

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**Právnická fakulta**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Flexibilní formy pracovní doby**

Diplomová práce

**Martin Fejfárek**

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Praha, srpen 2013

## **Prohlášení**

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

V Praze dne 31. srpna 2013

.....  
Martin Fejřárek

## **Poděkování**

Děkuji JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D. za ochotu a čas věnovaný vedení této diplomové práce a za cenné rady a připomínky k jejímu obsahu.

## Obsah:

Úvod.....	1
1. Vybrané právní zásady v pracovním právu .....	3
1.1. Vztah pracovního práva a občanského práva – zásada subsidiarity .....	3
1.2. Zásada autonomie vůle a zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ .....	6
1.3. Odvětvové zásady pracovního práva .....	11
2. Pracovní doba .....	13
2.1. Úprava pracovní doby na nadnárodní úrovni .....	13
2.1.1. Úmluvy v rámci Mezinárodní organizace práce .....	15
2.1.2. Evropské právo .....	19
2.1.3. Judikatura SDEU .....	22
2.2. Úprava pracovní doby v českém právním řádu .....	25
2.2.1. Vnitrostátní prameny .....	25
2.2.2. Vymezení pracovní doby .....	27
2.2.3. Délka pracovní doby .....	29
2.2.4. Rozvržení pracovní doby .....	31
3. Flexibilita .....	36
3.1. Flexibilita .....	36
3.2. Definice a členění flexibilních forem zaměstnání a pracovní doby.....	39
3.2.1. Členění flexibilních forem zaměstnávání .....	41
3.2.2. Členění flexibilních forem pracovní doby .....	42
4. Flexibilní formy pracovní doby .....	44
4.1. Využívání flexibilních forem pracovní doby.....	44
4.1.1. Flexibilní formy pracovní doby a zaměstnavatelé.....	45
4.1.2. Flexibilní formy pracovní doby a zaměstnanci.....	48
4.1.3. Důvody malého rozsahu využívání a stimuly potřebné k rozšíření.....	49
4.2. Flexibilní formy pracovní doby upravené v zákoníku práce .....	51
4.2.1. Práce na směny .....	51
4.2.2. Nerovnoměrné rozvržení .....	54
4.2.3. Kratší pracovní doba .....	56
4.2.4. Pružné rozvržení pracovní doby .....	66
4.2.5. Konto pracovní doby .....	74
4.2.6. Zkrácení doby odpočinku .....	88
4.2.7. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele .....	90
4.3. Další flexibilní formy pracovní doby.....	103
4.3.1. Odchylná úprava pracovní doby obecně.....	103
4.3.2. Více zaměstnanců na jednom pracovním místě.....	104
4.3.3. Zhuštěný pracovní týden.....	108
4.3.4. Pracovní doba přizpůsobená školnímu roku.....	111
4.3.5. Práce na zavalanou .....	113
Závěr .....	119
Seznam zkratk .....	125
Použitá literatura .....	126

## Úvod

Dynamika ekonomických, politických a technologických změn klade na pracovní trh požadavek flexibilního reagování. Bez pružné reakce by bylo obtížné najít řešení takových problémů jako je vysoká míra nezaměstnanosti, snižující se počet pracovních míst nebo nízká efektivita práce. Z tohoto důvodu je pojem flexibility stále velice diskutovaným tématem.

Ať už k flexibilitě jakožto flexibilitě pracovního trhu nebo specifitěji flexibilitě pracovního práva přistupujeme jakýmkoliv způsobem, zůstává faktem, že významnou součástí tohoto širšího vymezení flexibility jsou flexibilní formy zaměstnání a flexibilní formy pracovní doby, které lze společně označit jako flexibilní formy práce.

Využívání flexibilních forem zaměstnání i flexibilních forem uspořádání pracovní doby vzrůstá a jeho vzrůstající tendenci lze předpokládat i do budoucna. Zároveň v průběhu času dochází k rozšiřování spektra flexibilních způsobů práce z důvodu technologického rozvoje a dalších příčin. Flexibilní formy pracovní doby jsou uplatňovány rostoucím počtem zaměstnavatelů jakožto prostředek ke zvýšení konkurenceschopnosti, zaměstnancům umožňují dospět k rovnováze mezi jejich pracovním a mimopracovním životem a obecně je lze považovat za účinný nástroj ke snižování nezaměstnanosti.

Problematickým aspektem flexibilních forem pracovní doby je jejich definování, ještě problematičtější je však jejich vyčerpávající výčet, který lze vzhledem k povaze institutu flexibilních forem pracovní doby označit za nemožný. Nemožnost vyčerpávajícího výčtu flexibilních forem pracovní doby je způsobena tím, že vždy bude záležet na zaměstnavateli a zaměstnanci, jaké uspořádání pracovní doby si v rámci mantinelů daných právními předpisy ujednají.

Cílem této práce je poskytnout co nejucelenější přehled flexibilních forem pracovní doby. Aby však práce nebyla čistě teoretická a bez vypovídací hodnoty o skutečném dopadu flexibilních forem pracovní doby na pracovní trh, je výklad o flexibilních formách pracovní doby obecně i o jednotlivých flexibilních formách pracovní doby doplněn daty o jejich praktickém fungování.

Flexibilní formy pracovní doby jsou rozděleny do dvou kategorií podle toho, zda zákoník práce obsahuje jejich úpravu nebo zda úpravu neobsahuje, a tyto formy pak vycházejí především ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Obecný výklad o

jednotlivých flexibilních formách pracovní doby neupravených zákoníkem práce vychází zejména ze zkušeností zahraničních států, jejichž právní řády úpravu těchto forem pracovní doby zahrnují a kde jsou tyto formy uspořádání pracovní doby ve srovnání s Českou republikou využívány více.

Z důvodu teoretického ukotvení a zasazení do kontextu předchází kapitole věnované jednotlivým flexibilním formám pracovní doby část obsahující seznámení s vybranými právními zásadami vztahujícími se k flexibilním formám pracovní doby. Před stěžejní částí práce je rovněž zařazena část představující právní úpravu pracovní doby, jejíž jsou flexibilní formy pracovní doby podmnožinou a konečně také část věnovaná pojmu flexibilita.

Diplomová práce je zpracována podle právního stavu ke dni 31. srpna 2013.

## **1. Vybrané právní zásady v pracovním právu**

Právní úprava pracovní doby, do které spadá rovněž úprava flexibilních forem pracovní doby, je součástí pracovního práva. Pracovní právo je právním odvětvím, které má svá specifika a postavení v právním řádu. Vyčerpávající vymezení pracovního práva však považují vzhledem ke koncepci práce za nadbytečné, a proto bude hlavní pozornost zaměřena pouze na oblasti, které se přímo vztahují k tématu této práce.

Odvětví pracovního práva je součástí soukromého práva, a proto je pro celé pracovní právo zásadní problematika vztahu zákonů č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále také jen „zákoník práce“ nebo „ZP“) a č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku (dále také jen „občanský zákoník“). Velice významný vliv na flexibilní formy pracovní doby má rovněž uplatnění soukromoprávní zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v českém pracovním právu a také existence speciálních pracovněprávních zásad.

### ***1.1. Vztah pracovního práva a občanského práva – zásada subsidiarity***

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., který nabyl účinnosti ke dni 1. ledna 2007 a nahradil tak původní zákoník práce z roku 1965, upravoval vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce v ustanovení § 4 ZP. V tomto ustanovení bylo stanoveno, že „občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví“. (Česko, 2006) Zákonodárcem byla tedy zvolena metoda delegace, kdy ustanovení zákoníku práce přímo odkazuje na použití určitého ustanovení občanského zákoníku. Zákoník práce odkazoval ve svém textu přibližně na 150 ustanovení občanského zákoníku. Ustanovení § 4 ZP bylo však zrušeno Ústavním soudem v nálezu ze dne 14. dubna 2008 uveřejněném ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb. Ústavní soud své rozhodnutí odůvodnil rozporem tohoto ustanovení s principem právního státu a uvedl, že se má pro vztah zákoníku práce a občanského zákoníku nadále používat princip subsidiarity jako obecný princip soukromoprávních vztahů. (Ústavní soud, 2008; Hůrka, 2009, s. 31-33; Štefko, 2012, s. 109-110)

Ústavní soud ve svém nálezu tím, že zrušil ustanovení § 4 ZP, odstranil princip delegace a uvolnil cestu uplatnění principu subsidiarity. Princip subsidiarity v oblasti pracovního práva v podstatě znamená to, že se ustanovení občanského práva na pracovněprávní vztahy použijí tehdy, pokud nelze použít zákoník práce. Jedná se tedy o

případy, kdy zákoník práce neřeší danou otázku. Není přitom podstatné, zda ji neřeší úmyslně nebo se jedná o mezeru v právu. (Štefko, 2012, s. 113-115)

Princip subsidiarity však nebyl výslovně vyjádřen ani v občanském zákoníku ani v zákoníku práce. V zákoníku práce navíc zůstala delegační ustanovení, která se však uvedeným nálezem Ústavního soudu stala obsolentními. Ke změně této situace došlo účinností zákona č. 365/2011 Sb., který novelizoval zákoník práce. Do zákoníku práce bylo vloženo ustanovení § 4, které bylo formulováno tak, že *„pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů“*. (Česko, 2011; Ústavní soud, 2008)

V názorech odborné veřejnosti nepanuje úplný konsenzus v otázce zdařilosti tohoto legislativního řešení. Obecně lze říci, že za problematickou lze považovat korekci principu subsidiarity principy pracovního práva, např. Štefko (2012, s. 128) uvádí, že *„přes určité formulační výhrady k navrhovanému znění ustanovení § 4 zákoníku práce se jedná o správný přístup k řešení vztahu obecného občanského práva a práva pracovního. Klíčovým úskalím takové úpravy je však nalezení (vymezení) základních zásad či právních principů pracovního práva.“*. Ještě dále jde Bezouška (2011), když klade otázku, zda je úprava § 4 ZP nezbytná, a dále píše *„domnívám se, že v oblasti pracovního práva neexistují zvláštní principy, které by se již neuplatňovaly v oblasti obecného občanského práva. Pouze se projevují s různou intenzitou. Proto není nutné obdobný prostor pro soudní uvážení vytvářet, a tím zvyšovat nejistotu stran závazku. Odkázat je možné i na poslední německý návrh z konce roku 2006, který lakonicky konstatuje: „Pokud tento zákon nestanoví jinak, platí ustanovení občanského zákoníku.“*. Obrat *„povaha pracovního poměru“* podrobil v Německu kritice R. Richardi. Píše, že *nikdo neví, co to vlastně znamená. Navíc se může jednat o místo, kterým mohou do právního řádu pronikat libovolné ideologie.“*

K výše zmíněnému musím podotknout, že s argumentací neexistencí zvláštních principů v oblasti pracovního práva se nemohu ztotožnit. Tím spíše, že samotný zákon č. 365/2011 Sb. přináší změnu zákoníku práce v podobě § 1a ZP, který základní zásady pracovního práva normativně formuluje. O zásadách pracovního práva pojednávají rovněž některé odborné publikace, jako je např. učebnice Běliny a kolektivu (2013, s. 69-71), komentář zákoníku práce Běliny a kolektivu (2012, s. 22-29), článek od Galvase



(2007) a další. Zásady pracovního práva samozřejmě úzce souvisí s obecnými principy občanského práva, respektive z nich vychází, což lze ilustrovat kupříkladu na zásadě ochrany slabší strany jakožto obecné občanskoprávní zásady a zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance jakožto pracovněprávní zásady (uvedené v § 1a písm. a) zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů). Obecné principy soukromého práva se vztahují i na oblast pracovního práva jako na součást soukromého práva a mají k pracovněprávním zásadám vztah obecného ke zvláštnímu. Podle mého názoru tvrzení o neexistenci specifických zásad pracovního práva ignoruje svébytnost a specifičnost odvětví pracovního práva a také fakt, že zákoník práce zásady pracovního práva v ustanovení § 1a normativně vymezuje a dále jim v ustanovení § 4 a § 19 přiznává normativní charakter. (Česko, 2006a; Česko, 2011)

Vložení ustanovení § 4 do zákoníku práce bylo jen jednou z celé řady změn, které zákon č. 365/2011 Sb. přinesl. Do ZP bylo dále vloženo ustanovení § 4a, které poskytuje výčet občanskoprávních vztahů, které nelze použít pro oblast pracovního práva. Jde o ustanovení o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky. Rovněž byly zrušeny obsolentní odkazy delegující k použití občanského zákoníku. (Česko, 2011; Štefko, 2012, s. 112-113)

Pro úplnost je vhodné upozornit, že výčet občanskoprávních vztahů, které nelze použít pro oblast pracovního práva obsažený v současné době v ustanovení § 4a ZP, z něj má být odstraněn připravovanou novelou<sup>1</sup> zákoníku práce související s účinností nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. (dále také jen „nový občanský zákoník“) a s celou rekodifikací soukromého práva. Úprava, která by měla limitovat použití občanskoprávních institutů, by měla být obsažena v nových ustanoveních zařazených jako § 346d a 346e ZP.

Důsledkem principu subsidiarity významným pro oblast flexibilních forem pracovní doby je možnost uzavírání nepojmenovaných smluv, která je upravena v § 51 občanského zákoníku. Podmínkou, kterou musí taková smlouva splňovat, je, že její

---

<sup>1</sup> Jedná se o návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, označený Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR jako tisk č. 930 z roku 2013, který v době zpracování této práce prochází legislativním procesem a ke dni odevzdání této práce se nachází v Senátu ČR jako tisk č. 173.

smluvní typ není zákoníkem práce upraven a samotná smlouva není se zákoníkem práce v rozporu – neodporuje tedy ani zásadám pracovního práva uvedeným v § 1a zákoníku práce. Inominátní smlouva nesmí být uzavřena, pokud by měla nahradit kolektivní smlouvu nebo pokud by měla odporovat obsahu nebo účelu zákoníku práce. Nepojmenovaná smlouva tedy nesmí být v rozporu s kogentními ustanoveními zákoníku práce, případně s použitelnými ustanoveními občanského zákoníku kogentní povahy, přičemž je potřeba brát v úvahu i obsah a účel těchto kogentních ustanovení. Smlouva musí dále svým obsahem a účelem vyhovovat požadavkům § 346b a § 346c zákoníku práce. Příkladem inomínátní smlouvy může být dohoda o kontu pracovní doby, ve které jsou sjednána vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance při zavedení konta pracovní doby podle § 86 a § 87 zákoníku práce. (Bělina et al., 2012, s. 143-144; Hůrka, 2009, s. 46)

I potom, co vstoupí v účinnost nový občanský zákoník, zůstane princip subsidiarity zachován. Zákoník práce jakožto zvláštní předpis vymezující předmět své úpravy určí rozsah aplikace nového občanského zákoníku, který k němu bude obecným předpisem. Nový občanský zákoník tedy nadále ponechá úpravu vzniku, změn a zániku pracovního poměru a rovněž úpravu práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru na zvláštní zákonné úpravě zákoníku práce. (Štefko, 2012, s. 110)

Zatímco však v současné podobě právní úpravy je úprava vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku obsažena pouze v zákoníku práce, obsahuje nový občanský zákoník ustanovení § 2401, které vymezuje vztah uvedených právních předpisů. Je tak zdůrazněna soukromoprávní povaha pracovněprávních smluv, stejně jako práv a povinností mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Ustanovení § 2401 nového občanského zákoníku dále obsahuje pravidlo, které stanovuje, že na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení nového občanského zákoníku o ochraně spotřebitele. (Česko, 2012; Kašpárek, 2012)

### ***1.2. Zásada autonomie vůle a zásada „co není zakázáno, je dovoleno“***

Zásada autonomie vůle je jednou ze základních zásad soukromého práva, která zajišťuje účastníkům soukromoprávních vztahů možnost do těchto vztahů svobodně vstupovat a sjednat si ze své vůle většinu práv a povinností, pokud v tom nejsou omezení zákonem. Vyjádřením této zásady jsou dispozitivní normy. (Hůrka, 2009, s. 33-34)

Na tuto zásadu pak navazuje princip „co není zakázáno, je dovoleno“, který je jednou z největších změn, které přinesl zákoník práce č. 262/2006 Sb. Předchozí zákoník práce byl totiž postaven na zcela opačné zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“. Koncepce současného zákoníku práce postavená na dispozitivním principu „co není zakázáno, je dovoleno“ je typická pro soukromé právo a je vyjádřena i v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod (dále také jen „LPS“), kde je stanoveno, že *„každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“*. (Česko, 1993a) Zavedení tohoto principu do pracovního práva přináší větší liberálnost v pracovněprávních vztazích a posiluje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. (Bělina et al., 2013, s. 43; Hůrka, 2009, s. 33-34)

Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ byla zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. v původním znění zakotvena v § 2 odst. 1. V první větě tohoto ustanovení bylo stanoveno, že *„práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit“*. (Česko, 2006) V následujících větách byl pak uveden široký výčet kogentních ustanovení, od kterých se nebylo možné odchýlit nebo tuto možnost zákon povoloval pouze ve prospěch zaměstnance. Tento výčet však byl proveden nejednotným způsobem.

Konkrétně ustanovení § 2 odst. 1 ZP v původním znění obsahovalo vyjmenované jednotlivé případy, v jakých se nebylo možné od zákoníku práce odchýlit, potom případy, v jakých se bylo možné odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance, dále pak bylo odkázáno na ustanovení § 363 odst. 1 ZP obsahující výčet harmonizačních ustanovení, od kterých se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance, a bylo odkázáno rovněž na ustanovení § 363 odst. 2 ZP obsahující výčet harmonizačních ustanovení, od kterých se odchýlit nelze. Toto ustanovení bylo právě z důvodu, že používalo kombinaci několika způsobů vymezení dispozitivních a kogentních norem, výrazně problematické, a proto bylo napadeno návrhem na zrušení u Ústavního soudu.

Na základě tohoto návrhu byl vydán náleží Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. března, zveřejněný ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb., v jehož důsledku došlo k vývoji pojetí zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Tímto nálezem bylo použití zmíněné zásady zpřesněno a ujasněno její využití. Ustanovení v té podobě, v jaké bylo zákonodárci vytvořeno a přijato, bylo označeno za komplikované pro

adresáty a do značné míry neurčitě, a tedy v rozporu s principem srozumitelnosti, přehlednosti a jasnosti právního řádu. Ústavní soud uvedl, že koncepce je sice liberálnější než předchozí úprava, ale že z důvodu respektování principu ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu nemůže být volnost neomezená. Na základě uvedeného nálezu byla tedy zrušena část ustanovení § 2 odst. 1 ZP, čímž došlo ke zjednodušení a částečné liberalizaci úpravy zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. (Bělina et al., 2013, s. 43; Šubrt, 2008)

Současná podoba principu „co není zakázáno, je dovoleno“, která byla do zákoníku práce včleněna novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., se nachází v ustanovení § 4b ZP. Tato novela přináší jednoznačnější aplikaci a rozlišení kogentních norem od dispozitivních. Účastníkům pracovněprávních vztahů je tedy poskytnuta možnost odchýlit se od úpravy ZP vždy, kdy tomu ustanovení zákona explicitně nebrání nebo to nevylučuje povaha konkrétního ustanovení. Pouze ve prospěch zaměstnance se lze odchýlit v případě ustanovení, jejichž taxativní výčet obsahuje § 363 ZP. Uvedenou novelou bylo rovněž zrušeno ustanovení § 363 odst. 2, které obsahovalo taxativní výčet kogentních ustanovení ZP. Toto ustanovení totiž spíše činilo rozlišení dispozitivních a kogentních norem problematickým, než aby ho zjednodušovalo. (Bělina et al., 2012, s. 81-85)

V současné podobě právní úpravy tedy existují tři skupiny omezení zásady „co není zakázáno, je dovoleno“: 1) výslovný zákaz, 2) povaha ustanovení a 3) taxativní výčet ustanovení uvedený v § 363 ZP. První skupinou jsou ustanovení, která obsahují zákonný zákaz odchýlení se od nich. Jde o tzv. kategorické normy obsahující výslovný zákaz určitého jednání. V oblasti pracovní doby se jedná např. o úpravu délky směny (§ 83, § 85 odst. 3 ZP), úpravu limitů práce přesčas (§93 odst. 4, § 93a odst. 3 ZP) a další. Druhá skupina je tvořena ustanoveními, od kterých se nelze odchýlit z jejich povahy. V oblasti pracovní doby se jedná např. o ustanovení o kratší pracovní době (§ 80 ZP), o zkrácené pracovní době (§ 79 odst. 3 ZP), o kontu pracovní doby (§ 86) a další. Třetí skupinou jsou ustanovení taxativně vyjmenovaná v § 363 ZP. Ustanovení § 363 ZP, které je projevem harmonizace českého právního řádu s evropským právem, vymezuje základní požadavky na pracovní podmínky zaměstnanců, z čehož vyplývá, že od ustanovení v něm uvedených se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. V oblasti pracovní doby se jedná např. o délku stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 odst. 1

ZP), o průměrnou týdenní pracovní dobu u pružné pracovní doby (§ 85 odst. 4), o konto pracovní doby (§ 86 odst. 3 a 4), o práci přesčas (§ 93 odst. 2 a 4 ZP), o noční práci (§ 94 ZP) a další. (Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 27-29)

Účastníci pracovněprávních vztahů si tedy mohou upravit svá práva a povinnosti odlišně od normy, která je svou povahou dispozitivní, nikoliv kogentní. V případě jednostranně kogentních norem tak mohou učinit pouze ve směru, ve kterém to norma dovoluje. Ke sjednání odlišné úpravy bude docházet především smlouvou, ať už individuální, nebo kolektivní, ale může k němu dojít i vnitřním předpisem při respektování toho, že jeho prostřednictvím nelze zaměstnancům ukládat povinnosti nad rámec zákona – zaměstnancům mohou být tedy stanoveny pouze vyšší nároky. (Bělina et al., 2012, s. 86)

Zákoník práce prostřednictvím principu „co není zakázáno, je dovoleno“ dává účastníkům pracovněprávních vztahů možnost svým jednáním zakládat, měnit nebo rušit jejich práva a povinnosti, a to i odchýlně od zákona za podmínky, že to zákon neomezuje. Tímto je vymezen prostor pro flexibilitu v pracovním právu při současném zachování ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu. Tento princip je pro flexibilní formy pracovní doby naprosto klíčový. Není však klíčovým pouze pro flexibilní formy pracovní doby, ale také pro flexibilní formy zaměstnání a v podstatě pro flexibilitu v pracovním právu obecně, protože umožňuje jednak úpravu práv a povinností odchýlně od zákona, ale také poskytuje možnost upravit to, pro co zákoník práce úpravu vůbec neposkytuje.

V souvislosti s nadcházejícím nabytím účinnosti nového občanského zákoníku je vhodné doplnit ještě následující. Ustanovení § 4b ZP, ve kterém je obsažena současná podoba principu „co není zakázáno, je dovoleno“, má být zrušeno chystanou novelou<sup>2</sup> zákoníku práce související s rekodifikací soukromého práva. Část obsahu ustanovení § 4b má být nově zahrnuta v ustanovení § 4a ZP. V podstatě jde tedy o přesun obsahu ustanovení § 4b ZP do § 4a ZP a přizpůsobení jeho obsahu právnímu stavu po účinnosti nového občanského zákoníku. Pro přehlednost jsou věcně související části obou ustanovení umístěny vedle sebe v tabulce č. 1.

---

<sup>2</sup> Jedná se o návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, označený Poslaneckou sněmovnou ČR jako tisk č. 930 z roku 2013, který prochází legislativním procesem a ke dni odevzdání diplomové práce se nachází v Senátu ČR jako tisk č. 173.

§ 4b ZP – současná podoba	§ 4a ZP – podoba po chystané novele
(1) Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.	(3) Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.
(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.	(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
(3) Odchylná úprava práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné, není-li v § 116, § 118 odst. 1 a § 122 odst. 2 stanoveno jinak.	(1) Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.
	(4) Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.

**Tabulka č. 1**

**(vlastní tvorba)**

Jak je patrné z tabulky č. 1, zákoník práce po novele již nemá obsahovat část současného prvního odstavce § 4b ZP stanovující, že „*práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit*“. Tato obecná úprava zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ má být nově ponechána na obecném předpisu občanského práva a v ustanovení § 4a ZP mají zůstat upraveny pouze limity a způsob odchýlení se od zákoníku práce, což lze hodnotit kladně.

Co však lze hodnotit mnohem rozporuplněji je novelou navrhované znění ustanovení § 4a odst. 4 ZP. V tomto ustanovení jsou vymezeny právní úkony, slovy nového občanského zákoníku „právní jednání“, ke kterým se nepřihlíží. Jedná se tedy o tzv. zdánlivá právní jednání. Odklon od koncepce neplatnosti ke koncepci zdánlivosti

pochoitelně souvisí s rekonifikací celého soukromého práva. Je otázkou, do jaké míry tato změna ovlivní míru právní jistoty v pracovněprávních vztazích. Její dopad však bude možné hodnotit až s odstupem času, a navíc tato problematika již přesahuje vymezení této práce.

### ***1.3. Odvětvové zásady pracovního práva***

Zákoník práce ve znění účinném do 31. prosince 2011 obsahoval výčet základních zásad v ustanovení § 13, na které pak navazovalo ustanovení § 14 upravující výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Z uvedených ustanovení tedy bylo potřeba vycházet při úpravě pracovněprávních vztahů.

Tato podoba zásad byla rozsáhle kritizována pro svou nesourodost a nekonceptnost. Předmětem kritiky ustanovení § 13 ZP bylo to, že neobsahovalo zásady, ale obsahovalo pouze konkrétní povinnosti zaměstnavatele. Ustanovení tak podle kritiků neposkytovalo žádné pravidlo, podle kterého by se zaměstnanec mohl řídit při výkonu práce, a bylo formulováno takovým způsobem, že nemohlo mít interpretační hodnotu při výkladu pracovněprávních norem. (Bělina et al., 2012, s. 25; Bezouška, 2011; Hůrka, 2009, s. 34-37)

Pojetí zásad pracovního práva bylo změněno novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. V současné podobě právní úpravy je deklaratorní demonstrativní výčet pracovněprávních zásad obsažen v ustanovení § 1a ZP. Toto pojetí znamená, že v pracovním právu platí i další odvětvové zásady, které sice nejsou obsaženy ve výčtu § 1a ZP, ale jejichž existenci lze vyčíst z četných ustanovení zákoníku práce. Pokud se jedná o výčet specifických zásad pro oblast pracovního práva obsažený v ustanovení § 1a ZP jde konkrétně o:

- zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance (tato zásada, která se v pracovním právu promítá řadou kogentních ustanovení, je v pracovním právu tradiční a slouží k ochraně slabší strany pracovněprávního vztahu),
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce (tuto zásadu je však možné považovat za součást předchozí zásady a její vyjádření tak za nadbytečné; navíc pokud se jedná o uspokojivé podmínky, je tato zásada vyjádřena v čl. 28 LPS),

- spravedlivé odměňování zaměstnance (rovněž tato zásada je již obsažena v čl. 28 LPS),
- zásadu řádného výkonu práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, která v sobě obsahuje požadavek loajality zaměstnance,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, která navazuje na čl. 1 LPS. (Bělina et al., 2012, s. 23-27; Bezouška, 2011)

Existence specifických pracovněprávních zásad samozřejmě neznamená, že by se na oblast pracovního práva neaplikovaly obecné zásady soukromého práva, jak je ostatně evidentní z výše uvedeného výkladu. Pracovní právo je součástí soukromého práva, a tak pro něj musí platit rovněž soukromoprávní zásady. Nejvýznamnějšími soukromoprávními zásadami v pracovním právu jsou zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ a zásada autonomie vůle, které jsou blíže rozebrány výše, a dále pak zásada jistoty účastníků soukromoprávních vztahů, zásada zákazu zneužití práva, zásada zákazu výkonu práva v rozporu s dobrými mravy nebo zásada prevence. (Bělina et al., 2012, s. 22-23)



## **2. Pracovní doba**

Čas obecně je důležitým aspektem lidského života., V právních souvislostech je potom objektivní právní skutečností, a to právní skutečností významnou, jelikož v čase existují veškeré právní vztahy. V pracovním právu vystupuje čas v různých podobách a souvislostech, přičemž jednou z těchto podob je pracovní doba. Pracovní doba výrazně ovlivňuje podobu lidského života a zjednodušeně by se dala postavit do protikladu k času využívanému k fyzické a duševní regeneraci. (Galvas et al., 2004, s. 471)

Pracovní doba je časový prostor vyjádřený v jednotkách času, ve kterém má zaměstnavatel v rámci zákonných limitů právo a zároveň povinnost přidělovat zaměstnanci práci. Zaměstnavatel potřebuje zaměstnanci přidělovat práci, jelikož prostřednictvím jeho pracovní síly realizuje svou činnost. Zaměstnavatel při realizaci své činnosti musí také určovat pracovní dobu, ale zároveň je třeba zajistit ochranu slabší strany pracovněprávního vztahu, takže v určování nemůže být zcela neomezený. (Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 14-15)

Regulace pracovní doby tedy v první řadě zajišťuje ochranu zaměstnanců před zneužíváním jejich pracovní síly a ve druhé řadě má také organizační funkci. Organizační funkce dává zaměstnavateli možnost organizovat a řídit práci zaměstnanců a je tak výrazem nerovnosti stran pracovněprávního vztahu.

Samotné pracovní právo však nic neorganizuje, jelikož organizování je mimoprávní kategorií, ale pouze stanovuje práva a povinnosti a zajišťuje jejich realizaci prostřednictvím subjektů pracovního práva. Právní úprava musí při regulaci pracovní doby vytvořit taková pravidla, která jsou na jedné straně dostatečně flexibilní k tomu, aby zaměstnavatel mohl efektivně využít pracovní sílu zaměstnance k realizaci své činnosti, ale která na druhé straně dostatečně chrání zaměstnance před přetěžováním a zajišťují mu dostatečnou dobu odpočinku. (Galvas, 2007; Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 14-15)

### ***2.1. Úprava pracovní doby na nadnárodní úrovni***

Český právní řád není systémem existujícím v izolaci, ale Česká republika musí respektovat pravidla stanovená mezinárodními smlouvami, k jejichž dodržování se zavázala. Konkrétně v ustanovení čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb. ve znění pozdějších předpisů je stanoveno, že „*vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž*

*ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva“.* (Česko, 1993)

Nejvýznamnějšími mezinárodními organizacemi, na jejichž půdě dochází k uzavírání mezinárodních smluv v oblasti pracovního práva, jsou Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rada Evropy, přičemž úpravy pracovní doby se týkají hlavně úmluvy Mezinárodní organizace práce. (Bělina et al., 2013, s. 51-57)

Dále v České republice platí právo Evropské unie – unijní právo (dále také jen „evropské právo“)<sup>3</sup>, jehož aplikace se řídí několika zásadami, které byly vytvořeny v rozhodovací praxi Soudního dvora Evropské unie<sup>4</sup> (dále jen „SDEU“). Jedná se především o zásadu aplikační přednosti evropského práva před národním právem, jenž bývá někdy také označována jako zásada nadřazenosti, kterou SDEU vymezil ve svém rozhodnutí *Costa v ENEL* (SDEU, 1964). Tato zásada spočívá v tom, že pokud dojde k rozporu mezi ustanovením evropského práva a národního práva, má evropské právo vždy přednost. Nerespektování pravidla o přednosti evropského práva před vnitrostátním by totiž zpochybnilo samotný smysl existence evropského práva. (Blahušiak, © 2005-2013)

Dále se jedná o zásadu bezprostředního a přímého účinku, která byla formulována v rozhodnutí *Van Gend en Loos* (SDEU, 1963). Tato zásada chrání vnitrostátní subjekty před neplněním povinností členských států vyplývajících z evropského práva. Dle této zásady jsou vnitrostátní subjekty přímo vázány jak normami primárního, tak normami sekundárního evropského práva a mohou se jich za splnění požadavku jasnosti a bezpodmínečnosti dovolat, i když nejsou bezprostředními adresáty těchto norem. (Blahušiak, © 2005-2013)

S principem uvedeným v předchozím rozhodnutí pak souvisí princip vyjádřený poprvé v rozhodnutí *Francovich* (SDEU, 1991), jehož podstatou je odpovědnost státu

---

<sup>3</sup> Pojem evropské právo je používán jako termín zahrnující právo Evropské unie (unijní právo) ve smyslu, jaký mu dala Lisabonská smlouva, a zároveň právo Společenství nebo komunitární právo existující před účinností Lisabonské smlouvy.

<sup>4</sup> Pro přehlednost je označení Soudní dvůr Evropské unie nebo jen SDEU používáno i pro období před účinností Lisabonské smlouvy, kdy by uvedená instituce měla být označována jako Evropský soudní dvůr nebo ESD.

vůči vnitrostátním subjektům za škodu způsobenou neimplementací evropské směrnice. (Blahušiak, © 2005-2013)

### **2.1.1. Úmluvy v rámci Mezinárodní organizace práce**

Významné mezinárodní smlouvy ovlivňující úpravu pracovní doby v českém právním řádu byly přijaty v rámci Mezinárodní organizace práce (dále také jen „MOP“). Právní úprava pracovní doby zahrnutá v zákoníku práce by měla být v souladu s těmito smlouvami. Jak je však patrné z následujícího výkladu, není tento požadavek vždy beze zbytku naplněn.

Je vhodné ještě podotknout, že výše uvedený čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb. ve znění pozdějších předpisů doznal změny do jeho současné podoby až s účinností ústavního zákona č. 395/2001 Sb., tedy až po datu, kdy Česká republika ratifikovala mezinárodní smlouvy týkající se úpravy pracovní doby, které byly ujednány v rámci Mezinárodní organizace práce. Ratifikovanými mezinárodními smlouvami jsou:

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1 z roku 1919, o omezení pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích (vyhlášená pod č. 80/1922 Sb.),
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 14 z roku 1921, o zavedení týdenního odpočinku po práci v průmyslových podnicích (vyhlášená pod č. 98/1924 Sb.),
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 49 z roku 1935, o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví (vyhlášená pod č. 354/1938 Sb.),
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 90 z roku 1948, o noční práci mladistvých zaměstnanců v průmyslu (vyhlášená pod č. 460/1990 Sb.),
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171 z roku 1990, o noční práci (vyhlášená pod č. 230/1998 Sb.).

K uvedenému je nutné doplnit, že Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 49 z roku 1935, o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví je v současné době označena za odloženou a její dodržování tedy není pravidelně kontrolováno. V minulosti byla Česká republika také vázána Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 89 z roku 1948, o noční práci žen, tato úmluva však byla ke dni 27. června 2001 vypovězena. (ILO, © 1996-2012)

Pro předmět této práce jsou z úmluv Mezinárodní organizace práce ratifikovaných Českou republikou nejvýznamnější Úmluva č. 1 z roku 1919, o omezení pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích (dále také jen „Úmluva MOP č. 1“<sup>5</sup>) a Úmluva č. 14 z roku 1921, o zavedení týdenního odpočinku po práci v průmyslových podnicích (dále také jen „Úmluva MOP č. 14“).

#### **2.1.1.1. Úmluva Mezinárodní organizace práce o omezení pracovní doby na 8 hodin denně a 48 hodin týdně v průmyslových podnicích**

Úmluva MOP č. 1 byla první ze šesti mezinárodních smluv přijatých na prvním zasedání MOP ve Washingtonu<sup>5</sup>. (ILO, © 1996-2013) Tato úmluva byla v Československu ratifikována a vyhlášena ve Sbírce zákonů pod č. 80/1922 Sb. Uvedená úmluva představuje minimální standard v oblasti délky pracovní doby garantovaný zaměstnancům na mezinárodní úrovni.

Úmluva MOP č. 1 ve svém prvním článku uvádí, že se vztahuje na průmyslové podniky, přičemž to, které typy podniků jsou považovány za průmyslové podniky, je jmenovitě uvedeno. Dále je rovněž stanoveno, že „v každé zemi určí příslušný úřad hranice mezi průmyslem z jedné strany a obchodem a zemědělstvím z druhé strany“. (MOP, 1919)

Ve všech průmyslových podnicích s výjimkou podniků, v nichž jsou zaměstnání výhradně členové jedné rodiny, nesmí podle Úmluvy MOP č. 1 pracovní doba přesáhnout 8 hodin denně a 48 hodin týdně. Uvedené se týká jak soukromých podniků, tak veřejných podniků. Z tohoto pravidla existují dva typy výjimek, a to za prvé obecné výjimky uplatnitelné všemi státy a za druhé výjimky vyjednané pouze jednotlivými státy. (MOP, 1919)

Jako příklady obecných výjimek lze uvést případ osob na pozicích, které bychom mohli označit jako vedoucí. Úmluva MOP č. 1 označuje tyto pozice jako místa dohlížetelská, ředitelská nebo vyžadující důvěry. Limity pracovní doby lze v nutném rozsahu překročit také v případě, že hrozí nebo nastane nehoda nebo je potřeba provést pilné práce na strojním zařízení. Uvedené limity lze rovněž překročit při pracích, jejichž nepřetržitý výkon musí být následkem povahy práce zajištěn postupnými směnami. Pracovní doba však ani v tomto případě nesmí průměrně přesahovat 56 hodin týdně a

---

<sup>5</sup> Až v roce 1920 byla jako sídlo MOP stanovena Ženeva. (ILO, © 1996-2013)

vlády jednotlivých států mají povinnost zaslat Mezinárodní kanceláři práce seznam nutně nepřetržitých prací. (MOP, 1919)

Z výjimek vyjednaných jednotlivými státy je možné pro zajímavost zmínit např. Japonsko, kde každá osoba starší 15 let může pracovat až 57 hodin za týden a v průmyslu surového hedvábí dokonce až 60 hodin za týden. (MOP, 1919)

Vedle samotných států stanovuje Úmluva MOP č. 1 povinnosti také přímo zaměstnavatelům. Jde o povinnost oznámit hodiny, kdy začíná a končí pracovní doba. V případě práce konané ve směnách jde o povinnost oznámit hodiny, kdy začíná a končí každá směna. Rovněž je stanovena povinnost oznámit přestávky v pracovní době, které se nepovažují za součást pracovních hodin, a povinnost evidovat přesčasovou práci. (MOP, 1919)

Přestože Česká republika je Úmluvou MOP č. 1 vázána již od počátku dvacátých let minulého století, není její implementace bezproblémová. Toto lze ilustrovat na aktuálním příkladu v podobě úpravy odměňování za práci přesčas. Tato úprava prošla od podoby předchozí právní úpravy zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků níže uvedeným vývojem.

S účinností zákoníku práce č. 262/2006 Sb. byla z právní úpravy odstraněna možnost sjednání mzdy již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Důvodová zpráva k zákoníku práce k tomu uvádí: „*Možnost sjednání mzdy již s přihlédnutím k případné práci přesčas, kterou připouštěla současná právní úprava, se nově nenavrhuje, protože její uplatňování bylo spojeno se značnými obtížemi. Největší problém spočíval v tom, že sjednané zvýšení mzdy často nedosahovalo výše, kterou by zaměstnanec obdržel při poskytování příplatku ve výši 25 % průměrného výdělku, což zákon nevyklučoval, a tím se prakticky připouštělo porušování čl. 6 úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1/1919, omezující pracovní dobu v průmyslových podnicích na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně (č. 80/1922 Sb.), podle které mzdová sazba za práci přesčas nesmí činit méně než obvyklá sazba zvýšená o jednu čtvrtinu.*“ (Česko, 2006d)

Zákoník práce ve znění účinném od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2007 tedy neobsahoval možnost sjednání mzdy již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Tato možnost však byla do zákoníku práce, a to konkrétně do jeho § 114 odst. 3, opět zakotvena s účinností od 1. ledna 2008 u vedoucích pracovníků a od 1. ledna 2012 byla rozšířena na všechny zaměstnance. Rozdíl oproti předchozí právní úpravě spočívá

pouze v tom, že při sjednání mzdy již s přihlédnutím k případné práci přesčas musí být současně sjednán rozsah práce přesčas.

Stanovení požadavku, že současně se sjednáním mzdy již s přihlédnutím k případné práci přesčas musí být sjednán rozsah práce přesčas, však nemění nic na tom, že zákon žádným způsobem negarantuje, že sjednané zvýšení mzdy dosáhne minimálně takové výše, kterou by zaměstnanec obdržel při poskytování příplatku ve výši 25 % průměrného výdělku. Současné znění právní úpravy je tedy podle mého názoru v rozporu s Úmluvou MOP č. 1, a to konkrétně s jejím čl. 6, ve kterém je stanoveno, že sazba mzdy za práci přesčas nesmí činit méně než obvyklá sazba zvýšená o 25 %. (MOP, 1919)

Jak je patrné z tisku Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR č. 601 z roku 2012, tak ke stejnému názoru dospěla i skupina poslanců, která navrhovala změnu ustanovení § 114 odst. 3 zákoníku práce takovým způsobem, aby česká právní úprava vyhovovala Úmluvě MOP č. 1. Uvedený návrh novelizace zákoníku práce však nebyl přijat, a tak trvá právní stav, kdy právní řád České republiky umožňuje porušování Úmluvy MOP č. 1. (PSPČR, 2012)

#### **2.1.1.2. Úmluva Mezinárodní organizace práce o zavedení týdenního odpočinku po práci v průmyslových podnicích**

Úmluva MOP č. 14 byla v Československu ratifikována a následně vyhlášena ve Sbírce zákonů pod č. 98/1924 Sb. Tato úmluva stanovuje minimální dobu odpočinku v průmyslových podnicích, některé podmínky jejího určování a také výjimky, při kterých tato doba odpočinku nemusí být poskytnuta. (MOP, 1921)

V Úmluvě MOP č. 14 jsou vymezeny průmyslové podniky, na které se tato úmluva vztahuje, a to shodným způsobem jako je vymezuje Úmluva MOP č. 1. Rovněž shodně s Úmluvou MOP č. 1 je stanovena výjimka z aplikace pro průmyslové podniky, ve kterých jsou zaměstnání pouze členové jedné rodiny. (MOP, 1919; MOP, 1921)

Stěžejní částí Úmluvy MOP č. 14 je čl. 2, ve kterém je stanoveno, že veškerým zaměstnancům průmyslových závodů musí být během každých sedmi dnů poskytnut nepřetržitý odpočinek trvající nejméně 24 hodin. Pokud je to možné, má být tento odpočinek poskytnut veškerým zaměstnancům každého závodu současně a rovněž, pokud je to možné, má připadnout na sváteční dny podle tradice dané země. Dále jsou

v Úmluvě MOP č. 14 také stanoveny výjimky, kdy nepřetržitý odpočinek v uvedeném rozsahu nemusí být poskytnut. (MOP, 1921)

Vedle států jsou povinnosti uloženy také zaměstnavatelům. Ti musí vhodným způsobem oznámit dny a hodiny hromadného odpočinku, pokud je týdenní odpočinek poskytnut hromadně veškerým zaměstnancům. V případě, že odpočinek není veškerým zaměstnancům poskytnut hromadně, musí zaměstnavatelé pomocí rejstříku oznámit zvláštní úpravu zaměstnancům, jichž se týká. (MOP, 1921)

### **2.1.2. Evropské právo**

Úprava pracovní doby je na evropské úrovni obsažena především ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále také jen „Směrnice“), která nahradila předchozí směrnici Rady 93/104/ES ze dne 23. Listopadu 1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Důležitou změnou bylo, že se působnost směrnice rozšířila na dříve vyňatá odvětví. Směrnice se v současném znění vztahuje na zaměstnance všech odvětví s výjimkou námořníků a určitých veřejných služeb při výjimečných událostech jako jsou živelné pohromy. (Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 19-20)

Směrnice EP a Rady 2003/88/ES obsahuje řadu ustanovení upravujících délku pracovní doby a doby odpočinku. V čl. 2 Směrnice jsou uvedeny definice důležitých pojmů, jako je pracovní doba, doba odpočinku, noční doba, práce na směny atd. V čl. 3 Směrnice je stanovena minimální délka nepřetržitého denního odpočinku v rozsahu 11 hodin během po sobě jdoucích 24 hodin. V čl. 4 Směrnice je stanovena povinnost poskytnout zaměstnanci přestávku na odpočinek nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. V čl. 5 Směrnice je uvedeno, že za každé období sedmi dnů má pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc denní odpočinek v délce 11 hodin stanovený v čl. 3 Směrnice, tedy dohromady 35 hodin. Ustanovení čl. 6 Směrnice obsahuje limit maximální týdenní pracovní doby, jejíž rozsah činí 48 hodin včetně práce přesčas. V čl. 16 Směrnice jsou pak obsažena pravidla pro stanovení referenčního období vztahujícího se k určení doby odpočinku v týdnu, maximální týdenní pracovní době a délce noční práce. (EC, 2013; EÚ, 2003)

V současné podobě Směrnice lze spatřovat problém nedostatečné právní jistoty, jelikož obsahuje celou řadu výjimek z uvedených pravidel a je nejednotná v používání termínů. To vede k potížím při transpozici do jednotlivých národních úprav, a tak

k určité právní nejistotě. Příkladem výjimky obsažené ve Směrnici je čl. 22 odst. 1, který umožňuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednat výjimku z maximální týdenní pracovní doby, která dle čl. 6 činí 48 hodin týdně včetně práce přesčas. Jedná se o tzv. výjimku opt-out. Možnost této výjimky využila i Česká republika, a to v podobě ustanovení § 93a ZP. (EÚ, 2003; Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 20-21)

Od roku 2004 byl projednáván návrh novely Směrnice, který měl mimo jiné zpřísnit podmínky pro využívání výjimky opt-out. Tento návrh však nebyl úspěšný, a to právě z důvodu nemožnosti dosáhnout kompromisu v otázce zrušení či zachování výjimky opt-out. Směrnice tedy do současné doby platí ve znění obsahujícím tuto výjimku, jejíž použití je podmíněno pouze souhlasem zaměstnance s tím, že bude pracovat déle než 48 hodin v týdnu. (Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 21; EC, 2013)

Evropská Komise však zastává názor podporující změnu současného znění Směrnice, a tak iniciovala snahu o přípravu novely v přijatelné podobě. Této přijatelné podoby by mělo být nejdříve dosaženo v rámci sociálního dialogu se zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů. Dílčí výsledky dialogu byly shrnuty ve Sdělení Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o přezkumu směrnice o pracovní době. Pojem flexibility je v tomto dokumentu opakovaně skloňován, stejně tak flexibilita uspořádání pracovní doby jako součást obecného pojmu flexibilita v pracovním právu. (EC, 2010; EC, 2013)

Bylo konstatováno, že posun, ke kterému dochází v oblasti úpravy pracovní doby, se týká spíše jejího pružného rozvržení než jejího trvání. Komise uvedla, že většina sociálních partnerů souhlasí s úpravou maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku. Nedošlo k výzvě k radikální změně současného rámce, ale objevily se četné návrhy ohledně pružnosti jeho aplikace. Komise tak nemá v úmyslu usilovat o odstranění minimální regulace na evropské úrovni a ponechat úpravu pouze na členských státech. Existuje však podle účastníků sociálního dialogu potřeba změny současných pravidel týkajících se pracovní doby, proto Komise nebude usilovat o udržování statusu quo. (EC, 2010, s. 6-9; EC, 2013)

Revidovaná Směrnice má mít podle Komise klíčový význam pro zlepšování pracovních podmínek a má nabídnout podnikům a zaměstnavatelům nezbytnou pružnost



k přijímání inovativních a vyvážených řešení na pracovišti. I přes to, že mezi sociálními partnery existovala shoda na potřebě právní úpravy usnadňující fungování flexibilních forem pracovní doby a dalších flexibilních pracovněprávních instrumentů, nedokázali se shodnout na celkové podobě novely Směrnice, a tak byla jednání mezi nimi v roce 2012 ukončena bez konkrétní dohody. (EC, 2010, s. 15-16; Kuchyňková a Paličková, 2013)

Na evropské úrovni také existuje zvláštní úprava pro určité kategorie zaměstnanců. Jedná se o:

- mladistvé zaměstnance, pro které je úprava obsažena ve směrnici Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994, o ochraně mladistvých pracovníků,
- zaměstnance v dopravě, pro které je úprava obsažena:
  - pro silniční dopravu ve směrnici Evropského Parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 22. června 1994, o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě,
  - pro civilní leteckou dopravu ve směrnici Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví,
  - pro mezinárodní železniční dopravu ve směrnici Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě,
  - pro oblast námořní dopravy ve směrnici Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST). (Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 21-22)

Dále je nutné uvést Směrnici Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, jejímž „cílem je odstranit diskriminaci zaměstnanců na částečný úvazek, zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku, usnadnit dobrovolnou práci na částečný pracovní úvazek a přispět k pružné organizaci pracovní doby při zohlednění potřeb zaměstnavatelů i zaměstnanců“. (Sandorová, 2013)

Závěrem lze ještě zmínit směrnici Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, která se určitým způsobem také dotýká úpravy pracovní doby, avšak pouze u specifické skupiny zaměstnanců vyslaných k výkonu práce (nadhárodním poskytování služeb) z jednoho členského státu Evropské unie do jiného členského státu. (EÚ, 1997; Štefko, 2010, s. 52-56) Tato směrnice upravuje, jakým právním řádem se řídí pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a vyslaným zaměstnancem, a zároveň v čl. 3 odst. 1 stanovuje, jaké pracovní podmínky „*musí hostitelský stát garantovat vyslaným zaměstnancům nezávisle na tom, jakým právním řádem se bude řídit jejich pracovní smlouva, resp. pracovněprávní vztah*“. (Štefko, 2010, s. 56)

### **2.1.3. Judikatura SDEU**

Vedle samotných právních předpisů Evropské unie má na oblast pracovní doby výrazný dopad také rozhodovací činnost Soudního dvora Evropské unie, jehož výklad ustanovení evropských právních předpisů obsažený v jeho rozsudcích má obecnou závaznost. Rozhodnutí SDEU nejvýznamněji ovlivnila dále uvedené aspekty pracovní doby.

#### **2.1.3.1. Pracovní pohotovost na pracovišti a vymezení pojmu pracovní doba**

K problematice pracovní pohotovosti na pracovišti zaměstnavatele včetně jejího odměňování se SDEU postupně vyjádřil ve svých rozhodnutích SIMAP (SDEU, 2000), SERGAS (SDEU, 2001), Norbert Jaeger (SDEU, 2003), Dellas (SDEU, 2005) a Vorel (SDEU, 2007). V souvislosti s touto problematikou SDEU také uvedl bližší vymezení pojmu pracovní doba.

V uvedených rozhodnutích SDEU dospěl k názoru, že směrnice Rady 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, resp. směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, která ji nahradila, musí být vykládána v tom smyslu, že pracovní pohotovost, která je vykonávána při přítomnosti na pracovišti, je v plném rozsahu považována za pracovní dobu ve smyslu Směrnice<sup>6</sup>. Pracovní pohotovost na pracovišti je považována za pracovní dobu, i pokud mohl zaměstnanec držící pracovní pohotovost během této pohotovosti na pracovišti odpočívat. Doba nečinnosti zaměstnance během

---

<sup>6</sup> Pojem Směrnice je pro účely podkapitoly 2.1.3. používán pro označení směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby bez ohledu na to, zda se jedná o směrnici Rady 93/104/ES nebo o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, jelikož rozhodnutí SDEU přijatá za účinnosti směrnice Rady 93/104/ES mají dopad i na současnou směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES.

pracovní pohotovosti na pracovišti tedy nemůže být právní úpravou členských států kvalifikována jako doba odpočinku. (Pomahač, 2003)

Za rozhodující charakteristiku pracovní doby totiž SDEU označil to, že zaměstnanec musí být fyzicky přítomen na místě, které je mu určeno zaměstnavatelem, a musí být připraven k výkonu pracovní činnosti podle zaměstnavatele. (Petr, 2005)

Rozhodnutí ohledně pracovní pohotovosti na pracovišti způsobila členským státům EU značné potíže. Většina států totiž za pracovní dobu považovala pouze skutečný výkon práce během pracovní pohotovosti na pracovišti. Nutnost respektování výkladu pojmu pracovní pohotovosti, k němuž dospěl SDEU, by pro členské státy znamenala značné finanční náklady nebo ochromení některých specializovaných oborů, u kterých je pracovní pohotovost na pracovišti využívána (např. některých lékařských oborů). (Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 23)

Členské státy včetně České republiky proto začaly využívat výjimku opt-out ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES. Na základě výjimky bylo do zákoníku práce v České republice vloženo ustanovení § 93a ZP, které zavedlo institut další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví. Výjimka byla udělena pouze na přechodné období, které by mělo skončit k 31. prosinci 2013. (Bělina et al. 512-514; Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 23)

V souvislosti s problematikou pracovní pohotovosti na pracovišti SDEU také blíže vymezil pojem pracovní doby *„jako jakoukoli dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost nebo povinnosti, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, a že tento pojem je třeba chápat v protikladu k době odpočinku, přičemž oba pojmy se vzájemně vylučují ... V této souvislosti Soudní dvůr upřesnil, že jednak směrnice 93/104 nestanoví přechodnou kategorii mezi pracovní dobou a dobou odpočinku, a jednak mezi charakteristické prvky pojmu „pracovní doba“ ve smyslu této směrnice nepatří intenzita práce vykonávané zaměstnancem nebo jeho výkonnost“*. (SDEU, 2005; SDEU, 2007)

Dále bylo SDEU v případě Vorel (SDEU, 2007) uvedeno, že Směrnice se týká pouze stanovení základního pojmu pracovní doby, ale nevztahuje se na stanovení podmínek jejího odměňování. Oblast odměňování je tedy v kompetenci členských států. To znamená, že není v rozporu se Směrnicí, pokud je odlišně odměňována doba, kdy zaměstnanec během pracovní pohotovosti na pracovišti skutečně vykonává práci, a

doba, kdy na případný výkon práce pouze čeká. Důležité je, že se celá doba pohotovosti započítává do pracovní doby. (Lyčka, 2009)

### **2.1.3.2. Poskytování náhradních dob odpočinku**

K poskytování náhradních dob odpočinku se SDEU vyjádřil v rozhodnutí Norbert Jaeger (SDEU, 2003). Povinností členských států podle Směrnice je zajistit, že každý zaměstnanec bude mít právo na nejméně 11 souvislých hodin odpočinku denně. Směrnice zároveň umožňuje odchylku od této povinnosti u aktivit, které vyžadují nepřetržitou službu. Podmínkou však je, že zkrácení doby odpočinku bude zaměstnancům kompenzováno ekvivalentní náhradní dobou odpočinku. (Petr, 2005)

SDEU zdůraznil, že pokud v určitém dni byla zaměstnanci zkrácena doba odpočinku pod minimálních 11 hodin, musí být odpovídající a souvislá náhradní doba odpočinku zaměstnanci poskytnuta dříve, než bude zase pokračovat v práci. Náhradní doba odpočinku tedy musí být poskytnuta bezprostředně po skončení příslušných dob práce. (Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 24; Petr, 2005)

V případě Norbert Jaeger byla minimální délka denního odpočinku zkrácena z důvodu držení pohotovosti na pracovišti mimo řádně rozvrženou směnu. Výše uvedený závěr SDEU má však obecné důsledky na veškeré případy, při nichž dojde ke zkrácení denního odpočinku pod 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Nesmí však být v žádném případě zaměstnavatelem po zaměstnanci vyžadováno, aby pracoval více než 48 hodin včetně přesčasů za týden. (Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 24)

### **2.1.3.3. Práce ve větším rozsahu než 48 hodin týdně a forma souhlasu zaměstnance**

V souladu se Směrnicí mohou členské státy přijmout takovou pracovněprávní legislativu, která umožní dohodu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli na překročení maximální pracovní doby 48 hodin za týden. Podle Směrnice je k uplatnění této výjimky v podobě práce více než 48 hodin týdně potřeba individuálního souhlasu zaměstnance. Toto potvrdil také SDEU v rozhodnutí SIMAP (SDEU, 2000). (Petr, 2005)

V rozhodnutí Pfeiffer (SDEU, 2004) pak SDEU řešil otázku, jestli lze za individuální souhlas považovat individuální pracovní smlouvu, která odkazuje na kolektivní smlouvu, ve které je otázka práce ve větším rozsahu než 48 hodin týdně řešena. (Petr, 2005)

K tomu SDEU uvedl, že je nezbytné, aby souhlas zaměstnance s prací nad 48 hodin týdně byl vyjádřen individuálně, výslovně a svobodně, za což pouhý odkaz na kolektivní smlouvu nelze považovat. Pokud tedy národní právní úprava umožňuje sjednat se zaměstnancem pracovní dobu přesahující 48 hodin týdně, musí zaměstnanec vyjádřit svůj souhlas přímo ve své pracovní smlouvě nebo v jiném obdobném individuálním projevu vůle. (Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 24; Petr, 2005)

#### **2.1.3.4. Přímý účinek Směrnice**

SDEU se v rozsudku Pfeiffer (SDEU, 2004) vyjádřil k otázce, zda oprávnění, aby průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů nepřekračovala 48 hodin, které zakládá čl. 6 odst. 2 Směrnice, má přímý účinek. Při nenáležitě transpozici se v případě přímého účinku Směrnice mohou jednotlivci přímo dovolávat oprávnění, které zakládá čl. 6 odst. 2 Směrnice.

K uvedenému SDEU vyjádřil názor, že čl. 6 odst. 2 Směrnice je nepodmíněný a dostatečně přesný k tomu, aby se ho jednotlivci mohli vůči státu dovolávat v případech, kdy stát nesplnil povinnost toto ustanovení řádně a včas implementovat. „*Tento závěr platí i přesto, že Směrnice ponechává členským státům při transpozici určitý prostor, včetně možnosti odchýlit se od čl. 6 Směrnice – v každém případě je totiž možné určit, jaká minimální ochrana zaměstnanců má být národním právem zajištěna.*“ (Petr, 2005)

Zároveň s uvedeným však bylo v rozhodnutí Pfeiffer (SDEU, 2004) zdůrazněno, že směrnice nemají tzv. horizontální přímý účinek, což znamená, že samy o sobě nemohou zakládat povinnosti jednotlivcům a z toho důvodu se jejich ustanovení nelze dovolávat ve sporech mezi soukromými osobami.

## **2.2. Úprava pracovní doby v českém právním řádu**

### **2.2.1. Vnitrostátní prameny**

Nejprve je třeba zmínit, že vnitrostátní právní úprava musí respektovat závazky vyplývající z dokumentů mezinárodního práva a evropského práva. V oblasti úpravy pracovní doby se jedná především o Úmluvu MOP č. 1 z roku 1919, o omezení pracovní doby na 8 hodin denně a 48 hodin týdně v průmyslových podnicích vyhlášenou pod č. 80/1922 Sb., o Úmluvu MOP č. 14 z roku 1921, o zavedení týdenního odpočinku po práci v průmyslových podnicích vyhlášenou pod č. 98/1924

Sb. a o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Mezi vnitrostátními prameny je na prvním místě potřeba uvést Listinu základních práv a svobod, v jejímž čl. 28 je zaměstnancům garantováno právo na uspokojivé pracovní podmínky. Stěžejním právním předpisem je potom zákoník práce, který pracovní dobu upravuje ve své části čtvrté, nazvané pracovní doba a doba odpočinku (§ 78 - § 100 ZP). Tato část je dále rozdělena do devíti hlav:

- obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby (§ 78-80),
- rozvržení pracovní doby (§ 81-87),
- přestávka v práci a bezpečnostní přestávka (§ 88-89),
- doba odpočinku (§ 90-92),
- práce přesčas (§ 93-93a),
- noční práce (§ 94),
- pracovní pohotovost (§ 95),
- společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku (§ 96-99),
- zmocňovací ustanovení (§ 100). (Česko, 2006a)

Vedle zákoníku práce se oblasti úpravy pracovní doby dotýkají ještě další předpisy. Konkrétně se jedná o:

- zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, významných dnech a o dnech pracovního klidu,
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce,
- nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě,
- nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku,
- nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí. (Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 16)

Dalším pramenem práva jsou kolektivní smlouvy, které mohou upravovat pracovní podmínky zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, a to pokud to zákon přímo stanoví nebo s využitím principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Nejčastěji se může jednat o zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, zkrácení délky směny, zavedení konta pracovní doby, prodloužení přestávky v práci, zkrácení doby výkonu práce, po němž je přestávka poskytnuta, prodloužení nepřetržitého odpočinku mezi směnami a další. (Česko, 2006a)

Vhodné je ještě dodat, že úprava pracovní doby může být provedena také vnitřním předpisem zaměstnavatele, který však nemá povahu právního předpisu, ale aktu aplikace práva. Taková úprava může být provedena ve prospěch zaměstnance, tedy může zaměstnanci pouze přiznávat další práva. Vnitřním předpisem lze upravit např. zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, zkrácení délky směny, zavedení konta pracovní doby, prodloužení přestávky v práci, zkrácení doby výkonu práce, po němž je přestávka poskytnuta, prodloužení nepřetržitého odpočinku mezi směnami, omezení práce přesčas, omezení noční práce a další. (Česko, 2006a)

### **2.2.2. Vymezení pracovní doby**

V současné podobě zákoníku práce je pracovní doba definována v ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) ZP jako „*doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele*“. V této podobě definice pracovní doby jsou zapracovány požadavky směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby a také postoj vyjádřený SDEU v rozhodnutích SIMAP, SERGAS, Norbert Jaeger, Dellas, Vorel a dalších.

Jak je uvedeno výše, SDEU v těchto rozsudcích vyjádřil názor, že pokud zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci jeho přítomnost na pracovišti během pracovní pohotovosti, pak je tato doba považována za pracovní dobu a případně za práci přesčas. V důsledku uvedených rozhodnutí byla s účinností od 1. ledna 2007 ze zákoníku práce odstraněna pracovní pohotovost na pracovišti. Vymezení pracovní pohotovosti na pracovišti se stalo zbytečným v situaci, kdy samotná přítomnost zaměstnance na pracovišti vyžadovaná zaměstnavatelem se považuje za pracovní dobu.

V pracovní době se zásadně realizuje obsah pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec je v této době povinen osobně vykonávat práci v souladu s povinnostmi,

keré mu vyplývají z pracovní smlouvy, a řídit se přitom pokyny zaměstnavatele. Zaměstnavatel má na druhou stranu povinnost zaměstnanci přidělovat práci a přitom dodržovat zákonné podmínky, podmínky stanovené kolektivní smlouvou a individuální pracovní smlouvou. Jednou z oblastí podmínek, kterou zaměstnavatel musí respektovat, je i úprava pracovní doby, a to především její délka a rozvržení.

S pracovní dobou pak úzce souvisí doba odpočinku, která je vymezena negativně oproti pracovní době. Ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) ZP definuje dobu odpočinku jako dobu, která není pracovní dobou. Právní úprava zajišťuje dostatečnou dobu odpočinku stanovením limitů maximální délky pracovní doby a stanovením jednotlivých dob odpočinku, které určují minimální trvání odpočinku, které musí být vždy dodrženo.

Limity délky pracovní doby a doby odpočinku přitom vychází především z Úmluvy MOP č. 1 z roku 1919, o omezení pracovní doby na 8 hodin denně a 48 hodin týdně v průmyslových podnicích, Úmluvy MOP č. 14 z roku 1921, o zavedení týdenního odpočinku po práci v průmyslových podnicích a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. (Bělina, 2012, s. 260-261, 277)

Součástí úpravy pracovní doby v zákoníku práce je dále úprava práce přesčas. Práce přesčas je také pracovní dobou, z důvodu ochrany zaměstnance je však stanoven její maximální rozsah a podmínky, za kterých lze práci přesčas nařídit nebo dohodnout. Do oblasti pracovní doby spadá rovněž pracovní pohotovost, která je dobou, ve které je zaměstnanec připraven k výkonu práce, kterou musí v případě potřeby vykonat nad rámec rozvrhu jeho pracovních směn.

Dále je součástí úpravy pracovní doby stanovení podmínek pro práci v noci. Úprava noční práce vychází z Úmluvy MOP č. 90 z roku 1948, o noční práci mladistvých zaměstnanců v průmyslu a Úmluvy MOP č. 171 z roku 1990, o noční práci. Speciální podmínky pro zaměstnance pracující v noci se vztahují na zaměstnance, kteří v noci (mezi 22. a 6. hodinou) odpracují alespoň tři hodiny ze své pracovní doby. Hlavními podmínkami jsou stanovení maximálního trvání noční práce na 8 hodin v rámci 24 po sobě jdoucích hodin a povinnost zaměstnavatele zajistit lékařské vyšetření.



Důležitým pojmem je směna, která je v § 78 odst. 1 písm. c) definována jako „část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat“. (Česko 2006a) S pojmem směna souvisí pracovní režimy (dvousměnný, třisměnný a nepřetržitý), které zákoník práce rovněž definuje a které mají svá specifika především v úpravě délky pracovní doby.

Pro tyto diferencované pracovní režimy jsou definičními znaky pravidelnost a vzájemnost střídání zaměstnanců, které musí být splněny kumulativně. Pravidelné střídání spočívá v tom, že zaměstnanec, který v jednom týdnu pracuje např. v ranní směně, pracuje v následujícím týdnu v odpolední směně a naopak. Vzájemné střídání znamená, že např. zaměstnanec z ranní směny směnu končí ve stejné době, kdy nastupuje k výkonu práce zaměstnanec z odpolední směny, který ho na pracovišti střídá. (Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 31-32)

Dvousměnným pracovním režimem je režim, ve kterém se zaměstnanci pravidelně vzájemně střídají ve dvou směnách během 24 hodin po sobě jdoucích. Třisměnným pracovním režimem je režim, ve kterém se zaměstnanci pravidelně vzájemně střídají ve třech směnách během 24 hodin po sobě jdoucích. Nepřetržitým pracovním režimem je režim, kdy se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Pro vymezení nepřetržitého pracovního režimu je tedy klíčový pojem nepřetržitého provozu. Jde o provoz zaměstnavatele, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dní v týdnu, přičemž požadavek výkonu práce 24 hodin denně musí být splněn kumulativně s požadavkem výkonu práce po 7 dní v týdnu.

### **2.2.3. Délka pracovní doby**

Jak již bylo několikrát zmíněno, úprava délky pracovní doby vychází především z Úmluvy MOP č. 1 z roku 1919 a ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, přičemž oba tyto dokumenty shodně upravují maximální průměrnou délku týdenní pracovní doby na 48 hodin.

Délka pracovní doby je v zákoníku práce v ustanovení § 79 upravena jako týdenní. Stanovená týdenní pracovní doba udává nejvyšší počet hodin, ve kterých může zaměstnanec v týdnu vykonávat práci (u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby je nutné tento počet hodin dodržet v průměru za vyrovnávací období). Bez ohledu na

způsob rozvržení pracovní doby nikdy nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin (bez přestávek na jídlo a oddech). (Bělina, 2013, s. 264-265; Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 34-35)

Zaměstnavatel nesmí po zaměstnanci požadovat práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu s výjimkou práce přesčas. Stanovená týdenní pracovní doba je dále důležitá např. pro rozvrhování pracovní doby do směn, pro určení kratší pracovní doby nebo pro výpočet délky dovolené.

Základní výměra stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin (bez přestávek v práci a práce přesčas) a platí pro zaměstnance, kteří pracují v jednosměnném provozu a zároveň nevykonávají práci uvedenou v ustanovení § 79 odst. 2 písm. a) ZP (práce v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu).

Dále zákoník práce určuje stanovenou týdenní pracovní dobu v délce 37,5 hodiny týdně v případě zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a u zaměstnanců s třisměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem a v délce 38,75 hodiny v případě zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem. Zákoník práce poskytuje také zvláštní úpravu pro mladistvé zaměstnance. Maximální délka jejich pracovní doby je omezena na 8 hodin denně a dále je stanoveno, že pokud mladistvý zaměstnanec pracuje ve více základních pracovněprávních vztazích, nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. (Česko, 2006a; Zrutský, 2010)

Zaměstnavatel zásadně nemůže jednostranně zaměstnanci zkracovat pracovní dobu. Výjimka je uvedena v ustanovení § 79 odst. 3 ZP, podle kterého ke zkrácení týdenní stanovené pracovní doby pod výše uvedené limity může dojít, avšak bez snížení mzdy. Zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy lze sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem, nelze ho však sjednat v individuální pracovní smlouvě. Pokud dochází ke zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, musí tomu tak být vůči všem zaměstnancům vzhledem k zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace. Takovéto zkrácení nemohou provést zaměstnavatelé uvedení v ustanovení § 109 odst. 3 ZP, což jsou zaměstnavatelé, jejichž činnost je hrazena z veřejných rozpočtů (stát, územní samosprávný celek, státní fond a další). Od zkrácené pracovní doby je nutné

odlišit kratší pracovní dobu sjednanou dle ustanovení § 80 ZP. Kratší pracovní doba je sjednaná mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a zaměstnanci za ni náleží mzda v rozsahu odpovídajícím kratší pracovní době. (Česko, 2006; Zrutský, 2010)

#### **2.2.4. Rozvržení pracovní doby**

Vedle délky pracovní doby je dalším důležitým aspektem její rozvržení. Účelem je regulovat množství a délku směn v určitém období a tím předcházet nárazovému přetěžování zaměstnanců. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel podle zásad stanovených v ustanovení § 81 a násl. ZP. Při rozvržení pracovní doby musí rozhodnout, zda pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, dále pak musí určit počátek a konec pracovních směn, stanovit, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu a vymezit přestávky na jídlo a oddech. Při tom musí respektovat pravidla uvedená v zákoníku práce. (Bělina, 2013, s. 266)

Zaměstnavatelé, u nichž působí odborová organizace, mají povinnost projednat rozvržení pracovní doby s odborovou organizací. Ti, u kterých odborová organizace nepůsobí, rozvrhují pracovní dobu samostatně. Pracovní dobu zaměstnavatel rozvrhuje do směn zpravidla v pětidenním pracovním týdnu. Důležité je použití slova „zpravidla“, ze kterého lze dovodit, že při respektování dalších podmínek stanovených zákoníkem práce je možné pracovní dobu rozvrhnout na více i méně dnů v týdnu. Při rozvrhování práce musí zaměstnavatel respektovat čerpání nepřetržitého odpočinku mezi směnami v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, jak ho určuje zákoník práce v ustanovení § 90, a čerpání nepřetržitého odpočinku v týdnu podle § 92 ZP. Taktéž je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce, a věnovat zvýšenou pozornost zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o děti v souladu s ustanovením § 241 ZP. (Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 38-39; Zrutský, 2007)

Ohledně nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami je vhodné upozornit na to, že s účinností od 1. srpna 2013 je „*zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích*“. (Česko 2006a) V období do 31 července 2013 byla doba minimálního odpočinku mezi dvěma směnami stanovena

shodně pro veškeré zaměstnance (tedy mladší i starší 18 let), a to v rozsahu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu a určit začátek a konec směn je povinností zaměstnavatele. Určením začátku a konce směn je nutné rozumět identifikaci začátku a konce směn přesným časem. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh pracovních směn a informovat o něm zaměstnance nejpozději dva týdny před obdobím, na které se pracovní doba rozvrhuje, nebo jeden týden před tímto obdobím v případě konta pracovní doby. Uvedenou lhůtu pro seznámení lze dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem změnit, nelze ji však ani dohodou sjednat kratší než jeden den. Rovněž nelze sjednat, že zaměstnavatel takovou povinnost vůbec nemá. Tato povinnost zajišťuje zaměstnanci možnost přizpůsobit práci svůj osobní život. (Bělina et al., 2012, s. 490-491; Hůrka, 2009, s. 117-118)

Po rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem jsou zaměstnanec i zaměstnavatel tímto rozvržením vázáni. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti, v průběhu směny vykonávat práci a odcházet z pracoviště až po skončení směny. Pokud zaměstnanec není připraven k výkonu práce v pracovní době a tato situace není způsobena překážkou v práci, může dojít ke krácení dovolené a v krajním případě i ke skončení pracovního poměru. Na druhé straně zaměstnavatel je dle ustanovení § 34b odst. 1 ZP povinen zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Celý limit stanovené týdenní pracovní doby tedy musí být rozvržen do směn. Pokud by zaměstnavatel nepřiděloval zaměstnanci práci, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou by zaměstnanci náležela náhrada mzdy ve výši 60 % až 100 % průměrného výdělku, jak zákoník práce stanovuje v ustanoveních § 207 a § 208. (Česko, 2006a; Hůrka, 2009, s. 117-118)

Zaměstnavatel může jednou vypracovaný rozvrh týdenní pracovní doby změnit, jelikož tato možnost není zákoníkem práce vyloučena. Musí však zaměstnance se změněným rozvrhem seznámit, a to nejpozději dva týdny před obdobím, na které byla pracovní doba rozvržena nebo nejpozději jeden týden před tímto obdobím při uplatnění konta pracovní doby.

Rozvrh pracovní doby do směn je velice důležitým institutem v oblasti úpravy pracovní doby, jak je zřejmé z výše uvedeného. Strukturovaně lze jeho význam spatřovat zejména v následujících oblastech:

- musí být zpracován (vylučuje např. práci na zavalanou),
- je nezbytný pro určení práce přesčas,
- je rozhodující pro určení překážek v práci,
- hraje zásadní roli při určení rozsahu dovolené a při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou,
- určuje zaměstnanci, kdy půjde do práce, čímž vytyčuje hranici mezi dobou výkonu práce a dobou odpočinku. (Sládek, 2008)

Ještě je vhodné uvést, že pracovní dobu lze rozvrhnout rovnoměrně nebo nerovnoměrně, přičemž zákoník práce v ustanoveních § 78 odst. 1 písm. l) a m) poskytuje legální definice těchto způsobů rozvržení pracovní doby.

#### **2.2.4.1. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Před 1. lednem 2012 zákoník práce neobsahoval legální definici rovnoměrného rozvržení pracovní doby. Ta byla do zákoníku práce vložena až novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. V současném znění úpravy zákoníku práce je rovnoměrné rozvržení pracovní doby definováno v ustanovení § 78 odst. 1 písm. l) ZP jako „rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu“. (Česko, 2006a; Bělina et al., 2012, s. 477)

Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby je na každý týden (období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů) zaměstnavatelem zaměstnanci rozvrhována pracovní doba ve stejné délce, a to v délce stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, pokud byla sjednána. Je vhodné zdůraznit, že to, zda jde o rovnoměrné nebo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, se posuzuje podle pracovní doby za týden. Pokud tedy bude pracovní doba rozvržena tak, že délka směny bude v jednotlivých dnech v týdnu různá, ale součet délek těchto směn se bude v každém týdnu rovnat stanovené týdenní pracovní době, jedná se o rovnoměrné rozvržení pracovní doby.

Aplikace rovnoměrného rozvržení pracovní doby je možná při jednosměnném, dvousměnném, třisměnném i nepřetržitém pracovním režimu. Z praktických důvodů se však nejčastěji rovnoměrné rozvržení uplatňuje u jednosměnného pracovního režimu.

#### **2.2.4.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Od 1. ledna 2012 je v ustanovení § 78 odst. 1 písm. m) ZP nově vymezeno i nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, a to jako „rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“. (Česko, 2006a)

Pracovní doba je tedy rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny tak, že v některých týdnech je delší a v jiných kratší než stanovená týdenní pracovní doba, resp. kratší pracovní doba. Podmínkou však je, že v relevantním vyrovnávacím období se průměrná týdenní pracovní doba rovná délce stanovené týdenní pracovní doby, resp. kratší pracovní doby. Zaměstnavatel může jednostranně stanovit délku vyrovnávacího období maximálně v rozsahu 26 týdnů po sobě jdoucích nebo může být vyrovnávací období stanoveno v kolektivní smlouvě a pak jeho délka může být nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. (Bělina et al., 2012, s. 477-478)

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby mohou aplikovat všichni zaměstnavatelé podle svého uvážení, přičemž se může vztahovat pouze na určitá pracoviště nebo jen na zaměstnance vykonávající určité druhy prací. (Bělina et al., 2013, s 267)

#### **2.2.4.3. Další způsoby rozvržení pracovní doby**

Jako formu rozvržení pracovní doby může zaměstnavatel zvolit pružné rozvržení pracovní doby nebo konto pracovní doby. Tyto způsoby rozvržení jsou typickými představiteli flexibilních forem pracovní doby, a proto jsou blíže rozebrány níže.

Pro úplnost lze ještě zmínit tzv. jinou úpravu pracovní doby, která byla upravena v ustanovení § 84a zákoníku práce do 31. prosince 2011. V tomto ustanovení bylo pouze uvedeno, že pokud byla sjednána jiná úprava pracovní doby, délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Stanovení ostatních záležitostí tedy záviselo na vůli smluvních

stran. I při sjednání jiné úpravy pracovní doby bylo však samozřejmě nutné respektovat kogentní ustanovení ZP.

Jiná úprava se mohla týkat stanovení počátku a konce směny nebo zařazení pouze do určitých směn a mohla být sjednána v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Existence tohoto ustanovení však vedla některé autory k závěru, že na jeho základě lze sjednat úpravu pracovní doby vylučující aplikaci určitých ustanovení sloužících k ochraně zaměstnance. Tato nejasnost byla však zrušením předmětného ustanovení odstraněna. (Bělina et al., 2012, s. 491)

Toto ustanovení bylo v praxi využíváno u rovnoměrného rozvržení pracovní doby. V právní úpravě zákoníku práce ve znění účinném do 1. ledna 2012 bylo totiž stanoveno, že maximální délka směny u rovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 9 hodin. Za použití ustanovení § 84a ZP bylo tedy možné sjednat mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem prodloužení maximální délky směny z 9 na 12 hodin. Ustanovení § 84a ZP však po 1. lednu 2012 ztratilo smysl, jelikož maximální délka směny byla u rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby sjednocena na 12 hodin. Nicméně i po 1. lednu 2012 lze sjednat odchýlnou úpravu pracovní doby, a to na základě principu „co není zakázáno, je dovoleno“. (Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 48)

### **3. Flexibilita**

Flexibilita trhu práce v souvislosti s globalizací, s rozvojem vědy a techniky a se změnou ekonomického prostředí stále vzrůstá. Trh práce musí na změny způsobené technickým a ekonomickým vývojem pružně reagovat a neustále se jim přizpůsobovat. Flexibilizace trhu práce je tak nedílně spojena s jeho modernizací a je považována za významnou součást řešení problémů jako jsou zvyšující se nezaměstnanost, úbytek počtu pracovních míst nebo stále vzrůstající nároky na kvalifikaci pracovní síly. (Svobodová, 2013; VÚPS, 2004, s. 3.)

Jedním z projevů flexibilizace trhu práce je rozšiřování tzv. atypických, nestandardních nebo flexibilních forem práce. Využívání flexibilních forem práce podporuje konkurenceschopnost zaměstnavatelů, a to např. tím, že snižuje jejich náklady při využívání technologických zařízení nebo vede k lepšímu uspokojování potřeb zákazníků. Zaměstnancům zase napomáhá k dosažení rovnováhy mezi pracovním a mimopracovním životem. Změny v organizaci práce a ve využívaných formách práce musí být podloženy odpovídajícími právními normami. Proto by flexibilizace pracovního trhu nebyla možná bez adekvátního vývoje právní úpravy. (Svobodová, 2013; VÚPS, 2004, s. 3.)

#### **3.1. Flexijistota**

Účelem pracovního práva je umožnit zaměstnavateli efektivní realizaci jeho činnosti a zároveň zajistit zaměstnanci dobré pracovní podmínky pro výkon práce. Normy pracovního práva by měly být dostatečně flexibilní, aby umožnily účastníkům pracovněprávních vztahů tyto vztahy přizpůsobit jejich požadavkům a zároveň zajistit zaměstnanci jako slabší straně pracovněprávního vztahu určitou míru ochrany. O skloubení těchto požadavků se snaží model flexijistoty. Pojem flexijistota je částečně počestěnou verzí anglického termínu flexicurity, který vznikl spojením anglických slov flexibility (flexibilita) a security (jistota, ochrana).

Pojem flexijistoty v sobě kombinuje současně volnost a ochranu, na což bývá často pohlíženo jako na spojení protichůdného. Zrod tohoto modelu je historicky spojován s Dánskem a Nizozemskem. V těchto zemích započalo v polovině 90. let přeměrování „politiky trhu práce z tradičního zajišťování ochrany pracovních míst k



*nové formě ochrany – ochrany zaměstnanosti, uplatnitelnosti na trhu práce spolu s dostatečnou sociální ochranou příjmu v nezaměstnanosti“.* (Nekolová, 2010, s. 25)

V současné době je pojem flexijistota používán pro takový model trhu práce, ve kterém je propojena flexibilita pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem s ochranou příjmů zaměstnance ze zaměstnání nebo ze sociálního systému při jeho skončení. (Hůrka, 2009, s. 24)

Pojem ochrana (jistota) může být vymezen různým způsobem, resp. se může vztahovat k různým oblastem. Standing (1999) vztahuje ochranu k celému trhu práce a definuje ji jako *„poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření pracovní síle na trhu práce“*. (Hůrka, 2009, s. 25-26; Nekolová, 2008, s. 11-12) Podle členění Standinga (1999) lze rozlišit následujících šest forem ochrany spojených s pracovním trhem:

- reprezentační ochrana,
- ochrana příjmu,
- ochrana pracovních míst,
- ochrana zaměstnanosti,
- ochrana reprodukce znalostí a dovedností,
- ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků. (Hůrka, 2009, s. 25-26; Nekolová, 2008, s. 11-12)

Reprezentační ochrana souvisí s právem kolektivně se sdružovat za účelem ochrany práv zaměstnanců vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zástupce zaměstnanců, kterým je typicky odborová organizace, potom hájí práva zaměstnanců. Ochranou příjmu se rozumí ochrana výše, včasnosti a řádnosti výplaty příjmu z pracovního vztahu a kompenzace příjmu při existenci určitých objektivních sociálních událostí. Ochrana pracovních míst spočívá ve stanovení pracovněprávních pravidel limitujících propouštění a najímání zaměstnanců. Cílem ochrany zaměstnanosti je vysoká míra zaměstnanosti. K dosažení tohoto cíle slouží celkové řešení problémů nezaměstnaných (systém aktivní politiky zaměstnanosti) a zvyšování kvalifikace. *„S ochranou zaměstnanosti úzce souvisí, respektive je jejím základem, ochrana reprodukce znalostí a dovedností vytvářející podmínky na uspokojivý rodinný život, přístup k primárnímu a sekundárnímu vzdělávání, přístup ke zdravotním službám atd.“*

(Nekolová, 2008, s. 12) Ochrana bezpečnosti a zdraví při práci se zaměřuje na zajištění bezpečnosti pracovního prostředí a ochranu zdraví pracovníků při práci. (Hůrka, 2009, s. 25-26; Nekolová, 2008, s. 11-12)

Druhou součástí flexibilitoty je, vedle ochrany, flexibilita. Flexibilita neboli volnost nebo také pružnost představuje v pojetí soukromého práva prostor pro realizaci vůle stran pracovněprávního vztahu. Existuje tedy právem neupravený prostor, ve kterém mohou smluvní strany upravit svůj vztah podle své vůle, nebo existuje pouze dispozitivní úprava stanovující subsidiární pravidlo pro případ, že smluvní strany svůj vztah neupraví odlišně. (Hůrka, 2009, s. 27)

Flexibilita v extenzivnějším pojetí, kdy je vztažena k celému pracovnímu trhu, může být posuzována z mnoha různých hledisek a může být podle různých parametrů rozličeně kategorizována. Podrobný rozbor této problematiky však výrazně přesahuje vymezení této práce, a z toho důvodu je stručně představeno pouze několik hledisek, ze kterých lze na flexibilitu pohlížet, a od toho se odvíjejících několik typologií.

Hlediskem, ze kterého lze flexibilitu posuzovat, je např. index flexibility zaměstnanců na pracovním trhu. Při posuzování z tohoto hlediska je za dokonale flexibilní považován trh, který neklade žádnou překážku spárování volné pracovní pozice a nezaměstnaného pracovníka, který disponuje příslušnými dovednostmi. (Solow, 1998)

Jiným hlediskem je hledisko flexibility uspořádání vztahu se zaměstnancem z pohledu zaměstnavatele. Existuje přitom několik způsobů jak flexibilitu z tohoto hlediska kategorizovat. Jde o flexibilitu funkční a numerickou (Atkinson, 1984), vnitřní a vnější (Cappelli a Neumark, 2004) nebo dynamickou a statickou (Deyo, 1997). Jedním z nejvíce používaných členění flexibility trhu práce je to vypracované Atkinsonem (1984), které je založeno na analýze strategií používaných společnostmi. Toto členění rozeznává čtyři druhy flexibility: interní numerickou flexibilitu, externí numerickou flexibilitu, funkční flexibilitu a finanční (mzdovou) flexibilitu. Toto členění ještě rozvádí Standing (1999), když vedle interní a externí numerické flexibility, funkční flexibility a mzdové flexibility uvádí ještě flexibilitu pracovních nákladů a flexibilitu profesní struktury.

Několik z kategorií stanovených Atkinsonem (1984) a rozvedených Standingem (1999) se dotýká problematiky flexibility pracovní doby. Pro účely této práce je z nich

důležitá především vnitřní numerická flexibilita, která určuje, do jaké míry mohou zaměstnavatel a zaměstnanec flexibilně ovlivňovat podobu jejich pracovněprávního vztahu. Jejimi nástroji jsou především formy výkonu práce, organizace pracovní doby a doby odpočinku nebo řízení zaměstnanců.

Vedle výše uvedených autorů soustřeďujících se na problematiku flexibility celého pracovního trhu existují také autoři, kteří se soustředí přímo na problematiku flexibilních forem zaměstnání a flexibilních forem pracovní doby. Jedna ze skupin takových autorů se zaměřuje na pracovní dobu jednotlivců a uspořádání této pracovní doby nebo preference zaměstnanců v oblasti pracovní doby (Schmid, 2002; Fagan, 2003). Tito autoři se zabývají mimo jiné tím, zda flexibilní uspořádání může být použito jako strategie vedoucí k integraci více lidí na trhu práce, k prevenci nezaměstnanosti nebo ke snížení polarizace trhu práce. Jiná skupina autorů zkoumá použití různých flexibilních forem uspořádání pracovní doby. Často se přitom soustředí pouze na jednu formu uspořádání jako je práce na částečný úvazek (O'Reilly a Fagan, 1998), práce na směny nebo různé režimy dovolené. Někteří také zkoumají flexibilní uspořádání pracovní doby nebo flexibilní formy zaměstnání jako součást širších souvislostí např. konceptu work-life balance<sup>7</sup>.

Vzhledem k zaměření této práce je pochopitelně nejdůležitější flexibilita forem pracovní doby spolu s flexibilitou forem zaměstnání, které vzhledem k flexibilitě celého pracovního trhu tvoří pouze její součást.

### ***3.2. Definice a členění flexibilních forem zaměstnání a pracovní doby***

Přesné definování flexibilních forem zaměstnání a flexibilních forem pracovní doby není jednoduché. K definicím těchto pojmů lze totiž přistoupit mnoha způsoby. Ohledně definice flexibilních forem zaměstnání bude v této práci postupováno podobně, jako postupovali Kalleberg, Reskin a Hudson (2000). Uvedeným autorům šlo o vymezení nestandardního pracovněprávního vztahu, k čemuž použili vytvoření definice standardního pracovněprávního vztahu a nestandardní pracovněprávní vztahy vymezili negativně. O standardní pracovněprávní vztah se podle autorů jedná, pokud jde

---

<sup>7</sup> Koncept vychází z předpokladu, že nespokojenost pracujících lidí vychází z nedostatečně promyšlené organizace činností, které tito lidé vykonávají, a z nesprávného posouzení skutečné důležitosti jejich jednotlivých aktivit. Tento koncept nemá jednotnou definici, ale jde v podstatě o to mít dostatek času na práci i na mimopracovní život zahrnující čas na rodinu, přátele a sám na sebe. (Bird, 2003)

o práci: 1) s pevným rozvrhem, 2) na plný úvazek, 3) na pracovišti zaměstnavatele, 4) pod kontrolou zaměstnavatele a 5) s oboustranným očekáváním pokračování.

Při vymezení flexibilních forem pracovní doby část autorů, jako např. Riedmann a kolektiv (2006, s. 3), akcentuje ingerenci zaměstnance na určování pracovní doby. Pro účely této práce jsou však flexibilní formy pojaty extenzivnějším způsobem. Pro jejich definici je použit obdobný postup jako pro vymezení flexibilních forem zaměstnání.

Za účelem vymezení flexibilních forem zaměstnání a flexibilních forem pracovní doby budou tedy pomocí definičních znaků vymezeny standardní forma zaměstnání a standardní forma pracovní doby. Veškeré formy zaměstnání, které nebudou naplňovat všechny znaky standardní formy zaměstnání, budou považovány za flexibilní formy zaměstnání (dále také jen „Definice I“) a veškeré formy pracovní doby, které nebudou naplňovat všechny znaky standardní formy pracovní doby, budou považovány za flexibilní formy pracovní doby (dále také jen „Definice II“). Je vhodné ještě podotknout, že pokud jde jak o standardní formu, tak o flexibilní formy zaměstnání, tak uvažujeme pouze o legálních způsobech zaměstnání, obdobně pak u forem pracovní doby.

Standardní forma zaměstnání je definována následujícími znaky:

- jde o pracovněprávní vztah, kdy zaměstnanec je v pracovním poměru na dobu neurčitou se zaměstnavatelem, u kterého vykonává práci,
- zaměstnanec pracuje na pracovišti zaměstnavatele a pod jeho kontrolou.

Standardní forma pracovní doby i flexibilní formy pracovní doby se pro účely této práce uplatňují pouze u standardní formy zaměstnání. Pokud se tedy níže v práci pojednává o flexibilních formách pracovní doby, jedná se o flexibilní formy pracovní doby uplatněné u zaměstnanců, kteří pracují v pracovním poměru na dobu neurčitou. Flexibilita těchto forem pracovní doby spočívá ve způsobu organizace pracovní doby. Pokud je považováno za vhodné zmínit ve výkladu i určitou flexibilní formu zaměstnání, je tak výslovně uvedeno. Standardní forma pracovní doby je vymezena následujícími definičními znaky:

- jde o práci na plný úvazek,
- práce musí být zaměstnavatelem rozvržena rovnoměrně,

- práce je rozvržena na pět dní v týdnu,
- začátek a konec pracovní doby je pevně stanoven,
- součet doby dovolené a doby neplaceného volna, které náleží zaměstnanci, nečiní více než 6 týdnů za rok,
- nejedná se o práci na směny.

Jak bylo již výše zmíněno, přesná definice flexibilních forem zaměstnání a flexibilních forem pracovní doby je komplikovanou záležitostí, proto vymezení vytvořená pro účely této práce někteří nemusejí považovat za vyčerpávající definice, ale pouze za stanovení určitých minimálních požadavků, které flexibilní formy zaměstnání, resp. flexibilní formy pracovní doby musí splňovat. Komplikovanost definice flexibilních forem pracovní doby lze ilustrovat i tím, že je běžnou praxí se při vymezení flexibilních forem pracovní doby omezit na konstatování, že se jedná o atypické uspořádání pracovní doby, po kterém následuje výčet jednotlivých flexibilních forem pracovní doby nebo podobné konstatování.

Stejně jako definice tak i členění flexibilních forem zaměstnání a flexibilních forem pracovní doby může být pojato různým způsobem. Níže je uvedeno jedno z možných členění, které nabízí Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice vypracovaná Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v roce 2004 (dále také jen „Analýza“).

### **3.2.1. Členění flexibilních forem zaměstnávání**

Podle Analýzy lze flexibilní formy zaměstnání rozdělit do dvou skupin. První skupinu tvoří etablované formy, které jsou využívány již delší dobu a které je tedy možné označit za tradiční. Druhou skupinu potom tvoří formy, které se v poslední době prosazují vedle tradičních, ale nejsou zatím uplatňovány v takové míře. Tuto druhou skupinu lze označit jako moderní flexibilní formy zaměstnání. Mezi tradiční flexibilní formy zaměstnání jsou Analýzou řazeny:

- samostatná výdělečná činnost (angl. self-employment),
- dočasné formy zaměstnání (angl. temporary/fixed-term working) – nejčastěji se jedná o pracovní poměr na dobu určitou. (VÚPS, 2004, s. 7-8)

Za moderní flexibilní formy zaměstnání potom Analýza označuje:

- práci doma (angl. home working),
- práci na zavolání (angl. on-call working),
- střídání pracovního místa (angl. working on the move),
- tele-working,
- zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur (angl. subcontracting), atd. (VÚPS, 2004, s. 7-8)

Pokud flexibilní formy zaměstnání uvedené Analýzou porovnáme s Definicí I, dojdeme k závěru, že veškeré flexibilní formy zaměstnání uvedené Analýzou splňují uvedenou definici. Bližší komentář si zaslouží práce na zavolanou, která v podmínkách české právní úpravy není v pracovním poměru aplikovatelná (blíže viz kapitolu 4.2.2.) a která tudíž může být uplatněna pouze na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Již ze samotného titulu výkonu práce na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se tedy jedná o flexibilní formu zaměstnání. V podmínkách právní úpravy, kde by práce na zavolanou byla v pracovním poměru přípustná, by se podle Definicí I a Definicí II mohlo jednat rovněž o flexibilní formu pracovní doby.

### **3.2.2. Členění flexibilních forem pracovní doby**

Rovněž v případě flexibilních forem pracovní doby je podle Analýzy možné rozdělení na tradiční a moderní. Tradiční formy jsou již od 90. let zařazovány do programů politiky zaměstnanosti mnoha evropských zemí a slouží zaměstnavatelům ke zvyšování efektivity práce nebo k zajištění nepřetržitého provozu. Mezi tradiční formy podle Analýzy patří:

- směnný provoz (angl. shift-work),
- práce přesčas (angl. overtime work),
- práce v nesociální pracovní době. (VÚPS, 2004, s. 6-7)

V posledních letech se podle Analýzy uplatňují nové flexibilní formy organizace pracovní doby, které vyjadřují jednak snahu zaměstnavatelů rychle se přizpůsobit změnám v poptávce a jednak jejich ochotu vyjít vstříc požadavkům zaměstnanců na

skloubení pracovních a osobních povinností. Těmito moderními flexibilními formami pracovní doby podle Analýzy jsou:

- různé rozvržení pracovní doby (angl. staggered hours),
- zhuštěný pracovní týden (angl. compressed work-weeks),
- klouzavá pracovní doba (angl. flexitime),
- práce v pracovních skupinách,
- práce na částečný úvazek (angl. part-time work),
- sdílení práce (angl. job-share),
- pracovní doba přizpůsobená školnímu roku (angl. term-time working),
- vědecké volno (angl. sabbatical),
- přestávky v práci (angl. career breaks),
- rodičovská dovolená (angl. parental leave),
- dovolená za účelem vzdělávání (angl. educational leave),
- fázovaný nebo částečný odchod do důchodu (angl. part-time retirement),
- roční smlouva o počtu odpracovaných hodin (angl. annualised hours). (VÚPS, 2004, s. 6-7)

V případě flexibilních forem pracovní doby je rozdíl mezi tím, co je jako flexibilní forma pracovní doby označeno Analýzou, a tím, co je za flexibilní formu pracovní doby považováno pro účely této práce, výrazně větší než u flexibilních forem zaměstnání. Podle Analýzy i Definice II lze za flexibilní formy pracovní doby označit směnný provoz, klouzavou (pružnou) pracovní dobu, práci na částečný úvazek, sdílení práce nebo pracovní dobu přizpůsobenou školnímu roku. Na druhé straně dle Definice II nelze za flexibilní formy pracovní doby považovat vědecké volno, přestávky v práci, dovolenou za účelem vzdělávání, fázovaný nebo částečný odchod do důchodu a další, a to z toho důvodu, že se nejedná o způsob organizace pracovní doby. Dále je vhodné také upozornit na to, že ve výčtu flexibilních forem pracovní doby uvedeném v Analýze nefiguruje konto pracovní doby, které je podle Definice II flexibilní formou pracovní doby.

## **4. Flexibilní formy pracovní doby**

Pracovní právo je právním odvětvím, které přímo ovlivňuje velkou část populace. Někteří by mohli dokonce říct, že jde o právní odvětví, které je více než jiná spojeno s praxí. Toto platí i u flexibilních forem pracovní doby, u kterých pouhá analýza právní úpravy může být přínosná z teoretického hlediska, avšak nebude mnoho vypovídat o dopadech flexibilních forem pracovní doby na pracovní trh. Ze zmíněného důvodu je tato část práce v případě dostupnosti dat doplněna o sociologický rozměr. V úvodu této kapitoly je tedy zařazena podkapitola věnovaná využívání flexibilních forem pracovní doby v obecné rovině. U jednotlivých forem jsou potom údaje o jejich využívání v praxi rovněž uvedeny, pokud jsou k dispozici. Ve vhodných případech bude rovněž situace v České republice porovnávána se situací v některých evropských státech nebo v Evropské unii jako celku.

Po úvodní části následuje výklad o jednotlivých flexibilních formách pracovní doby, který je rozdělen do dvou částí, z nichž první se zabývá těmi flexibilními formami pracovní doby, které jsou upraveny v zákoníku práce, a druhá naopak těmi, které v zákoníku práce upraveny nejsou. Flexibilní formy pracovní doby neupravené zákoníkem práce lze sjednat na základě zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, což však implikuje možnou nekonzistenci při jejich vymezení smluvními stranami v jednotlivých případech. Proto obecný výklad o flexibilních formách pracovní doby neupravených zákoníkem práce vychází především ze zkušeností zahraničních států majících úpravu těchto forem pracovní doby zakotvenou ve svých právních rádech.

### **4.1. Využívání flexibilních forem pracovní doby**

Po flexibilních formách práce je dle Zálohové a kolektivu (2012, s. 2) v České republice poptávka, přesto je jejich rozšíření nejen v České republice, ale v podstatě i v celém východním postkomunistickém bloku, oproti ostatním státům Evropské unie velmi nízké. Flexibilní forma práce, která je dle uvedených autorů definována jako „*pracovní režim mimo běžný plný pracovní úvazek s osmihodinovou denní pracovní dobou*“, je v České republice využívána nízkým počtem zaměstnanců. Rozsah využívání flexibilních forem práce je v České republice výrazně nižší, než jak tomu je průměrně v Evropské unii. (SpČR, 2008; Zálohová, B. et al., 2012) Optikou tohoto



nízkého počtu zaměstnanců využívajících flexibilní formy práce je nutné nahlížet na celý následující výklad o využívání flexibilních forem práce.

Nutné je ještě podotknout, že mezi flexibilní formy práce, jak je definují Záláhová a kolektiv (2012, s. 2) a jak jsou pojaty i v dalších níže uvedených průzkumech a analýzách, spadají pouze některé z forem zaměstnání považované podle Definice I za flexibilní a pouze některé z forem pracovní doby považované za flexibilní podle Definice II. Z flexibilních forem zaměstnání lze konkrétně uvést práci z domova, kterou průzkumy považují za flexibilní formu práce. Na druhé straně nejsou v uvedených průzkumech mezi flexibilní formy práce zpravidla řazeny např. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní poměr na dobu určitou nebo ani flexibilní formy pracovní doby jako např. práce na směny.

Ke statistickým údajům je také vhodné uvést, že při jejich interpretaci je nutné brát v úvahu možné kombinování jednotlivých flexibilních forem pracovní doby, lze si např. představit zaměstnance, který pracuje na částečný pracovní úvazek (tedy má sjednanu kratší pracovní dobu) a zároveň je u něj aplikováno pružné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

#### **4.1.1. Flexibilní formy pracovní doby a zaměstnavatelé**

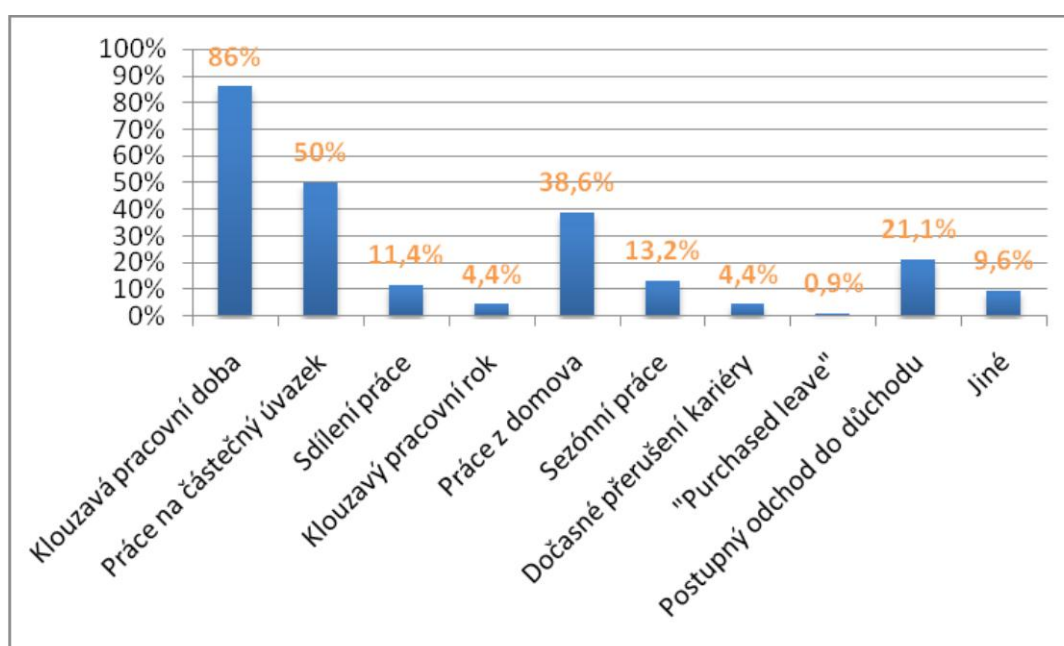
V roce 2011 podle průzkumu<sup>8</sup> agentury Factum Invenio, který si nechala vypracovat společnost LMC, využívalo flexibilních forem práce více než tři čtvrtiny zaměstnavatelů. (Flexibilni.cz, 2011; Kvapil, 2011) K obdobným závěrům došel i Svaz průmyslu a dopravy ČR, který na základě dotazníkového šetření provedeného v roce 2008 u 114 českých společností uvádí, že „alespoň jednu z flexibilních forem práce využívá v České republice 79 % podniků.“ Ve výsledcích dotazníkového šetření Svazu průmyslu a dopravy ČR se dále uvádí, že „ve srovnání s ostatními zeměmi je podíl podniků, které využívají flexibilní formy práce slabě nadprůměrný. Celkový průměr ve zkoumaných sedmi zemích (Česká republika, Rakousko, Belgie, Bulharsko, Estonsko, Lotyšsko, Polsko, Slovensko a Slovinsko – pozn. autora) dosáhnul totiž 74 %. Ovšem například ve Slovinsku je to 92 % firem, například v Polsku je to jen 59 % podniků.“ (SpČR, 2008)

---

<sup>8</sup> Průzkum byl uskutečněn v březnu 2011 na vzorku 855 respondentů, kteří byli vybráni kvótním výběrem, cílovou osobou byla osoba odpovědná za personalistiku, resp. lidské zdroje. Průzkum proběhl telefonicky (CATI).

Je možné, že z rozličných metodologických důvodů může při vyvozování závěrů na základě dat z několika analýz dojít k určitým nepřesnostem. Ani toto eventuální zkreslení však podle mého názoru nebrání v učinění dílčího obecného závěru, že flexibilní formy práce jsou sice v České republice uplatňovány u širokého okruhu zaměstnavatelů, ale využívá jich jen velmi nízký počet zaměstnanců. Z toho pak vyplývá, že u zaměstnavatelů umožňujících nějakou flexibilní formu práce této možnosti v průměru využívá jen velmi nízké procento zaměstnanců. To však neimplikuje, že by nízká úroveň využívání flexibilních forem práce byla zapříčiněna nezájmem zaměstnanců o tyto formy práce.

Pokud se zaměříme na jednotlivé flexibilní formy práce, pak podle průzkumu agentury Factum Invenio z roku 2011 se nejobvyklejší formou stal zkrácený úvazek, který poskytovalo 60 % zaměstnavatelů, se 45 % se na druhé pozici umístila pružná pracovní doba a na třetí pozici kombinace práce z domova s prací v zaměstnání se 14 %. Jak je patrné z grafu č. 1 znázorňujícího zastoupení zaměstnavatelů aplikujících jednotlivé flexibilní formy práce, tak k mírně odlišným údajům dospěl Svaz průmyslu a dopravy ČR, který na základě dotazníkového šetření provedeného v roce 2008 uvádí, že nejvíce zaměstnavatelů, konkrétně 86 %, u svých zaměstnanců využívá klouzavou (pružnou) pracovní dobu, 50 % zaměstnavatelů pak částečný úvazek a 38,6 % zaměstnavatelů práci z domova. (Flexibilni.cz, 2011; Kvapil, 2011; SpČR, 2008)



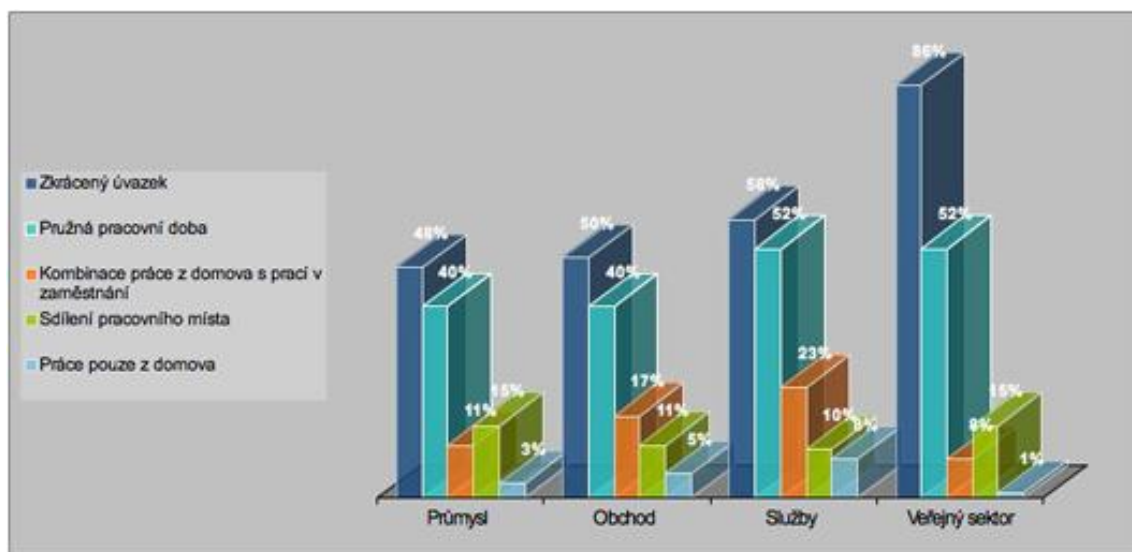
Graf č. 1

(SpČR, 2008)

Oba posledně uvedené průzkumy tedy jako tři zaměstnavateli nejvyužívanější flexibilní formy práce uvádějí pružnou pracovní dobu, částečný úvazek a práci z domova. Liší se však v procentuálních údajích a uvádějí opačné pořadí pružné pracovní doby a částečného úvazku na prvním, resp. druhém místě. Práce z domova zaujímá v případě obou průzkumů třetí pozici.

Odchylné výsledky mohou být dány rozdílným rokem provedení výzkumu a ilustrovat tak vývoj mezi lety 2008 a 2010. Pokud by tedy rozdíly ve výsledcích byly dány pouze faktorem roku zpracování, pak by bylo možné je interpretovat tak, že zaměstnavatelé mezi lety 2008 a 2010 upouštěli od využívání pružné pracovní doby a naopak se více přikláněli k využívání částečných pracovních úvazků. (Flexibilni.cz, 2011; Kvapil, 2011; SpČR, 2008)

Zajímavé je rozložení využívání flexibilních forem práce podle sektorů ekonomiky, které je prezentováno na grafu č. 2.



Graf č. 2

(Flexibilni.cz, 2011)

Velmi zajímavým zjištěním vyplývajícím z grafu č. 3 je to, že částečný úvazek je ve velmi vysoké míře využíván ve veřejném sektoru. Rozdíly v ostatních sektorech jsou u částečného pracovního úvazku pouze minimální. Další zjištění vyplývající z grafu č. 3 už nepřinášejí žádné velké překvapení. Je např. logické menší využívání práce z domova v průmyslu, stejně jako vyšší využívání pružné pracovní doby ve službách.

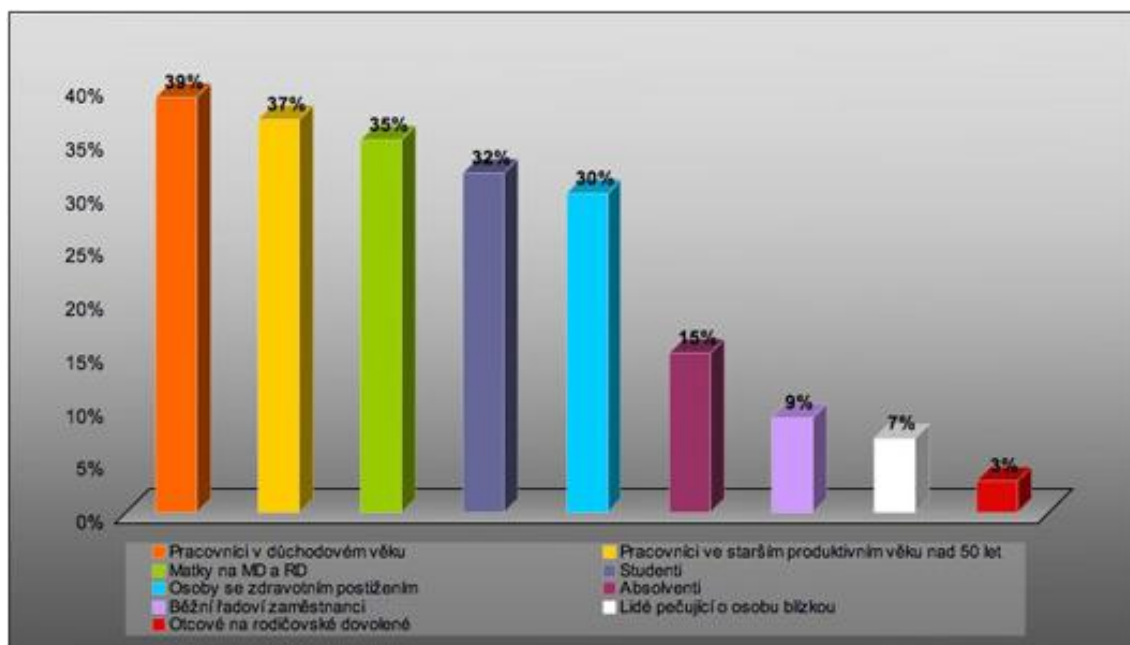
#### 4.1.2. Flexibilní formy pracovní doby a zaměstnanci

Vedle toho, jací zaměstnavatelé flexibilní formy pracovní doby nabízejí a jaké flexibilní formy pracovní doby tito zaměstnavatelé nabízejí, je samozřejmě rovněž důležité, jakým zaměstnancům jsou flexibilní formy pracovní doby nabízeny.

Podle průzkumu agentury Factum Invenio z roku 2011 nejčastěji zaměstnavatelé nabízejí flexibilní formy pracovní doby řadovým zaměstnancům (73 %), dále střednímu a vyššímu managementu (36 %) a v nejmenší míře nižšímu managementu (26 %). Není bez zajímavosti, že flexibilní formy pracovní doby jsou vyššímu managementu nabízeny především ve větších společnostech (od 250 zaměstnanců), zatímco v menších společnostech se uplatňují především u řadových zaměstnanců. (Flexibilni.cz, 2011)

Pokud jde o profese, u kterých se flexibilní formy pracovní doby nejčastěji využívají, zauímají mezi nimi první pozici odborné a specializované profese (58 %). Jde přitom o odborníky z různých oborů jako je právo, ekonomie nebo různé technické disciplíny. Po nich následují dělnické a řemeslnické profese (51 %) a třetí pozici zauímají profese zabývající se administrativou (46 %). (Flexibilni.cz, 2011)

Mnohdy bývá uváděno, že se flexibilní formy pracovní doby často využívají u studentů, důchodců nebo matek na mateřské dovolené. Toto se v průzkumu společnosti Factum Invenio z roku 2011, jak je patrné z grafu č. 3, potvrdilo. Mírným překvapením může být pouze druhá pozice zaměstnanců ve starším produktivním věku (nad 50 let).



Graf č. 3

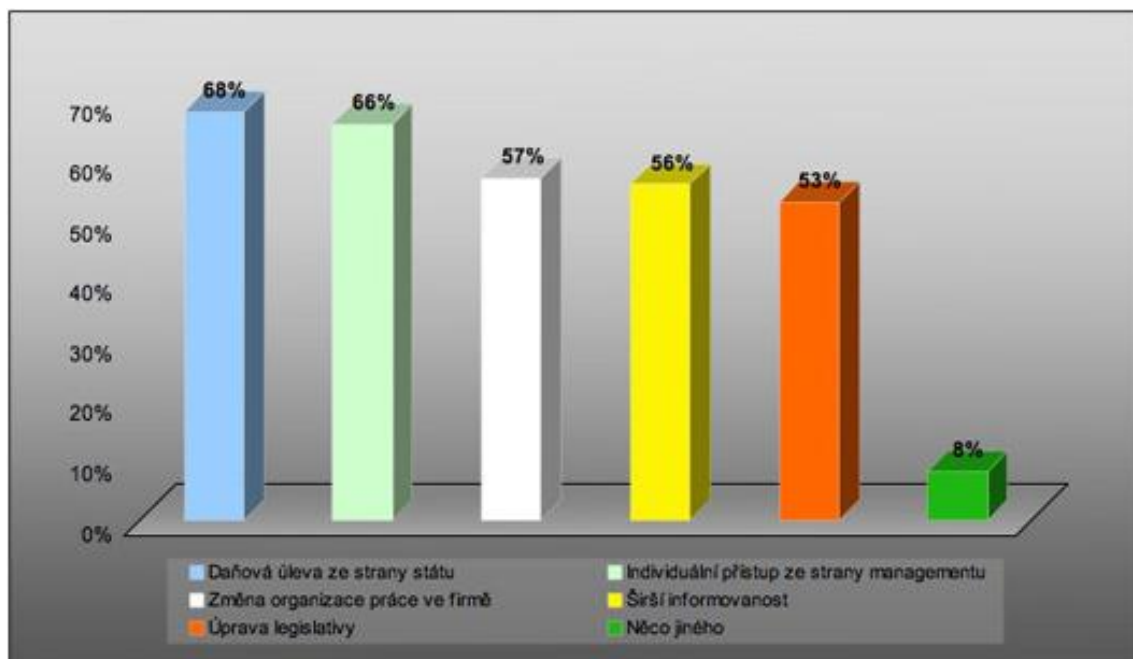
(Flexibilni.cz, 2011)

#### 4.1.3. Důvody malého rozsahu využívání a stimuly potřebné k rozšíření

Zaměstnavatelé v podstatě souhlasí s tím, že nabídka flexibilních forem práce pomáhá zvyšovat spokojenost a loajalitu zaměstnanců a umožňuje jim lepší sladění pracovního a mimopracovního života. Stejně tak se jich velká většina shoduje na tom, že pro potenciální zaměstnance nabídka flexibilních forem práce zvyšuje atraktivitu zaměstnavatele, nebo na tom, že jejich pomocí lze udržet cenné zaměstnance. Podle některých zaměstnavatelů flexibilní formy práce rovněž umožňují lepší personální pokrytí vytížené části pracovního dne a snadnější nahrazení zaměstnanců nepřítomných z důvodu dovolené nebo pracovní neschopnosti. (Flexibilni.cz, 2011; SpČR, 2008)

Potom však zůstává otázkou, proč jsou flexibilní formy práce využívány u tak nízkého počtu zaměstnanců. Podle průzkumu agentury Factum Invenio z roku 2011 96 % zaměstnavatelů, kterých flexibilní formy práce v současné době nevyužívá, je ani neplánuje zavádět. Zaměstnavatelé jako negativa flexibilních forem práce nejčastěji uvádějí zvýšené nároky na komunikaci a nutnost změny stylu řízení lidských zdrojů. Dále se někteří zaměstnavatelé obávají nedostatečné kontroly pracovní doby nebo zvýšené administrativní náročnosti. (Flexibilni.cz, 2011; SpČR, 2008)

Jaké stimuly by podle zaměstnavatelů vedly k rozšíření flexibilních forem pracovní doby je uvedeno na grafu č. 4.



Graf č. 4

(Flexibilni.cz, 2011)

Z grafu č. 4 lze vyčíst, že 53 % respondentů oslovených společností Factum Invenio považuje za vhodný krok směrem k rozšíření flexibilních forem práce změnu legislativy. (Flexibilni.cz, 2011) Toto by se dalo dále rozvést a identifikovat dva hlavní důvody pro změnu legislativy. Prvním důvodem jsou nedostatky v právní úpravě a druhým důvodem je potom nastavení jednotlivých flexibilních forem práce.

Jako stimul nejvíce motivující k zavádění flexibilních forem práce však zaměstnavatelé v průzkumu agentury Factum Invenio z roku 2011 uvedli daňové úlevy ze strany státu. Obdobně zaměstnavatelé v průzkumu provedeném Svazem průmyslu a dopravy ČR uvedli, že by nejvíce ocenili daňové úlevy nebo nižší pojistné na zdravotní pojištění. (Flexibilni.cz, 2011; SpČR, 2008)

Pravděpodobně nelze pochybovat o tom, že by snížení daní u zaměstnanců využívajících flexibilní formy práce vedlo k rozšíření flexibilních forem práce. Pochybovat však lze o systémovosti většiny nástrojů vedoucích k tomu, že by flexibilní formy práce byly spojeny s nižší daňovou zátěží. Nástrojem vedoucím ke snížení daní u flexibilních forem práce je typicky progresivní typ zdanění v závislosti na délce pracovní doby. Tento typ zdanění však nevede k podpoře všech flexibilních forem práce rovnoměrně a z toho důvodu a také z důvodu nesystemovosti nepovažují snižování daňové zátěže za optimální nástroj k podpoře flexibilních forem práce. Pokud by tento nástroj měl být použit, akcentoval bych jeho detailní nastavení.

Podle mého názoru je pro rozšíření flexibilních forem práce důležitá především adekvátní právní úprava, národní politika podporující flexibilní formy práce a větší informovanost. Potřebu větší informovanosti uvádí rovněž velká část zaměstnavatelů. Přes nesouhlas se snižováním daní však lze podle mého názoru doporučit určitá opatření související s odvody na pojistné, jako např. opatření týkající se minimálního vyměřovacího základu pro pojistné na zdravotní pojištění, který znevýhodňuje určité zaměstnance pracující na částečný úvazek (viz podkapitolu 4.2.3.2.).

Debata by také mohla být vedena ohledně snížení odvodů na sociální pojištění u určitých nově vytvořených pracovních míst, na kterých by se uplatňovala některá z flexibilních forem práce. Tato úleva by mohla být dočasná a mohla by se např. týkat pouze míst obsazených zaměstnanci z určitých skupin. Přes precizní nastavení by ale i u tohoto opatření mohli někteří namítat jeho nesystemovost.

## **4.2. Flexibilní formy pracovní doby upravené v zákoníku práce**

Je vhodné připomenout, že vnitrostátní právní úprava musí respektovat závazky vyplývající z dokumentů mezinárodního a evropského práva. Pro úpravu flexibilních forem pracovní doby jsou důležité především Úmluva MOP č. 1 z roku 1919, o omezení pracovní doby na 8 hodin denně a 48 hodin týdně v průmyslových podnicích a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, které shodně upravují maximální průměrnou délku týdenní pracovní doby na 48 hodin a stanovují řadu dalších požadavků.

### **4.2.1. Práce na směny**

Výše již byla zmíněna problematika práce v různých pracovních režimech, a to především s důrazem na délku stanovené týdenní pracovní doby. V této kapitole je však práce na směny představena blíže a ve větších souvislostech. Práci na směny se pro účely této práce rozumí práce ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu. Dalo by se hovořit i o práci v jiném než jednosměnném pracovním režimu, i když zákoník práce neobsahuje pojem jednosměnného pracovního režimu.

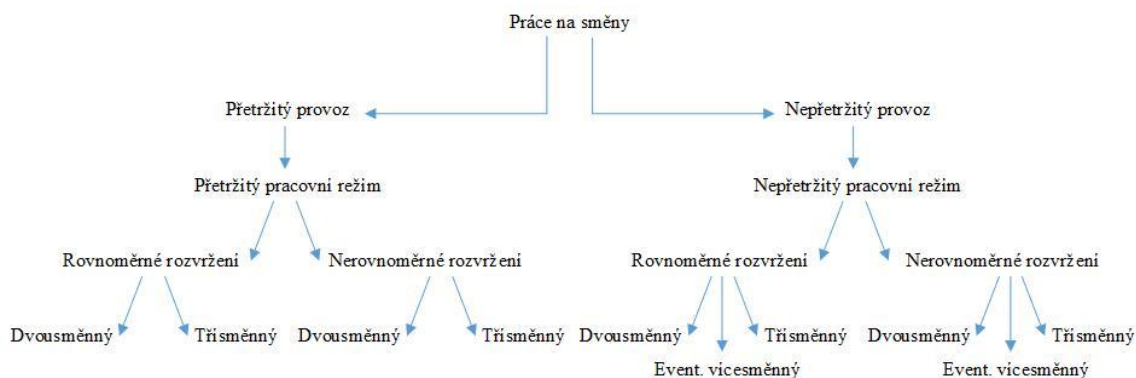
Směnou je dle ustanovení § 78 odst. písm. c) „*část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat*“. (Česko, 2006a) Ve všech pracovních režimech je zaměstnavatel povinen respektovat maximální délku směny, která činí 12 hodin. Dále je ve všech pracovních režimech nutné dodržovat také požadavky týkající se nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami (§ 90 ZP) a nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 92 ZP). V rámci těchto limitů lze práci na směny aplikovat jak při rovnoměrném, tak při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby.

Zákoník práce poskytuje definici dvousměnného, třisměnného a nepřetržitého pracovního režimu. Z těchto definic pak lze a contrario vyvodit vymezení jednosměnného pracovního režimu a přetržitého pracovního režimu. Nejedná se o zákonné pojmy, ale pro účely této práce jsou používána označení jednosměnného pracovního režimu a přetržitého pracovního režimu. Podle zákonných definic je:

- „*dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích*“ (Česko, 2006a),

- „*třísměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích*“ (Česko, 2006a),
- „*nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích*“. (Česko, 2006a) K této definici je ještě potřeba doplnit vymezení nepřetržitého provozu, kterým je „*provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu*“. (Česko, 2006a)

Na obrázku č. 1 jsou graficky znázorněny veškeré možnosti práce na směny. Pochopitelně jsou některé z nich v praxi aplikovatelné lépe než jiné.



**Obrázek č. 1**

**(vlastní tvorba)**

Společnými znaky vymezujícími všechny uvedené pracovní režimy jsou pravidelnost a vzájemnost střídání zaměstnanců ve směnách. K tomu, aby konkrétní pracovní režim naplňoval definici výše uvedených pracovních režimů, je nutné kumulativní naplnění těchto znaků, a to v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. O výše uvedené pracovní režimy se nebude jednat, pokud zaměstnavatel nařídí zaměstnancům v navazujících směnách souběžný výkon práce v rozsahu delším než 1 hodina. (Bělina et al., 2012, s. 478; Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 31)

Pravidelné střídání spočívá v tom, že zaměstnanec, který v jednom týdnu pracuje např. v ranní směně, pracuje v následujícím týdnu v odpolední směně a naopak zaměstnanec, který v prvním týdnu pracuje v odpolední směně, v následujícím týdnu pracuje v ranní směně. Zákoník práce nestanovuje období, ve kterém má ke střídání směn docházet. To, v jakém intervalu ke střídání dochází, záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, jelikož zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu. Vzhledem k tomu, že



má jít o pravidelné střídání, by se tak mělo odehrávat v určitém uceleném pracovním cyklu (např. týden, 2 týdny, 4 týdny). (Bělina et al. 2012, s. 478)

Vzájemné střídání znamená, že např. zaměstnanec z ranní směny směnu končí ve stejné době, kdy nastupuje k výkonu práce zaměstnanec z odpolední směny, který ho na pracovišti střídá. Jak již bylo výše zmíněno, za směnný režim nelze považovat situaci, kdy u zaměstnanců v navazujících směnách dochází k souběžnému výkonu práce. Z tohoto pravidla zákoník práce v ustanovení § 78 odst. 2 uvádí výjimku v případě, že ke společnému výkonu práce dochází jen po dobu nejvýše 1 hodiny. Tato výjimka má své opodstatnění, jelikož v praxi při střídání směn musí dojít např. k předání informací, peněz nebo pracovních prostředků.

Pokud jde o nepřetržitý provoz, jehož definice je nezbytná k vymezení nepřetržitého pracovního režimu, musí u něj být kumulativně splněny obě zákonné podmínky, tedy výkon práce 24 hodin denně a zároveň 7 dní v týdnu. Při absenci jedné z nich se nejedná o nepřetržitý provoz. Tomu, aby provoz byl kvalifikován jako nepřetržitý, však nebrání technologické odstávky strojního zařízení. (Sládek, 2008)

Zaměstnanci pracující na směny mají kratší délku stanovené týdenní pracovní doby než zaměstnanci pracující v jednosměnném provozu, u kterých délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin. Při práci na směny je délka stanovené týdenní pracovní doby ustanovením § 79 odst. 2 ZP stanovena následovně:

- u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně,
- u zaměstnanců s třisměnným pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- u zaměstnanců s nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně.

#### **4.2.1.1. Využívání práce na směny**

Práce na směny je v České republice dlouhodobě hojně využívanou formou pracovní doby. Podle údajů Eurostatu ji v České republice v roce 2012 využívalo 28,1 % zaměstnanců mezi 15 a 64 lety. To je o více než 10 % nad průměrem v Evropské unii. V roce 2012 byl naprosto stejný podíl mužů a žen mezi zaměstnanci pracujícími na směny, což je změnou oproti několika předchozím rokům, kdy práce na směny byla přibližně o 1 % více využívána muži. Pokud jde o celkový počet zaměstnanců pracujících na směny, tak již od roku 2003 kolísá okolo 29 %

zaměstnanců. V tomto období tedy v podstatě nelze pozorovat vzrůstající ani klesající tendenci ve využívání zmíněné formy pracovní doby.

Podíl 28,1 % zaměstnanců pracujících na směny je poměrně vysoký, což však odporuje výše uvedenému tvrzení, že flexibilní formy práce jsou v České republice využívány pouze u nízkého počtu zaměstnanců. Je to dáno tím, že výše uvedené průzkumy zabývající se celkovým využíváním flexibilních forem práce nepovažují práci na směny za flexibilní formu práce, na což bylo již v úvodu této kapitoly upozorněno.

#### **4.2.2. Nerovnoměrné rozvržení**

Stejně jako u práce na směny byly i o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby základní informace poskytnuty v obecné části práce. Na tomto místě je nerovnoměrné rozvržení pracovní doby rozebráno podrobněji a je na něj nahlíženo jako na nástroj flexibility v pracovním právu.

Pružnost, kterou nerovnoměrné rozvržení pracovní doby nabízí, spočívá v tom, že zaměstnavatel nerozvrhuje stanovenou týdenní pracovní dobu, příp. kratší pracovní dobu, pokud byla sjednána, na jednotlivé týdny rovnoměrně. Je tedy možné, aby pracovní doba byla v některých týdnech kratší, v některých delší a v některých se rovnala stanovené týdenní pracovní době (příp. kratší pracovní době). Je však nutné splnit podmínku, že průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nepřekročí stanovenou týdenní pracovní dobu (kratší pracovní dobu) za vyrovnávací období, které tvoří nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Pouze v kolektivní smlouvě může být toto vyrovnávací období prodlouženo, nejvýše však na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Nerovnoměrné rozvržení se tedy vždy musí odehrávat v určitém časovém rámci, který je doktrínou nazýván vyrovnávacím obdobím. Termín vyrovnávací období není zákonným pojmem, ale slouží ke zjednodušení. Vyrovnávací období je vymezeno v týdnech, a to z důvodu návaznosti průměrné délky rozvržené týdenní pracovní doby v rámci vyrovnávacího období na stanovenou délku týdenní pracovní doby. To však vzhledem k zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“ nevyklučuje, aby zaměstnavatel určil vyrovnávací období v kalendářních měsících, pokud splní limity maximální přípustné délky vyrovnávacího období. Tento postup lze pouze výrazně nedoporučit, protože kalendářní měsíce se zcela nekryjí s násobky týdnů a pro zaměstnavatele tak bude

obtížné rozvrhnout pracovní dobu tak, aby byla dodržena délka stanovené týdenní pracovní doby připadající na příslušné vyrovnávací období.

To, zda zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu rovnoměrně nebo nerovnoměrně, záleží čistě na jeho rozhodnutí. Zaměstnavatel nemá povinnost upřednostňovat rovnoměrné rozvržení. Pro nerovnoměrné rozvržení může mít zaměstnavatel rozličné důvody, jako závislost jeho činnosti na ročním období nebo různé provozní důvody. Zaměstnavatel přitom nemusí nerovnoměrně rozvrhnout pracovní dobu všem svým zaměstnancům, ale může tak učinit pouze u zaměstnanců pracujících v určitých organizačních útvarech nebo u zaměstnanců konajících konkrétní druh práce.

Pokud má zaměstnavatel v určité části vyrovnávacího období méně zakázek, může podle toho při nerovnoměrném rozvržení rozvrhnout zaměstnancům práci. Zaměstnancům pak náleží mzda, jejíž výše závisí na počtu odpracovaných hodin. Ve srovnání s rovnoměrným rozvržením pracovní doby může tímto zaměstnavatel ušetřit na náhradách mzdy, které by zaměstnancům musel vyplácet ve výši 100 % průměrného výdělku, pokud by jim v období poklesu zakázek nemohl přidělovat práci. (Fojtík, 2009)

V případě nerovnoměrného rozvržení je zaměstnavatel limitován stejnou maximální délkou směny jako u rovnoměrného rozvržení nebo u konta pracovní doby. Tato maximální délka činí 12 hodin bez přestávek v práci. Dolní hranice délky stanovena není, a tak v tomto ohledu je určení délky směny v dispozici zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí dále dodržovat povinnost poskytovat zaměstnancům nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny podle pravidel stanovených v ustanovení § 90 ZP a nepřetržitý odpočinek v týdnu v souladu s ustanovením § 92 ZP.

Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, musí i v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby respektovat svou povinnost obsaženou v ustanovení § 99 ZP. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen s odborovou organizací předem projednat opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby. Při tomto projednání by se odborová organizace měla především soustředit na ochranu zájmů zaměstnanců z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel má také povinnost vypracovat písemný rozvrh týdenní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena. Lze sjednat i kratší dobu k seznámení, nelze ji však úplně

vyložit. Při pozdější změně rozvrhu má zaměstnavatel rovněž povinnost seznámit s touto změnou zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, nebo v kratší sjednané době.

I u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby platí vymezení práce přesčas, jak je uvedeno v ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) ZP. Práci přesčas je podle tohoto ustanovení práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Z toho, že má zaměstnanec podle ustanovení § 34b ZP nárok na přidělování práce v rozsahu týdenní pracovní doby, a dále z toho, že podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. l) ZP průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývá, že každá práce realizovaná mimo rozvrh směn bude prací přesčas. Mzda nebo plat za práci přesčas jsou včetně příplatku na práci přesčas podle ustanovení § 141 odst. 1 ZP splatné nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat, tedy v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém došlo k vykonání práce přesčas. (Grossmann a Ryčlová, 2010)

Pokud by po skončení vyrovnávacího období bylo zjištěno, že zaměstnanec bez svého zavinění odpracoval méně hodin, než bylo rozvrženo, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Za tuto překážku by zaměstnanci náležela náhrada mzdy. Pokud by zaměstnavatel nepřiděloval práci z jiných důvodů než těch uvedených v ustanovení § 207 ZP, náležela by zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku. (Grossmann a Ryčlová, 2010)

#### **4.2.3. Kratší pracovní doba**

Zákoník práce v ustanovení § 80 umožňuje sjednat mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní dobu kratší, než je stanovená týdenní pracovní doba. Pracovní poměr se sjednanou kratší pracovní dobou je také označován jako částečný pracovní úvazek nebo také jen jako částečný úvazek. Od kratší pracovní doby je nutné odlišovat zkrácenou pracovní dobu. U kratší pracovní doby náleží zaměstnanci mzda nebo plat v rozsahu, který odpovídá kratší pracovní době. Zkrácenou pracovní dobou je stanovená týdenní doba zkrácená pod zákonný rozsah za podmínek uvedených v ustanovení § 79 odst. 3 ZP, přičemž důležitým aspektem zkrácené pracovní doby je, že ke zkrácení dochází bez snížení mzdy.

Pro sjednání kratší pracovní doby nejsou v ustanovení § 80 ZP stanovena žádná omezení. Kratší pracovní doba tedy např. nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu, ale i u kratší pracovní doby musí být dodržena maximální délka směny, která nesmí přesáhnout 12 hodin. Kratší pracovní doba musí být také předem rozvržena do směn, přičemž u ní lze uplatnit rovnoměrné rozvržení, nerovnoměrné rozvržení, režim pružné pracovní doby nebo režim konta pracovní doby. Sjednání kratší pracovní doby má vliv na práci přesčas, na přestávky ke kojení a na překážky v práci.

Před novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. bylo možné, aby byla kratší pracovní doba sjednána v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě nebo aby byla jednostranně povolena zaměstnavatelem na základě předchozí žádosti zaměstnance. Při povolení kratší pracovní doby zaměstnavatelem na základě žádosti zaměstnance mohl zaměstnavatel vzít toto povolení zpět. Od 1. ledna 2012 je možné sjednat kratší pracovní dobu jen v pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě. Není však již možné zavedení kratší pracovní doby na základě jednostranného aktu zaměstnavatele, a to ani po předchozí žádosti zaměstnance. Kratší pracovní dobu rovněž nelze sjednat v kolektivní smlouvě, což jasně vyplývá z formulace, že kratší pracovní doba může být sjednána jen mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. (Zrútský, 2010)

Z pohledu zaměstnance může být kratší pracovní doba vhodná zejména pro ženy vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené, dále pro rodiče, kteří musejí ráno vodit děti do předškolního zařízení, nebo pro studenty, kteří při kratší pracovní době mohou sladit své studijní a pracovní povinnosti. Dále také jistě existují zaměstnanci, kteří vzhledem ke zdravotním důvodům nejsou schopni výkonu práce po celou dobu standardní osmihodinové pracovní směny. Sjednání kratší pracovní doby je taktéž prostředkem, který umožňuje zaměstnanci pozvolný odchod do důchodu. Z pohledu zaměstnavatele může být kratší pracovní doba vhodná k obsazení pracovních míst, u kterých není vzhledem k rozsahu vykonávané práce potřeba výkonu práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přes široký okruh situací, ve kterých se sjednání kratší pracovní doby jeví výhodné, není v České republice uzavírání pracovních poměrů s kratší pracovní dobou tak obvyklé jako v jiných evropských státech, jak je konkrétními statistickými údaji doloženo níže. (Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 37; Valentová, 2007)

Zaměstnanci nemají právo požadovat kratší pracovní dobu, její zavedení tedy závisí na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem s výjimkou uvedenou v § 241 ZP. V ustanovení § 241 odst. 1 ZP je nejprve stanovena obecná povinnost zaměstnavatele přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Ke kratší pracovní době se potom přímo vztahuje ustanovení § 241 odst. 2 ZP, které vyjmenovává skupiny zaměstnanců, kteří mají právo požádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby a jejichž žádosti je zaměstnavatel povinen vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Pokud by zaměstnavatel žádosti nevyhověl, má dotčený zaměstnanec právo obrátit se na soud. Jedná se o: 1) zaměstnance pečující o dítě mladší než 15 let, 2) těhotné zaměstnankyně nebo 3) zaměstnance, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II nebo vyšším. (Bělina et al., 2012, s. 901-903)

Součástí žádosti osob z výše uvedených skupin musí být určení kratší pracovní doby nebo způsob jiné úpravy pracovní doby. V žádosti je rovněž možné kombinovat požadavek kratší pracovní doby s žádostí o jiné rozvržení pracovní doby, než jaké je u zaměstnavatele zavedeno. Jak bylo uvedeno, zaměstnavatel je oprávněn žádosti nevyhovět, pokud tomu brání vážné provozní důvody. K vymezení provozních důvodů se vyjádřil Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 5. června 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006. Bělina a kolektiv (2012, s. 902) pak na základě tohoto rozhodnutí shrnují, že *„pro posouzení vážnosti provozních důvodů na straně zaměstnavatele je rozhodující zejména vyhodnocení, jaký zásah do provozu zaměstnavatele představuje zkrácení pracovní doby oprávněného zaměstnance ve srovnání se stavem, kdy by pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu. Vážný provozní důvod je dán pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele.“* (Bělina et al., 2012, s. 902)

Zaměstnanec se sjednanou kratší pracovní dobou může po dohodě se zaměstnavatelem konat práci nad rozsah sjednané kratší týdenní pracovní doby. Až do rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, která se u zaměstnavatele uplatňuje, se však nejedná o práci přesčas. Za práci nad sjednanou kratší pracovní dobu a zároveň pod stanovenou týdenní pracovní dobu tak náleží zaměstnanci příslušná mzda, nikoliv však

příplatek nebo náhradní volno za práci přesčas. Pokud by zaměstnanec se sjednanou kratší pracovní dobou konal práci i nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby, jednalo by se o práci přesčas. Práce přesčas však může být pouze dohodnuta mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zaměstnavatel ji nemůže zaměstnanci nařídit. Důvodem pro to, že prací přesčas je až práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, je zásada rovnosti v pracovních podmínkách vyplývajících z pracovněprávních vztahů. V opačném případě by totiž např. zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou v rozsahu 20 hodin týdně měli nárok na příplatek nebo náhradní volno za práci přesčas již za 21. hodinu práce, kdežto zaměstnancům se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin by vznikl nárok na příplatek nebo náhradní volno až za 41. hodinu. (Fetter, 2009; Šebesta, 2012)

Institut kratší pracovní doby také do jisté míry nahrazuje vedlejší pracovní poměr, který existoval v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Za současného znění právní úpravy je možné, aby zaměstnanec byl zaměstnán u jednoho zaměstnavatele na stanovenou týdenní pracovní dobu a u druhého zaměstnavatele na kratší pracovní dobu. Ani jeden z pracovních poměrů ale není vedlejší. Jedná se o dva nezávislé pracovní poměry s různě stanovenou pracovní dobou, které jsou na stejné úrovni. Nároky, které z nich vyplývají, se posuzují samostatně. (Jouza, 2007)

#### **4.2.3.1. Fungování kratší pracovní doby**

Jak již bylo výše zmíněno a jak je patrné z níže uvedených statistických údajů, kratší pracovní doba není v České republice v praxi příliš využívána. Vedle dalších faktorů hraje důležitou roli také právní úprava. Současná podoba právní úpravy sice umožňuje sjednání kratší pracovní doby, ale jejímu využívání nenapomáhá.

V ustanovení § 241 odst. 2 ZP je sice stanoveno, že pokud zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který pečuje o osobu v určitém stupni závislosti podle zvláštního právního předpisu, požádá o kratší pracovní dobu, musí mu zaměstnavatel vyhovět. Zároveň je však stanoveno, že zaměstnavatel vyhovět nemusí, pokud tomu brání vážné provozní důvody.

Přestože vážné provozní důvody byly judikaturou vymezeny, bude nárok na kratší pracovní dobu podle ustanovení § 241 odst. 2 ZP v praxi jen obtížně vymahatelný, resp. zaměstnanec se jen v menšině případů vůbec rozhodne svůj nárok vymáhat. Je tomu tak především z důvodu obav zaměstnanců ze ztráty pracovní pozice,

což je ještě výraznější v období ekonomické krize. Také však z důvodu, že i v případě úspěchu zaměstnance v soudním sporu by byl vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem výrazně narušen. Jedná se podle mého názoru o typický nesoulad mezi podobou právní úpravy a její aplikovatelností v praxi.

Dalším významným deficitem je nedostatečnost právní úpravy, která by zabraňovala znevýhodnění zaměstnanců s kratší pracovní dobou oproti zaměstnancům pracujícím na plný úvazek. Tato úprava je běžně obsažena v právních řádech zahraničních států, příkladem může být právní úprava Nizozemska nebo Dánska. (Formánková, Dudová a Vohlídalová, 2011, s. 11)

Obecná úprava zákazu diskriminace upravená v ustanoveních § 1a, § 16 a § 17 ZP není podle mého mínění dostatečná. Úprava zákoníku práce naplňuje požadavky směrnice Rady 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Tato směrnice však obsahuje minimum pravidel, většinu jejího obsahu tvoří pouhá doporučení. Výsledkem úpravy zákoníku práce vycházející z uvedené směrnice je sice podle mého názoru zajištění formální rovnosti zaměstnanců pracujících na částečný úvazek se zaměstnanci pracujícími na plný úvazek, na druhé straně však přesto existuje praktická možnost znevýhodnění zaměstnanců na částečný úvazek. Obecně lze říci, že právní úprava zákoníku práce nepodporuje rozšíření práce na částečný úvazek.

Vhodná by mohla být konkretizace zákazu diskriminace a její větší rozpracování v oblasti znevýhodňování zaměstnanců pracujících na částečný pracovní úvazek oproti zaměstnancům pracujícím na plný úvazek. Oblastmi, ve kterých může typicky docházet ke znevýhodňování, je zvyšování kvalifikace, kariéerní postup nebo firemní benefity. (Formánková, Dudová a Vohlídalová, 2011, s. 12) Mnohem dále ve skutečné podpoře práce na částečný úvazek jde, Českou republikou neratifikovaná, Úmluva MOP č. 175 o práci na částečný úvazek z roku 1994, která se snaží zajistit skutečnou podporu této formy zaměstnání. Uvedená úmluva je podrobněji představena v následující podkapitole.

Problémem, který je v podstatě rovněž znevýhodněním zaměstnanců na částečný úvazek (i když nejen jich), je stanovení minimální výše vyměřovacího základu pojistného na zdravotní pojištění, kterou je podle ustanovení § 3 odst. 6 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění výše minimální mzdy.



Pokud zaměstnanec pracující na částečný úvazek dosáhne nižšího hrubého příjmu (tedy vyměřovacího základu) než je minimální výše vyměřovacího základu, musí z rozdílu minimálního vyměřovacího základu a svého hrubého příjmu uhradit pojistné v zákonné výši. Výše pojistného podle ustanovení § 2 odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění činí 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. (Česko, 1992) Jistou možností by např. mohlo být stanovení výjimky z tohoto pravidla pro určité skupiny zaměstnanců.

Negativně lze z hlediska rozšíření částečných úvazků hodnotit nemožnost pobírání podpory v nezaměstnanosti při současném výdělků plynoucího z pracovního nebo služebního poměru. Možnost, aby uchazeči o zaměstnání současně s pobíráním podpory v nezaměstnanosti vykonávali práci na částečný úvazek v maximálním rozsahu poloviny minimální mzdy, obsahoval zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ve znění účinném do 31. prosince 2010. Poté byla tato možnost odstraněna novelou provedenou zákonem č. 347/2010 Sb. (Česko, 2004; Jouza, 2011)

Zachování nároku na podporu v nezaměstnanosti při současném výkonu zaměstnání v zákonném maximálním rozsahu bylo ze zákona odstraněno z důvodu účelového využívání této možnosti některými zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) a jejich zaměstnavateli. V případě, že zaměstnavatel neměl dostatek práce, aby ji mohl zaměstnanci přidělovat v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, dohodl se s ním na ukončení pracovního poměru. Takového zaměstnance potom zaměstnal pouze na částečný úvazek, příp. na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. *„Tito zaměstnanci se stali uchazeči o zaměstnání, při splnění zákonných podmínek jim byla poskytována podpora v nezaměstnanosti, a přitom u svého zaměstnavatele vykonávali tzv. nekolidující zaměstnání. V některých případech uzavírali i nové pracovní smlouvy s odloženým nástupem do zaměstnání po vyčerpání podpory v nezaměstnanosti. Toto jednání sice nebylo v rozporu s žádným právním předpisem, nicméně docházelo k únikům na daních a na sociálním a zdravotním pojištění.*

*Odvody pojistného nadále prováděl úřad práce a zaměstnavatel přitom tuto povinnost neměl. Tím stát přicházel o značně vysoké částky.“* (Jouza, 2011) Zákon o zaměstnanosti tedy v současném znění již při pobírání podpory v nezaměstnanosti nepřipouští přivýdělek v jakékoliv výši. (Česko, 2004)

Současná podoba právní úpravy rovněž umožňuje práci na částečný úvazek (ale nejen na něj) u zaměstnankyň na mateřské dovolené a také u zaměstnanců na rodičovské dovolené. Na paměti je nutné mít, že peněžitá pomoc v mateřství nenáleží za období, kdy je vykonávána činnost zakládající účast na nemocenském pojištění, ze které je tato dávka poskytována. Z toho vyplývá, že matka na mateřské dovolené nemůže u zaměstnavatele, u kterého pracovala, než na mateřskou odešla, vykonávat stejnou činnost jako před odchodem. V opačném případě by totiž ztratila nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Matka však může u původního zaměstnavatele vykonávat jiný druh práce. U jiného zaměstnavatele pak může vykonávat jakýkoliv druh práce. (Česko, 1995; Česko, 2006c; Koldinská, 2007, s. 72-75)

V případě rodičovské dovolené není omezena ani možnost vykonávat stejný druh práce u stejného zaměstnavatele, existuje však povinnost zajistit osobní, celodenní a řádnou péči o dítě, které je nejmladší v rodině. Při nedodržení této povinnosti dochází ke ztrátě rodičovského příspěvku. Vhodné je připomenout, že aby nedošlo ke ztrátě nároku na rodičovský příspěvek, je možné dát dítě do dvou let do předškolního zařízení maximálně na 46 hodin v kalendářním měsíci. (Česko, 1995; Koldinská, 2007, s. 72-75)

#### **4.2.3.2. Úmluva Mezinárodní organizace práce o práci na částečný úvazek**

Při úvahách o změně legislativy týkající se práce na částečný úvazek, která by vedla k rozšíření této flexibilní formy pracovní doby, je možné se nechat inspirovat, Českou republikou neratifikovanou, Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 175 o práci na částečný úvazek z roku 1994 (dále také jen „Úmluva MOP č. 175“) a Doporučením Mezinárodní organizace práce č. 182 o práci na částečný úvazek rovněž z roku 1994 (dále také jen „Doporučení MOP č. 182“).

Úmluva MOP č. 175 byla v roce 1995 projednána vládou a Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR, přičemž bylo uvedeno, že „*u této formy zaměstnání je zajištěna stejná ochrana a rovnocenné podmínky pracovněprávní a mzdové jako u pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu. Rovněž pokud jde o sociální ochranu, jsou zaměstnanci pracující na částečný úvazek chráněni zákonnými systémy sociálního zabezpečení (nemocenské a důchodové pojištění, ochrana v mateřství, přídavky na děti) stejně jako zaměstnanci pracující na plný úvazek.*“ (PSPČR, 1995) Přesto vláda uvedla, že nepovažuje za vhodné přistoupit k ratifikaci, a to především z toho důvodu, že je práce na částečný úvazek v ČR užívána v malé míře a že vláda

nechce předurčit podobu nové pracovněprávní legislativy, jejíž reforma se v té době připravovala. Zároveň však bylo uvedeno, že „*po přijetí příslušných zákonných a prováděcích pracovněprávních předpisů bude zvažena možnost ratifikace úmluvy č. 175*“. (PSPČR, 1995) K tomu ale do současné doby nedošlo.

Konstatování, že u částečného úvazku je právní úpravou zajištěna stejná ochrana a rovnocenné pracovněprávní a mzdové podmínky jako u pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu a stejná ochrana je rovněž v sociální oblasti, bylo v podstatě pravdivé a je pravdivé i v podmínkách současné právní úpravy. Toto pojetí lze ale označit do jisté míry za formalistické. Úmluva MOP č. 175 se naproti tomu snaží zajistit takové podmínky, které zabezpečí skutečnou ochranu zaměstnanců pracujících na částečný úvazek a podporu této flexibilní formy pracovní doby.

Konkrétně lze tuto snahu Úmluvy MOP č. 175 ilustrovat na jejím čl. 5, podle kterého mají být zavedena opatření vedoucí k zajištění toho, že „*pracovníci na částečný úvazek nebudou dostávat základní mzdu, vypočítanou proporcionalně na hodinovém výkonnostním nebo kusovém základě, nižší než je základní mzda pracovníků na plný úvazek nacházejících se ve srovnatelné situaci vypočítaná podle stejné metody, pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek*“. (MOP, 1994) Takováto definice srovnatelné mzdy za určitou jednotku mezi zaměstnanci pracujícími na plný úvazek a pracujícími na částečný úvazek by zajistila vysokou míru právní jistoty a byla by dobrým návodem zaměstnancům pro posouzení, zda jsou respektována jejich práva.

V čl. 9 Úmluvy MOP č. 175 je stanoveno, že mají být učiněna opatření k usnadnění přístupu k produktivní a svobodně zvolené práci na částečný úvazek včetně prověření zákonů, které mohou odrazovat od využití práce na částečný úvazek. Mezi takové zákony by podle mého názoru mohl spadat také zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, který může odrazovat od využívání částečných úvazků, při nichž dochází k výdělku pod určitou hranici, a to vzhledem k povinnosti uhradit v těchto případech část pojistného na zdravotní pojištění, jak bylo blíže rozebráno výše. (MOP, 1994)

Jako další možné opatření k usnadnění přístupu k práci na částečný úvazek čl. 9 Úmluvy MOP č. 175 uvádí výzkum a šíření informací o tom, jak práce na částečný úvazek reaguje na hospodářské a sociální cíle zaměstnavatelů a pracovníků. Podle mého názoru státní instituce v tomto ohledu nevykonávají příliš intenzivní činnost a hlavní

iniciativa tak vychází od soukromých subjektů podporujících rozvoj flexibilních forem pracovní doby. Tyto soukromoprávní subjekty však disponují mnohem omezenějšími zdroji než státní instituce. (MOP, 1994)

K rozšíření a lepšímu fungování práce na částečný úvazek by podle mého názoru prospěla i mnohá z Doporučení MOP č. 182. Jedním z nich je poskytování finančních plnění k základní mzdě na rovném základě pracovníkům pracujícím na plný i na částečný úvazek. Přes existenci ustanovení § 16, § 17 a § 110 ZP si lze v praxi představit účelově nižší odměňování zaměstnanců pracujících na částečný úvazek přiznáváním nenárokové části mzdy v nepoměrně nižší výši než zaměstnancům pracujícím na plný úvazek. Je však faktem, že toto je spíše otázka aplikační praxe.

Dalším z Doporučení MOP č. 182 je rovný přístup k zařízením a službám sociálního charakteru příslušného závodu, přičemž by tato zařízení a služby měly být zařízeny tak, aby braly v úvahu potřeby pracovníků pracujících na částečný úvazek. Pracovníci na částečný úvazek by měli mít na spravedlivém základě přístup ke všem formám volna, které jsou dostupné pracovníkům na plný úvazek ve srovnatelné situaci, např. k placenému studijnímu volnu. Měla by být provedena opatření vhodná k překonání specifických zábran v přístupu pracovníků pracujících na částečný úvazek k odbornému výcviku, k příležitostem pracovního postupu nebo k mobilitě v zaměstnání. (MOP, 1994a)

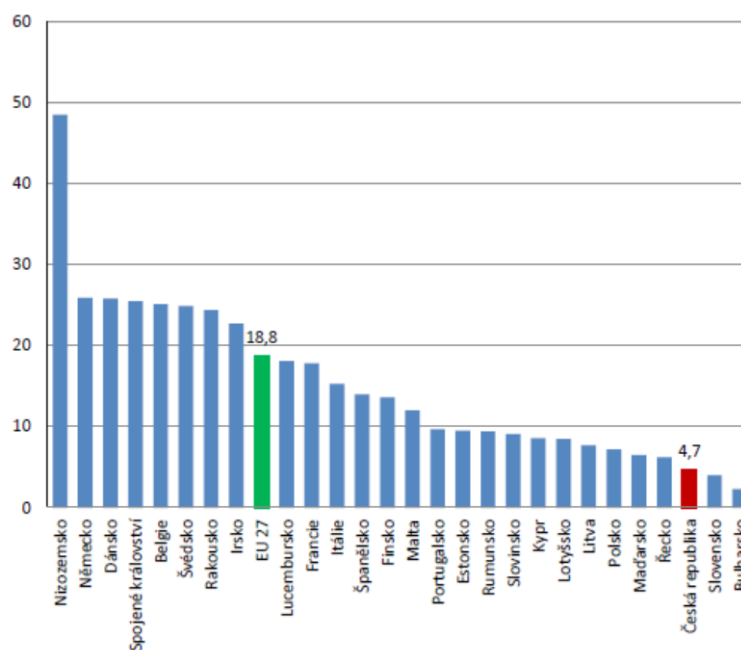
Doporučení MOP č. 182 v čl. 20 také uvádí, že „*kde to dovolí národní podmínky nebo provozní podmínky podniku, pracovníkům by mělo být poskytnuto právo v odůvodněných případech, jako jsou těhotenství, potřeba pečovat o malé dítě nebo invalidního či nemocného člena rodiny, právo přejít na práci na částečný úvazek a později se vrátit k práci na plný úvazek*“. (MOP, 1994a) To, co uvádí tento článek, je do značné míry obecnějším vyjádřením toho, co je obsaženo v ustanovení § 241 odst. 2 ZP, avšak s tím podstatným rozdílem, že zákoník práce neupravuje zpětný přechod na plný úvazek. Pokud by se tedy zaměstnanec, který má podle ustanovení § 241 odst. 2 ZP nárok na kratší pracovní dobu, rozhodl tohoto nároku využít a později by se chtěl vrátit k plnému úvazku, musel by se spoléhat pouze na dohodu se zaměstnavatelem, jelikož ten nemá povinnost úvazek rozšířit. Praktickou situaci, kdy by zaměstnanec využil svého nároku na kratší pracovní dobu z důvodu péče o dítě mladší 15 let, které by po nějaké době péči v takovém rozsahu přestalo potřebovat, a poté by se chtěl vrátit

k plnému úvazku, si lze snadno představit. U takového zaměstnance by v případě neochoty zaměstnavatele rozšířit úvazek vznikl problém nechtěné podzaměstnanosti. (Česko, 2006a)

#### 4.2.3.3. Využívání kratší pracovní doby

Podle údajů OECD z roku 2010 uvedených v publikaci Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy vypracované týmem Sociologického ústavu AV ČR pro Ministerstvo práce a sociálních věcí na částečný úvazek v České republice pracovala 4 % zaměstnanců. Pokud jde o zastoupení pohlaví, pak částečný úvazek využívají ve větší míře ženy, bylo jich 6,5 %, zatímco mužů pouze 1,9 %. V procentuálním vyjádření to znamená, že částečný úvazek byl v 73,5 % využíván ženami. (Formánková, Dudová a Vohlídalová, 2011, s. 6) V průzkumu vypracovaném agenturou Factum Invenio pro společnost LMC v roce 2011 se dokonce uvádí, že práce na částečný úvazek byla v roce 2011 uplatněna u pouhého 1 % zaměstnanců. (Flexibilni.cz, 2011)

Jaké bylo využívání částečných úvazků v Evropské unii v roce 2011, je prezentováno na grafu č. 5 vytvořeného podle údajů Eurostatu.

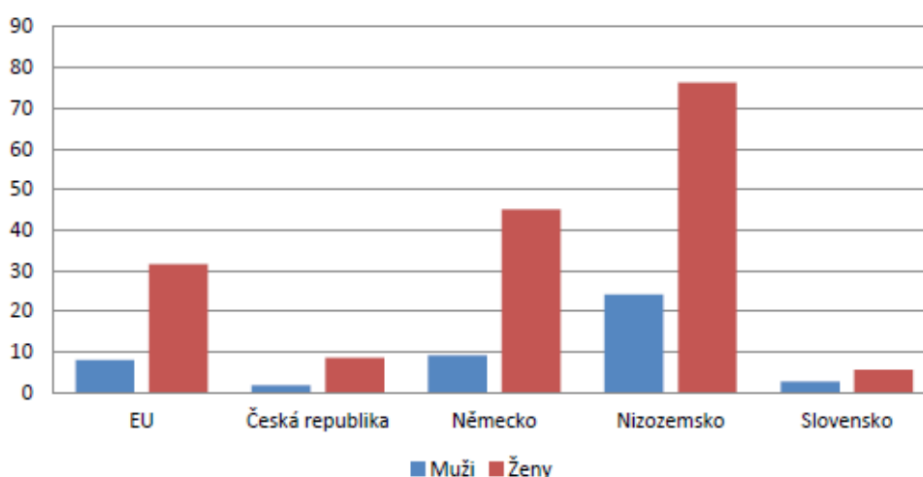


Graf č. 5

(Záloková et al., 2012, s. 4)

K výše uvedenému grafu č. 5 je vhodné ještě doplnit, že v roce 2012 podle údajů Eurostatu vzrostl v České republice podíl zaměstnanců pracujících na částečný úvazek na rovných 5 %.

Stejně jako podle dat OECD použitých Formánkovou, Dudovou a Vohlídalovou (2011, s. 6), tak i podle dat Eurostatu použitých Zálhovou a kolektivem (2012) byly částečné úvazky využívány ženami přibližně v 75 % případů ženami. Není přitom bez zajímavosti, že ačkoliv se četnost využívání částečných úvazků v jednotlivých zemích EU výrazně liší, tak poměr mezi muži a ženami využívajícími tuto formu pracovní doby je prakticky ve všech zemích EU velmi podobný, což lze ilustrovat na grafu č. 6 vycházejícím z údajů Eurostatu v roce 2011.



Graf č. 6

(Zálhová et al., 2011, s. 4)

#### 4.2.4. Pružné rozvržení pracovní doby

Institut pružného rozvržení pracovní doby je výrazným nástrojem flexibility, který přesouvá část rozhodování o pracovní době ze zaměstnavatele na zaměstnance. Jeho účelem je zvýšení efektivity při využívání pracovní doby. Při pružném rozvržení pracovní doby zaměstnanci v rámci daných podmínek rozhodují o začátku a konci pracovní doby, což jim umožňuje lepší sladění osobního a pracovního života a v důsledku vede k omezení překážek v práci na straně zaměstnance a k poklesu rozsahu práce přesčas. (Sagit, 2013)

Ke zmíněnému zvýšení efektivity přispívá mimo jiné také zvýšená motivace zaměstnanců při uplatnění této formy pracovní doby. Zároveň uplatnění pružné pracovní doby obvykle není spojeno s vysokými náklady. Zaměstnavatel musí pouze

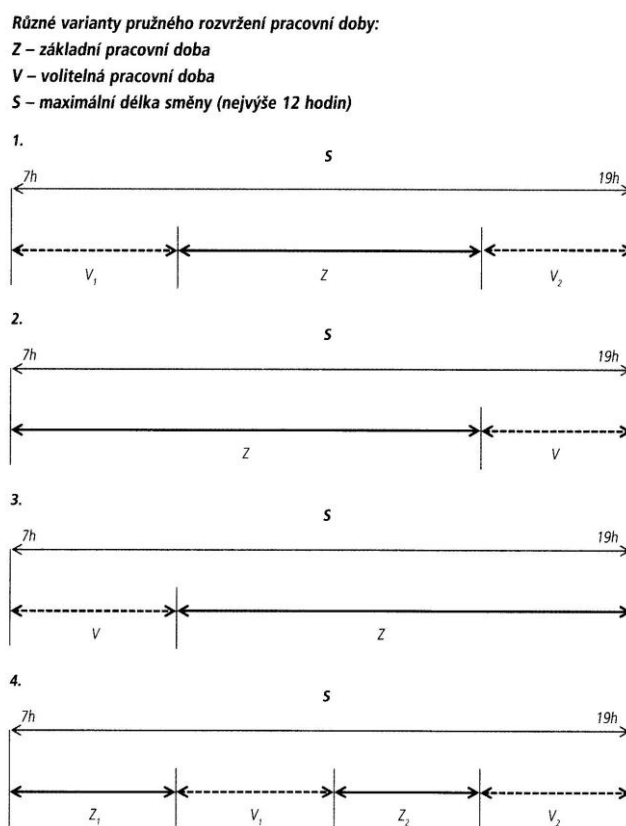
učinit určitá organizační opatření a zajistit evidenci pracovní doby. Evidenci lze vyřešit s minimálními náklady elektronickou cestou. Ohledně organizačních opatření může v některých případech větší rozptýlenost práce u pružné pracovní doby znamenat vyšší náklady na energie a doprovodné služby, jako je ostraha nebo recepce. Na druhé straně pružná pracovní doba snižuje administrativní zátěž, jelikož zaměstnavatel nemusí v řadě případů vydávat propustku k opuštění pracoviště. (Fadrný, 2013; Machálková, 2012; VÚBP, 2007, s. 24-25)

Pružné rozvržení pracovní doby však není vhodné u všech typů profesí, jeho aplikace by byla velice složitá např. u zaměstnanců podílejících se na výrobním procesu, kde je nutná návaznost práce, jako je tomu např. u pásové výroby. Pružná pracovní doba je obecně méně vhodná u zaměstnanců pracujících manuálně a vhodnější v nevyrobních oborech, typicky při práci tvůrčího charakteru. (Fadrný, 2013; VÚBP, 2007, s. 24-25)

Pružné rozvržení pracovní doby je upraveno v ustanovení § 85 zákoníku práce. Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec může zvolit začátek a případně i konec směny v rámci tzv. volitelné pracovní doby. Vedle této volitelné pracovní doby obsahuje směna ještě základní pracovní dobu, po kterou zaměstnanec musí být na pracovišti. Kombinace volitelné a základní pracovní doby je obligatorní součástí pružného rozvržení ve všech pracovních dnech, nelze tedy určit, že některé směny budou obsahovat pouze volitelnou nebo pouze základní pracovní dobu.

Začátek a konec základní a volitelné pracovní doby určuje zaměstnavatel, přičemž musí respektovat maximální možnou délku trvání směny, která činí 12 hodin. Zaměstnavatel musí dále poskytnout přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, resp. po 4,5 hodinách nepřetržité práce v případě mladistvých zaměstnanců. Pokud je přestávka na jídlo a oddech určována zaměstnancům jednotně, musí být lhůta 6, resp. 4,5 hodin dodržena od počátku volitelné pracovní doby. Pokud by musela být dodržena až od počátku základní pracovní doby, mohlo by dojít k situaci, že zaměstnanec, který by se rozhodl pracovat od počátku volitelné pracovní doby, by měl přestávku na jídlo a oddech po delší době, než je podle zákoníku práce přípustné. V neposlední řadě musí brát zaměstnavatel v potaz délku stanovené týdenní pracovní doby. (Bělina et al., 2012, s. 492-493)

Při určování volitelné a základní pracovní doby má zaměstnavatel na vybranou, kolik úseků volitelné a kolik základní pracovní doby určí a jaké bude jejich pořadí. Není tedy již vázán podmínkou, která byla uvedena v zákoníku práce ve znění účinném do 31. prosince 2011 a která stanovovala, že „mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti“. (Česko, 2006b) Zaměstnavateli se tak nabízí celá řada možností uspořádání časových úseků volitelné a základní pracovní doby, což je vidět na příkladech uvedených na obrázku č. 2. (Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 92)



**Obrázek č. 2** (Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 92)

Samotné zavedení pružného rozvržení pracovní doby závisí čistě na rozhodnutí zaměstnavatele, jeho zavedení je tedy nenárokové. Zaměstnavatel rovněž rozhoduje o tom, u kterých zaměstnanců bude pružné rozvržení zavedeno, musí však respektovat zákaz diskriminace. Zaměstnavatel musí navíc zavedení pružného rozvržení pracovní doby předem projednat s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců, pokud u něj působí. (Bělina et al., 2012, s. 492-493)



Pružná pracovní doba může být použita při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Zákoník práce neobsahuje žádné zvláštní ustanovení ohledně rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení, takže se použijí obecná ustanovení § 78 odst. 1 písm. l) a m) ZP. Pokud zaměstnavatel určí, že zaměstnanec musí v režimu pružné pracovní doby odpracovat každý týden stejný počet hodin v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, jedná se o rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Pokud je zaměstnavatelem jako období, ve kterém je zaměstnanec povinen odpracovat pracovní dobu připadající na toto období (vyrovnávací období), určen delší úsek než jeden týden a je tím zaměstnanci dána možnost odpracovat v jednotlivých týdnech různou dobu (někdy delší a někdy kratší, než je stanovená týdenní pracovní doba), jedná se o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby se průměrná délka týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období musí rovnat stanovené týdenní pracovní době. (Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 94)

Zákoník práce v současném znění stanovuje maximální délku vyrovnávacího období, která může činit až 26 týdnů po sobě jdoucích nebo může být v kolektivní smlouvě sjednána až na 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatel může zvolit např. čtyřtýdenní vyrovnávací období, kdy je zaměstnanec povinen odpracovat během čtyř týdnů čtyřnásobek stanovené týdenní pracovní doby, šestitýdenní vyrovnávací období, devítitýdenní vyrovnávací období apod., a to až do výše uvedeného maximálního limitu. (Česko, 2006a)

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. v původním znění po věcné stránce v podstatě převzal úpravu od předchozího zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Shodně byla stanovena i maximální délka vyrovnávacího období jako čtyřtýdenní. Maximální délka vyrovnávacího období byla později změněna novelou provedenou zákonem č. 365/2006 Sb. Touto novelou byla zavedena u pružné pracovní doby stejná délka vyrovnávacího období jako u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.

Zákoník práce také vymezuje určité případy, při kterých se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní. Jedná se o případy, jejichž demonstrativní výčet je obsažen v ustanovení § 85 odst. 5 ZP. V těchto případech platí pro zaměstnance místo pružného rozvržení zaměstnavatelem pro tento účel předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn (s pevným začátkem a koncem). V zákoníku práce jsou uvedeny situace, kdy se pružná pracovní doba neuplatní, přičemž vzhledem k tomu, že se jedná o

demonstrativní výčet (viz § 85 odst. 5 písm. c) ZP), je možné, aby zaměstnavatel vnitřním předpisem určil ještě situace další. (Bělina et al., 2012, s. 493) V ZP jsou uvedeny tyto situace:

- při pracovní cestě zaměstnance,
- při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven,
- brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,
- v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 ZP nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění.

#### **4.2.4.1. Překážky v práci při pružném rozvržení pracovní doby**

Úprava obsažená v § 97 ZP stanovuje odchylky při posuzování rozsahu překážek v práci u zaměstnanců se zavedeným pružným rozvržením pracovní doby. Jedná se o speciální úpravu, takže pokud ustanovení § 97 ZP nestanoví odchylku, postupuje se podle obecných ustanovení upravujících překážky v práci.

Překážky v práci na straně zaměstnance se posuzují jako výkon práce, pouze pokud zasahují do základní pracovní doby. „*Překážky v práci na straně zaměstnance, které nejsou stanoveny právním předpisem jako celodenní, se v rozsahu, ve kterém zasáhly do volitelné pracovní doby, posuzují jako omluvené, ale nezapočítávají se do pracovní doby a neposkytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu.*“ (Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 95) Zaměstnanec si je tak do konce vyrovnávacího období musí napracovat, aby dosáhl ve vyrovnávacím období stanoveného počtu odpracovaných hodin. Možná je také dohoda zaměstnance a zaměstnavatele o jiné době napracování, než do konce vyrovnávacího období. (Bělina et al., 2012, s. 523-524; Muška, 2012)

Podle mého názoru je však možný ještě jiný pohled na problematiku volitelné pracovní doby a překážek v práci na straně zaměstnance. A to takový, že pokud má zaměstnanec možnost určit si začátek a konec pracovní směny, nelze určité skutečnosti znemožňující výkon práce ve volitelné pracovní době vůbec považovat za překážky v práci na jeho straně, protože v daném okamžiku nemusel pracovat, takže mu daná skutečnost nebránila v práci. Obdobný názor uvádí také Muška (2012), když píše, že překážka v práci zasahující do volitelné pracovní doby „*nemá žádný právní význam, v*

*podstatě se ani o překážku v práci na straně zaměstnance v této době nejedná, protože zaměstnanec není povinen ve volitelné pracovní době práci konat“.*

Pokud jde o překážky v práci na straně zaměstnance, jedná se především o jiné důležité osobní překážky v práci, které jsou na základě zákonného zmocnění obsaženého v § 199 ZP uvedeny v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., a dále pak o překážky v práci z důvodu obecného zájmu uvedené v ustanovení § 200 až 204 ZP. Specifická pravidla týkající se zohledňování překážek v práci pouze v tom rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby, se vztahují na všechny překážky v práci s výjimkami uvedenými v ustanovení § 97 odst. 1 věty druhé a odst. 2. Jde o případy:

- dočasné pracovní neschopnosti,
- překážek v práci vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno,
- činnosti zástupců zaměstnanců. (Česko, 2006a)

Pokud jde o dočasnou pracovní neschopnost, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy nebo platu podle § 192 ZP, je v ustanovení § 85 odst. 5 písm. b) ZP stanoveno, že se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 ZP nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění. Místo pružného rozvržení pracovní doby se uplatní rozvržení stanovené týdenní pracovní doby nebo sjednané kratší pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen předem vypracovat. Podle tohoto rozvrhu se potom postupuje při poskytování náhrady mzdy nebo platu. To znamená, že zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu v rozsahu pracovní doby, která se určí podle počtu dní dočasné pracovní neschopnosti a průměrné délky směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo sjednané kratší pracovní doby. (Bělina et al., 2012, s. 523-524; Muška, 2012)

Aplikace předem stanovené týdenní pracovní doby nebo sjednané kratší pracovní doby má dopad i na počet odpracovaných hodin a zaměstnanec tak nemusí nic napracovávat. Dočasná pracovní neschopnost se bude zohledňovat v rozsahu průměrné délky směny pouze tehdy, pokud zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu. Pokud zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nenáleží (i když náleží nemocenské), zohlední se

dočasná pracovní neschopnost jen v takové míře, v jaké zasáhne do základní pracovní doby. (Bělina et al., 2012, s. 523-524; Muška, 2012)

U překážek v práci vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, a u činnosti zástupců zaměstnanců se posuzuje jako výkon práce celá tato doba. Jako příklad překážek v práci na straně zaměstnance, které jsou vymezeny přesnou délkou nezbytně nutné doby, může sloužit svatba, která je uvedena v bodě 5 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., nebo úmrtí rodinných příslušníků, které je uvedeno v bodě 7 výše uvedeného nařízení. (Muška, 2012)

Překážky v práci na straně zaměstnavatele se posuzují jako výkon práce, pokud zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý den v rozsahu průměrné délky směny, přičemž průměrná délka směny vyplývá (je vypočítána) ze stanovené týdenní pracovní doby nebo sjednané kratší pracovní doby. Nezáleží přitom na tom, zda se jedná o prostoj, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí nebo jinou překážku na straně zaměstnavatele. Rozlišení, o jakou překážku v práci se jedná, je důležité pouze pro určení výše náhrady mzdy nebo platu (§ 207 až § 209 ZP). (Sagit, 2013)

#### **4.2.4.2. Práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby**

Vymezení práce přesčas u pružného rozvržení pracovní doby je v ustanovení § 98 odst. 1 ZP modifikováno oproti obecnému vymezení práce přesčas obsaženém v ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) ZP. U pružného rozvržení pracovní doby je prací přesčas práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. Práce přesčas se tedy může odehrávat ve volitelné pracovní době nebo mimo volitelnou pracovní dobu. Pokud je práce přesčas vykonávána ve volitelné pracovní době, odehrává se v rámci rozvrhu pracovních směn, což je odlišné od obecné úpravy, která stanovuje, že prací přesčas je práce konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. V případě práce přesčas ve volitelné pracovní době i mimo volitelnou pracovní dobu však výkonem práce musí dojít k překročení stanovené týdenní pracovní doby, jinak by se nejednalo o práci přesčas. Pokud je u zaměstnance zavedeno vyrovnávací období delší než jeden týden, lze zjistit, zda došlo k překročení stanovené týdenní pracovní doby, až na konci tohoto období.

I u pružného rozvržení pracovní doby pochopitelně platí obecná podmínka, že prací přesčas je pouze taková práce, kterou zaměstnanec koná na příkaz zaměstnavatele

nebo s jeho souhlasem. Pokud by tato podmínka nebyla splněna, nejednalo by se o práci přesčas, i když by zaměstnanec odpracoval více hodin, než je stanovená týdenní pracovní doba.

#### 4.2.4.3. Využívání pružného rozvržení pracovní doby

Z dotazníkového šetření provedeného agenturou SC&C v roce 2003 a uveřejněného v Analýze flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice vypracované Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v roce 2004 vyplynulo, že v roce 2003 pružnou pracovní dobu využívalo 10 % zaměstnanců. (VÚPSV, 2004, s. 27)

V roce 2006 pak podle Víznerové a Vohlídalové (2006) již pružnou pracovní dobu využívalo 22,1 %. Pružná pracovní doba byla ve větší míře využívána muži, konkrétně jich pružnou pracovní dobu využívalo 27,8 %, zatímco žen pouze 16,2 %. Autorky však ve své studii neuvádějí, zda skupinou, u které bylo využití pružné pracovní doby zkoumáno, byli pouze zaměstnanci v pracovním poměru. Lze se však domnívat, že nikoliv.

V práci je totiž uvedeno, že „*velice krátkodobě si tedy mohou svůj soukromý život v závislosti na své práci plánovat lidé, kteří mají pracovní rozvrh naplánovaný 1 den dopředu nebo se ho dozvědí až v den práce*“. (Víznerová a Vohlídalová, 2006) Seznámení zaměstnance v pracovním poměru s rozvrhem práce v den práce není podle zákoníku práce možné, jelikož zaměstnavatel má povinnost vypracovat písemný rozvrh pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena. Lze sice se zaměstnancem sjednat kratší dobu k seznámení, ale nelze ji úplně vyloučit, takže zaměstnanec v pracovním poměru se nemůže dozvědět rozvrh práce až v den práce. Takovýto postup je možný např. u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Jaké bylo využívání pružné pracovní doby v různých věkových kategoriích v roce 2011 podle online průzkumu serveru Platy.cz je znázorněno v tabulce č. 2.

Věk	17 až 24 let	25 až 34 let	35 až 44 let	45 až 54 let	nad 55 let
Podíl zaměstnanců	22 %	32 %	26 %	22 %	20 %

Tabulka č. 2

(vlastní tvorba – zdroj: Platy.cz, 2011)

Z výše uvedených údajů lze tedy vyčíst, že pružné rozvržení pracovní doby je relativně rozšířenou flexibilní formou pracovní doby, její využívání stoupá a zejména

mezi mladými ve věkové skupině mezi 25 až 34 lety se v poslední době jedná o poměrně častou formu pracovní doby.

#### **4.2.5. Konto pracovní doby**

Institut konta pracovní doby byl do českého právního řádu zaveden zákoníkem práce s účinností od 1. ledna 2007 a je upraven v ustanoveních § 86 a § 87 ZP. Důvodem bylo umožnit zaměstnavatelům pružně reagovat na měnící se poptávku po jejich produkci a na související různou potřebu práce. Předchozí zákoník práce č. 65/1965 Sb. umožňoval řešit dočasný pokles poptávky pouze pomocí tzv. částečné nezaměstnanosti, která je v současné době upravena v ustanovení § 209 ZP. O částečnou nezaměstnanost se jedná, pokud zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Zaměstnanci při ní náleží náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. (Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 98)

Při uplatnění konta pracovní doby nemá zaměstnanec právo na rozvržení práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Pro zaměstnavatele je konto pracovní doby výhodné v tom, že mu umožňuje přidělovat zaměstnanci v rámci vyrovnávacího období práci podle svých potřeb. Zaměstnavatel může zaměstnancům v jednotlivých týdnech v rámci vyrovnávacího období přidělovat práci ve větším nebo naopak menším rozsahu, než je stanovená týdenní pracovní doba, přičemž k tomu není potřeba souhlasu zaměstnance. (Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 98; Hůrka, 2009, s. 120-121)

Je vhodné upozornit na ustanovení § 34b odst. 1 ZP, ve kterém je uvedeno, že *„zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby...“*. (Česko, 2006a) I u konta pracovní doby však existuje povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději jeden týden před začátkem vyrovnávacího období nebo v jiné sjednané době.

Zákonná úprava konta pracovní doby nezůstala od svého zavedení nezměněna, ale prošla do současnosti několika významnými novelizacemi. Podle původní úpravy potřeboval zaměstnavatel předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, u nichž chtěl zavést konto pracovní doby. Lze si snadno představit, že v případě velkých společností se jednalo o souhlas tisíců zaměstnanců, což znamenalo velkou zátěž především pro

střední management při shánění těchto souhlasů. Tato povinnost byla zrušena s účinností od 1. ledna 2008.

Podle právní úpravy platné do 31. prosince 2011 bylo konto pracovní doby vymezeno jako jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Ke změně tohoto vymezení došlo novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., s účinností od 1. ledna 2012 je tak konto pracovní doby označeno pouze jako způsob rozvržení pracovní doby. Uvedenou novelou tedy došlo k odlišení konta pracovní doby od rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, což lépe odpovídá jeho podstatě jakožto specifického pracovního režimu. (Bělina et al, 2012, s. 494-496; Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 98-99)

Novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. bylo rovněž ujasněno, že zaměstnavatel, u něhož působí odborová organizace, nemůže zavést konto pracovní doby vnitřním předpisem, ale musí dojít k jeho sjednání v kolektivní smlouvě. U zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, může být tedy konto pracovní doby sjednáno pouze v kolektivní smlouvě a u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, ho lze zavést jen vnitřním předpisem. (Bělina et al, 2012, s. 494-496; Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 98-99)

Zaměstnavatel je i v případě konta pracovní doby povinen dodržovat maximální délku směny, délku nepřetržitého odpočinku mezi směnami a délku nepřetržitého odpočinku v týdnu, což stanovuje mantinely, v jakých může zaměstnanci přidělovat práci. Zákoník práce v ustanovení § 86 odst. 2 také obsahuje okruh zaměstnavatelů, u nichž konto pracovní doby nelze uplatnit. Jedná se o zaměstnavatele, jejichž činnost je hrazena z veřejných rozpočtů (stát, územní samosprávný celek, státní fond a další). (Bělina et al, 2012, s. 494-496; Zrůtký, 2010)

Konto pracovní doby se může uplatňovat pouze v rámci určitého časového období, kterým je období vyrovnávací. Vyrovnávací období slouží k vyrovnání rozdílu mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou. Jeho délka je v ustanovení § 86 odst. 3 ZP stanovena na nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Dále je v tomto ustanovení uvedeno, že v kolektivní smlouvě může být vyrovnávací období sjednáno na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. Limity maximální délky vyrovnávacího období jsou kogentní povahy. Při určování vyrovnávacího období je vhodné volit

násobky týdnů vzhledem k tomu, jak je úprava pracovní doby v zákoníku práce koncipována.

V rámci vyrovnávacího období dochází k oddělení pracovní doby a odměny za práci, která je v pracovní době vykonána. Zaměstnanec má každý měsíc nárok na stálou mzdu ve výši nejméně 80 % procent průměrného výdělku, a to i když nemá v daném měsíci rozvrženou žádnou směnu. Průměrný výdělek se vypočítává za období 12 kalendářních měsíců předcházejících počátku vyrovnávacího období. (Bělina et al, 2012, s. 494-496; Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 106; Hůrka, 2006)

#### **4.2.5.1. Účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance**

Je nesporné, že konto pracovní doby klade na zaměstnavatele zvýšené nároky v administrativní oblasti. Vedení účtu pracovní doby a účtu mzdy zaměstnance jsou jedněmi z požadavků způsobujících administrativní náročnost institutu konta pracovní doby. Administrativní náročnost byla ještě výraznější do 31. prosince 2011, než byla novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. odstraněna povinnost zaměstnavatele každý týden vykazovat rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou.

Podle ustanovení § 87 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen na účtu pracovní doby zaměstnance vykazovat:

- stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu, byla-li sjednána,
- rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny,
- odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

Délka stanovené týdenní pracovní doby vedená na účtu pracovní doby se řídí podle pravidel uvedených v ustanovení § 79 ZP, závisí tedy na pracovním režimu zaměstnance. Pracovní režim zaměstnance se může během vyrovnávacího období změnit, tuto změnu je pak třeba zaznamenat a v závěru vyrovnávacího období zohlednit při zúčtování. (Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 100)

Zaměstnavatel má rovněž povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu na jednotlivé pracovní dny a určit začátek a konec směn. Jedná se o stejnou povinnost jako u běžného nerovnoměrného rozvržení s tou odlišností, že zaměstnavatel nemusí při rozvržení pracovní doby naplnit stanovenou týdenní pracovní dobu, která by připadala na zvolené vyrovnávací období. Zaměstnavatel tedy může zaměstnanci rozvrhnout do



směn i mnohem kratší týdenní pracovní dobu, než je stanovená týdenní pracovní doba. (Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 100)

Jak již bylo uvedeno výše, i u konta pracovní doby má zaměstnavatel povinnost vypracovat písemný rozvrh pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději jeden týden před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena. Od původní podoby doznaly změny povinnosti zaměstnavatele při změně rozvrhu pracovní doby. Ve znění právní úpravy účinném do 31. prosince 2011 bylo zákoníkem práce stanoveno, že změna rozvrhu práce nesmí být provedena tak, aby zahrnovala období kratší než 4 týdny po sobě jdoucí. Pokud tedy došlo ke změně rozvrhu pracovní doby, musel zaměstnavatel znovu rozvrhnout pracovní dobu minimálně na dobu 4 týdnů. Dovožovalo se sice, že zaměstnavatel je oprávněn vzápětí provést opětovnou změnu za podmínky, že opět rozvrhne pracovní dobu minimálně na 4 týdny, ale přesto bylo novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. vypuštěno ustanovení § 84 odst. 2 ZP, které obsahovalo tuto speciální podmínku pro konto pracovní doby. (Bělina et al, 2012, s. 490)

Zaměstnavatel má rovněž povinnost vést na účtu pracovní doby skutečně odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých dnech a za týden. Tato odpracovaná pracovní doba může být v každém jednotlivém týdnu v porovnání se stanovenou týdenní pracovní dobou vyšší nebo nižší (příp. stejná). Od 1. ledna 2012 již zaměstnavatel nemá povinnost vykazovat tento rozdíl v každém týdnu vyrovnávacího období, ale dostačující je vyhodnocení až na konci zvoleného vyrovnávacího období. Pokud je skutečně odpracovaná doba ve vyrovnávacím období vyšší než stanovená týdenní pracovní doba připadající na toto období, jedná se o práci přesčas. Pokud je nižší, nejedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, jelikož ten není povinen rozvrhovat ani přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. (Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 99-101)

Ohledně rozsahu práce přesčas je zaměstnavatel i u konta pracovní doby vázán limitem stanovené týdenní pracovní doby a celkové práce přesčas, která připadá na vyrovnávací období. Od 1. ledna 2012 navíc nabízí zákoník práce v ustanovení § 86 odst. 4 možnost započtení práce přesčas v rozsahu maximálně 120 hodin do pracovní doby v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období, pokud je tato možnost sjednána v kolektivní smlouvě. Zaměstnavatel má tedy možnost převedení práce přesčas

v uvedeném rozsahu do následujícího vyrovnávacího období a její započtení do rozsahu pracovní doby zaměstnance připadajícího na toto nové vyrovnávací období. (Česko, 2006a)

Zaměstnavatel je dále podle ustanovení § 87 odst. 1 ZP povinen vést účet mzdy zaměstnance. Vedení účtu mzdy je nezbytné k tomu, aby zaměstnavatel na konci vyrovnávacího období mohl se zaměstnancem vyrovnat jeho mzdová práva. Co se na účtu mzdy vykazuje, je určeno v § 120 odst. 3 ZP. Jedná se o:

- stálou mzdu zaměstnance,
- dosaženou mzdu zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek (§ 113 ZP).

Na účtu mzdy se eviduje mzda ve stálé výši za jednotlivé kalendářní měsíce, kterou zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci – stálá mzda. Tato stálá mzda může být sjednána v kolektivní smlouvě nebo stanovena ve vnitřním předpise. V ustanovení § 120 odst. 1 a 2 ZP je určeno, jaká je její minimální výše. Stálá mzda náleží zaměstnanci v plné výši, i pokud by rozsah rozvržené pracovní doby v daném měsíci neodpovídal této výši nebo i pokud by zaměstnavatel v daném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhl. (Bukovjan a Chládková, 2006)

Rovněž je na účtu mzdy zaměstnance evidována mzda, na kterou zaměstnanci v jednotlivých měsících skutečně vzniklo právo. Jinými slovy jde o mzdu, která by byla v daném měsíci zaměstnanci zúčtována k výplatě, kdyby nebylo uplatněno konto pracovní doby. Výše skutečně dosažené mzdy, na kterou zaměstnanci vzniklo právo, se zjišťuje podle odpracované doby a podle podmínek sjednaných v kolektivní nebo v individuální smlouvě, stanovených vnitřním předpisem nebo určených mzdovým výměrem. (Bukovjan a Chládková, 2006)

#### **4.2.5.2. Překážky v práci u konta pracovní doby**

Překážky v práci je možné obecně rozdělit na překážky na straně zaměstnance a na překážky na straně zaměstnavatele. Toto rozdělení je pochopitelně aplikovatelné i u konta pracovní doby. Ohledně pracovního volna při překážkách v práci na straně zaměstnance obsahuje zákoník práce zvláštní úpravu v ustanovení § 97 odst. 5, ve kterém je uvedeno, že „*při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro*

*překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den“.* (Česko, 2006a) Důvod pro zařazení této zvláštní úpravy do zákoníku práce není zcela zřejmý, jelikož neobsahuje odchylku od obecné úpravy překážek v práci na straně zaměstnance. Z umístění této úpravy do § 97 ZP společně s úpravou překážek v práci u pružného rozvržení pracovní doby lze jen odhadovat záměr zvýraznit odlišnost posuzování překážek v práci u těchto dvou institutů.

Při překážce v práci na straně zaměstnance nenáleží zaměstnanci stálá mzda, což vyplývá z ustanovení § 121 odst. 2 ZP, ve kterém je uvedeno, že *„za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší“.* (Česko, 2006a) V případech stanovených v obecné úpravě zákoníku práce ohledně překážek v práci na straně zaměstnance mu ovšem náleží náhrada mzdy.

V souladu s ustanovením § 121 odst. 2 ZP však nenáleží zaměstnanci stálá mzda ani v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele. Toto ustanovení totiž nerozlišuje, zda zaměstnanec nepracuje pro překážku v práci na své straně nebo na straně zaměstnavatele. Pokud existuje překážka v práci na straně zaměstnavatele v podobě prostoje a zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci, nenáleží mu sice stálá mzda, ale podle ustanovení § 207 odst. 1 ZP mu náleží náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. Pokud existuje překážka v práci na straně zaměstnavatele v podobě přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci, nenáleží mu stálá mzda, ale přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku podle ustanovení § 207 odst. 2 ZP.

Odlišná situace je u jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele, při kterých zaměstnanci nenáleží stálá mzda a podle ustanovení § 208 ZP ani náhrada mzdy. V ustanovení § 208 ZP je totiž uvedeno, že *„nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87)“.* Ustanovení § 208 ZP tedy obsahuje výslovnou výjimku pro konto pracovní doby, která znamená, že při jiných překážkách v práci na straně zaměstnavatele nenáleží zaměstnanci náhrada mzdy.

Důvodová zpráva k zákoníku práce uvádí, že *„je-li souhrn práv zaměstnance za vyrovnávací období na dosaženou mzdu nižší než souhrn vyplacených stálých mezd, může zaměstnavatel srazit pouze tu část, která odpovídá stálé mzdě za dobu, kdy zaměstnanec nepracoval, ačkoliv podle rozvrhu pracovní doby pracovat měl (dovolená, nemoc, překážky v práci na straně zaměstnavatele, za které přísluší náhrady mzdy). Je-li však souhrn práv zaměstnance na dosaženou mzdu nižší než souhrn vyplacených mezd za vyrovnávací období způsobený jinými důvody, zaměstnavatel takto vzniklý rozdíl srazit nesmí.“* (Česko, 2006d)

Z toho, že jsou v důvodové zprávě výslovně uvedeny pouze překážky na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy, lze odhadovat, že zákonodárci neměli v úmyslu do zákona zavést krácení stálé mzdy v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele, při kterých náhrada mzdy nenáleží. To však nic nemění na tom, že v ustanovení § 121 odst. 2 ZP je stanoveno, že zaměstnanci nepřislouží stálá mzda, pokud nepracuje v rozvržené době, a není nijak rozlišeno, zda nepracuje pro překážky na své straně nebo na straně zaměstnavatele. Nic to nemění ani na tom, že při uplatnění konta pracovní doby nenáleží náhrada mzdy u jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele než těch stanovených v § 207 ZP. Lze tedy odhadovat záměr zákonodárců, aby se při překážkách v práci na straně zaměstnavatele nekrátila stálá mzda, který se však nesešel se skutečným zněním zákoníku práce.

Jedná se významný deficit právní úpravy, který může vést až k absurdní situaci. V případě, kdy zaměstnavatel nerozvrhne v měsíci zaměstnanci žádnou směnu, má zaměstnanec nárok na stálou mzdu. Pokud však zaměstnavatel zaměstnanci pracovní dobu do směn rozvrhne a poté se rozhodne žádnou práci nepřidělit, nemá zaměstnanec nárok na stálou mzdu ani na náhradu mzdy.

Obdobně se vyjadřují i Gogová, Hůrka a Úlehlová (2012, s. 104) a dále uvádějí, že *„se jedná o vážný nedostatek právní úpravy, který lze zhojit jen na základě přiznání tohoto nároku na stálou mzdu zaměstnance za tuto dobu překážky v práci na straně zaměstnavatele na základě smluvního ujednání v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu“*. Nadto lze ještě uvést, že podle mého mínění by náprava tohoto nedostatku legislativní cestou z technického hlediska nebyla příliš náročná a výrazně by přispěla k právní jistotě.

#### 4.2.5.3. Práce přesčas u konta pracovní doby

Pro stanovení práce přesčas obsahuje zákoník práce v případě konta pracovní doby zvláštní postup upravený v ustanovení § 98 odst. 2 ZP. Je stanoveno, že práci přesčas „*je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 3 (ZP – pozn. autora)*“. (Česko, 2006a) Z tohoto ustanovení vyplývá, že určení toho, zda zaměstnanec konal nebo nekonal práci přesčas, lze provést až po skončení daného vyrovnávacího období. (Bukovjan a Chládková, 2006)

Po skončení vyrovnávacího období dojde k sečtení skutečně odpracované doby, která je vedena na účtu pracovní doby zaměstnance, a k jejímu porovnání s délkou stanovené týdenní pracovní doby připadající na dané vyrovnávací období získané vynásobením stanovené týdenní pracovní doby počtem týdnů vyrovnávacího období. Pokud je délka skutečně odpracované doby vyšší, pak doba, o kterou převyšuje součin stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období, je práci přesčas. Zaměstnanec tedy může v určitém týdnu konat práci ve větším rozsahu, než je délka stanovené týdenní pracovní doby, ale pokud v některém nebo některých z následujících týdnů bude konat práci naopak v nižším rozsahu, nepůjde ve výsledku o práci přesčas.

Jak již bylo zmíněno výše, poskytuje ustanovení § 86 odst. 4 ZP možnost převedení práce přesčas v rozsahu až 120 hodin do následujícího vyrovnávacího období. Doba převedené práce je započtena do maximálního rozsahu pracovní doby zaměstnance, který podle zákona připadá na nové vyrovnávací období. Podmínkou je sjednání této možnosti v kolektivní smlouvě. Tato možnost představuje flexibilitu pouze na straně zaměstnavatele, jelikož zaměstnanec rozhodnutí o převedení práce přesčas nemůže ovlivnit. Výhodnost pro zaměstnavatele spočívá za prvé v tom, že má možnost oddálit vyplacení mzdy za převedenou odpracovanou dobu o délku vyrovnávacího období, za druhé pak v tom, že pokud skutečně odpracovaná doba spolu s převedenou dobou nepřesáhne rozsah stanovené týdenní pracovní doby připadající na dané vyrovnávací období, nevznikne zaměstnanci nárok na příplatek za práci, který by existoval, pokud by práce přesčas nebyla převedena. (Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 99; Sládek, 2006)

Problematickým u práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby je to, že zda zaměstnanec konal nebo nekonal práci přesčas, je zřejmé až po skončení vyrovnávacího období. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci nemají nárok na rozvrhování ani přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, není tedy zřejmé, jestli se v konkrétním případě práce nad rámec rozvrhu pracovní směny bude jednat o práci přesčas či nikoliv. Toto vyjde najevo až po skončení vyrovnávacího období a nabízí se tedy otázka, zda je zaměstnavatel vůbec oprávněn jednostranně nařídít práci nad rámec rozvrhu pracovní směny, u které je nejisté, zda se jedná o práci přesčas či nikoliv.

#### **4.2.5.4. Odměňování u konta pracovní doby**

Při uplatnění konta pracovní doby má zaměstnavatel možnost přidělovat zaměstnanci práci podle své potřeby. Zároveň je však nutné, aby měl zaměstnanec jistotu určitého minimálního finančního zajištění, a proto mu náleží stálá mzda. Ta může být sjednána v kolektivní smlouvě nebo stanovena vnitřním předpisem. Jelikož samotné konto pracovní doby může být dle ustanovení § 86 odst. 1 ZP zavedeno vnitřním předpisem pouze u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, pak pochopitelně i stálá mzda může být stanovena vnitřním předpisem pouze u takového zaměstnavatele. (Jouza, 2007)

Stálá mzda náleží zaměstnanci ve stálé měsíční výši, přičemž minimální výše stálé mzdy je zákoníkem práce kogentně stanovena. Podle ustanovení § 120 odst. 1 ZP nesmí být stálá mzda zaměstnance nižší než 80 % jeho průměrného výdělku, který se podle ustanovení § 354 odst. 4 ZP vypočítá z rozhodného období, kterým je „*předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období*“. (Česko, 2006a) V případě, že je uplatněn postup podle ustanovení § 86 odst. 4 ZP (převedení práce přesčas do následujícího vyrovnávacího období), činí podle ustanovení § 120 odst. 2 ZP minimální výše stálé mzdy 85 % průměrného výdělku zaměstnance. Je vhodné připomenout, že stanovení výše stálé mzdy podle požadavků § 120 odst. 2 ZP se bude týkat pouze zaměstnavatelů, u kterých působí odborová organizace, jelikož samotný postup podle § 86 odst. 4 ZP je možný pouze u zaměstnavatelů, u kterých odborová organizace působí.

Po skončení vyrovnávacího období se podle účtu mzdy stanoví, zda zaměstnanci náleží či nenáleží doplatek ke stálé mzdě, která mu byla vyplacena. Pokud je součet vyplacených stálých mezd ve vyrovnávacím období nižší než mzda, na kterou má

zaměstnanec podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek nárok, má zaměstnavatel povinnost rozdíl doplatit. Pokud je situace opačná (součet vyplacených stálých mezd je vyšší), zaměstnanec rozdíl nevrací. Případný doplatek je potom zaměstnanci vyplacen v nejbližším výplatním termínu po skončení vyrovnávacího období společně s poslední stálou mzdou. (Bělina et al, 2012, s. 613-614; Jouza, 2007a)

Zaměstnanec má tedy jistotu, že mu za každý měsíc vyrovnávacího období náleží minimálně stálá mzda, a to minimálně v zákonem stanovené výši. Je tomu tak i v případě, že zaměstnavatel zaměstnanci v měsíci vůbec pracovní dobu nerozvrhne. Zaměstnanci stálá mzda však podle zákoníku práce nenáleží, pokud nepracuje v pracovní době, která byla zaměstnavatelem k práci rozvržena. Za neodpracovanou část doby, která byla na daný měsíc rozvržena, se zaměstnanci stálá mzda poměrně k neodpracované době zkrátí. (Jouza, 2007a) Zde je vhodné připomenout výše uvedený problém, kdy v případě, že zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhne pracovní dobu, ale nepřidělí zaměstnanci práci z jiných důvodů než těch uvedených v ustanovení § 207 ZP, nenáleží zaměstnanci stálá mzda ani náhrada mzdy.

Problematický je také způsob, jakým by mělo docházet ke krácení stálé mzdy. Pokud by ke krácení docházelo pouze ve vztahu k danému kalendářnímu měsíci, mohlo by krácení při nízkém počtu rozvržených hodin být neúměrně vysoké a při vysokém počtu rozvržených hodin naopak velice nízké. V publikaci Bělina a kolektivu (2012, s. 614) je tak doporučeno vztahovat výpočet zkrácení stálé mzdy k celému vyrovnávacímu období. Tuto možnost v ještě konkrétnější podobě uvádějí autoři Gogová, Hůrka a Úlehlová (2012, s. 108), kteří píší, že lze „stanovit nebo sjednat, že se stálá mzda bude krátit za každou hodinu, kterou měl zaměstnanec podle rozvrhu odpracovat, ale neodpracoval, o paušální částku. Tato paušální částka se zjistí tak, že součet stálých mezd, které mají být zaměstnanci poskytnuty ve vyrovnávacím období, se vydělí počtem hodin, které zaměstnavatel v tom období rozvrhuje“. I při tomto způsobu krácení se však nelze vyhnout tomu, že bude v konkrétních situacích pro některé zaměstnance výhodný a pro jiné naopak.

#### **4.2.5.5. Fungování konta pracovní doby**

Do institutu konta pracovní doby byla při jeho přijetí vkládána velká očekávání, jejichž naplnění lze přes relativně krátkou dobu existence institutu konta pracovní doby zhodnotit. Při posuzování použitelnosti nebo prospěšnosti konta pracovní doby je

přítom nutné vzít v úvahu dvě hlediska. Za prvé jde o hledisko, které je možné označit jako legální a které je zaměřeno na zdařilost právní úpravy a na možnosti, které právní úprava poskytuje. Za druhé pak jde o hledisko, které lze nazvat praktickým. V praktickém hledisku jsou zahrnuty otázky ekonomického charakteru a otázky praktického fungování konta pracovní doby, které musí řešit zaměstnavatel uvažující o jeho uplatnění a rovněž zaměstnanec, u kterého má k uplatnění konta pracovní doby dojít. Obě hlediska pochopitelně nejsou nezávislá, ale jsou spolu úzce provázána.

Obvykle se jako výhoda konta pracovní doby na prvním místě uvádí možnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnancům práci podle svých potřeb, a tak flexibilně reagovat na výkyvy na trhu v poptávce po jeho zboží nebo službách. Jako nejvýraznější nevýhoda je uváděna vysoká administrativní náročnost této flexibilní formy pracovní doby. Samotné konstatování, že konto pracovní doby umožňuje zaměstnavateli přidělovat práci podle svých potřeb, je v rámci zákonných limitů jistě pravdivé. Jde však o to, zda právní úprava poskytuje dostatečně přehledné právní prostředí a dostatek právní jistoty k tomu, aby bylo využití konta pracovní doby pro obě strany pracovněprávního vztahu výhodné a v praxi funkční s minimem problémů nebo zda převáží nevýhody jako je vyšší administrativní náročnost a další.

Nedostatkem, který byl již výše uveden a který jistě nepřispívá k jednoduchosti využívání konta pracovní doby, je nedokonalost právní úpravy způsobující, že při jiné překážce v práci na straně zaměstnavatele, než je prostoj nebo přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, nenáleží zaměstnanci stálá mzda ani náhrada mzdy. Tento nedostatek je pak v praxi nutné řešit v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Dalším, rovněž výše zmíněným, problematickým aspektem právní úpravy je jednostranné nařizování práce přesčas zaměstnavatelem. Důvodem je to, že zda práce, kterou zaměstnanec konal nad rámec pracovní směny, byla či nebyla prací přesčas, lze zjistit až po skončení vyrovnávacího období.

Problematický je rovněž způsob krácení mzdy, pokud zaměstnanec neodpracoval část rozvržené pracovní doby, nebo také to, že pro výpočet stálé mzdy se do průměrného výdělku v rozhodném období započítávají také příplatky, prémie, odměny atd. To může způsobit, že pokud zaměstnanec v rozhodném období obdrží velkou odměnu, může výše stálé mzdy v zákonném minimálním rozsahu 80 %



průměrného výdělku být vyšší než celá běžná mzda, kterou zaměstnanec pobíral v rozhodném období.

Z praktického hlediska nebude zcela snadné samotné rozvržení pracovní doby na jednotlivé dny. U velkých společností bude nutné proškolení vedoucích zaměstnanců (kterých mohou být stovky) v tom, jak při uplatnění konta pracovní doby pracovní dobu rozvrhovat. Dále pokud zaměstnavatel „nechá zaměstnance doma“ po delší dobu, přičemž zaměstnanci bude náležet stálá mzda, hrozí, že u takového zaměstnance dojde ke ztrátě pracovních návyků.

Pokud jde o administrativní náročnost, pak z praktického hlediska lze jistě kladně hodnotit vývoj právní úpravy směrem ke snížení administrativní náročnosti konta pracovní doby, kdy v současné podobě právní úpravy již není zákoníkem práce stanoven požadavek získat souhlas každého zaměstnance se zavedením konta pracovní doby ani povinnost zaměstnavatele vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou. To, že není vyžadován souhlas zaměstnance, je však na druhé straně z legálního (minimálně legálně teoretického) hlediska nutné hodnotit záporně, jelikož takovýto přístup není odpovídající pro soukromoprávní vztahy.

Přestože od původní podoby právní úpravy konta pracovní doby došlo ke snížení administrativního zatížení, jsou administrativní nároky na zaměstnavatele ve srovnání s jinými formami pracovní doby stále vyšší. Zaměstnavatel má totiž povinnost vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance a vedle toho ještě standardní evidenci pracovní doby podle ustanovení § 96 odst. 1 ZP.

Podle mého názoru konto pracovní doby může být pro určité společnosti vhodným řešením, a to zejména v době probíhající ekonomické krize, kdy společnostem umožňuje nepropouštět zaměstnance i při nedostatku zakázek. Přesto konto pracovní doby v té podobě, v jaké je v současnosti zakotveno v českém právním řádu, nepovažuji za naprosto přelomový nástroj flexibility pracovního práva, jak bylo některými před jeho začleněním do právního řádu očekáváno. To je do jisté míry dané také tím, že podoba úpravy konta pracovní doby je ovlivněna unijním právem.

Bylo by v první řadě vhodné legislativní cestou napravit nedostatky, které byly uvedené výše. Dále by pak bylo vhodné uvažovat o změnách, které by mohly přispět k většímu využívání konta pracovní doby. Těmito změnami jsou možnost zavedení

konta pracovní doby vnitřním předpisem i u zaměstnavatelů, u kterých působí odborová organizace, nebo prodloužení maximální délky vyrovnávacího období, které je zaměstnavatel oprávněn vnitřním předpisem stanovit.

Možný pozitivní dopad uzákonění možnosti zavedení konta pracovní doby vnitřním předpisem i u zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, je veden následující úvahou. U zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace a tudíž u něj může být podle současného znění právní úpravy konto pracovní doby zavedeno pouze v kolektivní smlouvě, záleží jeho zavedení nebo nezavedení z velké části na odborové organizaci. Kolektivní smlouva má být řekněme jakousi střední cestou mezi požadavky odborové organizace (potažmo zaměstnanců, které zastupuje) a požadavky zaměstnavatele (příp. organizace zaměstnavatelů), ke které strany dospějí v rámci kolektivního vyjednávání.

Lze si představit situaci, kdy pohled zaměstnanců, a tedy i odborové organizace, ohledně zavedení konta pracovní doby bude negativní. Na druhé straně zaměstnavatel bude o zavedení konta pracovní doby usilovat, a to z důvodu poklesu odbytu nebo předpokladu poklesu odbytu způsobeného typicky ekonomickou krizí. Tyto argumenty má zaměstnavatel možnost uplatnit v rámci kolektivního vyjednávání, přesto však podle mého názoru může nastat situace, že odborová organizace na zavedení konta pracovní doby nepřistoupí.

V důsledku nezavedení konta pracovní doby v kombinaci s tím, že skutečně dojde k poklesu odbytu, pak nastane situace, kdy zaměstnavatel bude nucen určitou část zaměstnanců propustit. Takovýto výsledek je pochopitelně negativní pro zaměstnance, pro zaměstnavatele a i pro zaměstnanost obecně.

Tento případ je konkrétním příkladem obecnějšího problému celého modelu flexijistoty, který spočívá v nalezení rovnováhy mezi zajištěním „většího prostoru pro dispozici zaměstnavatele se zaměstnancem a jeho pracovními podmínkami a na druhé straně zajištěním minimálního sociálního standardu pro zaměstnance, resp. nalezení optimální polohy harmonie mezi flexibilitou na trhu práce a jistotami zaměstnanců proti rizikům trhu práce“. (Horecký, 2010)

Uzákonění možnosti zavést konto pracovní doby vnitřním předpisem i u zaměstnavatelů, u kterých působí odborová organizace, by bylo podle mého názoru prospěšné, vedlo by k větší flexibilitě a ke zvýšení praktického využívání institutu konta

pracovní doby. Uzákonění uvedené možnosti považuji za správný krok i přes možné argumenty ohledně snížení ochrany zaměstnance. Obdobný názor zastává např. Randlová (2011), která mezi návrhy na novelizaci zákoníku práce uvádí možnost, aby konto pracovní doby mohlo „být zavedeno zaměstnavatelem vnitřním předpisem i v případě, kdy u zaměstnavatele působí odborová organizace“, a to bez nutnosti schválení v kolektivní smlouvě.

Další změnou, která by především ze strany zaměstnavatelů byla dle mého názoru vnímána pozitivně a napomohla by k rozšíření konta pracovní doby, je prodloužení maximální délky vyrovnávacího období. Maximální délka vyrovnávacího období, jak již bylo výše uvedeno, je podle současného znění zákoníku práce 26 týdnů po sobě jdoucích, resp. může být kolektivní smlouvou prodloužena na období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

Pro zaměstnavatele není zákonná maximální délka vyrovnávacího období dostatečně dlouhá, jak potvrzuje např. Jonák (2011), který uvádí: „*Byl jsem v týmu, který pracoval na zavedení konta pracovní doby (ve společnosti Škoda Auto – pozn. autora). Narazili jsme na problémy, zejména na složitou českou legislativu. Možnost využití konta jen na 26 týdnů je žalostně málo.*“.

Maximální délka vyrovnávacího období je nedostatečná z toho důvodu, že krize, k jejímuž překonání může konto pracovní doby dopomoci, nemá stanoveno žádné období, ve kterém bude probíhat, ani datum, ke kterému skončí. Pokud je krize a s ní související pokles v odbytu zaměstnavatele dlouhodobějšího charakteru, konkrétně pokud trvá delší dobu, než je maximální délka vyrovnávacího období, ztrácí konto pracovní doby v boji s krizí svůj smysl. V takovém případě totiž konto pracovní doby zaměstnavateli nepřináší úsporu nákladů v podobě snížených nákladů na mzdu zaměstnanců.

K prodloužení vyrovnávacího období přistoupila v nedávné době i slovenská právní úprava. Slovenský zákoník práce ve znění účinném do 31. prosince 2012 stanovoval maximální délku vyrovnávacího období na 12 měsíců. S účinností od 1. ledna 2013 byla však maximální délka vyrovnávacího období stanovena na 30 měsíců.

Jiným řečnickým kompromisním řešením problému nedostatečné délky vyrovnávacího období by mohlo být umožnění přesunu určité části minusových hodin do následujícího vyrovnávacího období. Minusovými hodinami rozumějme rozdíl

stanovené týdenní pracovní doby, příp. kratší pracovní doby připadající na vyrovnávací období a skutečně odpracované doby za předpokladu, že stanovená týdenní pracovní doba, příp. kratší pracovní doba připadající na vyrovnávací období je delší než skutečně odpracovaná doba v tomto vyrovnávacím období. Jednalo by se v podstatě o obdobný postup, který je v § 86 odst. 4 ZP stanoven pro práci přesčas neboli pro plusové hodiny. Efektivita této změny by závisela na jejím nastavení, např. zda by převedení mohl zaměstnavatel učinit jednostranně nebo zda by byla potřeba dohodnout se se zaměstnancem, v jakém maximálním rozsahu by bylo možné minusové hodiny přesunout atd.

#### **4.2.6. Zkrácení doby odpočinku**

Zařazení zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu do kapitoly s názvem flexibilní formy pracovní doby je jistě diskutabilní. Uvedené instituty nejsou formami pracovní doby, s tímto vědomím je přesto tato podkapitola do této práce pro úplnost zařazena. Možnost zkrácení doby odpočinku, ať už mezi směnami nebo v týdnu, totiž reflektuje specifika činností nebo situací, při kterých lze dobu odpočinku zkrátit, a umožňuje tak flexibilnější nastavení těch forem pracovní doby které jsou v konkrétním případě u zaměstnanců uplatněny.

##### **4.2.6.1. Zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami**

Zákoník práce v ustanovení § 90 odst. 1 stanovuje povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu takovým způsobem, aby zaměstnanec starší 18 let měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek v rozsahu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a zaměstnanec mladší 18 let alespoň v rozsahu 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Smyslem této úpravy je poskytnout zaměstnanci čas k regeneraci sil a pro osobní život.

V zákoníku práce ve znění účinném do 31. července 2013 byla doba minimálního odpočinku mezi dvěma směnami stanovena shodně pro veškeré zaměstnance (tedy mladší i starší 18 let), a to v rozsahu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. I současná podoba právní úpravy stanovující pro zaměstnance starší 18 let minimální dobu odpočinku mezi dvěma směnami na 11 hodin však vyhovuje požadavkům směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, v jejímž čl. 3 je stanovena minimální délka nepřetržitého denního odpočinku v rozsahu 11 hodin během po sobě jdoucích 24 hodin.

Dále však zákoník práce v ustanovení § 90 odst. 2 obsahuje taxativní výčet důvodů, z nichž může být nepřetržitý odpočinek zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, pokud mu následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Dobu odpočinku lze zkrátit pouze u zaměstnanců starších 18 let.

Konkrétně lze dobu odpočinku zkrátit v těchto případech:

- v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- v zemědělství,
- při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména:
  - ve veřejném stravování,
  - v kulturních zařízeních,
  - v telekomunikacích a poštovních službách,
  - ve zdravotnických zařízeních,
  - v zařízeních sociálních služeb,
- u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech. (Česko, 2006a)

Speciální úpravu pro sezónní práce v zemědělství potom obsahuje ustanovení § 90a ZP. U sezónních prací v zemědělství je rovněž možné zkrátit nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami. Hranicí, pod kterou dobu odpočinku zkrátit nelze, je 8 hodin a zkrácení lze aplikovat pouze u zaměstnanců starších 18 let, stejně jako v případě § 90 odst. 2 ZP. Rozdílem ovšem je, že je možné dobu, o kterou byla doba odpočinku zkrácena, zaměstnanci poskytnout v období následujících 3 týdnů od jejího zkrácení. Tato kogentní právní úprava byla včleněna do zákoníku práce s účinností k 1. lednu 2008.

#### **4.2.6.2. Zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu**

Na nepřetržitý odpočinek v týdnu mají zaměstnanci nárok jednou v období sedmi po sobě jdoucích dnů v rozsahu 35 hodin, resp. 48 hodin u mladistvých zaměstnanců. Rozhodnutí o tom, kdy bude nepřetržitý odpočinek čerpán, je na zaměstnavateli. Pokud to však umožňuje jeho provoz, měl by být nepřetržitý odpočinek

v týdnu stanoven všem zaměstnancům na stejný den, a to tak, aby do něj spadala neděle. Pokud to však provozní důvody neumožňují, nemusí nepřetržitý odpočinek zahrnovat neděli a může být také určen různým zaměstnancům různě.

Stejně jako nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny lze i nepřetržitý odpočinek v týdnu zkrátit, resp. přesunout. Tato možnost existuje pouze u zaměstnanců starších 18 let. Dobu odpočinku v týdnu je možné při rozvržení pracovní doby zkrátit takovým způsobem, že nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu činí alespoň 24 hodin a v období dvou týdnů mu bude poskytnut odpočinek alespoň 70 hodin. Část, o kterou byl nepřetržitý odpočinek v prvním týdnu zkrácen, musí být ve druhém týdnu poskytnuta tak, že je o tuto část prodloužen nepřetržitý odpočinek ve druhém týdnu. Zaměstnavatel může zkrátit dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu ve stejných případech, v jakých lze zkrátit délku nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny (§ 90 odst. 2 ZP), a dále u technologických procesů, které nemohou být přerušeny.

*„Tato úprava dává zaměstnavatelům určitou flexibilitu v rozvrhování pracovní doby tím, že může nařídít více směn v jednotlivém týdnu. Zároveň se chrání i zaměstnanec, protože nepřijde o svůj zákonem zaručený minimální nepřetržitý odpočinek v týdnu podle § 92 odst. 1 ZP.“* (Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 83)

Zvláštní úprava ohledně zkrácení (přesunu) nepřetržitého odpočinku v týdnu je stanovena v zemědělství. V kolektivní smlouvě nebo individuální smlouvě lze pro jakékoliv práce v zemědělství sjednat, že odpočinek za období 3 týdnů bude činit celkem alespoň 105 hodin. Výhradně u zaměstnanců v zemědělství vykonávajících sezónní práce lze v kolektivní nebo individuální smlouvě sjednat, že odpočinek v období 6 týdnů bude činit alespoň 210 hodin. Odchytky u prací v zemědělství (včetně sezónních) lze sjednat i s mladistvým zaměstnancem. (Bělina et al., 2012, s. 508)

#### **4.2.7. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele**

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele bývá literaturou řazena mezi flexibilní formy zaměstnání a i podle Definice I, vytvořené pro účely této práce, se jedná o flexibilní formu zaměstnání. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele je totiž podle ustanovení § 317 ZP definována tím, že zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, zároveň pro něj však vykonává sjednanou práci podle dohodnutých podmínek, a to v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.

Při práci mimo pracoviště zaměstnavatele existují odlišnosti od obecné úpravy ohledně náhrad mzdy nebo platu při důležitých osobních překážkách v práci, práce přesčas, práce ve svátek nebo v samotné povaze pracovněprávního vztahu. Specifika v oblasti pracovní doby (zejména jejího rozvržení) jsou však pro práci mimo pracoviště zaměstnavatele natolik význačná, že je práce mimo pracoviště zaměstnavatele zařazena do kapitoly věnované flexibilním formám pracovní doby a podrobněji rozebrána.

Podstatnou změnou od právní úpravy předchozího zákoníku práce č. 65/1965 Sb. obsažené v jeho ustanovení § 267 odst. 2 a 3 je, že zaměstnanci již nemusí vykonávat sjednanou práci pouze doma. Zaměstnavatel se tak podle zákoníku práce v současném znění může se zaměstnancem dohodnout na výkonu práce kdekoli mimo pracoviště zaměstnavatele. Tímto byla vedle práce doma (angl. homeworking) umožněna také práce na dálku (angl. teleworking). (Bělina et al., 2012, s. 1137; Matejka, 2008)

V případě homeworkingu je práce vykonávána v místě bydliště zaměstnance, přičemž nehraje roli způsob výkonu práce. Lze si představit široké spektrum činností od drobné ruční výroby po například překládání odborných textů. Pojem teleworkingu je spojen se způsobem provádění práce. Práce je vykonávána na dálku prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií a místo, kde k výkonu práce dochází, přitom nehraje roli. Je možný i souběh homeworkingu a teleworkingu, a to v případě, že zaměstnanec vykonává práci z domova a zároveň tak činí prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií. Mezi zaměstnanci pracujícími formou homeworkingu, zaměstnanci pracujícími formou teleworkingu, případně zaměstnanci, u nichž dochází k souběhu obou variant, není z pohledu platné právní úpravy žádný rozdíl a rozlišování těchto forem má pouze teoretický význam. (Bělina et al., 2012, s. 1137; Matejka, 2008)

Záležitostí posledních přibližně 10 let, která souvisí s výše uvedeným, je tzv. hot-desking. V případě hot-deskingu se však nemusí jednat o řešení související pouze s prací z domova. Jde o situaci, kdy se zaměstnanci nevyskytují na pracovišti zaměstnavatele trvale, přičemž mohou částečně pracovat z domova, vyskytovat se u zákazníků nebo být na cestách. Zaměstnavatel má tak své pracoviště dimenzováno jen pro určité procento svých zaměstnanců a ostatní v daném momentě vykonávají práci mimo pracoviště zaměstnavatele. (Matejka, 2008)

Je třeba zdůraznit, že na pracovněprávní vztahy zaměstnanců vykonávajících práci mimo pracoviště zaměstnavatele se s výjimkou odchylek uvedených v § 317 ZP vztahuje stejná úprava jako na zaměstnance, kteří vykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele. Obecně je možné odchylky uvedené v ustanovení § 317 ZP rozdělit do čtyř skupin na odchylky týkající se: 1) povahy pracovněprávního vztahu, 2) pracovní doby, 3) překážek v práci a 4) odměňování zaměstnance. (Bělina et al., 2012, s. 1137)

Podle obecných požadavků zákoníku práce uvedených v ustanovení § 2 odst. 2 ZP musí být závislá práce vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Místo (nebo místa) výkonu práce musí být podle § 34 odst. 1 písm. b) ZP sjednána v pracovní smlouvě. Zákoník práce tedy stanovuje povinnost sjednat místo výkonu práce, ale neobsahuje omezení jeho určení. Lze tak sjednat místo výkonu práce v bydlišti zaměstnance nebo využít možnosti sjednat více míst výkonu práce, která budou v bydlišti zaměstnance a na pracovišti zaměstnavatele. Rovněž je možné sjednat místo výkonu práce i širěji než území jedné obce, a tak určit jako místo výkonu práce např. území kraje. Vždy však musí být místo výkonu práce zřetelně vymezeno a ohraničeno. (Bernard, 2012; Matejka, 2008)

Pokud je sjednáno místo výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, jedná se o tzv. distanční výkon práce<sup>9</sup>. Je-li tímto místem bydliště zaměstnance, jedná se o distanční výkon práce ve formě *homeworkingu*. Distanční výkon práce ve formě *teleworkingu* lze vykonávat i při absenci trvalých prostor pro výkon práce, příkladem může být manažer, který se pohybuje po určitém území a komunikuje prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií. (Bernard, 2012; Matejka, 2008)

I v případě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele se jedná o závislou práci ve smyslu ustanovení § 2 ZP. Zaměstnanec má tedy povinnost osobního výkonu práce, jak je uvedeno v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) ZP. Z toho důvodu je při plnění pracovních úkolů i v případě práce v místě bydliště zaměstnance vyloučena spolupráce osob sdílejících se zaměstnancem toto bydliště (typicky rodinných příslušníků). Toto je ze zřejmých důvodů ze strany zaměstnavatele obtížně kontrolovatelné, není však na škodu zákaz pomoci rodinných příslušníků a dalších osob z preventivních důvodů začlenit do pracovní smlouvy. (Bernard, 2012)

---

<sup>9</sup> Tento pojem je využíván pro účely této práce, nejedná se o zákonný termín.



Obecně v pracovněprávním vztahu s distančním zaměstnancem není možná soustavná kontrola ze strany zaměstnavatele, jelikož zaměstnanec nevykonává práci na pracovišti zaměstnavatele a zaměstnavatel mu ani nerozvrhuje pracovní dobu. V takovém pracovněprávním vztahu je potřebná vysoká míra důvěry mezi smluvními stranami a velice vhodná je podrobná smluvní úprava. Zákoník práce pro takovou úpravu nepředepisuje žádnou formu, takže podmínky je možné upravit v pracovní smlouvě stejně jako v jiné dohodě. Tato dohoda nemusí mít ani písemnou formu, i když ji lze výrazně doporučit.

Zaměstnavatel by měl v první řadě určit, jakým způsobem bude docházet k předávání výsledků práce zaměstnance a kdy a kde se předávání bude realizovat, stejně jako způsob kontroly provedené práce. Dále je v zájmu zaměstnavatele určit vhodné pracovní postupy, uvést povinnost zaměstnance k čerpání stanovených bezpečnostních přestávek v práci, zabezpečit evidenci pracovní doby zaměstnancem, zajistit možnost pravidelné kontroly místa výkonu práce atd. V zájmu zaměstnance je smluvně ošetřit množství práce, které mu je zaměstnavatel oprávněn přidělovat, jelikož domácí zaměstnanec nemá nárok na mzdu (příp. plat) nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradu mzdy nebo příplatek za práci ve svátek, pokud tak není výslovně ujednáno.

#### **4.2.7.1. Pracovní doba a některé aspekty odměňování při práci mimo pracoviště zaměstnavatele**

Na distanční zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, avšak i u těchto zaměstnanců je třeba dodržovat délku stanovené týdenní pracovní doby uvedenou v § 79 ZP nebo délku kratší pracovní doby, pokud byla sjednána. Toto limituje zaměstnavatele v množství úkolů, které může zaměstnanci zadávat. Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci uložit větší množství pracovních úkolů, než jaké je schopen průměrný zaměstnanec vykonat ve stanovené týdenní pracovní době, resp. sjednané kratší pracovní době.

Podle ustanovení § 317 písm. a) ZP se na zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, z čehož jasně vyplývá, že se na ně nevztahují ustanovení hlavy II části čtvrté ZP (tj. § 81 až § 87). Tento důsledek ustanovení § 317 písm. a) ZP je jednoznačný a i odborná literatura se na tomto shoduje.

Mnohem problematičtější situace je však u dalších částí zákoníku práce, jako jsou ustanovení týkající se dob odpočinku, noční práce atd. Šubrt (2008) například uvádí, že „z povahy věci vyplývá, že se na zaměstnance nevztahuje ani právní úprava přestávek v práci, dob odpočinku, tj. nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, práce v dny pracovního klidu a nepřetržitého odpočinku v týdnu, ani právní úprava noční práce (§ 88 až 92 a § 94 ZP)“. Na druhé straně opačný názor je uveden např. v publikaci Gogové, Hůrky a Úlehlové (2012, s. 52), ve které autoři píší, že „při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele musí být dodrženy tyto povinnosti týkající se pracovní doby ... poskytování všech dob odpočinku (přestávka na jídlo a oddech, nepřetržitý odpočinek mezi pracovními směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu)... Na výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele se rovněž vztahují ustanovení týkající se práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovosti, odchylky jsou pouze v případě jejich odměňování (§ 317 ZP)“.

Podle mého mínění by příklon k prvně uvedenému názoru znamenal znevýhodnění distančních zaměstnanců a mohl by znamenat ohrožení jejich bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Je však nutné přiznat, že zajištění některých zákonných požadavků bude ze strany zaměstnavatele při práci mimo jeho pracoviště problematické. Příkladem takového zákonného požadavku může být ustanovení § 94 odst. 3 ZP, ve kterém je uvedeno, že „zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení“. (Česko, 2006a)

Obdobně nejednoznačná situace panuje v oblasti příplatků za práci přesčas, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli a příplatku za rozdělenou směnu. Podle ustanovení § 317 písm. c) ZP nenáleží distančním zaměstnancům „mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek“. (Česko, 2006a) Uvedené ustanovení taxativně vyjmenovává, jaké nároky distanční zaměstnanec nemá. Příplatek za práci přesčas mezi těmito nároky uveden není a ani osud ostatních výše uvedených příplatků ustanovení § 317 ZP neřeší. Jelikož lze nárok na příplatek vyloučit pouze zákonem, je zaměstnavatel povinen jej poskytnout rovněž distančním zaměstnancům. (Bělina et al., 2012, s. 1140)

Opačné stanovisko zastáva např. Matejka (2008), který uvádí, že „*skutečnost, že se na domácí zaměstnance nevztahuje ustanovení zákoníku práce o rozvržení pracovní doby, má další důsledek – nemohou uplatňovat nárok na příplatek za práci přesčas, v noci, v sobotu, v neděli nebo ve svátek*“. Ohledně příplatku za práci přesčas s Matejkou (2008) souhlasí také Šubrt (2008), který píše, že „*právní úprava práce přesčas (§ 93 ZP) se na zaměstnance sice vztahuje, nicméně nevztahuje se na něj právní úprava mzdy a platu za práci přesčas, uvedená v § 114 a 127 ZP a to podle výslovného ustanovení § 317 písm. c) ZP*“.

Se Šubrtem je třeba souhlasit v tom, že na výkon práce přesčas distančních zaměstnanců se vztahuje úprava obsažená v ustanovení § 93 ZP. Nelze však již souhlasit se zbytkem uvedeného. Ustanovení § 317 písm. c) ZP neuvádí, že se na distanční zaměstnance nevztahují § 114 a 127 ZP, nýbrž obsahuje pouze výčet nároků, které distanční zaměstnanci nemají. V tomto výčtu, který považují za taxativní, je uveden příplatek za práci ve svátek, naopak příplatek za práci přesčas ve výčtu uveden není, a tak není důvod k závěru, že distančním zaměstnancům nenáleží.

Názor Matejky (2008) je do jisté míry logický v tom, že pokud se na distanční zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby a pracovní dobu si v rámci stanovených podmínek rozvrhují sami zaměstnanci, není pro příplatek důvod, jelikož rozvržení pracovní doby na noc, na sobotu atd. je v dispozici zaměstnance, nikoliv zaměstnavatele. To však nic nemění na tom, že poskytování příplatků lze vyloučit pouze zákonem.

V článku Šubrt (2008) je podle mého názoru vnitřní rozpor, když autor uvádí, že „*zákon ovšem opomněl příplatky za práci v noci (§ 116 a 125 ZP) a za práci v sobotu a v neděli (§ 118 a 126 ZP), které tomuto zaměstnanci přísluší přesto, že si pracovní dobu sám rozvrhuje. Nic ovšem nebrání tomu, aby zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl, že zaměstnanec nebude vykonávat práci v noci a v sobotu a v neděli*“. Avšak na druhé straně dovozuje, že zaměstnanec nemá nárok na příplatek za práci přesčas, ačkoliv tento příplatek zákon rovněž opomněl, jak je rozebráno výše.

Dále je vhodné zdůraznit, že i u distančních zaměstnanců práci přesčas nařizuje zaměstnavatel. Zaměstnavatel je také v souladu s § 300 ZP povinen přidělovat zaměstnanci práci za podmínek stanovených v tomto ustanovení, a to pouze v takovém rozsahu, aby mohla být práce vykonána ve stanovené týdenní pracovní době nebo

sjednané kratší pracovní době bez potřeby práce přesčas nebo ve svátek. Vzhledem ke specifickým práce mimo pracoviště zaměstnavatele je vhodná podrobná smluvní úprava, např. že zaměstnanec sám posoudí potřebu práce přesčas, informuje o ní zaměstnavatele a ten práci přesčas schválí, čímž bude splněn požadavek nařízení práce přesčas zaměstnavatelem. Ohledně příplatků za noční práci, za práci v sobotu a v neděli nebo příplatku za rozdělenou směnu je velice vhodná smluvní úprava o tom, v jakém rozsahu může zaměstnanec vykonávat práci v podmínkách, při kterých vzniká podle zákoníku práce nárok na výše uvedené příplatky. (Gogová, Hůrka a Úlehlová, 2012, s. 52-54)

Zásada, že zaměstnanci nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek, je pochopitelná vzhledem k tomu, že při rozvrhování pracovní doby zaměstnancem by opačný přístup otevíral prostor k neopodstatněnému navyšování mzdových nároků zaměstnance bez možnosti zaměstnavatele toto výrazněji ovlivnit. Pochopitelným se jeví i to, že zaměstnanci náleží příplatek za práci přesčas, jelikož si lze představit situaci, že zaměstnavateli vznikne potřeba přidělit zaměstnanci větší množství práce, než jaké lze stihnout ve stanovené týdenní pracovní době, a zaměstnanec by pak měl mít nárok na určitou kompenzaci. Nelogický je však přístup zákonodárců k příplatkům za práci v noci nebo práci o sobotách a nedělích, kdy zákon nestanoví žádné výjimky.

Významným atributem práce mimo pracoviště zaměstnavatele je to, že si distanční zaměstnanci sami rozvrhují pracovní dobu, určují si tedy konkrétní dobu výkonu práce. To však neznamená, že není možné dispoziční prostor zaměstnance omezit. Je přípustná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem omezující výše uvedený princip. Je možné např. vyloučit práci přesčas, práci v sobotu a v neděli nebo práci v noci, aby zaměstnavatel nemusel platit povinné příplatky. Je rovněž možné vymezit rámcový časový rozvrh práce, tedy určit časové intervaly, v nichž může zaměstnanec práci vykonávat. V rámci těchto intervalů si pak zaměstnanec sám práci rozvrhuje. (Bernard, 2012; Bělina et al., 2012, s. 1139)

Pokud je rozvržení pracovní doby zcela ponecháno v dispozici zaměstnance, je vhodné ho poučit o limitech pracovní doby, o povinnosti konat přestávky v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávky, dále o tom, jaké rozvržení pracovní doby je u něj v souladu s hledisky bezpečné a zdravé neohrožující práce atd. (Bernard, 2012; Bělina et al., 2012, s. 1139)

Definičním znakem distančního zaměstnance, tedy zaměstnance pracujícího v režimu § 317 ZP, je, že si sám rozvrhuje práci. Pokud by zaměstnavatel rozvrhoval zaměstnanci práci, nejednalo by se o zaměstnance pracujícího v režimu § 317 ZP, a to i přes to, že by pracoval mimo pracoviště zaměstnavatele. Takový postup, kdy zaměstnanec pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele a zaměstnavatel mu rozvrhuje práci, je podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ přípustný, ale zaměstnanci v takovém případě náleží veškeré nároky bez omezení uvedených v § 317 ZP. (Bělina et al., 2012, s. 1138; Šubrt, 2008)

#### **4.2.7.2. Překážky v práci při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele**

V případě distančních zaměstnanců se neuplatní úprava prostožů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. *„Dojde-li tedy k přerušení práce u domácího zaměstnance z důvodu přechodné závady způsobené poruchou na strojním zařízení, poruchy v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybných pracovních podkladů, jiných provozních příčin či pro nepříznivé povětrnostní vlivy nebo živelní události, nebude zaměstnavatel povinen platit takovému zaměstnanci náhradu mzdy či platu.“* (Bělina et al., 2012, s. 1139)

Z důvodu, že si distanční zaměstnanci sami organizují pracovní dobu, nepřísluší jim náhrada mzdy nebo platu při jiných důležitých osobních překážkách v práci. Konkrétně nemají distanční zaměstnanci nárok na náhradu mzdy nebo platu z důvodu vyšetření či ošetření ve zdravotnickém zařízení, při přerušení dopravního provozu, zpoždění hromadných dopravních prostředků nebo znemožnění cesty do zaměstnání, z důvodu narození dítěte, doprovodu, pohřbu spoluzaměstnance nebo vyhledání nového zaměstnání. Na druhé straně i distanční zaměstnanci mají nárok na náhradu mzdy nebo platu při svatbě, pohřbu a při přestěhování. (Bělina et al., 2012, s. 1139)

#### **4.2.7.3. Další souvislosti při práci mimo pracoviště zaměstnavatele**

Zákoník práce neuvádí v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci žádné výjimky pro zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele. Vztahují se na ně tedy ustanovení zákoníku práce týkající se BOZP, stejně jako zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel tak má povinnost vytvářet zaměstnanci bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a podmínky, což však u distančních zaměstnanců bude v praxi problematičtější. Zaměstnavatel by měl zaměstnance ohledně BOZP proškolit a také sjednat právo

zaměstnavatele na kontrolu místa výkonu práce. V případě, že místem výkonu práce bude bydliště zaměstnance, se však právo zaměstnavatele na vstup může dostat do konfliktu s právem na nedotknutelnost obydlí ostatních obyvatelů a vyvstává tak otázka vymahatelnosti takového práva. (Bernard, 2012)

Další oblastí je náhrada za používání vlastních nástrojů zaměstnanci. Podle ustanovení § 2 odst. 2 ZP platí i u distančních zaměstnanců, že závislá práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele. Pokud je tedy sjednáno, že zaměstnanec při výkonu práce používá vlastní nástroje, nářadí nebo jiné vybavení, nemělo by být opomenuto ani sjednání výše náhrad za opotřebení těchto předmětů. Rovněž by nemělo být opomenuto sjednání výše náhrad za energie potřebné například k osvětlení pracoviště, napájení počítače atd. (Bernard, 2012)

Vedle výkonu práce pouze mimo pracoviště zaměstnavatele lze také sjednat, že zaměstnanec bude částečně pracovat na pracovišti zaměstnavatele a částečně mimo něj v režimu § 317 ZP. U takového ujednání lze z důvodu jednoznačnosti při posuzování pracovněprávních nároků výrazně doporučit sjednání práce na pracovišti na celé směny. Příkladem může být dohoda, kdy zaměstnanec bude pracovat v pondělí a v úterý na pracovišti zaměstnavatele. V tyto dny se na něj nebudou vztahovat odchylky stanovené v ustanovení § 317 ZP. Pokud by pak zaměstnavatel nařídil zaměstnanci v pondělí nebo v úterý práci přesčas mimo časový rámec směny, náležely by zaměstnanci veškeré kompenzace uvedené v zákoníku práce. (Šubrt, 2008)

Vhodné je rovněž zmínit jednu souvislost z oblasti nemocenského pojištění. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění vymezuje pojem domácích zaměstnanců tak, že jimi jsou zaměstnanci, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednané práce doma nebo na jiném místě, a to v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, a zároveň spadají do jedné z následujících skupin:

- zaměstnanci v pracovním poměru,
- členové družstva, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou jím odměňováni,
- zaměstnanci konající práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,

- osoby činné v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny podmínky stanovené pracovněprávními předpisy pro jeho vznik,
- pracovníci v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů. (Česko, 2006c)

Takto vymezeným domácíým zaměstnancům podle ustanovení § 39 odst. 5 písm. c) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění nenáleží ošetrovné. Tato dávka jinak za zákonem stanovených podmínek náleží při ošetrování dítěte nebo jiného člena domácnosti. Argumentem pro tuto úpravu je zřejmě předpoklad, že zaměstnanec, který pracuje doma, může ošetrovat dítě nebo jiného člena domácnosti zároveň s výkonem práce, a tudíž není pro přiznání ošetrovného důvod. Takovýto předpoklad však může podle mého názoru postavit domácíého zaměstnance do obtížné situace. Péče o dítě nebo jiného člena domácnosti může být totiž natolik časově náročná, že bude omezena možnost výkonu práce domácíého zaměstnance. Pokud nebude zaměstnanec moci vykonávat práci nebo ji bude moci vykonávat pouze v omezeném rozsahu, půjde o překážku v práci na jeho straně, čímž dojde ke snížení jeho příjmu. (Česko, 2006c)

Další odlišnost domácíých zaměstnanců upravená v ustanovení § 30 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění se týká určení výše nemocenského. Domáckému zaměstnanci se totiž sníží výše nemocenského, pokud odvedl práci v období, kdy byl uznán dočasně neschopným práce nebo mu byla nařízena karanténa. Toto pravidlo však lze považovat za logické a přiměřené. (Česko, 2006c)

#### **4.2.7.4. Smluvní úprava**

Z hlediska právní jistoty lze u všech forem pracovní doby doporučit podrobnou smluvní úpravu. U práce mimo pracoviště zaměstnavatele však nedostatek právní úpravy nabízí pro smluvní úpravu velký prostor a absence nebo nedostatky této smluvní úpravy mohou způsobit mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řadu sporů. Kvůli prevenci těchto sporů je vhodné, aby si účastníci pracovněprávního vztahu již v jeho počátku ujasnili okolnosti a pravidla, za kterých bude distanční výkon práce probíhat, a vše vhodně ve smlouvě upravili. Proto je pro toto téma vyčleněna zvláštní podkapitola, ve které jsou shrnuty nejdůležitější oblasti, které je vhodné do smluvní úpravy zahrnout.

Vedle základních náležitostí lze tedy doporučit, aby ve smlouvě bylo upraveno zejména následující:

- místo, příp. místa výkonu práce,
- určení pravidel týkajících se rozvrhování pracovní doby zaměstnancem,
- povinnosti ohledně evidence pracovní doby,
- pravidla pro průběžnou kontrolu práce,
- pravidla pro odevzdávání výsledků práce,
- vymezení pravidel BOZP, které je zaměstnanec povinen na svém pracovišti dodržovat,
- sjednání práva zaměstnavatele na vstup do bydliště zaměstnance za účelem kontroly,
- ujednání o předmětech, které bude zaměstnanec využívat při plnění pracovních úkolů,
- ujednání o ochraně dat. (Čechtická, 2012)

#### **4.2.7.4. Úmluva Mezinárodní organizace práce o domácí práci**

V rámci stanovení mezinárodních standardů v oblasti práce mimo pracoviště zaměstnavatele byla Mezinárodní organizací práce vypracována Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 177 o domácí práci z roku 1996 (dále také jen „Úmluva MOP č. 177“) a Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 184 o domácí práci rovněž z roku 1994 (dále také jen „Doporučení MOP č. 184“).

Vláda ČR k Úmluvě MOP č. 177 uvedla, že *„právní úprava ČR nesplňuje požadavky úmluvy a vláda nevidí potřebu tuto úpravu v podmínkách ČR měnit, nepovažuje za vhodné a možné úmluvu ratifikovat“*. (PSPČR, 1997) Parlament ČR tak vzal Úmluvu MOP č. 177 a Doporučení MOP č. 184 pouze na vědomí. Přesto lze tyto dokumenty použít jako inspiraci k určitým legislativním úpravám nebo je minimálně použít jako určitý návod při tvorbě pracovních smluv. Uvedené dokumenty mohou rovněž nalézt uplatnění v rámci kolektivního vyjednávání. (PSPČR, 1997)

Úmluva MOP č. 177 a Doporučení MOP č. 184 byly vzaty na vědomí za účinnosti předchozího zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Tehdejší právní úprava nebyla v souladu s Úmluvou MOP č. 177 již ve vymezení toho, co je domácí práce, a tedy také toho, kdo je domácím pracovníkem. Tehdy účinný zákoník práce č. 65/1965 Sb.



v ustanovení § 267 odst. 2 a 3 vymezoval domácké pracovníky pouze jako zaměstnance vykonávající práci doma. Přístup Úmluvy MOP č. 177 je však širší, v jejím čl. 1 písm. a) je totiž uvedeno, že „výraz *domácká práce* znamená práci prováděnou osobou označovanou jako domácký pracovník v jeho/jejím domově nebo jiných prostorách, které si vybral/vybrala, jiných než pracoviště zaměstnavatele“. (MOP, 1996)

Úmluva MOP č. 177 tak mezi domácké pracovníky řadí i zaměstnance vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele, na jiném místě než doma. Toto širší vymezení je již obsaženo v ustanovení § 317 ZP, které se vztahuje na zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. Uvedený posun v české právní úpravě je krokem k větší flexibilitě a lze ho tak hodnotit kladně. (Česko, 2006a; MOP, 1996)

Úmluva MOP č. 177 stanovuje, že ratifikující státy mají provádět a pravidelně prozkoumávat národní politiku domácké práce s cílem zlepšit situaci domáckých pracovníků a podporovat rovné zacházení. Zároveň Úmluva MOP č. 177 počítá s možnou existencí organizací domáckých pracovníků, se kterými by byla národní politika domácké práce konzultována. Národní politika domácké práce ani organizace domáckých pracovníků však v České republice neexistují. Při malém rozšíření práce mimo pracoviště zaměstnavatele, jak je tomu v České republice, není neexistence organizací domáckých pracovníků překvapivá. Vznik organizací domáckých pracovníků by se dal předpokládat až s větším rozšířením této formy práce, ke kterému by mohl mimo jiné pomoci vznik národní politiky domácké práce. (MOP, 1996)

V čl. 6 Úmluvy MOP č. 177 je uvedeno, že „budou učiněna opatření, aby národní statistiky práce zahrnovaly pokud možno i domáckou práci“. (MOP, 1996) Takové údaje však v České republice nejsou vedeny Českým statistickým úřadem ani jinou státní institucí. Jak je patrné z následující podkapitoly, tak statistiky týkající se domácké práce pocházejí pouze od soukromých subjektů. Statistické údaje nejsou v oblasti domácké práce dostatečně podrobné a při zpracování různými subjekty se rozcházejí, což není ideální jak pro hodnocení, tak plánování rozvoje domácké práce. I toto opatření by tedy mohlo určitým způsobem napomoci k rozvoji práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

V čl. 7 Úmluvy MOP č. 177 je stanoveno, že „*národní zákony a nařízení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se budou vztahovat na domácí práci s přihlédnutím k jejímu specifickému charakteru*“. (MOP, 1996) Je nutné vyzdvihnout právě přihlédnutí ke specifickému charakteru domácí práce. Český zákoník práce neuvádí v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci žádné rozdíly mezi zaměstnanci pracujícími na pracovišti zaměstnavatele a domácími pracovníky, což může v praxi způsobovat rozličné problémy a nejasnosti.

Doporučení MOP č. 184 obsahují rovněž návrh podpory programů na pomoc domácím pracovníkům. Tyto programy by měly zejména podporovat:

- informovanost domácích pracovníků o jejich právech a o druzích pomoci, která je jim poskytována,
- šíření informovanosti o domácí práci mezi nevládními organizacemi, organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců a veřejností,
- organizování domácích pracovníků,
- zřizování center a sítí pro domácí pracovníky, aby jim byly poskytovány informace a služby a byla redukována jejich izolace,
- propagaci uznání domácí práce jako hodnotné pracovní zkušenosti. (MOP, 1996a)

Úprava, kterou nabízí Úmluva MOP č. 177 spolu s Doporučením MOP č. 184, obsahuje široké spektrum opatření v oblasti domácí práce. Tuto úpravu lze označit za mnohem komplexnější, než je úprava domácí práce v českém právním řádu. Jsem toho názoru, že zohlednění obsahu Úmluvy MOP č. 177 a Doporučení MOP č. 184 v českém právním řádu by výrazně přispělo k rozvoji domácí práce v České republice.

#### **4.2.7.5. Využívání práce mimo pracoviště zaměstnavatele**

Podle údajů uvedených v Analýze flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice vypracované Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí pracovalo v roce 2002 z domova 11 % zaměstnanců, přičemž z nich:

- 3 % pracovala po celou nebo téměř celou dobu doma,
- 2,1 % pracovala doma přibližně polovinu pracovní doby,
- 5,9 % pracovalo doma jednu čtvrtinu pracovní doby. (VÚPS, 2004, s. 34)

Shrnutá data ohledně prostorové flexibility zaměstnanců jsou vyobrazena v tabulce č. 3. K údajům v tabulce je však potřeba doplnit, že jejich vypovídací hodnota může být pro účely této práce poněkud zkreslena tím, že do kategorie „Pracuje na různých místech“ lze zahrnout např. práci na více pracovištích zaměstnavatele.

<i>Místo práce</i>	<i>Muži</i>	<i>Ženy</i>	<i>Celkem</i>
Pracuje na jednom místě mimo domov	62,6	89,8	76,0
Pracuje u sebe doma	2,9	2,9	2,9
Pracuje část týdne doma, část mimo domov	4,0	2,2	3,1
Pracuje na různých místech	30,5	5,1	18,0
Celkem	100,0	100,0	100,0

Tabulka č. 3

(Víznerová a Vohlídalová, 2006)

Aktuální data nabízí průzkum provedený společností KPMG, podle kterého nabízí v České republice práci z domova 28 % společností a využívá ji 12 % zaměstnanců. (Velíšková, 2013) Dále jsou aktuální data dostupná také z průzkumu, který v roce 2013 provedl server Workline.cz a kterého se zúčastnilo 708 respondentů. Podle výsledků tohoto průzkumu pracuje z domova 8 % respondentů. (Martoch, 2013)

### ***4.3. Další flexibilní formy pracovní doby***

#### **4.3.1. Odchylná úprava pracovní doby obecně**

V pracovním právu platí zásada „co není zakázáno, je dovoleno“, kterou lze tedy využít i v oblasti pracovní doby. Úprava zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ je v zákoníku práce obsažena v ustanovení § 4b, které uvádí, že od zákoníku práce se není možné odchýlit, pokud to zákon výslovně zakazuje nebo pokud to vyplývá z povahy jeho ustanovení. V ustanovení § 4b ZP je dále obsažen odkaz na ustanovení § 363 ZP, ve kterém je určen taxativní výčet ustanovení, od kterých se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance.

Chystanou novelizací zákoníku práce související s rekodifikací soukromého práva má být však § 4b ZP zrušen, obecná úprava zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ ponechána na novém občanském zákoníku a většina zbývajících obsahu ustanovení § 4b ZP přesunuta do ustanovení § 4a ZP (viz podkapitolu 1.2.).

Ke sjednání odchylné úpravy dochází typicky smlouvou. Odchylná úprava může být stanovena také vnitřním předpisem, kterým však nelze upravovat povinnosti zaměstnance. V případě sjednání smlouvou tak lze učinit smlouvou kolektivní nebo

individuální. Ke sjednání odchylné úpravy pracovní doby bude v praxi nejčastěji docházet v pracovní smlouvě upravené zákoníkem práce, ale ke sjednání může dojít rovněž dohodou mající povahu nepojmenované smlouvy podle ustanovení § 51 subsidiárně použitelného občanského zákoníku. (Gogová, Hůrka & Úlehlová, 2012, s. 48-49)

Lze si představit řadu důvodů pro sjednání odchylné úpravy pracovní doby jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele, přičemž smluvní ujednání ohledně odchylné úpravy pracovní doby se bude týkat zejména: 1) způsobu rozvržení pracovní doby – zda bude pracovní doba rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně a jakým způsobem, 2) určení začátku a konce směn v jednotlivých dnech v týdnu, 3) sjednání lhůty pro seznámení se s písemným rozvrhem pracovní doby, 4) čerpání nepřetržitého odpočinku v týdnu jen v konkrétní dny v týdnu, 5) limitace práce přesčas, případně jejího vyloučení a dalších.

### **4.3.2. Více zaměstnanců na jednom pracovním místě**

#### **4.3.2.1. Více zaměstnanců na jednom pracovním místě obecně**

Sdílení pracovního místa (angl. job share), rozdělení pracovního místa (angl. job split) a podpora pracovního místa (angl. job support) jsou flexibilními formami pracovní doby, jejichž společným znakem je práce dvou nebo více zaměstnanců na jednom pracovním místě. Liší se ale vymezením pozic jednotlivých zaměstnanců a způsobem kooperace mezi nimi. Práce více zaměstnanců na jednom pracovním místě vzniká na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnanců, k práci více zaměstnanců na jednom pracovním místě tedy dochází dobrovolně.

U sdílení pracovního místa jde o situaci, kdy se dva zaměstnanci (nebo více) střídají při výkonu práce takovým způsobem, že pracovní místo je v pracovní době vždy některým z nich pokryto. Povinnosti spojené s pracovní pozicí zůstávají nezměněné. Zaměstnanci se mezi sebou domlouvají, kdy bude který z nich pracovat, musí spolu komunikovat a řešit pracovní úkoly v návaznosti. Při sdílení pracovního místa nejsou pracovní povinnosti mezi zaměstnanci, kteří sdílejí pracovní místo, žádným způsobem rozděleny a tito zaměstnanci tedy pracují jako by byli jedna osoba. Příkladem může být práce výkonné asistentky, kdy je tato pozice sdílena dvěma zaměstnankyněmi pracujícími tři dny v týdnu tak, že společně pracují ve středu. (Hůrka, 2009, s. 136; La Trobe University, 2011)

V případě rozdělení pracovního místa je práce rozdělena do dvou relativně nezávislých částečných pracovních úvazků. V určitých případech se dá říci, že jsou povinnosti rozděleny takovým způsobem, že v podstatě dojde k vytvoření dvou samostatných částečných pracovních úvazků. Potřeba koordinace je tedy minimální. Příkladem může být rozdělení úvazku učitele mezi dva učitele (nebo více) na částečný pracovní úvazek. Rozdělení pracovního místa může být efektivní při potřebě pokrytí delší než stanovené týdenní pracovní doby. Práce na plný úvazek může být rozdělena do dvou částečných úvazků v rozsahu např. šedesáti procent plného pracovního úvazku. (La Trobe University, 2011)

U podpory pracovního místa se jedná o situaci, kdy jeden zaměstnanec pracující na částečný pracovní úvazek je zodpovědný za všechny výsledky práce a jiný zaměstnanec plní určité stanovené dílčí úkoly spojené s tímto pracovním místem. Příkladem může být zaměstnankyně pracující na administrativní pozici, která po návratu z mateřské dovolené pracuje pouze na částečný pracovní úvazek. Před mateřskou dovolenou se starala o celkovou administrativní podporu kanceláře včetně aktualizace webových stránek. Po mateřské dovolené a zkrácení jejího úvazku převezme správu webových stránek jiný zaměstnanec. (La Trobe University, 2011)

Především u sdílení pracovního místa nebude zajištění řádného fungování v praxi zcela jednoduché. S touto flexibilní formou pracovní doby jsou spojeny následující výhody a nevýhody. Řadu z nich lze ale vztáhnout i na zbylé dvě výše uvedené flexibilní formy pracovní doby.

Výhody pro zaměstnavatele:

- sdílení pracovního místa pomáhá zaměstnávání osob (především těch kvalifikovaných), které by kvůli rodinným povinnostem, zdravotním nebo jiným důvodům nemohly vykonávat práci na plný úvazek,
- sdílení pracovního místa pomáhá s problémem zastoupení zaměstnanců nepřítomných z důvodu nemoci, dovolené, školení atd.,
- sdílení pracovního místa umožňuje společně lepší využívání dovedností a znalostí každého pracovníka,
- kombinace různých dovednostních profilů zaměstnanců na stejném pracovním místě může zlepšit výsledky,

- sdílení pracovního místa může pomoci ke zvýšení organizační kázně pracovníků (udržování pořádku na pracovním místě, organizace dokumentů atd.).

Nevýhody pro zaměstnavatele:

- špatná komunikace mezi zaměstnanci sdílejícími pracovní místo může narušit úspěšné fungování sdílení pracovního místa,
- při sdílení pracovního místa jsou nutné změny v rozvrhování a organizaci práce,
- odpovědnost za škodu u sdílení pracovního místa může být problematická,
- bez jasné koordinace nemusí být zaměstnancům sdílejícím pracovní místo ani jejich vedoucímu zaměstnanci jasné, kdo je zodpovědný za jakou část práce, což může vést k nižší produktivitě,
- nutnost vynaložit určité prostředky na další vybavení kanceláře, které je nutné v době, kdy jsou v práci oba zaměstnanci sdílející pracovní místo.

Výhody pro zaměstnance:

- sdílení pracovního místa umožňuje zaměstnanci pracovat kratší dobu a zaměstnanec tak má více času na rodinný a osobní život.

Nevýhody pro zaměstnance:

- u zaměstnanců, kteří sdílejí pracovní místo, je často potřeba, aby se jejich pracovní doba částečně překrývala, pokud je toto překrytí mimo běžnou pracovní dobu, může to vést k delší pracovní době. (ILO, 2004a; Javitch, 2006; Zálahová et al, 2012)

#### **4.3.2.2. Více zaměstnanců na jednom pracovním místě v podmínkách české právní úpravy**

Ani jeden z výše uvedených flexibilních institutů není zákoníkem práce upraven. Záleží tak na zaměstnavateli, jakým způsobem by tyto instituty realizoval. Do určité míry lze využít kratší pracovní dobu a v menším rozsahu je možné také řešení v podobě uzavření dohody o pracovní činnosti se dvěma nebo více zaměstnanci. Příkladem může být dohoda mezi zaměstnavatelem a dvěma zaměstnanci pracujícími na částečný pracovní úvazek o pravidelném střídání v pracovním týdnu tak, aby pokryli celou

pracovní dobu. Záleží potom na dohodě, zda by jeden zaměstnanec pracoval prvních 2,5 dne v týdnu (od pondělí do středy) a druhý zbývajících 2,5 dne v týdnu (od středy do pátku) nebo zda by oba zaměstnanci pracovali polovinu pracovní doby každý den. Možná by byla také varianta, při které by oba zaměstnanci s částečným úvazkem pracovali tři dny v týdnu, přičemž např. ve středu by pracovali společně. Tato varianta by byla výhodná z hlediska koordinace práce mezi zaměstnanci. (Bičáková, 2008; Hůrka, 2009, s. 136; Valentová, 2007)

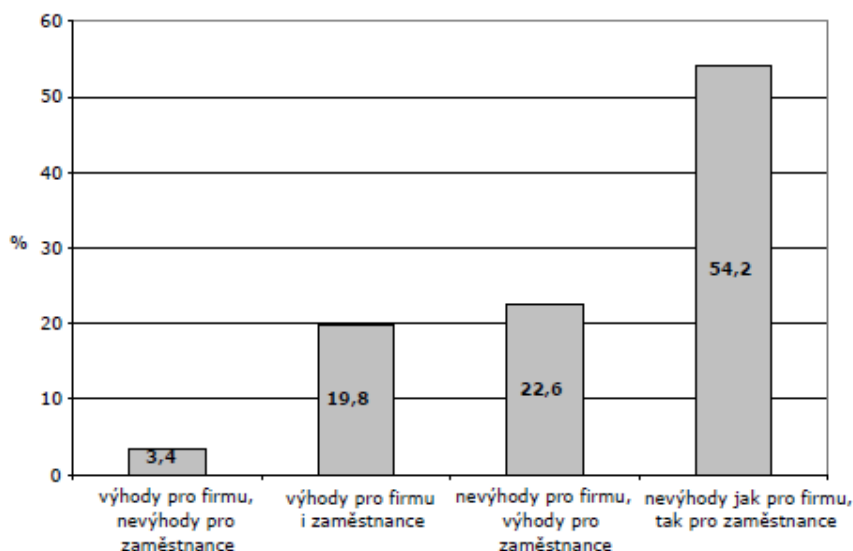
Jinou možností, poněkud komplikovanější a problematičtější, by také mohlo být sjednání kratší pracovní doby v rozsahu 25 hodin týdně se dvěma zaměstnanci a její pružné rozvržení takovým způsobem, že základní pracovní doba by byla pro oba z nich např. od 11 do 13 hodin a volitelná pracovní doba např. od 8 do 11 hodin a od 13 do 15 hodin. Pouze na domluvě zaměstnanců by pak záleželo, který z nich bude v daném dnu pracovat dopoledne a který odpoledne. Výrazně problematické by však bylo, pokud by nastala situace, že by se zaměstnanci mezi sebou domluvit nedokázali.

Ponecháme-li stranou řešení pomocí dohody o pracovní činnosti, přineslo by zavedení uvedených institutů problémy v oblasti určování dovolené, překážek v práci a odpovědnosti za škodu zaměstnanců na jednom pracovním místě. U sdílených pracovních míst spojených s odpovědností za schodek nebo za svěřené věci podle § 252 a násl. ZP by bylo nutné řešit dohodu o společné odpovědnosti. Musely by být také nastaveny takové podmínky, aby zaměstnanci mohli tuto odpovědnost nést, tedy musel by být stanoven režim předávání hodnot nebo věcí atd. (Hůrka, 2009, s. 136; Záhlová et al., 2012; Valentová, 2007)

#### **4.3.2.3. Využívání více zaměstnanců na jednom pracovním místě**

Podle průzkumu agentury Factum Invenio z roku 2011 sdílení pracovního místa v České republice nabízelo jen něco málo přes 10 % zaměstnavatelů a bylo využíváno minimálním množstvím zaměstnanců. (Flexibilni.cz, 2011) Podle průzkumu agentury STEM, kterého se zúčastnilo 1019 respondentů a který byl použit v práci Haberlové a Kyzlinkové (2009), hodnotí zaměstnavatelé sdílení pracovního místa spíše negativně. Graf č. 7 uvádí četnost jednotlivých odpovědí na otázku položenou zaměstnavatelům, zda přináší sdílení pracovního místa zaměstnancům a firmě, jako je ta jejich, spíše výhody nebo spíše nevýhody. Není jistě překvapivé, že za výhodnější sdílení

pracovního místa považovali ti zaměstnavatelé, kteří ho sami svým zaměstnancům nabízeli.



Graf č. 7

(Haberlová a Kyzlinková, 2009, s. 31)

### 4.3.3. Zhuštěný pracovní týden

#### 4.3.3.1. Zhuštěný pracovní týden obecně

Zhuštěný pracovní týden (angl. compressed workweeks nebo zkráceně CWWs) je způsobem rozvržení pracovní doby. Jedná se o systém s pevnou délkou pracovní doby v rozsahu minimálně 8 hodin denně, rozvrženou do pracovního týdne kratšího než 5 dní. Typickým příkladem je práce 10 hodin denně 4 dny v týdnu následovaná třemi dny odpočinku tzv. „4 x 3“. Denní pracovní doba je tedy delší, ale zaměstnanec pracuje méně dní v týdnu. Zhuštěného pracovního týdne je možné dosáhnout také stanovením krátkého intervalu (doby odpočinku) mezi koncem jedné a začátkem další směny (angl. quick returns). Zhuštěný pracovní týden je často spojen se systémem rotace směn. (ILO, 2004b; Tucker, 2006)

Za zhuštěný pracovní týden lze také označit případ, kdy se pracovní týden skládá z většího než obvyklého počtu po sobě jdoucích pracovních dnů, po kterých následuje delší volno. Vzhledem k sezonním výkyvům v poptávce tak může být zaveden zhuštěný pracovní týden delší než 5 dní. Tato extrémnější forma se uplatňuje v případech, kdy domov zaměstnance a místo výkonu práce dělí velká vzdálenost. Jedná se např. o lodní dopravu nebo ropný průmysl, kdy zaměstnanci pracují sedm a více po sobě následujících dní, po kterých následuje stejné množství dní volna. (ILO, 2004b; Tucker, 2006)



Při aplikaci zhuštěného pracovního týdne však musí být dodrženy určité zákonné limity, které jsou v různých zemích stanoveny různě. Většina zemí má omezenou maximální délku denní pracovní doby, stanovenou průměrnou délku denní pracovní doby v rámci vyrovnávacího období a stanovenou minimální délku odpočinku mezi dvěma směnami. (ILO, 2004b)

Se zhuštěným pracovním týdnem jsou spojeny dále uvedené výhody a nevýhody.

Výhody pro zaměstnavatele:

- zhuštěný pracovní týden tím, že umožňuje rozšíření provozních hodin, může vést ke snížení nákladů při zahájení činnosti.

Nevýhody pro zaměstnavatele:

- v důsledku delší denní pracovní doby může dojít k poklesu produktivity zaměstnanců,
- v důsledku delší denní pracovní doby může dojít k únavě zaměstnance, a tak ke zvýšení rizika nehod (zejména v posledních hodinách pracovní doby).

Výhody pro zaměstnance:

- zaměstnanci tím, že pracují méně dní, mají delší období souvislého volna,
- zhuštěný pracovní týden také redukuje náklady a čas související s dopravou, jelikož při méně odpracovaných dnech nemusí zaměstnanci dojíždět do práce tak často.

Nevýhody pro zaměstnance:

- zaměstnanci v delších pracovních dnech mohou trpět únavou a stresem,
- zaměstnanci mohou trpět nedostatkem času k plnění rodinných povinností v pracovním týdnu. (ILO, 2004b; Tucker, 2006)

#### **4.3.3.2. Zhuštěný pracovní týden v podmínkách české právní úpravy**

Český zákoník práce neposkytuje výslovnou úpravu zhuštěného pracovního týdne, přesto lze tuto flexibilní formu pracovní doby při respektování zákonných limitů

využít. Při uplatnění zhuštěného pracovního týdne je třeba respektovat ustanovení § 83 ZP, které stanovuje, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Dále je třeba respektovat délku nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami podle § 90 ZP a délku nepřetržitého odpočinku v týdnu podle § 92 ZP.

Zhuštěný pracovní týden lze zavést při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. U rovnoměrného rozvržení může jako příklad sloužit práce 4 dny v týdnu s délkou směny 10 hodin následovaná třemi dny volna. Jiným příkladem může být sjednání kratší pracovní doby v rozsahu 36 hodin týdně a její rovnoměrné rozvržení na 12 hodin denně 3 dny v týdnu a 4 dny v týdnu volno. U nerovnoměrného rozvržení pracovní doby bývá zhuštěný pracovní týden v praxi běžně využíván, aniž by tak byl výslovně označen, a bývá obyčejně kombinován se systémem rotace směn.

V podmínkách české právní úpravy nelze využít zhuštěný pracovní týden v podobě sedmi a více po sobě jdoucích dnů práce následovaných stejným počtem dnů odpočinku. Je tomu tak z důvodu existence kogentního ustanovení § 92 ZP, které upravuje nepřetržitý odpočinek v týdnu. Toto ustanovení obsahuje ve svém prvním odstavci povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu takovým způsobem, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin (mladiství alespoň 48 hodin). Dále jsou pak stanoveny případy (např. u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, ve zdravotnických zařízeních, v zařízeních sociálních služeb atd.) pro něž platí, že pracovní dobu lze u zaměstnanců starších 18 let rozvrhnout tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin s tím, že za období 2 týdnů bude poskytnut odpočinek v celkovém rozsahu alespoň 70 hodin.

Problematické může být ustanovení § 92 odst. 4 ZP, které uvádí, že „*jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, že bude tento odpočinek za období a) 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin, b) 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin*“. Toto ustanovení neobsahuje výslovné omezení nebo odkaz stanovující povinnost v každém týdnu poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin. Z toho by někteří mohli vyvodit, že v zemědělství je možné sjednat práci 7 nebo více po sobě jdoucích dnů, po kterých by následoval stejný počet dnů volna (nepřetržitého odpočinku), např. tedy 10 dnů práce následovaných 10 dny nepřetržitého odpočinku.

Na uvedený případ se sice nevztahuje Úmluva MOP č. 14 z roku 1921, o zavedení týdenního odpočinku po práci v průmyslových podnicích. Ta stanovuje povinnost poskytnout během každých sedmi dnů nepřetržitý odpočinek trvající nejméně 24 hodin, avšak týká se pouze průmyslových podniků. Přesto je výše uvedená interpretace podle mého názoru chybná, jelikož by nespĺňovala požadavek bezpečných pracovních podmínek uvedený mezi zásadami pracovního práva v § 1a ZP a dále konkretizovaný v § 102 ZP.

Obdobný názor je vyjádřen v publikaci Gogové, Hůrky a Úlehlové (2012, s. 83-84), ve které je uvedeno, že „i když v citovaném ustanovení (§ 92 odst. 4 ZP – pozn. autora) chybí výslovný odkaz na odstavec 3 v § 92 ZP, musí být i zaměstnanci pracujícím v zemědělství poskytnut v každém jednotlivém týdnu minimální nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin. Jinak by tím bylo zcela popřeno právo zaměstnance v zemědělství na nějaký volný čas pro jeho dostatečnou regeneraci v každém týdnu. Zaměstnavatel by tím porušil mimo jiné i svou zákonnou povinnost v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.“

#### **4.3.4. Pracovní doba přizpůsobená školnímu roku**

Pracovní doba přizpůsobená školnímu roku (angl. term-time working) umožňuje, aby zaměstnanec pracoval v období školního roku a měl volno v období školních prázdnin. Zaměstnanec je zpravidla zaměstnán v pracovním poměru na dobu neurčitou, ale je mu umožněno mít volno během školních prázdnin, a to buď placené, nebo případně neplacené. V pracovní smlouvě je vymezen rozsah volna (9 až 10 týdnů) a může v ní být rovněž stanoveno, že celé toto období nebo jeho část je čerpána v období školních prázdnin. (Lake, 2010)

Toto flexibilní uspořádání umožňuje zaměstnancům, jejichž děti chodí do školy, aby pracovali v průběhu školního roku a během prázdnin měli volno, které by mohli trávit se svými dětmi. Výhody a nevýhody tohoto uspořádání jsou uvedeny níže.

Výhody na straně zaměstnavatele:

- snížení nákladů na zaměstnance,
- možnost získat a udržet si kvalifikované zaměstnance pečující o děti, které chodí do školy.

Nevýhody na straně zaměstnavatele:

- problém s pokrytím období nepřítomnosti zaměstnance,
- problém s kontinuitou při plnění pracovních úkolů, který může nastat v případě dlouhé nepřítomnosti zaměstnance.

Výhody na straně zaměstnance:

- organizace rodinného života.

Nevýhody na straně zaměstnance:

- především v oblastech vyžadujících zvláštní znalosti a dovednosti představuje riziko ztráty kontaktu s danou problematikou během období volna. (Lake, 2010)

V české právní úpravě není pracovní doba přizpůsobená školnímu roku explicitně upravena, ale lze tohoto uspořádání v podstatě dosáhnout. V ustanovení § 213 odst. 1 ZP je uvedeno, že „*výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce*“. (Česko, 2006a) Je stanoven pouze minimální rozsah dovolené a je tedy možné jej prodloužit tak, aby mohl zaměstnanec čerpat dovolenou po celou dobu školních prázdnin, např. 9 týdnů v kalendářním roce. Rovněž určení čerpání dovolené v rozsahu devíti týdnů v celku v období školních prázdnin je podle zákoníku práce možné. Při výměře dovolené v rozsahu 9 týdnů a jejím čerpání v období školních prázdnin je tedy dosaženo pracovní doby přizpůsobené školnímu roku.

Je však třeba mít na paměti, že podle ustanovení § 222 ZP náleží zaměstnanci za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavateli se tedy určitým způsobem během čerpání dovolené sníží náklady na zaměstnance (z důvodu úspory elektrické energie apod.), nejvýznamnější výdaj v podobě mzdy, resp. náhrady mzdy však zůstane, takže snížení nákladů nebude tak výrazné.

Jinou možností je stanovení výměry dovolené v zákonném minimálním rozsahu nebo v rozsahu o něco vyšším a poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu (neplaceného volna) po zbytek školních prázdnin. U této varianty je vhodné upozornit na to, že pokud má zaměstnanec neplacené volno, neodvádí se pojistné na

sociální pojištění, ale stále existuje povinnost odvést pojistné na zdravotní pojištění<sup>10</sup>. Jednu třetinu pojistného na zdravotní pojištění platí zaměstnanec a dvě třetiny zaměstnavatel s výjimkou neplaceného volna kratšího než jeden kalendářní den, kdy se pojistné neplatí. Lze však mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ve smyslu § 9 odst. 3 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění ve znění pozdějších předpisů uzavřít písemnou smlouvu stanovující, že zaměstnanec zaplatí veškeré pojistné za dobu neplaceného volna. Někteří zaměstnavatelé podmiňují poskytnutí neplaceného volna uzavřením této smlouvy. (Daněk, 2013)

Jiné pojetí pracovní doby přizpůsobené školnímu roku se uplatňuje při zaměstnávání studentů středních a vysokých škol. To v České republice probíhá především na základě dohody o pracovní činnosti, u níž není povinnost přidělovat práci po stanovenou týdenní pracovní dobu. V dohodě o pracovní činnosti bývá dohodnut rozsah pracovní doby a k samotnému výkonu práce pak dochází na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance, přičemž jsou zohledněny potřeby zaměstnavatele i povinnosti zaměstnance (studenta) jako jsou přednášky, zkoušky atd. Ani jedna z uvedených kategorií zaměstnanců využívajících pracovní dobu přizpůsobenou školnímu roku v České republice netvoří výraznější podíl na celkovém počtu zaměstnaných osob. (ČMKOS, 2006)

#### **4.3.5. Práce na zavolanou**

##### **4.3.5.1. Práce na zavolanou obecně**

Práce na zavolanou je v angličtině označována jako on-call work, což může působit jisté nejasnosti, jelikož stejným anglickým termínem je označován institut v českém právním řádu pojmenovaný jako pracovní pohotovost. Vymezením pojmu on-call work ve smyslu pracovní pohotovosti se zabýval SDEU v rozsudcích SIMAP (SDEU, 2000), Norbert Jaeger (SDEU, 2003) a dalších, na druhé straně definice práce na zavolanou není dostupná. Práce na zavolanou bývá rovněž označována jako nepravidelná výpomoc – v angličtině casual work, což je z hlediska jednoznačnosti zřejmě vhodnější pojem, jelikož nehrozí riziko záměny pojmů on-call work jako práce na zavolanou a on-call work jako pracovní pohotovosti. (Eurofound, 2011; ILO, 2004)

---

<sup>10</sup> S výjimkou osob nebo situací taxativně vyjmenovaných v § 3 odst. 5 písm. a) až c) zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění ve znění pozdějších předpisů.

Obecně lze pracovníky pracující na zvanou označit jako příležitostné pracovníky (angl. casual workers) a vymezit je jako jedince, kteří jsou povoláni do práce, jen když jsou zapotřebí. Aktivita těchto pracovníků je tedy silně závislá na úrovni a kolísání pracovního vytížení zaměstnavatele. Může se tedy stát, že budou pracovat jen několik dní v období několika týdnů v řadě. Pracovní smlouvy příležitostných pracovníků mohou stanovit jejich minimální a maximální dobu práce a uvést lhůtu, v jakém předstihu musí být zaměstnavatelem informováni o tom, že mají započít práci. (ILO, 2004)

Obecně je možné vymezit výhody a nevýhody, které práce na zvanou má.

Výhodami pro zaměstnavatele jsou:

- možnost pokrytí sezónních výkyvů v množství práce,
- poskytování výpomoci „ve špičce“, ať už se jedná o několik hodin během dne, nebo o vytížený den nebo dny v týdnu,
- poskytování výpomoci při neočekávaném nárůstu práce,
- dočasná náhrada za chybějícího zaměstnance, který je nemocný, na dovolené atd.,
- pokrytí volného pracovního místa, dokud není místo trvale obsazeno.

Nevýhodami pro zaměstnance jsou:

- omezená integrace příležitostných zaměstnanců v rámci firemní filozofie,
- vysoká fluktuace,
- omezená kvalita práce,
- nízká motivace zaměstnanců.

Výhodami pro zaměstnance jsou:

- variabilní krátká pracovní doba, která může být výhodná především pro určité skupiny zaměstnanců,
- přístup na trh práce.

Nevýhodami pro zaměstnance jsou:

- nízká úroveň ochrany,

- žádná předem stanovená pravidelná pracovní doba (v extrémních případech nemusí zaměstnanec po delší dobu pracovat vůbec),
- nízké příjmy a vysoký prvek nejistoty.

K tomu, aby při práci na zavalanou byla zajištěna dostatečná ochrana zaměstnanců, je vhodné zavést určité podmínky pro jejich práci. Měla by být stanovena minimální délka pracovní doby za den a za týden a také výše minimálních příjmů. Pracovní doba by měla být zaměstnancům oznámena předem ve stanovené lhůtě. (ILO, 2004)

#### **4.3.5.2. Práce na zavalanou v podmínkách české právní úpravy**

Před novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. byla mezi základními zásadami pracovního práva v ustanovení § 13 ZP uvedena povinnost zaměstnavatele každému zaměstnanci v pracovním poměru rozvrhnout práci do směn. Zaměstnavatel pak musel zaměstnanci v rozsahu stanovené pracovní doby práci skutečně přidělit. V opačném případě by se totiž jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci by příslušela náhrada mzdy s výjimkou případů, kdy byla sjednána kratší pracovní doba nebo konto pracovní doby. Nebylo tedy možné využívat takové flexibilní formy pracovní doby jako je práce na zavalanou. (Česko, 2006b)

V současném znění zákoníku práce již není povinnost rozvrhnout zaměstnancům v pracovním poměru práci do směn uvedena mezi zásadami pracovního práva, ale je v zákoníku práce stále obsažena. Zákoník práce obsahuje hned několik ustanovení, kvůli kterým ani podle ZP v současném znění nelze sjednat práci bez rozvrhu pracovní doby, tedy typicky práci na zavalanou.

Jedná se konkrétně o ustanovení § 34b odst. 1 ZP, ustanovení § 37 odst. 1 písm. e) ZP, ustanovení § 78 odst. 1 písm. c) ZP a ustanovení § 84 ZP. V textu § 34b odst. 1 ZP je stanoveno právo zaměstnance v pracovním poměru na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby s výjimkou konta pracovní doby. V ustanovení § 37 ZP je upravena minimální informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci o záležitostech, které nejsou upraveny pracovní smlouvou, přičemž v § 37 odst. 1 písm. e) ZP je stanovena povinnost sdělit zaměstnanci údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení. Ustanovení § 78 odst. 1 písm. c) ZP definuje pojem směny jako *„část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn*

*odpracovat*“, z čehož lze dovodit právo zaměstnance na rozvrhování pracovní doby do směn před začátkem práce. V ustanovení § 84 ZP je potom přímo uvedena povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance, a to nejpozději 2 týdny před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena, resp. nejpozději jeden týden před začátkem tohoto období v případě konta pracovní doby. Dále je v tomto ustanovení uvedena možnost dohodnout se se zaměstnancem na jiné lhůtě k seznámení. Tuto lhůtu tedy lze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zkrátit, nelze ji však ani na základě dohody úplně vyloučit. Lhůtu lze zkrátit maximálně na jeden kalendářní den před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena. (Bělina et al., 2012, s. 230-231, 236-237, 491; Česko, 2006a)

Ani současná právní úprava ZP tedy neumožňuje sjednání práce na zavalanou (nepravidelné výpomoci) u zaměstnanců v pracovním poměru. Sjednání práce na zavalanou je možné realizovat pouze u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, u kterých není stanovena povinnost rozvrhovat zaměstnancům pracovní dobu předem. Práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je podle výše uvedené Definice I pro účely této práce považována za flexibilní formu zaměstnání, nikoliv za flexibilní formu pracovní doby.

Cílem povinnosti přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby je ochrana zaměstnance před tím, aby mu mohl zaměstnavatel přidělovat práci pouze podle svých potřeb, čímž by zaměstnanec byl vystaven riziku, že jeho práce nebude vůbec využívána. Cílem povinnosti vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a povinnosti seznámit s ní zaměstnance je rovněž ochrana zaměstnance. Důraz na ochranu zaměstnance však v tomto případě představuje výrazné omezení flexibility v podobě nemožnosti sjednat práci na zavalanou nebo obdobnou formu pracovní doby.

#### **4.3.5.3. Fungování práce na zavalanou**

Jak bylo uvedeno, v České republice není se zaměstnancem v pracovním poměru možné sjednat práci na zavalanou. Práci na zavalanou lze uplatnit pouze u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rozsah práce, kterou je možné vykonat na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, však nemusí být vždy



dostatečný. Pravděpodobně také z toho důvodu využívalo práci na zavalanou v roce 2004 pouze 2,6 % zaměstnanců. (Doleželová, 2010)

De lege ferenda považují za velice vhodné, aby bylo i u zaměstnanců v pracovním poměru možné sjednat práci na zavalanou nebo jinou obdobnou formu práce nevyžadující rozvrhnout předem pracovní dobu. Za minimálně stejně důležité však považují přesné vymezení podmínek, za kterých by bylo možné práci na zavalanou sjednat, aby bylo zabráněno přílišnému zásahu do principu ochrany zaměstnance. Obzvláště pro důchodce nebo ženy v domácnosti by takové řešení totiž v praxi mohlo nabízet vhodnou možnost k zapojení do práce. V mnohém obdobný názor byl vyjádřen i v Přehledu námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce, vypracovaném panelem odborníků na pracovní právo a uveřejněném na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. (MPSV, 2008, s. 11)

Obdobný názor zastává také Hůrka (2009, s. 177), který píše: *„práce na zavalanou by byla průlomem dosavadního principu, kdy zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu do pracovních směn a v nich přidělovat zaměstnanci práci. Jinak se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy. Při práci na zavalanou by zaměstnavatel přiděloval zaměstnanci práci v závislosti na potřebě jejího konání. Jakkoliv by se v současné době jednalo o flexibilní a účinný nástroj efektivizace výkonu práce, byl bych při jeho zavedení velmi opatrný a kompenzoval jej vysokou mírou ochrany. Podmínkou by měl být individuální souhlas zaměstnance, stejně jako minimální výše mzdy (resp. náhrady mzdy), která by zaměstnanci příslušela bez ohledu na výkon práce.“*

Ohledně úpravy práce na zavalanou se lze inspirovat v zahraničí. Vyspělá právní úprava práce na zavalanou je např. v Nizozemsku, ve kterém existuje již od roku 1999 speciální zákon o flexibilitě a jistotě, v originále Wet flexibiliteit en zekerheid. (Formánková, Dudová a Vohlídalová, 2011, s. 99-100; Hesselink, 2012)

V případě práce na zavalanou si smluvní strany v Nizozemsku i přes existenci zákonné úpravy mohou upravit celou řadu záležitostí, které jsou uvedeny v následujícím přehledu.

- Smluvní strany mají k dispozici široké spektrum možností nastavení pevných a flexibilních hodin práce. Mnoho smluv má stanoven pouze velmi nízký počet pevných hodin. Donedávna existovala v Nizozemsku dokonce možnost

uzavírání tzv. zero-hours contracts neboli nulových smluv nebo smluv s nulovými hodinami, u nichž byl počet pevně daných hodin nulový. Takováto možnost už však ani v Nizozemsku v současné době není.

- Množství flexibilních hodin může nebo nemusí být zaručeno. Jak bylo uvedeno výše, množství pevných hodin musí být zaručeno vždy.
- Smlouvu lze uzavřít na dobu neurčitou i na dobu určitou.
- Je možné sjednat to, že zaměstnanec může být zavolán pouze v určitých dnech nebo částech dní. Rovněž lze stanovit maximální množství odpracovaných hodin za týden.
- V případě, že je zaměstnanec zavolán, je stanoven minimální počet hodin, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci proplatit. Jedná se konkrétně o tři hodiny. (Formánková, Dudová a Vohlídalová, 2011, s. 99-100; Hesselink, 2012; Shaheen, 2013)

Možnost práce na zavanou existuje také ve Švédsku. Situace ve Švédsku ohledně rozsahu právní úpravy je však od Nizozemska odlišná. Švédský zákon na ochranu zaměstnanosti, v originále Lag om anställningskydd, totiž práci na zavanou jako formu práce vůbec nezmiňuje. Přestože ve Švédsku není práce na zavanou upravena jako samostatná forma práce, je hojně využívána. Ve Švédsku při práci na zavanou přitom obvykle ani není garantován minimální počet odpracovaných hodin. (Brunk a Olsson, 2010)

## **Závěr**

Vývoj pracovního trhu je ovlivněn řadou faktorů, z nichž některé, jako technologický rozvoj, jsou trvalého charakteru a jiné, jako ekonomická krize, mají pouze dočasnou povahu. Pracovní trh musí reagovat na veškeré změny, které ho ovlivňují, musí být tedy flexibilní. K tomu, aby pracovní trh mohl být flexibilní, je potřeba existence flexibilního pracovního práva, které bude tento trh regulovat.

Potřeba flexibility v pracovním právu je již delší dobu často diskutovaným tématem, rovněž v současné době je toto téma velmi aktuální a v budoucnosti se dá předpokládat další nárůst jeho významu. Flexibilizace pracovního práva se pochopitelně nevyhýbá ani oblasti pracovní doby. Požadavek flexibility se v oblasti pracovní doby projevuje mimo jiné rozvojem úpravy existujících flexibilních forem pracovní doby a rozšiřováním spektra flexibilních forem pracovní doby. Rozvoj právní úpravy je potom jedním z činitelů podporujících rozšiřování flexibilních forem pracovní doby v praxi.

Rozvoj flexibilních forem pracovní doby lze označit za existující trend, avšak je nutné mít na paměti, že k tomuto rozvoji dochází v jednotlivých evropských státech značně diferenciovaně. Situace se v evropských státech liší, a to i přes existenci legislativy na unijní úrovni, jelikož ta není v jednotné regulaci forem zaměstnání a pracovní doby příliš efektivní.

Rozvíjení flexibilních forem pracovní doby považují za žádoucí, jelikož mohou sloužit jako prostředek ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, zaměstnancům umožňují dospět k rovnováze mezi jejich pracovním a mimopracovním životem a obecně je lze považovat za účinný nástroj ke snižování nezaměstnanosti. Při rozvoji flexibilních forem pracovní doby je však současně potřeba zaručit dostatečnou míru ochrany zaměstnance.

Jak vyplývá ze statistických údajů, tak Česká republika ve využívání flexibilních forem pracovní doby poměrně výrazně zaostává za průměrem Evropské unie. Málo jsou využívány především ty flexibilní formy pracovní doby, které upřednostňují spíše zaměstnanci. Typickým příkladem je práce na částečný úvazek, kterou v České republice využívá pouze přibližně 5 % zaměstnanců, zatímco průměr v Evropské unii je téměř 19 % zaměstnanců. Ve větší míře jsou využívány ty flexibilní formy pracovní doby, které upřednostňují spíše zaměstnavatelé, jako například práce na směny.

Jak bylo uvedeno, vývoj právní úpravy je pouze jedním z činitelů potřebných k praktickému rozvoji a fungování flexibilních forem pracovní doby. Existence vhodné právní úpravy je tedy součástí širšího komplexu souvisejících činitelů společně vedoucích k rozšíření flexibilních forem pracovní doby.

Dalším důležitým činitelem je realizace programů na podporu flexibilních forem zaměstnání a flexibilních forem pracovní doby. V Národním programu reforem je sice uvedeno, že je kladen důraz na rozšiřování flexibilních forem práce, ale konkrétních programů na jejich podporu neprobíhá dostatečné množství. Podpůrné programy by měly vznikat na základě konsenzu sociálních partnerů a opatření v oblasti flexibilních forem práce by obecně měla být předmětem diskuze se sociálními partnery.

Důležitým aspektem je také informovanost veřejnosti, resp. zaměstnanců o možnostech využívání flexibilních forem pracovní doby a o jejich rozvoji. Aby však zaměstnanci byli informováni, musí jim být umožněno tyto informace získat, k čemuž je potřeba šíření informací prostřednictvím sdělovacích prostředků, informačních materiálů, osvětových programů atd. Tím se vracíme k potřebě realizace vládních programů na podporu flexibilních forem pracovní doby a k tomu, že by v této oblasti měli vyvíjet aktivitu sociální partneři.

Informovanost je v České republice o to důležitější, že využívání flexibilních forem práce zde nemá velkou tradici. Pouze při dostatku informací lze předpokládat, že zaměstnavatelé začnou nabízet vhodné podmínky pro uplatňování flexibilních forem pracovní doby a že zaměstnanci začnou o využívání flexibilních forem pracovní doby ve velkém usilovat. Rovněž jen dostatkem informací lze ve společnosti podpořit vnímání flexibilních forem práce jako plnohodnotných forem výkonu práce, které jsou vhodným nástrojem pro boj s nezaměstnaností a ekonomickou krizí.

Dalšími možnými kroky k rozšíření flexibilních forem pracovní doby jsou opatření v sociální oblasti. V situaci, kdy by existoval větší rozdíl mezi dosahovanou mzdou a příjmy ze sociálního systému, by zaměstnanci byli více motivováni k ekonomické aktivitě. Doporučit lze rovněž kontrolu sociální potřebnosti při vyplácení sociálních dávek.

Možné je rovněž uvažovat o opatřeních v oblasti daní a odvodů na pojistné. Změnu lze např. doporučit u výpočtu a hrazení pojistného na zdravotní pojištění, kde výše minimálního vyměřovacího základu znevýhodňuje určitou část zaměstnanců

pracujících na částečný úvazek, resp. může od uplatňování částečných úvazků s příjmem nižším než je minimální výše vyměřovacího základu potenciální zaměstnance odrazovat.

V práci je uveden principiální nesouhlas s opatřeními v oblasti daní. K tomu je však nutné podotknout, že i opatření v této oblasti (např. v podobě progresivního typu zdanění v závislosti na délce pracovní doby) lze za určitých podmínek podpořit. Bylo by tomu tak v případě, že by z analýzy dopadů a dalších analýz vyplynulo, že by celkový dopad na ekonomiku, státní příjmy a zaměstnanost byl pozitivní. Za takový lze považovat případ, kdy by snížení daní u flexibilních forem práce zapříčinilo nárůst počtu pracovních míst s flexibilní pracovní dobou a pokles míry nezaměstnanosti. Celkový deficit státních příjmů způsobený snížením daní by musel být nižší než úroveň zvýšení příjmů způsobená za prvé nárůstem počtu pracovních míst, která by (nižšímu) zdanění podléhala, a za druhé úsporami na sociálních dávkách obyvatel, kteří by se v důsledku tohoto opatření přesunuli z ekonomické neaktivity k ekonomické aktivitě. Dalším pozitivním dopadem by mohl být pokles podílu osob vykonávajících práci nelegálním způsobem.

Přes důležitost veškerých zmíněných faktorů ovlivňujících rozšíření a fungování flexibilních forem pracovní doby za ten nejdůležitější považuji existenci adekvátní právní úpravy. Meze, v jakých je možné flexibilní formy pracovní doby na národní úrovni upravit, jsou dány mezinárodními závazky, které by měla Česká republika dodržovat. To, že tomu tak vždy beze zbytku není, lze však ilustrovat na příkladu ustanovení § 114 odst. 3 zákoníku práce, který umožňuje porušování Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1 z roku 1919, o omezení pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích.

V obecné rovině lze říci, že právní úprava v České republice flexibilní formy pracovní doby neomezuje, na druhou stranu je však ani nepodporuje. Je potřeba, aby právní úprava zajistila skutečně rovné postavení zaměstnanců využívajících flexibilní formy práce a zaměstnanců využívajících standardní formy práce. Zároveň je však důležité respektování specifík flexibilních forem výkonu práce. Například v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zákoník práce nestanovuje žádné rozdíly mezi zaměstnanci pracujícími na pracovišti zaměstnavatele a mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatel má tak v oblasti BOZP vůči zaměstnancům pracujícím

mimo jeho pracoviště stejné povinnosti jako vůči zaměstnancům pracujícím na jeho pracovišti. Uvedené nerespektování specifik práce mimo pracoviště zaměstnavatele však způsobuje, že dodržení veškerých povinností v plném rozsahu není vždy možné.

Pokud se dále jedná o jednotlivé flexibilní formy pracovní doby, tak práci na směny lze označit za formu v České republice etablovanou a využívanou. Tato forma, která dává více flexibility zaměstnavatelům než zaměstnancům, má u určitého typu provozů jistě své opodstatnění. Stejně tak nerovnoměrné rozvržení, se kterým je práce na směny často spojena, je tradičním způsobem organizace pracovní doby. Zároveň, na rozdíl od některých dalších, nekladou uvedené formy pracovní doby zvýšené nároky na komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a nevzniká u nich problém s kontrolou pracovní doby zaměstnanců.

Flexibilní formou pracovní doby, která má velký potenciál, ale v České republice je velice málo využívána, je práce v pracovním poměru se sjednanou kratší pracovní dobou neboli práce na částečný úvazek. Kromě zmíněné změny týkající se minimální výše vyměřovacího základu pojistného na zdravotní pojištění by u této formy pracovní doby bylo vhodné zajistit vymahatelnost nároku na kratší pracovní dobu u zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby. To však v praxi bude pravděpodobně poměrně komplikované.

Výrazně jednodušším a rovněž prospěšným opatřením by bylo stanovit nárok uvedených zaměstnanců na návrat k práci na plný úvazek. Aby tento nárok příliš neomezoval zaměstnavatele, bylo by možné stanovit určité podmínky pro jeho uplatnění, např. časové lhůty.

Pro rozšíření práce na částečný úvazek by rovněž byla vhodná podoba právní úpravy umožňující zachování nároku na podporu v nezaměstnanosti při současném výkonu zaměstnání v určitém maximálním rozsahu. Odstranění této možnosti lze však z důvodu jejího účelového využívání některými zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) a jejich zaměstnavateli považovat za pochopitelné.

Významným nástrojem flexibility, který dává zaměstnanci možnost spolurozhodovat o jeho pracovní době, je pružné rozvržení pracovní doby. Po odstranění povinnosti vložit časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na

pracovišti, mezi dva úseky volitelné pracovní doby se tento nástroj stal ještě flexibilnějším a nabízí celou řadu možných konfigurací. Možnost pružného rozvržení pracovní doby výrazně přispívá k motivaci zaměstnanců, čehož si jsou vědomi i zaměstnavatelé, a tak využívání této flexibilní formy pracovní doby neustále vzrůstá.

Relativně novým institutem v České právní úpravě, do kterého byly vkládány velké naděje, je konto pracovní doby. Tento institut by mohl být vhodným nástrojem k boji s ekonomickou krizí, ale současná podoba právní úpravy bohužel zcela nenaplnuje původní očekávání. Výrazně lze doporučit odstranění nedostatku, který způsobuje, že při jiné překážce v práci na straně zaměstnavatele, než je prostoj nebo přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, nenáleží zaměstnanci stálá mzda ani náhrada mzdy.

Dále lze také souhlasit se správností kroku, který učinilo v nedávné době např. Slovensko, což je prodloužení maximální délky vyrovnávacího období. Samotná krize totiž nemá žádné stanovené období. Pokud je krize a s ní související pokles v odbytu zaměstnavatele dlouhodobějšího charakteru, konkrétně pokud trvá delší dobu, než je délka vyrovnávacího období, ztrácí konto pracovní doby v boji s krizí svůj smysl.

Další formou pracovní doby, která ovšem v České republice není příliš rozšířená, je práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Malé využívání této formy práce je mimo jiné dáno nedostatečnou právní úpravou, která způsobuje nízkou míru právní jistoty. Při využití této formy práce je tedy nutná, resp. velice vhodná podrobná smluvní úprava. Další příčinou nízkého rozšíření této formy práce jsou obavy zaměstnavatelů z nedostatečné možnosti kontroly zaměstnance. Tyto obavy lze těžko rozptýlit, je možné pouze zdůrazňovat výhody, které práce mimo pracoviště zaměstnavatele má a tím obavy vyvážit. Co však lze, je učinit právní úpravu podrobnější a jasnější a zajistit tak vyšší míru právní jistoty.

Vedle flexibilních forem pracovní doby upravených zákoníkem práce je možné další způsoby uspořádání pracovní doby sjednat na základě zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Jednou z takových možností, kterou zákoník práce neupravuje, ale lze jí v podmínkách české právní úpravy dosáhnout, je sdílení pracovního místa. Tato forma pracovní doby je však využívána minimálním počtem zaměstnanců a velká část zaměstnavatelů ji hodnotí záporně. Důvodem je to, že tato forma pracovní doby klade vysoké nároky na komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a rovněž mezi

zaměstnanci navzájem. Při větším počtu zaměstnanců sdílejících pracovní místo může také docházet k obtížnému stanovení odpovědnosti konkrétního zaměstnance za jednotlivé části pracovního úkolu a tím k poklesu produktivity.

Formou pracovní doby, kterou nelze podle české právní úpravy u zaměstnanců v pracovním poměru uplatnit, je práce na zavalanou. Přestože by se jednalo o průlom dosavadního principu, kdy je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu do směn a v nich přidělovat zaměstnanci práci, považuji za vhodnou takovou změnu právní úpravy, která by umožnila i u zaměstnanců v pracovním poměru sjednat práci na zavalanou nebo jinou obdobnou formu práce nevyžadující rozvrhnout předem pracovní dobu. Zároveň by ovšem musela být zaručena dostatečná ochrana zaměstnanců.

Za vhodnější přitom považuji Nizozemský model, kdy je práce na zavalanou výslovně upravena zákonem a zaměstnanec má garantována určitá práva jako např. minimální počet proplacených hodin v případě, že je povolán do práce, než Švédský model, kde je práce na zavalanou také možná a praktikovaná, ale neexistuje její speciální právní úprava. Rovněž souhlasím se zákazem uzavírat smlouvy s nulovým počtem garantovaných hodin, který je v Nizozemsku na rozdíl od Švédska uzákoněn.

V současné době existují dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, u kterých neexistuje povinnost rozvrhovat zaměstnancům pracovní dobu předem a na jejichž základě tedy do jisté míry lze realizovat práci na zavalanou. Podle osobní zkušenosti může být takováto forma pracovní doby velice prospěšná pro zaměstnavatele i pro zaměstnance, podmínkou je však dostatečná komunikace mezi nimi.

Celkově lze říci, že v České republice jsou využívány spíše flexibilní formy pracovní doby, které lze označit za tradiční. Zároveň podíl zaměstnanců využívajících flexibilní formy uspořádání pracovní doby není vysoký. Existuje zde však velký potenciál k rozvoji flexibilních forem pracovní doby. K podpoře tohoto rozvoje je však potřeba přijmout řadu opatření, z nichž jsem se alespoň část pokusil nastínit v této diplomové práci.



## **Seznam zkratek**

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČMKOS – Českomoravská konfederace odborových svazů

EC – European Commission (Evropská Komise)

EP – Evropský Parlament

EÚ – Evropská unie

ILO – International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)

LPS – Listina základních práv a svobod (vyhlášena pod č. 2/1993 Sb.)

MOP – Mezinárodní organizace práce

PSPČR – Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky

SDEU – Soudní dvůr Evropské unie

SPČR – Svaz průmyslu a dopravy ČR

VÚPS – Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

## Použitá literatura

### Monografie

BĚLINA, M. et al. 2013. *Pracovní právo*. 5. přepracované a doplněné vydání. Praha : C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, M. et al. 2012. *Zákoník práce : komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2.

FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R. a VOHLÍDALOVÁ, M. 2011. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2011. Dostupné také z WWW:  
<[http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi\\_prace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf)>.

GALVAS, M. et al. 2004. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3558-7.

SCHMID, G. a GAZIER, B. *The Dynamics of Full Employment*. Cheltenham : Edward Elgar Publishing Limited, 2002. ISBN 1-84064-281-5.

GOGOVÁ, R., HŮRKA, P. a ÚLEHLOVÁ, H. 2012. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. přepracované vydání. Olomouc : ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-759-1.

HABERLOVÁ, V. a KYZLINKOVÁ, R. 2009. *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009. Dostupné z WWW:  
<[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_304.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_304.pdf)>.

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

KOLDINSKÁ, K. 2007. *Sociální právo*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-620-6

NEKOLOVÁ, M. 2008. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. ISBN 978-80-87007-89-1.

NEKOLOVÁ, M. 2010. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010. ISBN 978-80-7416-057-8.

O'REILLY, J. a FAGAN, J. 1998. *Part-time Prospects : An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London : Routledge, 1998.

RIEDMANN, A. et al. 2006. *Working time and work-life balance in European companies*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006. ISBN 92-897-0929-4.

STANDING, G. 1999. *Global Labour Flexibility : Seeking Distributive Justice*. New York : St. Martin's Press, 1999.

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

VÚBP. 2007. *Flexibilní forma práce a jejich právní úprava*. Praha : Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. ISBN 978-80-86973-54-8.

VÚPSV. 2004. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice : Závěrečná zpráva*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2004. Dostupné také z WWW:

<[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf)>.

## Články

ATKINSON, J. 1984. Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. *Institute of Manpower Studies in Brighton Report*. 1984, č. 89.

BERNARD, R. 2012. Právní úprava práce z domova – home office. *Právní rádce*. [online]. 21.3.2012 [cit. 26.7.2013]. Dostupné z WWW: <[http://pravnicadce.ihned.cz/?p=F00000\\_d&article%5Bsms\\_pay%5D=true&article%5Bid%5D=55114430&r=459](http://pravnicadce.ihned.cz/?p=F00000_d&article%5Bsms_pay%5D=true&article%5Bid%5D=55114430&r=459)>.

BEZOUŠKA, P. 2011. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2011, č. 16, s. 587.

BIČÁKOVÁ, O. 2008. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 20.10.2008 [cit. 17.7.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5793>>.

BIRD, J. 2003. Work-Life Balance Defined - What it really means!. *Work-Life Balance* [online]. 2003 [cit. 20.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.worklifebalance.com/worklifebalancedefined.html>>.

BLAHUŠIAK, I. © 2005-2013. Judikatura SDEU. *Euroskop* [online]. [cit. 26.6.2013]. Dostupné z WWW: <<https://www.euroskop.cz/106/sekce/judikatura-SDEU/>>.

BRUNK, T. a OLSSON, L. 2010. Sweden: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. *European Working Conditions Observatory (EWCO)* [online]. 5.3.2010 [cit. 25.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/se0812019q.htm>>.

BUKOVJAN, P. a CHLÁDKOVÁ, A. 2006. Otazníky kolem konta pracovní doby. *Práce a mzda*. 2006, č. 9. Dostupné z WWW: <<http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d541v517-otazniky-kolem-konta-pracovni-doby/>>.

CAPELLI, P. a NEUMARK, D. 2004 External Churning and Internal Flexibility : Evidence on the Functional Flexibility and Core-Periphery Hypotheses. *Industrial Relations*. 2004, roč. 43, č. 1.

ČECHŤICKÁ, A. 2012. Práce z domova a jiné flexibilní formy zaměstnávání. *Personalistika a pracovní právo*. 2012, č. 9. Dostupné z WWW: <<http://www.linde-nakladatelstvi.cz/media/files/12P9A1.pdf>>.

ČMKOS. 2006. *Flexibilní formy zaměstnávání a sociální dumping* [online]. 2006 [cit. 23.7.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.oskovo.cz/Kovo/2008/Rizik/d12.pdf>>.

DANĚK, A. 2013. Povodně a neplacené volno z pohledu zdravotního pojištění. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 23.7.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2013-07-ing-antonin-danek-povodne-a-neplacene-volno-z-pohledu-zdravotniho-pojisteni.htm>>.

DEYO, F. C. 1997. Labour and Post-Fordist Industrial Restructuring in East and Southeast Asia. *Work and Occupations*. 1997, č. 24, s. 97-118.

DOLEŽELEVÁ, H. 2010. Czech Republic: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. *European Working Conditions Observatory (EWCO)* [online]. 5.3.2010 [cit. 25.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/cz0812019q.htm>>.

EC. 2010. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions : Reviewing the Working Time Directive* [online]. 21.12.2010 [cit. 27.6.2013]. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6419&langId=en>>.

EC. 2013. Working Conditions - Working Time Directive. *European Commission* [online]. [cit. 27.6.2013]. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>>.

EUROFOUND. 2011. On-call working. *European Working Conditions Observatory (EWCO)* [online]. 21.9.2011 [cit. 3.7.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/oncallworking.htm>>.

FADRŇÝ. 2013. Pružné rozvržení pracovní doby. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 8.7.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2013-02-mgr-bc-dalibor-fadrny-pruzne-rozvrzeni-pracovni-doby.htm>>.

FAGAN, C. 2003. Working-time preferences and work–life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life. *European Working Conditions Observatory (EWCO)* [online]. [cit. 20.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/42/en/1/ef0342en.pdf>>.

FETTER, R. 2009. Zkrácená a kratší pracovní doba. *Finanční noviny* [online]. 26.11.2009 [cit. 15.7.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.financninoviny.cz/zpravy/zkracena-a-kratsi-pracovni-doba/400212>>.

FOJTÍK, L. 2009. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a konto pracovní doby. eLAW [online]. 15.7.2009 [cit. 17.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.elaw.cz/cs/ostatni/82-nerovnomrne-rozvrzeni-pracovni-doby-a-konto-pracovni-doby.html>>.

GALVAS, M. 2007. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. *Právník*. 2007, roč. 146, č. 9, s. 1001. ISSN 0231-6625.

GROSSMANN, I. a RYČLOVÁ, M. 2010. *Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a práce přesčas* [online]. 25.3.2010 [cit. 17.8.2013]. Dostupné z WWW: <[http://www.ospo.cz/UploadFiles/zpravodaj/IZ-brezen\\_2010.pdf](http://www.ospo.cz/UploadFiles/zpravodaj/IZ-brezen_2010.pdf)>.

- HESSELINK, J. K. 2010. Netherlands: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. *European Working Conditions Observatory (EWCO)* [online]. 5.3.2010 [cit. 25.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/nl0812019q.htm>>.
- HORECKÝ, J. 2010. Flexibilita v českém zákoníku práce. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2010 na téma flexibilní formy zaměstnávání*. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2010. Blok I. Flexibilní zaměstnávání. ISBN 978-80-210-5358-8. Dostupné také z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf>>.
- HŮRKA, P. 2006. Využití konta pracovní doby. *Právní rozhledy*. 2006, č. 19, s. 2.
- ILO. © 1996-2012. Ratifications for Czech Republic. *International Labour Organization* [online]. [cit. 26.6.2013]. Dostupné z WWW: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102723](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102723)>.
- ILO. © 1996-2013. Origins and history. *International Labour Organization* [online]. [cit. 28.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>>.
- ILO. 2004. *On-call work and "zero hours" contracts*. [online]. Květen 2004 [cit. 3.7.2013]. Dostupné z WWW: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_170714.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf)>.
- ILO. 2004a. *Work-sharing and job-sharing*. [online]. Srpen 2004 [cit. 17.7.2013]. Dostupné z WWW: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_169673.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169673.pdf)>.
- ILO. 2004b. *Compressed workweeks*. [online]. Srpen 2004 [cit. 22.7.2013]. Dostupné z WWW: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_170701.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170701.pdf)>.
- JAVITCH, D. 2006. The Pros and Cons of Job Sharing. *Entrepreneur* [online]. 6.11.2006 [cit. 17.7.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.entrepreneur.com/article/170244#ixzz0JPCmZEYt&C>>.
- JONÁK, P. 2011. Konto pracovní doby pomůže udržet pracovní místa, i když se firmě nedaří. *Hospodářské noviny* [online]. 28.3.2011 [cit. 22.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://hn.ihned.cz/c1-51373170-konto-pracovni-doby-pomuze-udrzet-pracovni-mista-i-kdyz-se-firme-nedari>>.
- JOUZA, L. 2007. Může zaměstnanec pracovat u několika firem? *Právní rádce* [online]. 25.10.2007 [cit. 15.7.2013]. Dostupné z WWW: <<http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-22295710-ptate-se-odpovidame>>.
- JOUZA, L. 2007a. Nový zákoník práce v praxi. *Bulletin advokacie*. 2007, č. 5, s. 11-22.

- JOUZA, L. 2011. Nové desatero o podpoře v nezaměstnanosti. *Právní rádce* [online]. 28.1.2011 [cit. 15.7.2013]. Dostupné z WWW: <<http://pravniradce.ihned.cz/c1-49591730-nove-desatero-o-podpore-v-nezamestnanosti>>.
- KALLEBERG, A. L., RESKIN, F. a HUDSON, K. 2000. *Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States*. [online]. [cit. 31.7.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.hks.harvard.edu/inequality/Summer/Summer99/privatepapers/Reskin.PDF>>.
- KAŠPÁREK, M. 2012. Mají se zaměstnavatelé obávat nového občanského zákoníku? *Patria* [online]. 19.9.2012 [cit. 5.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.patria.cz/pravo/2141162/maji-se-zamestnavatele-obavat-noveho-obcanskeho-zakoniku.html>>.
- KUCHYŇKOVÁ, P. a PALIČKOVÁ, I. 2013. ČR a EU - zaměstnanost a sociální věci. *Euroskop* [online]. [cit. 27.6.2013]. Dostupné z WWW: <<https://www.euroskop.cz/9107/sekce/cr-a-eu---zamestnanost-a-socialni-veci/>>.
- KVAPIL, K. 2011. Flexibilní úvazky nejsou samozřejmostí. *Právo*. 20.04.2011, roč. 19, č. 93, s. 21. ISSN 1211-2119.
- LA TROBE UNIVERSITY. 2011. *Job Split, Job Share, Job Support Toolkit*. [online]. Únor 2011 [cit. 16.7.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.latrobe.edu.au/students/equality/equality-and-diversity-documents/job-split-toolkit.pdf>>.
- LAKE, A. 2010. Is time on your side? : An overview of flexible working time options (Part 2). *Flexibility* [online]. Červenec 2010 [cit. 23.7.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/time/time-options2.htm>>.
- LYČKA, M. 2009. Vorel a ti druzí: Jak může komunitární právo ovlivnit praxi českého pracovněprávního zákonodárství? *Právní rozhledy*. 2009, č. 13, s. 464.
- MACHÁLKOVÁ, J. 2012. Držet zaměstnance celý den v práci ztratilo smysl, začínají zjišťovat firmy. *Hospodářské noviny*. 2012, roč. 56, č. 128, s. 25.
- MARTOCH, M. 2013. *Průzkum PRÁCE NA DÁLKU 2013 v ČR*. [online]. Duben 2013 [cit. 25.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.pracenadalku.cz/portals/0/pruzkum/vysledky-pruzkum-prace-na-dalku-2013-v-cr.pdf>>.
- MATEJKA, J. 2008. Distanční výkon práce. *Právní rádce*. 2008, č. 8, s. 23.
- MPSV. 2008. *Přehled námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce*. [online]. [cit. 30.6.2013]. Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5758/01\\_zakladni\\_prehled\\_nametu.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5758/01_zakladni_prehled_nametu.pdf)>.

- MUŠKA, F. 2012. *Překážky v práci při pružném rozvržení pracovní doby a kontu pracovní doby*. [online]. 26.1.2012 [cit. 10.7.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.podnikejme.cz/2012/01/26/prekazky-v-praci-pri-pruznem-rozvrzeni-pracovni-doby-a-kontu-pracovni-doby/>>.
- PAŠTA, M. 2013. Konto pracovní doby. *Časopis Všechno* [online]. [cit. 11.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://casopis.vsehrd.cz/2012/11/konto-pracovni-doby/>>.
- PETR, M. 2005. Pohled českého a komunitárního práva na pracovní pohotovost ve zdravotnictví. *Právní rozhledy*. 2005, č. 23, s. 861.
- PLATY.CZ. 2011. Již téměř třetina mladých lidí pracuje s pružnou pracovní dobou. *Platy* [online]. 2011 [cit. 24.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.platy.cz/analyzy/jiz-temer-tretina-mladych-lidi-pracuje-s-pruznou-pracovni-dobou/50048>>.
- POMAHAČ, R. 2004. Evropský soudní dvůr: K vymezení pracovní doby a doby odpočinku při výkonu pracovní pohotovosti. *Právní rozhledy*. 2004, č. 15, s. 586.
- PSPČR. 1997. *Sněmovní tisk č. 358 z roku 1997. II. volební období Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky*. Dostupný z WWW: <<http://www.psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>>.
- PSPČR. 1995. *Sněmovní tisk č. 1901 z roku 1995. II. volební období Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky*. Dostupný z WWW: <[http://www.psp.cz/eknih/1993ps/tisky/t1901\\_00.htm](http://www.psp.cz/eknih/1993ps/tisky/t1901_00.htm)>.
- PSPČR. 2012. *Sněmovní tisk č. 601 z roku 2012. VI. volební období Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky*. Dostupný z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=601&CT1=0>>.
- RANDLOVÁ, N. 2011. Konto pracovní doby pomůže udržet pracovní místa, i když se firmě nedaří. *Hospodářské noviny* [online]. 28.3.2011 [cit. 22.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://hn.ihned.cz/c1-51373170-konto-pracovni-doby-pomuze-udrzet-pracovni-mista-i-kdyz-se-firme-nedari>>.
- SAGIT. 2013. Pružná pracovní doba. *Sagit* [online]. [cit. 8.7.2013]. Dostupné z WWW: <[http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr\\_246.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr_246.htm)>.
- SANDOROVÁ, E. 2013. Práce na částečný pracovní úvazek v Evropě. *European Working Conditions Observatory (EWCO)* [online]. [cit. 28.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/861/cs/1/EF10861CS.pdf>>.
- SHAHEEN, F. 2013. What you need to know about zero-hours contract. *Nef economics foundation* [online]. 5.8.2013 [cit. 25.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.neweconomics.org/blog/entry/what-you-need-to-know-about-zero-hour-contracts>>.



SLÁDEK, V. 2006. Pracovní doba v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2006, č. 11. Dostupné také z WWW: <[http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d570v546-pracovni-doba-v-novem-zakoniku-prace/?search\\_query=\\$index=286&search\\_results\\_page=1](http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d570v546-pracovni-doba-v-novem-zakoniku-prace/?search_query=$index=286&search_results_page=1)>.

SLÁDEK, V. 2008. Jak pracovat s pracovní dobou. *Práce a mzda*. 2008, č. 11. Dostupné také z WWW: <<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d4259v6210-jak-pracovat-s-pracovni-dobou/>>.

SOLOW, R. 1998. What is Labour-Market Flexibility? What is it Good for? *Proceedings of the British Academy*. 1998, sv. 97, s. 189-211.

SPČR. 2008. Výsledky dotazníkového šetření : Jak se v ČR (a v osmi dalších zemích) využívají flexibilní formy práce. *Svaz průmyslu a dopravy ČR* [online]. 2008 [cit. 23.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.spcr.cz/cz/ankety/flexi.doc>>.

SVOBODOVÁ, L. 2013. *Flexibilita – její výhody i problémy*. [online]. [cit. 21.8.2013]. Dostupné z WWW: <[http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita\\_jeji\\_vyhody\\_i\\_problemy-svobodova.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf)>.

ŠEBESTA, K. 2012. Práce přesčas a zaměstnanci s kratší pracovní dobou. *Epravo* [online]. 7.6.2012 [cit. 15.7.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/prace-prescas-a-zamestnanci-s-kratsi-pracovni-dobou-83167.html>>.

ŠTEFKO, M. 2010. Porovnání úpravy pracovní doby a doby odpočinku pro účely směrnice č. 96/71/ES. *Právník*. 2010, roč. 149, č. 1, s. 52-66. ISSN 0231-6625.

ŠUBRT, B. 2008. K rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2008, č. 7.

ŠUBRT, B. 2008. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Mzdová praxe* [online]. 18.9.2008 [cit. 5.8.2013]. Dostupné z WWW: <[http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4043v5443-prace-mimo-pracoviste-zamestnavatele/?search\\_query=\\$issue=3168](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4043v5443-prace-mimo-pracoviste-zamestnavatele/?search_query=$issue=3168)>.

TUCKER, P. 2006. *Conditions of Work and Employment Programme : Compressed working weeks*. [online]. 2006 [cit. 22.7.2013]. ISBN 92-2-117861-7. Dostupné z WWW: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_travail\\_pub\\_12.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_12.pdf)>.

VALENTOVÁ, K. Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby. *Právní rádce*. 2007, č. 4, s. 35-37.

VELÍŠKOVÁ, H. Práci z domova je těžké řídit a přináší vyšší náklady, říká personální ředitelka KPMG. *Zet* [online]. 14.8.2013 [cit. 25.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.zet.cz/tema/praci-z-domova-je-tezke-ridit-a-prinasi-vyssi-naklady-rika-personalni-reditelka-kpmg-831>>.

VÍZNEROVÁ, H. a VOHLÍDALOVÁ, M. 2006. *Pracovní život v současné české společnosti*. [online]. 2006 [cit. 25.8.2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.soc.cas.cz/download/1122/>>.

ZÁLOHOVÁ, B., SALAČOVÁ SVOBODOVÁ, H. a SKONDROJANIS, P. 2012. *Flexibilní formy práce : teorie a praxe*. [online]. 2012. [cit. 25.8.2013]. Dostupné z WWW: <[http://www.rcmum.cz/User\\_data/Media/Original/MUM/201203/mum\\_ffp\\_web\\_pdf\\_4-8mb.pdf](http://www.rcmum.cz/User_data/Media/Original/MUM/201203/mum_ffp_web_pdf_4-8mb.pdf)>.

ZRUTSKÝ, J. 2010. Pracovní doba. *Právní rádce*. 2010, č. 4, s. 22-34.

## ***Právní předpisy***

ČESKO. 1992. Zákon České národní rady č. 592/1992 Sb. ze dne 21. 1992, o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 119. Dostupný také z databáze Beck-online: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzhezv6njzgiwtgnq>>.

ČESKO. 1993. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, částka 1. Dostupný také z databáze Beck-online: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?tocId=onrf6mjzhezv6mjnhe&documentId=onrf6mjzhezv6mjnhe&conversationId=8296675>>.

ČESKO. 1993a. Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky č. 2/1993 Sb. ze dne 28. prosince 1992 ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, částka 1. Dostupný také z databáze Beck-online: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?tocId=onrf6mjzhezv6mrnge&documentId=onrf6mjzhezv6mromnwdelj&conversationId=10038402>>.

ČESKO. 1995. Zákon č. 117/1995 Sb. ze dne 14. července 1995, o státní sociální podpoře ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 31. Dostupný také z databáze Beck-online: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzhe2v6mjrg4wtini>>.

ČESKO. 2004. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 23. července 2004, o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143. Dostupný také z databáze Beck-online: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?tocId=onrf6mrqga2f6nbtguwtgny&documentId=onrf6mrqga2f6nbtguxhazrugqwtgmq&conversationId=1635610>>.

ČESKO. 2006. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84. Dostupný také z databáze Beck-online: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwta&tocid=onrf6mrqga3f6mrwgiwta&conversationId=9354773>>.

ČESKO. 2006a. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84. Dostupný také z databáze Beck-online: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtemi>>.

ČESKO. 2006b. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoníku práce ve znění ve znění zákona č. 466/2011 Sb. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84. Dostupný také z databáze Beck-online: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtcny&tocid=onrf6mrqga3f6mrwgiwtcny&conversationId=28415>>.

ČESKO. 2006c. Zákon č. 187/2006 Sb. ze dne 12. května 2006, o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 64. Dostupný také z databáze Beck-online: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mjyg4wtcoi>>.

ČESKO. 2006d. *Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce*. 2006. Dostupná také z databáze Beck-online: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=oz5f6mrqga3f6mrwgjpw6romnqtelj&conversationId=252313>>.

ČESKO. 2011. Zákon č. 365/2011 Sb. ze dne 6. 12. 2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 128. Dostupný také z databáze Beck-online: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=onrf6mrqgeyv6mzwwguwta&groupIndex=0&rowIndex=0&conversationId=9416724>>.

ČESKO. 2012. Zákon č. 89/2012 ze dne 22. března 2012, občanský zákoník. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 33. Dostupný také z databáze Beck-online: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?tocId=onrf6mrqgez6obzfuy&documentId=onrf6mrqgez6obzfuy&conversationId=301994>>.

EÚ. 1997. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. In *Úřední věstník L 018*. 21.1.1997, s. 1-6. Dostupná také z databáze EUR-Lex: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:sk:HTML>>.

EÚ. 2003. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. In *Úřední věstník L 299*. 18.11.2003, s. 9-19. Dostupná také z databáze EUR-Lex: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:CS:HTML>>.

MOP. 1921. Úmluva mezinárodní organizace práce č. 14 ze dne 17. listopadu 1921 o zavedení týdenního odpočinku po práci v průmyslových podnicích. Vyhlášená jako Návrh úmluvy o provedení týdenního klidu v průmyslových závodech pod č. 98/1924 Sb. dne 14. května 1924. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1924, částka 52. Dostupná také z databáze Beck-online: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?tocId=onrf6mjzgi2f6ojyfuy&documentId=onrf6mjzgi2f6ojyfuy&conversationId=114043>>.

MOP. 1919. Úmluva mezinárodní organizace práce č. 1 ze dne 28. listopadu 1919 o omezení pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích. Vyhlášená jako Smlouva, aby byl omezen počet pracovních hodin v závodech průmyslových na 8 hodin denně a 48 hodin týdně dne pod č. 80/1922 dne 18. března 1922. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1922, částka 25. Dostupná také z databáze Beck-online: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?tocId=onrf6mjzgizf6obqfuy&documentId=onrf6mjzgizf6obqfuy&conversationId=113965>>.

MOP. 1994. Úmluva mezinárodní organizace práce č. 175 ze dne 24. června 1994 o práci na částečný úvazek. In *International Labour Organization*. 1994. Dostupná z WWW:

<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175)>.

MOP. 1994a. Doporučení mezinárodní organizace práce č. 182 ze dne 24. června 1994 o práci na částečný úvazek. In *International Labour Organization*. 1994. Dostupné z WWW:

<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312520:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312520:NO)>.

MOP. 1996. Úmluva mezinárodní organizace práce č. 177 ze dne 20. června 1996 o domácí práci. In *International Labour Organization*. 1996. Dostupná z WWW:

<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO)>.

MOP. 1996a. Doporučení mezinárodní organizace práce č. 184 ze dne 20. června 1996 o domácí práci. In *International Labour Organization*. 1996. Dostupné z WWW:

<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO)>.

## ***Judikatura***

SDEU. 1963. Rozsudek Evropského soudního dvora č. 26/62 ze dne 5. února 1963. Van Gend en Loos v. Nederlandse Administratie der Belastingen. In *Sbírka rozhodnutí ESD 1963*. 1963. Dostupné z WWW:

<<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=87120&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2618215>>.

SDEU. 1964. Rozsudek Evropského soudního dvora č. 6/64 ze dne 15. července 1964. Costa v. ENEL. In *Sbírka rozhodnutí ESD 1964*. 1964. Dostupné z WWW:

<<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=87399&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2618215>>.

SDEU. 1991. Rozsudek Evropského soudního dvora č. 6/90 ze dne 19. listopadu 1991. Francovich and Bonifaci v. Italy. In *Sbírka rozhodnutí ESD 1991*. 1991. Dostupné z WWW:

<<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=97140&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2618215>>.

SDEU. 2000. Rozsudek Evropského soudního dvora č. 303/98 ze dne 3. října 2000. SIMAP. In *Sbírka rozhodnutí ESD 2000*. 2000. Dostupné z WWW:

<<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=45703&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2603279>>.

SDEU. 2001. Rozsudek Evropského soudního dvora č. 241/99 ze dne 3. června 2001. SERGAS. In *Sbírka rozhodnutí ESD 2001*. 2001. Dostupné z WWW:

<<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=46502&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2618215>>.

SDEU. 2003. Rozsudek Evropského soudního dvora č. 151/02 ze dne 9. září 2003. Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger. In *Sbírka rozhodnutí ESD 2003*. 2003. Dostupné z WWW:

<<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=0&doclang=CS&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1682841>>.

SDEU. 2004. Rozsudek Evropského soudního dvora ve spojených věcech č. 397/01 až č. 403/01 ze dne 5. října 2004. Bernhard Pfeiffer a další v. Deutsches Rotes Kreuz. In *Sbírka rozhodnutí ESD 2004*. 2004. Dostupné z WWW:

<<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=49550&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2618215>>.

SDEU. 2005. Rozsudek Evropského soudního dvora č. 14/04 ze dne 1. prosince 2005. Dellas. In *Sbírka rozhodnutí ESD 2005*. 2005. Dostupné z WWW:

<<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=56506&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2618215>>.

SDEU. 2007. Rozsudek Evropského soudního dvora č. 437/05 ze dne 11. ledna 2007. Vorel. In *Sbírka rozhodnutí ESD 2007*. 2007. Dostupné z WWW:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=65119&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2618215>>.

ÚSTAVNÍ SOUD. 2008. Nález Ústavního soudu č. 116 ze dne 12. března 2008. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2008, částka 37. Dostupný z také databáze Beck-online: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=onrf6mrqga4f6mjrgywt&groupIndex=0&rowIndex=0&conversationId=9232985>>.

## **Resumé – Flexibilní formy pracovní doby**

Flexibilní formy pracovní doby jsou uplatňovány rostoucím počtem zaměstnavatelů jakožto prostředek ke zvýšení konkurenceschopnosti, zaměstnancům umožňují dospět k rovnováze mezi jejich pracovním a osobním životem a obecně je lze považovat za účinný nástroj ke snižování nezaměstnanosti. Tato diplomová práce v širších souvislostech představuje flexibilní formy pracovní doby, které jsou nedílnou součástí flexibility pracovního práva a rovněž významným prvkem flexibility celého pracovního trhu. Jako nezbytný teoretický základ je problematika flexibilních forem pracovní doby zasazena do kontextu celkové právní úpravy pracovní doby.

Práce je členěna na úvod, závěr a čtyři kapitoly, které jsou dále členěny do podkapitol. Cílem práce je komplexně popsat zvolenou problematiku včetně důležitých souvislostí při zachování přehlednosti a logické struktury.

První kapitola je zaměřena na vybrané právní zásady, které jsou významné pro flexibilní formy pracovní doby. V této kapitole je nejprve charakterizován vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce, jenž je postavený na principu subsidiarity, její další část je věnována zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“ a v poslední části jsou krátce představeny odvětvové zásady pracovního práva.

Předmětem druhé kapitoly je pojem pracovní doby a její právní úprava jak na nadnárodní, tak na národní úrovni. Největší pozornost je přitom soustředěna na vnitrostátní právní úpravu pracovní doby, která je obsažena v zákoníku práce.

Obsahem třetí kapitoly je přiblížení pojmu flexibilita, a to především ve smyslu flexibility pracovního trhu, a dále představení modelu flexijistoty prosazujícího se v pracovním právu. Rovněž je v této kapitole nabídnut možný přístup k definici flexibility flexibilních forem pracovní doby a flexibilních forem zaměstnání.

Čtvrtá kapitola, která je stěžejní částí práce, obsahuje výklad o jednotlivých flexibilních formách pracovní doby společně s daty o jejich uplatnění v praxi. Jednotlivé formy pracovní doby jsou rozděleny do dvou kategorií podle toho, zda zákoník práce obsahuje jejich úpravu nebo zda vycházejí ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

V závěru jsou potom shrnuty poznatky a doporučení, které byly formulovány v práci, a to zejména v její čtvrté kapitole.



## **Summary – Flexible forms of working hours**

Flexible forms of working hours are applied in an increasing number of employers as a means to increase competitiveness, the forms allow employees to achieve balance between their working and personal life and can generally be regarded as an effective tool to reduce unemployment. This diploma thesis, in a broader context, represents flexible forms of working hours, which are an integral part of flexibility of labour law and also an important element of flexibility of the whole labour market. Besides, this thesis as an essential theoretical base places the issue of flexible forms of working hours into the context of the overall legislation of working hours.

This thesis is divided into an introduction, conclusion and four chapters, which are divided into subheads. The aim of the thesis is to comprehensively describe chosen issue including important connections at the same time as maintaining clarity and logical structure.

The first chapter is focused on selected legal principles, which are important for flexible forms of working hours. At first in this chapter, the relationship between the Civil Code and the Labour Code, which is based on the subsidiarity principle, is characterized, the next part is focused on the „what is not forbidden is allowed“ principle and in the last part there are sectoral principles of labour law briefly introduced.

The subject of the second chapter is the regulation of working hours at the supranational as well as national level. The major attention is dedicated to domestic regulation of working hours which the Labour Code contains.

The content of the third chapter is to describe the concept of flexibility, primarily within the meaning of flexibility of labour market, further on introducing of flexicurity model which is being asserted in labour law. In this chapter, there is also a possible approach to flexibility definition of flexible forms of working hours and flexible forms of employment offered.

The fourth chapter, which is the crucial part of the thesis, contains interpretation of the individual flexible forms of the working hours and data about their use in practice. Particular forms of working hours are divided into two categories according to whether the Labour Code contains their regulation or whether they are based on the „what is not forbidden, is allowed“ principle.

In the conclusion there are summarized findings and recommendations which were formulated in the thesis, especially in the fourth chapter.

**Klíčová slova:**

flexibilita, flexibilní formy pracovní doby, pracovní doba

**Key words:**

flexibility, flexible forms of working hours, working time