

Abstrakt

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

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

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

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

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

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

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