 2018-08-18]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/KORNADLGWYNA>

WICHERT, Joachim. *Ausführliche Definition.* [online]. [cit. 2018-06-09]. Dostupné z: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/mehrarbeitsverguetung-40582>

ZAVADIL, Jaroslav. *(VIII) k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (sněmovní tisk 903/0).* [online]. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=130062&pdf=1>

## Seznam použitých právních předpisů – Česká republika

Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 291/2015 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením a jiné

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

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

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1, o pracovní době v průmyslu

Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 362/2006 Sb., o způsobu stanovení koncentrace pachových látek, přípustné míry obtěžování zápachem a způsobu jejího zjišťování

Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 80/1922 Sb., Smlouva, aby byl omezen počet pracovních hodin v závodech průmyslových na 8 hodin denně a 48 hodin týdně

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

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 365/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

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

### **Seznam použitých právních předpisů – zahraničí**

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)

Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Arbetstidslag (1982:673)

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG)

Bundespolizeibeamtenengesetz (BpolBG)

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

Heimarbeitsgesetz

Obligationenrecht (OR)

Sozialgesetzbuch VII Siebtes Buch Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII)

Tarifvertragsgesetz (TVG)

Verordnung über die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung für Soldaten (Soldatenmehrarbeitsvergütungsverordnung - SMVergV)

Wet flexibiliteit en zekerheid

Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce, v platnom znení

### **Seznam použité judikatury**

Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95,

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06,

Nález Ústavního soudu ze dne 8. 6. 2010, sp. zn. Pl. ÚS 3/09,

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. 10. 1989, C-109/88, Danfoss v. Denmark [1989] ECR,

Rozsudek Soudního dvora ES ze dne 17. 6. 1998, C-243/95, Kathleen Hill and Ann Stapleton v. The Revenue Commissioners and Department of Finance [1998] ECR I-3739,

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 5. 1969, sp. zn. 7 Cz 22/69,

Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky, ze dne 16. 1. 1989, sp. zn. 5 Cz 1/89,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, Cdo 1561/2003,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1985/2008,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2861/2008,

Rozsudek Nejvyššího soudu, ze dne 15. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 5172/2008,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2878/2009,

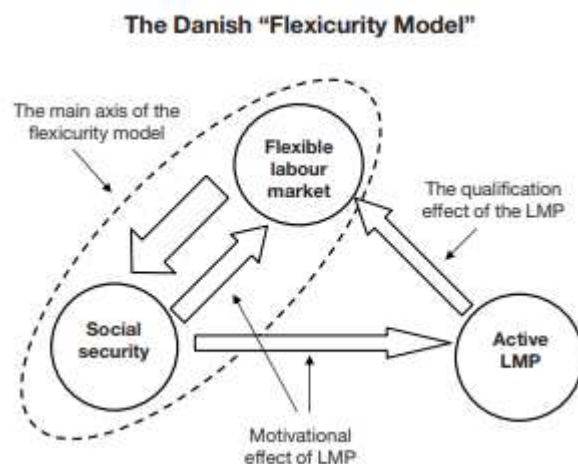


Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011,  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013,  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013,  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014,  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1862/2017.  
Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 7. 12. 2005, Az. 5 AZR 535/04,  
NZA 2006, 423  
Urteil des Bundessozialgerichtes vom 5. 7. 2016, Az. B 2 U 5/15 R

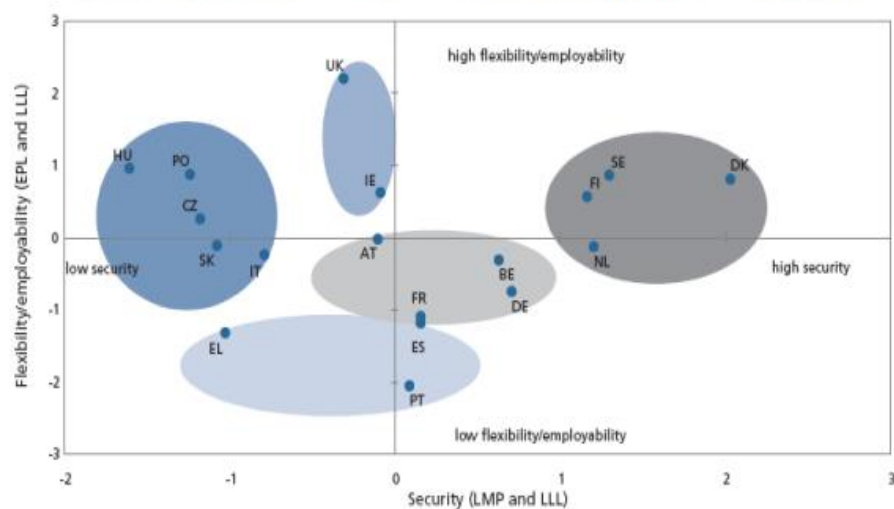
## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: The Danish „Flexicurity Model“

Příloha č. 2: National flexicurity patterns and country clusters

Příloha č. 1<sup>269</sup>Příloha č. 2<sup>270</sup>

National flexicurity patterns and country clusters (principal component analysis)

**National flexicurity patterns and country clusters**

Note: EPL = Employment protection legislation; LLL = Lifelong learning; and LMP = Labour market policies. For a full list of country codes, see Table A4 in the Annex to this report.

Source: European Commission, 2006, p. 106

<sup>269</sup> Zdroj: KONGSHØJ MADSEN, Per. *Flexicurity in Danish – A Model for Labour Market Reform in Europe?* s. 75. [online]. [cit. 2018-06-07]. Dostupné z: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/42017/1/562275851.pdf>

<sup>270</sup> Zdroj: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Flexicurity and industrial relations*. s. 5. [online]. [cit. 2018-06-07]. Dostupné z: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn0803038s/tn0803038s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0803038s/tn0803038s.pdf)

**FLEXIBILNÍ FORMY VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE – ABSTRAKT**

Práce pojednává o jednotlivých flexibilních formách výkonu závislé práce a jejich právním zakotvení v českém právním řádu. Hypotézou je ověření nízké míry flexibility, resp. rigidity právní úpravy právě ve vztahu k flexibilním formám výkonu závislé práce, k čemuž je použito především metody analýzy primárních a sekundárních zdrojů.

Práce je uvozena teoretickým exkurzem do projevů flexibility v pracovním právu, resp. vybraných okruhů, které s tématem flexibilních forem výkonu závislé práce přímo souvisejí. Teoretický úvod tak poskytuje základ pro zkoumání jednotlivých forem. Flexibilita je zkoumána v kontextu významných fenoménů vyskytujících se v pracovním právu: flexikurity, ochranné a organizační funkce pracovního práva, subsidiarity občanského práva k pracovnímu právu, liberalizace a další.

Dílní závěry týkající se konkrétních institutů jsou předkládány v jednotlivých kapitolách, jejichž rozvržení bylo zvoleno na základě převažující doktríny, kterou lze v daném tématu považovat za ustálenou. Vyšší míra pozornosti je přikládána těm flexibilním formám, u kterých lze předpokládat další vývoj, čímž je dán prostor pro vědecké zkoumání. Jedná se především o sdílený pracovní úvazek, práci na zavalanou a distanční práci. Spolu s ostatními již zavedenými formami je utvořen komplexní náhled na problematiku flexibility výkonu závislé práce.

Prostředkem pro ověření hypotézy je zkoumání samotné úrovně flexibility jednotlivých forem. Toho je dosaženo zkoumáním jednotlivých atributů flexibilních forem, jejich vývoje a překážek jim kladených a dále zkoumáním obdobných flexibilních forem a jejich atributů v konkurenčních evropských právních prostředích.

Z provedeného zkoumání je vyvozeno, že hypotéza rigidity a neflexibility je ve vztahu k některým konkrétním flexibilním formám do značné míry správná, nelze ji však bez dalšího zobecnit a vztáhnout na flexibilní formy výkonu závislé práce jako celek. Ze závěrů jsou navrženy náměty na de lege ferenda úpravy sledující vyšší míru flexibility a právní jistoty stran pracovněprávního vztahu.

**Klíčová slova:**

Pracovní právo, flexibilita, závislá práce, flexibilní formy práce

**FLEXIBLE PERFORMANCE FORMS OF DEPENDENT LABOUR –  
ABSTRACT**

The paper deals with individual flexible forms of the dependent labour and their legal regulation in the framework of the Czech law. As a hypothesis a claim is stated, that the flexibility is in general very low, or more precisely that the legal framework regarding flexible forms of dependent labour is highly rigid. The method of analysis of primary and secondary sources is used in order to examine the claim.

Introduction of the paper is concerned with theoretical excursion into manifestation of flexibility in the labour law, or more precisely in the area of chosen topics which closely relate to the theme of flexible forms of dependent labour. Flexibility is examined in context with important phenomena occurring in labour law: flexicurity, protective and organisational functions of labour law, subsidiarity of civil law to labour law, liberalisation etc.

Partial conclusions concerning individual institutes are presented in topical chapters, whose layout is chosen accordingly to the basis of current prevailing concerning doctrine. Considerably more attention is given to those flexible forms, whose future progress could be anticipated. This way, an area for research is shown. These areas include for example joint work duty, on-call duty and distance-duty. A complex outlook on the issue of flexibility of the dependent labour in general is presented together with other already established forms.

A mean for verification of the hypothesis is examination of the level of flexibility of individual forms themselves. This is accomplished through analysis of partial attributes of individual forms, their development and obstructions given to them, and furthermore by examining similar flexible forms and their attributes in competing legal frameworks of other European states.

The conclusion of the analysis is that the hypothesis of non-flexibility and strong rigidity is towards certain individual forms in a certain manner correct but cannot be taken as truly general, especially towards the issue of flexibility of dependent labour as a whole. From conclusions given the suggestions *de lege ferenda* are presented which could help with the increase of flexibility and legal certainty of both sides of the private labour law.

**Key words:**

labour law, flexibility, dependent labour, flexible forms of dependent labour