

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

FLEXIBILNÍ FORMY VÝKONU PRÁCE

rigorózní práce

Mgr. Kamila Neumannová

Plzeň, 2020

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Obor: pracovní právo

FLEXIBILNÍ FORMY VÝKONU PRÁCE

rigorózní práce

Mgr. Kamila Neumannová

Plzeň, 2020

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, červen, 2020

.....
Mgr. Kamila Neumannová

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat JUDr. Martinu Janákovi za pomoc při vypracování této práce.

Obsah

Seznam použitých zkratk.....	11
Úvod.....	14
1. Pojem, funkce a vybrané zásady pracovního práva	17
1.1. Pojem pracovního práva	17
1.2. Funkce pracovního práva.....	19
1.3. Vybrané zásady pracovního práva	21
1.3.1. Soukromoprávní zásady	21
1.3.2. Odvětvové zásady	26
2. Princip flexicurity v pracovním právu.....	29
2.1. Flexibilita	29
2.2. Ochrana.....	31
2.3. Pojem flexicurity a jeho uplatňování v pracovním právu.....	32
2.3.1. Dánský model flexicurity	34
2.3.2. Koncept flexicurity v EU	36
2.3.3. Uplatňování flexicurity v ČR	44
3. Pojem a členění flexibilních forem výkonu práce	48
3.1. Členění flexibilních forem zaměstnání a pracovní doby	48
3.2. Charakteristika flexibilních forem výkonu práce.....	53
4. Flexibilní formy pracovní doby	57
4.1. Pracovní doba.....	57
4.1.1. Vymezení pracovní doby na mezinárodní úrovni a v právu EU	57
4.1.2. Vymezení pracovní doby v českém právním řádu.....	62
4.1.3. Porovnání s úpravou pracovní doby v předchozím zákoníku práce a vliv předpisů EU na definici pracovní doby	66
4.1.4. Délka pracovní doby	69

4.1.5.	Rozvržení pracovní doby.....	72
4.2.	Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	77
4.3.	Práce na směny	80
4.4.	Kratší pracovní doba.....	82
4.5.	Pružná pracovní doba.....	90
4.6.	Konto pracovní doby	95
4.6.1.	Rozšířené konto pracovní doby	98
4.6.2.	Překážky v práci při uplatnění konta pracovní doby.....	99
4.6.3.	Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby.....	100
4.6.4.	Výhody a nevýhody	101
4.7.	Práce přesčas	102
4.7.1.	Rozsah práce přesčas.....	105
4.7.2.	Odměňování za práci přesčas	107
4.8.	Noční práce a práce ve dnech pracovního klidu.....	109
4.8.1.	Noční práce.....	109
4.8.2.	Práce ve dnech pracovního klidu	112
5.	Flexibilní formy zaměstnání	115
5.1.	Pracovní poměr na dobu určitou.....	115
5.1.1.	Právní úprava a charakteristika.....	115
5.1.2.	Opakované uzavírání pracovního poměru na dobu určitou.....	115
5.1.3.	Skončení pracovního poměru na dobu určitou	120
5.1.4.	Výhody a nevýhody	122
5.2.	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	124
5.2.1.	Právní úprava a charakteristika.....	124
5.2.2.	Dovolená, překážky v práci a odměňování u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	128
5.2.3.	Vznik a zánik pracovněprávních vztahů konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	130
5.2.4.	Dohoda o provedení práce.....	131

5.2.5.	Dohoda o pracovní činnosti.....	134
5.3.	Dočasné přidělení	135
5.3.1.	Právní úprava a charakteristika.....	135
5.3.2.	Vztahy mezi subjekty dočasného přidělení	136
5.3.3.	Skončení dočasného přidělení	138
5.3.4.	Rovné zacházení se zaměstnanci a odpovědnost za škodu .	140
5.3.5.	Výhody a nevýhody	141
5.4.	Agenturní zaměstnávání	142
5.4.1.	Právní úprava a charakteristika.....	142
5.4.2.	Vztahy v rámci agenturního zaměstnávání	146
5.4.3.	Rovné zacházení s agenturními zaměstnanci	153
5.4.4.	Odpovědnost za škodu	154
5.4.5.	Porovnání s dočasným přidělením.....	156
5.4.6.	Výhody a nevýhody	157
5.5.	Práce mimo pracoviště zaměstnavatele	158
5.5.1.	Právní úprava a charakteristika.....	158
5.5.2.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	162
5.5.3.	Výhody a nevýhody	166
5.6.	Sdílení pracovního místa	168
5.6.1.	Charakteristika sdílení pracovního místa	168
5.6.2.	Výhody a nevýhody	171
5.6.3.	Nová legislativní úprava.....	172
6.	Další flexibilní formy výkonu práce	177
6.1.	Práce na zavalanou	177
6.2.	Stlačený (zhuštěný) pracovní týden.....	178
6.3.	Přestávka v kariéře	179
6.4.	Rotace práce	180
6.5.	Pracovní doba přizpůsobená školnímu roku	180

6.6.	Hromadné zaměstnávání, práce pro portfolio klientů, sdílení zaměstnanců a interim management.....	181
7.	Úprava v EU.....	184
7.1.	Zaměstnanost a flexibilní formy výkonu práce.....	185
7.2.	Noční práce	189
7.3.	Kratší pracovní doba.....	190
7.4.	Pracovní poměr na dobu určitou.....	192
7.4.1.	Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou.....	192
7.4.2.	Směrnice o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.....	196
7.5.	Agenturní zaměstnávání.....	197
7.6.	Práce mimo pracoviště zaměstnavatele	201
8.	Vybraná judikatura	204
8.1.	Judikatura českých soudů.....	204
8.1.1.	Kratší pracovní doba a vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele dle § 241 zákoníku práce – rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 9. 7. 2014.....	204
8.1.2.	Řetězení pracovního poměru na dobu určitou – rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 ze dne 26. 6. 2017 a náleží ÚS sp. zn. II. ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015.....	206
8.1.3.	Vážné provozní důvody v případě opakovaného uzavírání pracovního poměru na dobu určitou – rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1611/2012 ze dne 26. 8. 2013.....	210
8.2.	Judikatura SDEU	212
8.2.1.	Pracovní doba a pracovní pohotovost – rozsudek SDEU ve věci C-518/15 (Matzak) ze dne 21. února 2018	212
8.2.2.	Pracovní doba a doba odpočinku – rozsudek SDEU ve věci C-266/14 (Tyco) ze dne 10. září 2015	213
8.2.3.	Pracovní poměr na dobu určitou – rozsudek SDEU ve věci C-307/05 (Del Cerro Alonso) ze dne 13. září 2007	215

8.2.4.	Agenturní zaměstnávání – rozsudek SDEU ve věci C-533/13 (AKT) ze dne 17. března 2015.....	217
9.	Slovenská právní úprava.....	220
9.1.	Pracovní doba.....	220
9.2.	Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	222
9.3.	Práce na směny.....	222
9.4.	Kratší pracovní doba.....	223
9.5.	Pružná pracovní doba	224
9.6.	Konto pracovní doby	225
9.7.	Práce přesčas	227
9.8.	Noční práce a práce ve dnech pracovního klidu	229
9.9.	Pracovní poměr na dobu určitou	231
9.10.	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	232
9.11.	Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení.....	236
9.11.1.	Vztahy v rámci dočasného přidělení.....	238
9.11.2.	Zásada rovného zacházení.....	240
9.12.	Domácí práce a telepráce.....	242
9.13.	Dělené pracovní místo	243
10.	Dánská právní úprava.....	245
10.1.	Pracovní doba.....	246
10.2.	Kratší pracovní doba.....	247
10.3.	Pracovní poměr na dobu určitou	249
10.4.	Agenturní zaměstnávání	250
11.	Výkon závislé práce v návaznosti na aktuální situaci týkající se onemocnění COVID-19.....	252
11.1.	Nemožnost výkonu práce.....	253
11.1.1.	Dovolená, volno bez náhrady příjmu, náhradní volno za práci přesčas	254
11.1.2.	Překážky v práci na straně zaměstnance	256

11.1.3. Překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	264
11.1.4. Program Antivirus.....	269
11.2. Využití flexibilních forem výkonu práce a další možnosti výkonu práce.....	272
11.3. Návrat zaměstnanců do práce.....	276
12. Úvahy de lege ferenda	281
12.1. Flexibilní formy pracovní doby.....	283
12.2. Flexibilní formy zaměstnání.....	286
12.3. Onemocnění COVID-19 a výkon závislé práce	291
Závěr	293
Resumé	299
Seznam použitých pramenů.....	303

Seznam použitých zkratk

všechny citované právní předpisy jsou uvedeny ve znění pozdějších předpisů

ČR – Česká republika

ÚS – Ústavní soud ČR

NS – Nejvyšší soud ČR

NSS – Nejvyšší správní soud ČR

EU – Evropská unie

SDEU – Soudní dvůr Evropské unie

MOP – Mezinárodní organizace práce

SEU – Smlouva o Evropské unii

SFEU – Smlouva o fungování Evropské unie

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ČMKOS – Českomoravská konfederace odborových svazů

VÚPSV – Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Ústava – zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Listina – zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

předchozí zákoník práce – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

ZoZam, zákon o zaměstnanosti – zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

osř – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

zákon o inspekci práce – zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce

zákon o nemocenském pojištění – zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

zákon o důchodovém pojištění – zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

zákon o státní službě – zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)

zákon o ochraně veřejného zdraví – zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

antidiskriminační zákon – zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

zákon o pedagogických pracovnících – zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

zákon č. 206/2017 Sb. – zákon č. 2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

zákon č. 155/2013 Sb. – zákon č. 155/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 46/2004 Sb. – zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

autorský zákon – zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon)

zákon o vysokých školách – zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)

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

zákon č. 285/2020 Sb. – zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

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

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

směrnice o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku – Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

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

směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob – Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

směrnice o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci – Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS)

GDPR – nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)

slovenský zákoník práce – zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce

zákon o pracovním prostředí – The Working Environment Act, No. 268 of 16 March 2005

zákon o implementaci částí směrnice o pracovní době – The Act on Implementation of Parts of the Working Time Directive, no. 248 of 8 May 2002

zákon o částečném pracovním úvazku – the Act on Part-Time Work, No 815 of 26 September 2002

zákon o pracovním poměru na dobu určitou – the Act on Fixed-Term Employment, No 370 of 28 May 2003

zákon pro bílé límečky – Consolidation (No. 1002 of 2017) of the Act (No. 81 of 2009) on the Legal Relationship between Employers and Salaried Employees

zákon o povinnosti zaměstnavatelů informovat zaměstnance o pracovních podmínkách – The Act on Employment Certificates, No 240 of 17 March 2010

zákon o částečném pracovním úvazku – The Act on Part-Time Work, No 815 of 26 September 2002

zákon o agenturním zaměstnávání – the Act of the Legal Rights of Temporary Agency Workers upon Assignment by a Temporary Work Agency, No 595 of 12 June 2013

Úvod

Tématem této práce jsou flexibilní formy výkonu práce. Pojednání o problematice v oblasti pracovního práva bylo zvoleno s ohledem na skutečnost, že s pracovním právem a potřebou řešit situace v tomto právním odvětví se každodenně setkává většina z nás, a proto alespoň základní znalosti pracovního práva považuje autorka za nezbytný předpoklad pro orientaci na trhu práce. Téma flexibilní formy výkonu práce pak bylo vybráno především kvůli skutečnosti, že v současné době, s ohledem na rozvoj informačních a komunikačních technologií, globalizaci a změny pracovního trhu, kdy v některých oblastech již není nutné, aby zaměstnanec fyzicky trávil na pracovišti 8 hodin denně každý den, na měnící se požadavky a očekávání zaměstnanců i zaměstnavatelů v pracovněprávním vztahu, kdy zaměstnanci usilují o možnost skloubení osobního a pracovního života a zaměstnavatelé kladou důraz na efektivitu práce a konkurenceschopnost svých podniků související s možností pružně reagovat na nabídku a poptávku pracovního trhu, stále více zaměstnanců i zaměstnavatelů shledává výkon práce v „typickém“ pracovním poměru za nedostačující a mají zájem na odlišné úpravě jejich pracovněprávního vztahu spočívajícího ve flexibilní úpravě pracovní doby či flexibilní úpravě pracovněprávního vztahu jako takového. Z těchto důvodů dochází ke stále většímu rozvoji flexibilních forem výkonu práce, které umožňují zaměstnancům a zaměstnavatelům upravit si své vztahy více podle svých potřeb, tj. flexibilněji, v mezích zásady co není zakázáno, je dovoleno. Strany pracovněprávního vztahu si však musí být vědomy, že tuto flexibilitu nelze upřednostňovat nad rámec zákonem stanovenou minimální úroveň ochrany zaměstnanců.

Záměrem této práce není vyčerpávající pojednání o jednotlivých flexibilních formách výkonu práce, jelikož se jedná o téma velmi široké a již samotná problematika týkající se např. agenturního zaměstnávání by mohla být předmětem samostatné studie. Cílem a účelem této práce je podání uceleného přehledu flexibilních forem výkonu práce, jejich základní charakteristika se zaměřením na nalezení prvků flexibility a ochrany v jednotlivých formách, jejich výhod a nevýhod pro zaměstnance i zaměstnavatele a jejich porovnání s ostatními flexibilními formami výkonu práce a „typickým“ pracovním poměrem a „typickou“ pracovní dobou, a dále pojednání o některých problematických otázkách v souvislosti s vybranou judikaturou a nastínění některých vhodných změn platné právní úpravy.

Při tvorbě této práce vychází autorka především z platné právní úpravy, zejm. ze zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a příslušných směrnic EU; dále z odborných monografií a článků a rovněž judikatury českých soudů a SDEU. Práce je členěna na úvod, 12 kapitol a závěr, přičemž každá kapitola má dále své podkapitoly.

Úvodní kapitola stručně pojednává o pojmu a předmětu pracovního práva, jeho funkcích a některých zásadách, přičemž pro účely této práce je stěžejní ochranná funkce pracovního práva projevující se při určování hranic flexibilní úpravy pracovněprávních vztahů. Mezi důležité soukromoprávní zásady, které jsou v této kapitole uvedeny, patří zásada autonomie vůle, zásada co není zakázáno, je dovoleno a zásada rovného zacházení, a to s ohledem na skutečnost, že tyto jmenované ovlivňují uplatňování flexibility v pracovním právu. Na závěr první kapitoly jsou stručně vymezeny i některé odvětvové zásady pracovního práva ze soukromoprávních zásad vycházející.

Druhá kapitola je zaměřena na pojem flexicity, tj. na vymezení jeho dvou složek – flexibility a ochrany, jeho definování a jeho projevy a uplatňování v pracovním právu. V kapitole je stručně vysvětlen i tzv. dánský model flexicity, který položil základy principu flexicity a který se stal inspirací pro aplikování tohoto principu v dalších evropských státech. V souvislosti s tím je ve druhé kapitole dále nastíněno uplatňování principu flexicity v EU i v ČR a jsou popsány nejdůležitější dokumenty EU, zabývající se principem flexicity a uplatňování flexibility v pracovním právu.

Vymezení a dělení flexibilních forem výkonu práce je obsaženo v kapitole třetí, přičemž autorka uvádí dělení flexibilních forem výkonu práce vytvořené a použité pro účely této práce a dále dělení dle vybraných autorů.

Největší prostor je věnován jednotlivým flexibilním formám výkonu práce ve čtvrté a páté kapitole, které jsou jádrem celé práce. Obsahem čtvrté kapitoly jsou flexibilní formy pracovní doby. V úvodu kapitoly je vymezen pojem pracovní doba jak na mezinárodní úrovni, tak na úrovni EU a ČR a krátce je zmíněn i pojem doba odpočinku. Následně je již přistoupeno k pojednání o jednotlivých flexibilních formách pracovní doby, kterými jsou nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, práce na směny, kratší pracovní doba, pružná pracovní doba, konto pracovní doby, práce přesčas, práce v noci a práce ve dnech pracovního klidu. Pátá kapitola pak popisuje flexibilní formy zaměstnání. Konkrétně se jedná o pracovní poměr na dobu určitou, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dočasné přidělení, agenturní

zaměstnávání, práci mimo pracoviště zaměstnavatele a sdílení pracovního místa. Jak již bylo uvedeno, jednotlivé formy výkonu práce jsou vždy charakterizovány a následně jsou (ve většině případů) uvedeny jejich výhody a nevýhody.

V šesté kapitole je věnován prostor flexibilním formám výkonu práce výslovně neupraveným zákoníkem práce. Je pojednáno o práci na zvanou, stlačeném pracovním týdnu, přestávce v kariéře, rotaci práce, pracovní době přizpůsobené školnímu roku, hromadném zaměstnávání, práci pro portfolio klientů, sdílení zaměstnanců a interim managementu.

Následující kapitola popisuje úpravu flexibilních forem výkonu práce v EU, tj. těch forem, které jsou regulovány směrnicemi EU; tzn. noční práci, kratší pracovní dobu, pracovní poměr na dobu určitou, agenturní zaměstnávání a práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Rovněž jsou uvedena i rozhodnutí SDEU s flexibilními formami výkonu práce související.

Osmá kapitola je zaměřena na vybraná rozhodnutí českých soudů a rozhodnutí SDEU související s flexibilními formami výkonu práce, přičemž v rámci každého rozhodnutí je popsán skutkový stav a uvedeny právní závěry.

Kapitoly devět a deset jsou věnovány komparaci se zahraniční právní úpravou. Osmá kapitola popisuje slovenskou právní úpravu, devátá právní úpravu dánskou. Právní úprava těchto vybraných zemí je vždy stručně charakterizována a následně porovnána s právní úpravou ČR.

Jedenáctá kapitola se zabývá aktuální situací týkající se COVID-19 a dopady pandemie do pracovního práva se zaměřením na možnosti výkonu závislé práce v kontextu flexibilních forem výkonu práce a na posuzování nemožnosti jejího výkonu.

Zamyšlení nad současnou právní úpravou flexibilních forem výkonu práce a nastínění možných úprav této pracovněprávní oblasti do budoucna je obsahem poslední, dvanácté kapitoly.

Tato práce je zpracována podle právního stavu ke dni 30. 6. 2020.

1. Pojem, funkce a vybrané zásady pracovního práva

1.1. Pojem pracovního práva

Pracovní právo je jedním z odvětví práva soukromého, v jehož rámci historicky vznikalo a z něhož se vyčlenilo,¹ a které upravuje vztahy mezi zaměstnanci² a zaměstnavateli při výkonu závislé práce³. Jedná se tedy o kodifikované právní odvětví, které je však úzce spjato s právem občanským. Pracovní právo je také souborem právních norem upravujících tři hlavní oblasti, kterými jsou individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti.⁴

Individuální pracovní právo tvoří „*soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba*“⁵. Jedná se tedy o právní poměry týkající se výkonu práce a s výkonem práce související, vznikající mezi zaměstnancem jako subjektem, který poskytuje svoji pracovní sílu zaměstnavateli za odměnu a zaměstnavatelem jako subjektem, který realizuje svoji činnost prostřednictvím pracovní síly zaměstnance. Obsahem těchto vztahů jsou vzájemná práva a povinnosti těchto subjektů, tj. úprava způsobu vzniku, změn a skončení pracovněprávního vztahu, pracovní doby a doby odpočinku, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odměňování za práci či náhrady škody a nemajetkové újmy. Jedná se o historicky nejstarší oblast pracovního práva a její úpravu nalezneme v zákoníku práce. Individuální pracovněprávní vztahy lze dále členit na základní pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy související se základními, tj. doplňující či napomáhající realizaci základních vztahů (např. vztahy odpovědnostní).⁶ Do souvisejících pracovněprávních vztahů lze řadit i vztahy vznikající před začátkem pracovněprávních vztahů (i když zákoník práce je výslovně za pracovněprávní neoznačuje). Za základní pracovněprávní vztahy zákoník práce

¹ Pracovní právo se od práva občanského definitivně oddělilo přijetím předchozího zákoníku práce v roce 1965.

² Pokud situace výslovně nevyžaduje rozlišení, je v práci pro označení zaměstnance i zaměstnankyně užíván pojem zaměstnanec.

³ Dle § 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce je závislou prací „*práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě*“.

⁴ Srov. BĚLINA, Miroslav. § 1 [Předmět úpravy]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 1.

⁵ BĚLINA, Miroslav. Kapitola 1 [Pojetí pracovního práva a jeho funkce]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Pracovní právo, s. 3.

⁶ Srov. PICHRT, Jan. § 3 (Výkon závislé práce a základní pracovněprávní vztahy). In: PICHRT, Jan a kol. Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání.

označuje pracovní poměr a vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V této souvislosti je však nutné uvést, že dle § 3 zákoníku práce může být závislá práce „*vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy*“ (zákoník práce odkazuje na zákon o státní službě a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů). Z uvedeného vyplývá, že za základní pracovněprávní vztahy lze v širším slova smyslu považovat i pracovněprávní vztahy vznikající na základě těchto zákonů, např. služební poměr.⁷

Druhou oblastí, které normy pracovního práva upravují, jsou právní vztahy mezi státem, zaměstnavateli, příp. zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců (tj. odborovými organizacemi, radami zaměstnanců či zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, příp. též odborovými svazy), tedy kolektivní pracovní právo. Obsahem těchto vztahů jsou pracovní podmínky zaměstnanců a práva a povinnosti výše uvedených subjektů. Ze strany zástupců zaměstnanců je v rámci těchto vztahů cílem ochrana práv zaměstnanců a zlepšování jejich pracovních a mzdových či platových podmínek. Kolektivní pracovněprávní vztahy upravuje kromě zákoníku práce také zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Zákoník práce mimo individuálních a kolektivních pracovněprávních vztahů upravuje i některé oblasti sociálního zabezpečení, konkrétně nemocenské pojištění⁸.

Vztahy v oblasti zaměstnanosti jsou upraveny v ZoZam a jeho prováděcích předpisech. „*Jedná se o regulaci vztahů, které vznikají při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací podle čl. 26 LPS (právo na zaměstnání podle § 1 ZamZ)*.“⁹ Tyto vztahy tedy vznikají mezi občany a státními orgány, mezi zaměstnavateli a státními orgány či mezi občany a zaměstnavateli a vyznačují se svým veřejnoprávním charakterem. Pro účely této práce je nejdůležitější individuální pracovní právo, jelikož právě v této oblasti se nalézá úprava flexibilních forem výkonu práce.

Jak již bylo uvedeno, pracovní právo jako součást práva soukromého je propojeno s právem občanským. Vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem je postaven na principu subsidiarity, který byl do zákoníku práce výslovně zakotven s účinností od 1. 1. 2012 novelou zákoníku práce provedenou zákonem

⁷ Srov. PICHRT, Jan. Kapitola 2 [Druhy (třídění) pracovněprávních vztahů]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Pracovní právo, s. 58.

⁸ Viz § 1 písm. e) zákoníku práce.

⁹ BĚLINA, Miroslav. § 1 [Předmět úpravy]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 1.

č. 365/2011 Sb.¹⁰ a který spočívá v tom, že normy občanského zákoníku se na pracovněprávní vztahy použijí vždy, pokud tato úprava není obsažena v zákoníku práce. Jinak řečeno, normy občanského práva se neuplatní v případě, pokud je úprava obsažena v zákoníku práce, pokud je použití občanského zákoníku výslovně vyloučeno, pokud není možné z povahy věci občanskoprávní normy použít (v pracovním právu nelze použít např. dědické právo) či pokud by bylo použití v rozporu se základními zásadami pracovního práva.¹¹

1.2. Funkce pracovního práva

Jednou z nejdůležitějších funkcí pracovního práva je funkce ochranná. Jak již bylo uvedeno, pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce. Jedná se o vztahy soukromoprávní, pro které je charakteristická smluvní volnost stran. V pracovním právu však dochází k omezení této smluvní volnosti, a to z důvodu, že ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem panuje nerovné postavení, kdy převážně slabší stranou tohoto vztahu je zaměstnanec, a je tedy nezbytné poskytnout této slabší straně určitou minimální ochranu. Navíc slabší postavení má zaměstnanec téměř vždy nejen během trvání pracovněprávního vztahu, ale i před jeho vznikem (např. nepřijetím do zaměstnání je ohrožen nezaměstnaností) či při vstupu do pracovněprávního vztahu (např. osoby se zdravotním omezením). Nezbytnost ochrany zaměstnance v českém pracovním právu vyplývá i ze závazků z mezinárodních smluv, kterými je ČR vázána, a z norem práva EU. Postavení zaměstnance jako slabší strany deklaroval i SDEU ve svém rozsudku ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01 (Pfeiffer a další) ze dne 5. října 2004. O tomto rozsudku bude podrobněji pojednáno v souvislosti s možností odchýlení se od směrnice o pracovní době.

Ochranná funkce pracovního práva je úzce provázána s jeho vznikem; v rámci oddělování pracovního práva od práva občanského v 19. století se hovoří o tzv. ochranném zákonodárství, „*kdy stát začal svými legislativními akty omezovat smluvní svobodu nejen při uzavírání pracovní smlouvy, ale především v průběhu pracovního*

¹⁰ Původně byl zákoník práce postaven na principu delegace spočívající v tom, že na pracovněprávní vztahy se ustanovení občanského zákoníku aplikují pouze tehdy, pokud to zákoník práce výslovně stanoví. Tento princip byl však velmi kritizován; kritika vyústila ve zrušení principu delegace nálezem ÚS sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 a jeho nahrazením principem subsidiarity.

¹¹ K tomu viz blíže např. ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích, s. 114 – 115.

*poměru*¹². Docházelo tedy k omezování smluvní svobody právě ve prospěch zaměstnance. I dnes je pracovní právo charakteristické množstvím veřejnoprávních zásahů do vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, čímž se odlišuje právě od práva občanského. V § 1a zákoníku práce je zakotvena zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Projevuje se ve stanovení minimálních standardů pracovních podmínek (za účelem zamezení ohrožení života a zdraví zaměstnance), ochranou stability a trvalosti zaměstnání (např. možnost zaměstnavatele dát výpověď zaměstnanci jen ze zákonem stanovených důvodů¹³), zabezpečením, aby zaměstnání zajistilo zaměstnanci a jeho rodině dostatečný zdroj obživy (např. prostřednictvím institutu minimální mzdy, omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou neúmyslně), ochranou soukromí a osobních údajů zaměstnance či výraznými veřejnoprávními zásahy do smluvních vztahů. Ochranná funkce se v zákoníku práce dále projevuje prostřednictvím kogentních norem, které zajišťují zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu práce (např. v úpravě pracovní doby a doby odpočinku, skončení pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnavatele či bezpečnosti a ochraně zdraví při práci). Ochrana zaměstnance však nemůže být neomezená – na jedné straně je nutno zaměstnanci poskytnout minimální standardy pracovněprávních podmínek a minimální ochranu, na druhé straně zaměstnanec pracovní smlouvu uzavírá ze své vůle, proto ho nelze chránit nepřiměřeně. I v pracovněprávních vztazích je tedy nezbytné ponechat určitou míru smluvní volnosti. Tam, kde je poskytnut větší prostor pro flexibilitu, blíží se pracovní právo právu občanskému, tam, kde převažuje ochrana zaměstnance, se od občanského práva oddaluje.

Další základní funkcí pracovního práva je funkce organizační, která se mj. projevuje v možnosti zaměstnavatele realizovat svoji činnost prostřednictvím pracovní síly zaměstnanců a v poskytování nástrojů pro řízení zaměstnanců a organizaci práce za účelem realizace činnosti zaměstnavatele a dále v tom, že „*pracovní právo vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, vymezuje míru práce, odměny za práci a stanoví pravidla pro fungování trhu práce*“¹⁴ a vytváří podmínky pro účast zaměstnanců a organizací zaměstnanců na řízení podniku zaměstnavatele.

¹² BĚLINA, Miroslav. Kapitola 2 [Postavení pracovního práva v systému práva]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Pracovní právo, s. 4.

¹³ K tomu viz náleží ÚS sp. zn. II. ÚS 1774/14 ze dne 9. 12. 2014.

¹⁴ BĚLINA, Miroslav. § 1 [Předmět úpravy]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 1.

Tato funkce je realizována např. vydáváním závazného pokynu či vnitřního předpisu zaměstnavatele.

1.3. Vybrané zásady pracovního práva

„Jako zásady pracovního práva chápeme základní myšlenky, které tvoří páteř pracovního práva a promítají se v pracovněprávním zákonodárství, judikatuře a v jeho teorii.“¹⁵ V pracovním právu jako součásti práva soukromého se uplatňují obecné zásady právní (např. zásada právní jistoty, rovnosti před zákonem), zásady soukromého práva a zásady odvětvové. Právní zásady lze považovat za určité obecné principy a myšlenky sloužící jako základní interpretační a aplikační pravidla při výkladu soukromého, resp. pracovního práva.

1.3.1. Soukromoprávní zásady

Mezi základní zásady soukromého práva patří např. zákaz zneužití práva, zákaz retroaktivity, zásada dobrých mravů, zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, ochrana slabší strany, zásada subsidiarity, zásada rovnosti subjektů, zásada autonomie vůle, zásada co není zakázáno, je dovoleno, zásada prevence, zásada smlouvy mají být dodržovány či zásada neznalost zákona neomlouvá. *„Zásady soukromého práva se uplatňují podpůrně spolu se základními zásadami pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce.“¹⁶* Flexibilní formy výkonu práce ovlivňuje především zásada autonomie vůle, zásada co není zakázáno, je dovoleno a zásada rovného zacházení.

1.3.1.1. Autonomie vůle a zásada co není zakázáno, je dovoleno

Autonomie vůle (nebo také smluvní volnost) je jednou ze základních zásad soukromého práva a představuje možnost subjektů práva upravit si své právní vztahy dle své svobodné vůle. S autonomií vůle je úzce spjata i zásada dispozitivnosti, resp. autonomie vůle je vyjádřena v dispozitivních normách.

Autonomie vůle spočívá v možnosti dobrovolného vstupu do soukromoprávních vztahů a úpravy těchto vztahů (v mezích zákona). Představuje tedy možnost jednice na základě svobodné vůle rozhodnout o tom, zda bude účastníkem určitého právního vztahu, jaký bude obsah tohoto právního vztahu a jaká budou práva a povinnosti z něj vyplývající. Zároveň je však nutné upozornit, že autonomie vůle nemůže být neomezená, jelikož nelze zasahovat do základních práv jiného člověka.¹⁷

¹⁵ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku, s. 27.

¹⁶ KOTTNAUER, Antonín. Pracovní právo v praxi: Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace.

¹⁷ K tomu srov. např. nález ÚS sp. zn. II. ÚS 3/06 ze dne 6. 11. 2007.

Obecně lze rozlišit čtyři sféry autonomie vůle:¹⁸ svobodu rozhodovat se právně jednat (tzn. dobrovolný vznik pracovněprávního vztahu), možnost volby adresáta právního jednání (zaměstnavatele či zaměstnance), možnost volby obsahu právního jednání a možnost volby formy právního jednání. Jak je uvedeno výše, autonomie vůle není neomezená; v pracovním právu je její omezení důsledkem potřeby ochrany zaměstnance. Omezení svobody rozhodovat se právně jednat je obsaženo např. v § 41 odst. 1 zákoníku práce a spočívá v povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, pokud jsou splněny zákonem dané podmínky. Možnost volby adresáta právního jednání je limitována např. § 81 ZoZam, který ukládá zaměstnavateli s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob, který činí 4 %, na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele (tuto povinnost zaměstnavatel může splnit i dalšími způsoby uvedenými v odst. 2 tohoto ustanovení). Jako příklad omezení možnosti volby obsahu právního jednání lze uvést nemožnost stran upravit si možnosti skončení pracovního poměru. Některé instituty si zaměstnavatel se zaměstnancem upravit mohou, ale pouze v rámci určitých mezí (např. stanovit si délku pracovní doby, kdy jsou omezení maximální délkou jejího trvání). Omezení autonomie vůle představují i zásady uvedené v § 1a odst. 1 zákoníku práce.¹⁹

Zásada, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá, vychází z principu autonomie vůle a je zakotvena v čl. 2 odst. 3 Listiny a čl. 2 odst. 4 Ústavy. Tato zásada je jedním ze základních znaků právního státu, kterým je ochrana základních práv každého člověka, do nichž může stát zasahovat pouze v případech a mezích stanovených zákonem, kdy v případě takového zásahu musí jít o zásah přiměřený. Pokud nejsou dány zákonné podmínky, stát není oprávněn do autonomní sféry jednice zasahovat. „*Takové pojetí čl. 2 odst. 3 Listiny totiž pouze vyjadřuje skutečnost, že jednotlivec a jeho svobodné jednání má v materiálním právním státě vždy prioritu před státní mocí realizovanou zákonem.*“²⁰ Zásada je výslovně uvedena v § 1 odst. 2 občanského zákoníku,²¹ který však zároveň obsahuje i její limity, a plní důležitou úlohu i v pracovním právu (předchozí zákoník

¹⁸ Srov. GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 30 – 32.

¹⁹ K tomu viz blíže kapitola 1.3.2.

²⁰ WAGNEROVÁ, Eliška. Čl. 2 (Charakteristika státu a jeho vztahu k soukromým osobám). In: WAGNEROVÁ, Eliška, ŠIMÍČEK, Vojtěch, LANGÁŠEK, Tomáš, POSPÍŠIL, Ivo et al. Listina základních práv a svobod: Komentář.

²¹ „*Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.*“

práce byl založen na zásadě kogentnosti a principu zcela opačném, tedy, že co není dovoleno, je zakázáno). „*Princip výrazně posiluje smluvní volnost v pracovněprávních vztazích a flexibilitu při zaměstnávání vůbec.*“²²

Pro oblast soukromého i pracovního práva jsou zásada smluvní volnosti, zásada co není zakázáno, je dovoleno a dispozitivní úprava charakteristické. Z ustanovení § 1 odst. 2 občanského zákoníku lze dovodit, že soukromoprávní normy jsou normy v zásadě dispozitivní.²³ V pracovním právu se však uvedené zásady střetávají se zásadou ochrany zaměstnance a od některých ustanovení zákoníku práce se nelze odchýlit a ujednat si na základě vůle stran něco jiného. Tato nemožnost odchýlení se je realizována pomocí kogentních norem (určitý způsob chování zakazující či nařizující). Zvláštní úpravu kogentních norem lze nalézt v § 4a zákoníku práce. Odst. 1 tohoto ustanovení vymezuje tzv. relativně kogentní normy. Jedná se o takové normy, od kterých je možno se odchýlit, nicméně odchýlení je omezeno zachováním minimálních standardů či maximálních povinností, tzv. minimax (např. stanovení minimální délky doby odpočinku). Odst. 3 stanoví, že od ustanovení, které zapracovávají předpisy EU (tj. § 363 zákoníku práce), se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance (např. od maximální délky stanovené týdenní pracovní doby či minimální délky přestávek v práci). V odst. 4 je pak uvedeno, že se nepřihlíží k ujednání, kterým se zaměstnanec vzdá práva, které mu zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje. „*Z uvedeného vyplývá, že pracovní právo pracuje s kogentními, respektive relativně kogentními normami v daleko širší míře než je tomu u práva občanského.*“²⁴ Možnost odchýlení je dále limitována § 1 odst. 2 občanského zákoníku.

Dispozitivní normy pak umožňují stranám ujednat si svá práva a povinnosti odchýlně od daného ustanovení či ujednat si práva v zákoníku práce neobsažená – např. zaměstnanecké benefity. Odchýlení může být provedeno dohodou smluvních stran, tj. dvoustranným právním jednáním nebo vnitřním předpisem. Povinnosti zaměstnance však mohou být upraveny pouze smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vnitřním předpisem nelze zaměstnanci ukládat povinnosti nad

²² VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE Bohuslav, RANDLOVÁ Nataša, HŮRKA, Petr a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce: Komentář.

²³ Srov. MELZER, Filip. Dispozitivní a kogentní normy v novém občanském zákoníku. Právní rozhledy, 2013, č. 7, s. 253 – 260.

²⁴ BĚLINA, Miroslav. § 4a [Výjimky z aplikace]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 48.

rámec zákona²⁵. Odchýlit se na základě dvoustranného právního jednání je možné pomocí pojmenovaných, tzn. individuálních i kolektivních smluv a pomocí smluv nepojmenovaných. Za individuální smlouvu se považuje typicky pracovní smlouva, dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti. Kolektivní smlouvy slouží k odchýlnému ujednání ve prospěch skupiny zaměstnanců, nikoliv pouze zaměstnance jako jednotlivce, naopak kolektivní smlouvou se nelze odchýlit v neprospěch zaměstnanců nebo zaměstnancům uložit povinnost.²⁶

1.3.1.2. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace

„Zásada rovnosti je rozvedením rovnosti v důstojnosti a právech dle čl. 2 Listiny a současně speciální úpravou ochrany osobnosti (zejména lidské důstojnosti) zakotvené v ustanovení § 11 a násl. občanského zákoníku na člověka – zaměstnance.“²⁷ Tato zásada je předpokladem pro uplatnění zásady autonomie vůle. V zákoníku práce je zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace jako odvětvová zásada zakotvena v § 1a písm. e) a konkretizována v § 16 a § 17. V § 16 je výslovně uveden zákaz diskriminace; její definici, členění a podrobnější úpravu ponechává zákoník práce na speciálním právním předpisu, kterým je antidiskriminační zákon. Zásadu rovného zacházení upravuje i mnoho mezinárodních úmluv a evropských směrnic (např. Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech, úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951, Evropská sociální charta, směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání či směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění)).

Rovnost se projevuje jednak před vznikem pracovněprávního vztahu, tzn. v rovných příležitostech na trhu práce (rovnost materiální), i po jeho vzniku. Zásada rovného zacházení by měla být dodržována během celé doby trvání pracovněprávního vztahu, i když po uzavření pracovněprávního vztahu vzniká mezi zaměstnancem

²⁵ Srov. § 305 odst. 1 zákoníku práce.

²⁶ Srov. § 23 odst. 1 zákoníku práce.

²⁷ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích, s. 154.

a zaměstnavatelem vztah nadřízenosti a podřízenosti stran a lze hovořit pouze o rovnosti formální²⁸. Na druhou stranu vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývá z pracovní smlouvy, tedy z dohody, která byla smluvními stranami uzavřena na základě jejich svobodné vůle. „*Vznikem pracovního poměru, či jiného základního pracovněprávního vztahu na ně začíná působit i právní úprava, která reguluje jejich průběh a přináší do jejich obsahu řadu práv a povinností, mezi nimiž jsou i právo řídit a povinnost podřídit se.*“²⁹ Rovné postavení v pracovním právu tedy neznamená, že by jedna strana nemohla ukládat jednostranně povinnosti straně druhé (jak je chápáno v právu občanském). Jednostranné uložení povinností umožňuje např. institut převedení zaměstnance upravený v § 41 zákoníku práce. Toto převedení je však umožněno z důvodu ochrany zdraví zaměstnance; při nepřevedení by zaměstnanec nemohl práci vykonávat a důsledkem by mohla být změna pracovní smlouvy, příp. ukončení pracovněprávního vztahu. Vztahy nadřízenosti a podřízenosti jsou zároveň stále limitovány pracovní smlouvou či jinou dohodou zakládající pracovněprávní vztah, tj. smluvním základem.

Zaměstnavatel je dle § 16 odst. 1 zákoníku práce povinen zajistit „*rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání*“. Rovné zacházení spočívá v zajištění rovných práv uchazečů o zaměstnání, rovném postavení zaměstnanců ve stejném či obdobném postavení nebo v tom, že právní předpisy a kolektivní smlouvy nesmí bezdůvodně zvýhodňovat či znevýhodňovat jiné srovnatelné zaměstnance. Odst. 4 uvedeného ustanovení zároveň stanoví zákonnou výjimku ze zásady rovného zacházení – zásada nemusí být dodržena v případě, „*pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený*“. V souladu se zajištěním zásady rovného zacházení mohou být některé skupiny zaměstnanců (např. mladiství, ženy) zvýhodňovány. Zásada rovného zacházení se promítá i do § 4 ZoZam, který hovoří o povinnosti zajištění rovného zacházení v přístupu k zaměstnání a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

²⁸ Srov. např. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, který stanoví, že od vzniku pracovního poměru je „*zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru*“.

²⁹ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, 2015, s. 34.

1.3.2. Odvětvové zásady

Kromě soukromoprávních zásad se v pracovním právu uplatňují i zásady odvětvové, které na soukromoprávní zásady navazují a rozvíjejí je a jejichž demonstrativní výčet je obsažen v § 1a zákoníku práce. „*Základní zásady jsou významným teoretickým východiskem při výkladu a použití dalších zvláštních ustanovení zákoníku práce i regulátorem použití ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.*“³⁰ Zároveň tvoří rámec pro stanovení hranic odchýlení se od ustanovení zákoníku práce a možnosti využívat zásadu co není zakázáno, je dovoleno, tedy jakýsi limit pro uplatňování flexibility v pracovněprávních vztazích. Zákoník práce musí být vykládán, aplikován a interpretován v souladu s těmito zásadami, kterými jsou zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Tyto zásady vyjadřují, kromě zásady řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, hodnoty chránící veřejný pořádek. Tato úprava souvisí s pojetím absolutní a relativní neplatnosti v občanském právu, kdy je kladen důraz na smluvní svobodu a je dáána přednost neplatnosti relativní. V pracovním právu však, jak již bylo uvedeno, nemůže být smluvní svoboda neomezená. Právní jednání v rozporu s veřejným pořádkem je absolutně neplatné, uvedené zásady „*nemají tedy „jen“ demonstrativní, ale i sankční charakter*“³¹.

Zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance je rozvinutím soukromoprávní zásady ochrany slabší strany zakotvené v § 3 odst. 2 písm. c) občanského zákoníku, která je provázána se zásadou autonomie vůle a zásadou rovnosti. Zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance vyjadřuje ochrannou funkci pracovního práva a souvisí se zásadou řádného výkonu práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Zásada vychází z toho, že zaměstnance jako slabší stranu pracovněprávního vztahu je nutné chránit, a z tohoto důvodu je určitým způsobem omezena smluvní volnost stran, když od některých ustanovení zákona se není možné odchýlit, a to ani se souhlasem zaměstnance. „*Pracovní právo vychází z toho, že svobodná vůle zaměstnance (např. při uzavírání*

³⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE Bohuslav, RANDLOVÁ Nataša, HŮRKA, Petr a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce: Komentář.

³¹ JOUZA, Ladislav. Uplatňování občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. In: *Bulletin avokacie* [online], 11. 11. 2017.

*pracovního poměru) může být ekonomicky a sociálně determinována tlakem získat práci.*³² Účelem této zásady je tedy poskytnout zaměstnanci ochranu a určitým zvýhodněním zaměstnance vyrovnat nerovné postavení stran a zabránit znemožnění zneužití práv zaměstnavatele v neprospěch zaměstnance. To se projevuje především v povinnosti zaměstnavatele zajistit zaměstnanci uspokojivé pracovní podmínky a spravedlivou odměnu za práci. Zásadu rozvádí § 346b zákoníku práce (jehož obsahem je např. zákaz přenášení rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance či zákaz peněžitých sankcí za porušení povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu).

Zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek je v podstatě pouze uvedením zásady obsažené v čl. 28 Listiny bez další konkretizace. Navíc je tato zásada již vyjádřena v zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance³³ a vytvoření pracovních podmínek, které umožňují bezpečný výkon práce, je dle § 224 odst. 1 zákoníku práce povinností zaměstnavatele. Z těchto důvodů považují někteří autoři uvedení této zásady za nadbytečné.³⁴ Zásada je realizována v části páté zákoníku práce upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci a rozvinuta v zákoně o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Obsahem zásady je předcházení ohrožení života a zdraví, lze do ní zařadit i požadavky na podobu a vybavení pracoviště, poskytování výrobních a pracovních prostředků a zařízení apod.

Zásada spravedlivého odměňování zaměstnance je opět pouze vyjádřením zásady uvedené v čl. 28 Listiny a součástí zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Štefko³⁵ spravedlivé odměňování zaměstnance nepovažuje za zásadu, ale spíše za znak závislé práce, která je vykonávána za úplatu. Odměna vychází dle § 110 zákoníku práce ze složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Do obsahu zásady lze zahrnout i ochranu minimální mzdy. Zásada se promítá v části šesté a v § 346c zákoníku práce, který stanoví, že „*zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady,*

³² HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana a Zdeněk SCHMIED. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k l. 3. 2018, s. 24 – 25.

³³ Srov. BĚLINA, Miroslav. § 1a [Základní zásady pracovního práva]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 16.

³⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy, 2011, č. 17, s. 605 – 616.

³⁵ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích, s. 140 – 141.

odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce“.

Zásada řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele je v zákoníku práce uvedena z důvodu vyvážení postavení stran a rozvedena v § 301 a 302 zákoníku práce. Jedná se však spíše o povinnost zaměstnance vycházející z pracovní smlouvy (či jiné individuální dohody), pokynů zaměstnavatele a vnitřních předpisů, a tedy o projev zásady smlouvy mají být dodržovány a zásady poctivosti.³⁶ „Za zájmy zaměstnavatele lze považovat úspěšnou realizaci jeho činnosti, dodržování právních předpisů, reprezentaci společnosti navenek, ochranu zdraví a majetku atd.“³⁷ Zásada zahrnuje i určitou míru loajality zaměstnance k zaměstnavateli.³⁸

Mezi další odvětvové zásady výslovně neuvedené v § 1a zákoníku práce lze řadit např. právo na práci, svobodnou volbu povolání, zákaz nucené práce či právo na zvláštní podmínky některých zaměstnanců (např. mladistvých, zdravotně postižených). Posledně jmenovanou zásadu je však možno zahrnout do zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.³⁹

³⁶ Srov. tamtéž, s. 142.

³⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE Bohuslav, RANDLOVÁ Nataša, HŮRKA, Petr a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce: Komentář.

³⁸ Srov. BĚLINA, Miroslav. § 1a [Základní zásady pracovního práva]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 16.

³⁹ Srov. tamtéž, s. 16.

2. Princip flexicurity v pracovním právu

Jednou ze základních zásad pracovního práva, jak bylo uvedeno v předchozí kapitole, je zásada smluvní volnosti a autonomie vůle, tedy možnost zaměstnance a zaměstnavatele upravit si své pracovněprávní vztahy odlišně od zákona. V současné době stále více zaměstnavatelů usiluje o větší pružnost pracovního práva a mobilitu zaměstnanců v důsledku reakce na měnící se potřeby pracovního trhu, technologický vývoj a globalizaci ekonomiky. Na druhou stranu zaměstnanci se snaží o zachování jejich sociálních jistot a ochrany. „Právní normy pracovního práva by tak měly být dostatečně flexibilní a chránící postavení zaměstnance zároveň.“⁴⁰ Cílem pracovního práva by mělo být umožnění dispozitivní úpravy pracovněprávních vztahů za současného zachování ochrany a minimálních standardů pracovních podmínek zaměstnanců. Tento přístup se nazývá pojmem flexicurity a představuje spojení zdánlivě protichůdných principů smluvní volnosti na straně jedné a ochrany zaměstnance na straně druhé. Před samotným vymezením pojmu flexicurity je nutné nejprve objasnit jeho složky, tj. flexibilitu a jistotu (ochranu).

2.1. Flexibilita

Flexibilita znamená pružnost, volnost. V pracovním právu představuje možnost uplatnění vůle smluvních stran v pracovněprávním vztahu, přičemž vychází ze zásady autonomie vůle a zásady co není zakázáno, je dovoleno. Na rozdíl od ochrany tedy nemusí být flexibilita vždy jasně dána najevo, příp. může být vymezena pomocí dispozitivních právních norem. Pokud existuje možnost odchýlení se, jde o projev flexibility, pokud ne, jde o projev ochrany.⁴¹

V odborné literatuře se lze setkat s různými členěními flexibility, k často uváděným patří to vycházející z dělení flexibility od Standinga,⁴² na základě kterého lze rozlišit flexibilitu vnější numerickou, vnitřní numerickou, funkční, flexibilitu pracovních nákladů, mzdovou a flexibilitu profesní struktury.⁴³ Vnější numerická flexibilita znamená flexibilitu podmínek zaměstnávání, tj. flexibilitu najímání a propouštění zaměstnanců. Pro účely této práce je nejdůležitější vnitřní numerická

⁴⁰ HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexijistoty v českém pracovním právu, s. 23.

⁴¹ Srov. tamtéž, s. 29 a 44.

⁴² STANDING, Guy. Global labour flexibility. Seeking distributive justice, s. 83 a násl.

⁴³ Jak uvádí např. HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexijistoty v českém pracovním právu, s. 27 či NEKOLOVÁ, Markéta. Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice, s. 12.

flexibilita, která „vyjadřuje míru flexibility zaměstnavatelů a zaměstnanců v organizaci práce a pracovní doby zaměstnanců. Mezi její nástroje tak patří legislativně upravené flexibilní formy organizace práce a pracovní doby“⁴⁴. Míra přizpůsobivosti podniků na změny trhu práce a zaměstnanců vykonávat pracovní úkoly, tj. přesun zaměstnanců v rámci organizace či zvyšování kvalifikace je obsahem flexibility funkční. Flexibilita pracovních nákladů zahrnuje náklady na zaměstnance, např. na jejich přijetí, zaškolení či zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Do mzdové flexibility lze řadit odměnu za práci a sociální dávky (příspěvky na sociální a zdravotní pojištění); projevuje se např. pomocí pohyblivé složky odměny za práci, limitována je např. stanovením minimální mzdy.

Dále se lze setkat s dělením na flexibilitu vnitřní numerickou, vnější numerickou, funkční a mzdovou.⁴⁵ Interní a externí a kvalitativní a kvantitativní flexibilitu rozlišují Goudswaard a de Nanteuil.⁴⁶ „Pod interní flexibilitou chápeme fungování a reakci jedné firmy na neočekávané výkyvy v poptávce na trhu práce. Jedná se například o přizpůsobování délky pracovní doby, pracovní náplně nebo počtu pracovníků.“⁴⁷ Externí flexibilita spočívá v dočasném najímání pracovní síly z jiných společností, kdy se však tyto pracovníci nestanou součástí podniku. Pod kvantitativní flexibilitou lze rozumět změny množství práce během pracovní doby či najímání pracovníků na dočasnou výpomoc, pod kvalitativní najímání odborníků na specializované úkoly.

Hůrka⁴⁸ dále rozlišuje flexibilitu jednostrannou (subjektivní) a dvoustrannou (objektivní) a přímou a zastupitelskou (nepřímou). Jednostranná flexibilita spočívá v možnosti jednostranných změn práv a povinností stran (např. rozhodnutí o zavedení konta pracovní doby), kdežto v případě dvoustranné flexibility, která v pracovním právu převažuje, je k takové změně třeba vůle obou stran. Přímá flexibilita znamená, že práva a povinnosti zaměstnance či zaměstnavatele jsou měněny na základě vlastního

⁴⁴ NEKOLOVÁ, Markéta. Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice, s. 12.

⁴⁵ WILTHAGEN, Ton, TROS, Frank and Harm van LIESHOUT. Towards “flexicurity”?: balancing flexibility and security in EU member states. In: *Papers.ssrn.com* [online], 2003, s. 3.

⁴⁶ GOUDSWAARD, Anneke and Matthieu de NANTEIUL. Flexibility and Working Conditions A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States, s. 20.

⁴⁷ PAVELKA, Tomáš, LÖSTER, Tomáš, LANGHAMROVÁ, Jana a Petr MAKOVSKÝ. Vybrané aspekty flexibility trhu práce České republiky, s. 11.

⁴⁸ HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexijistoty v českém pracovním právu, s. 28.

právního jednání, v případě zastupitelské flexibility dochází k úpravě práv a povinností na základě právního jednání zástupců zaměstnanců nebo zaměstnavatelů.

2.2. Ochrana

Ochranou v pracovním právu lze rozumět „poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření zaměstnanci na trhu práce“⁴⁹. Důsledkem ochrany je omezení autonomie vůle za účelem vyrovnání nerovného postavení zaměstnance a zaměstnavatele, resp. zajištění minimálních standardů pracovních podmínek zaměstnanců. Projevuje se i v sociálním zajištění zaměstnanců, resp. zachováním jejich příjmů mimo pracovněprávní vztah a v rámci politiky zaměstnanosti. Ochrana v pracovním právu je nezbytná, nicméně přílišná ochrana může působit v neprospěch zaměstnance a z pohledu zaměstnavatele může vést k neochotě přijímat novou pracovní sílu.

Stejně jako v případě flexibility, existuje i mnoho různých členění ochrany. V návaznosti na členění flexibility lze na prvním místě uvést dělení ochrany vycházející z dělení od Standinga,⁵⁰ které uvádí např. Hůrka či Nekolová.⁵¹ Ti rozlišují reprezentační ochranu (ochrana zaměstnanců prostřednictvím vlivných organizací, nejčastěji odborových organizací nebo svazů, vychází z práva sdružovat se), ochranu příjmu (tj. ochrana odměny za práci, včasnosti a řádnosti jejího vyplácení, zajištění minimálního příjmu, zajištění v případě překážek v práci na straně zaměstnance, dočasné pracovní neschopnosti, rodičovské dovolené, nezaměstnanosti apod.), ochranu pracovního místa (která spočívá v jistotě pracovního místa a projevuje se stanovením limitů pro propouštění zaměstnanců ze strany zaměstnavatele – např. existencí taxativních důvodů výpovědi a výpovědní doby), ochranu zaměstnanosti (realizovanou pomocí aktivní politiky zaměstnanosti a celoživotním vzděláváním, kdy cílem je dosažení vysoké míry zaměstnanosti, k čemuž se využívá zvyšování a změny kvalifikace), ochranu reprodukce znalostí a dovedností (zajištění přístupu ke vzdělání) a ochranu bezpečnosti a zdraví při práci (do této kategorie lze zařadit úpravu a limity pracovní doby a doby odpočinku). Další dělení uvádí Wilthagen, Tros a Lieshout,⁵²

⁴⁹ Tamtéž, s. 25.

⁵⁰ STANDING, Guy. Global labour flexibility. Seeking distributive justice, s. 52 a násl.

⁵¹ HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexijistoty v českém pracovním právu, s. 25 – 26, NEKOLOVÁ, Markéta. Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice, s. 11 – 12.

⁵² WILTHAGEN, Ton, TROS, Frank and Harm van LIESHOUT. Towards “flexicurity”?: balancing flexibility and security in EU member states. In: *Papers.ssrn.com* [online], 2003, s. 3.

kteří člení ochranu na ochranu práce (jistota konkrétního pracovního místa), ochranu zaměstnání (jistota zaměstnání), ochranu příjmu a kombinovanou ochranu (možnost kombinovat osobní a pracovní život).

2.3. Pojem flexicurity a jeho uplatňování v pracovním právu

Pojem flexicurity vznikl spojením slov flexibility (pružnost) a security (jistota). Jako první⁵³ ho použil nizozemský profesor Hans Adriaansens při popisu fungování trhu práce v Dánsku a Nizozemí a v roce 1995 pojem definoval jako „*přesun od poskytování ochrany pracovního vztahu k ochraně zaměstnanosti obecně, spolu se současně poskytovanou ochranou v nezaměstnanosti*“⁵⁴. V odborné literatuře neexistuje jednotná definice pojmu flexicurity, předpisy pracovního práva tento pojem neznají. Wilthagen a Tros definují flexicurity jako politickou strategii „*usilující o zvyšování flexibility trhu práce, organizace práce a pracovních vztahů na straně jedné a o zvyšování sociální ochrany především ohrožených skupin trhu práce na straně druhé*“⁵⁵. Autoři tvrdí, že flexicurity nelze vnímat pouze jako druh politické strategie, ale také jako stav nebo podmínku pracovního trhu a v souvislosti s tím uvádí další možné chápání flexicurity jako „*úroveň ochrany pracovního místa, zaměstnání, příjmu a kombinované ochrany, která usnadňuje pracovní uplatnění zaměstnanců s relativně slabou pozicí na trhu práce a umožňuje trvalou a vysokou míru pracovní spolupráce a sociálního začlenění. A zároveň jako úroveň numerické (vnitřní i vnější), funkční a mzdové flexibility, které umožňují trhům práce (a jednotlivým společnostem) včasné a adekvátně se přizpůsobit měnícím se podmínkám za účelem udržení a zlepšení konkurenceschopnosti a produktivity*“⁵⁶. Evropská komise vymezuje flexicurity jako „*integrovanou strategii pro posílení flexibility a jistoty na trhu práce současně*“⁵⁷. Lze

⁵³ Jak uvádí např. ŠVEC, Marek. Flexicurita pre 21. storočie – šance a riziká: kríza pracovného práva, s. 28.

⁵⁴ HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexijistoty v českém pracovním právu, s. 24.

⁵⁵ Tamtéž, s. 24.

⁵⁶ WILTHAGEN, Ton and Frank TROS. The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets. In: *Nvf.cz* [online], 1. 5. 2004, s. 5, přeloženo autorkou. Pův. text: „*Flexicurity is (1) a degree of job, employment, income and combination security that facilitates the labour market careers and biographies of workers with a relatively weak position and allows for enduring and high quality labour market participation and social inclusion, while at the same time providing (2) a degree of numerical (both external and internal), functional and wage flexibility that allows for labour markets' (and individual companies') timely and adequate adjustment to changing conditions in order to maintain and enhance competitiveness and productivity*“.

⁵⁷ EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU a SOCIÁLNÍMU VÝBORU a VÝBORU REGIONŮ

také říci, že flexicurity je znakem pracovního práva, jelikož představuje začlenění veřejnoprávních zásahů do pracovního práva (ochrana), které omezují autonomii vůle (flexibilita), přičemž veřejnoprávní zásahy jsou charakteristickým znakem odlišujícím pracovní právo od práva občanského a zároveň žádoucím stavem právní úpravy.⁵⁸

Z výše uvedeného vyplývá, že existuje mnoho různých vymezení tohoto pojmu. Lze shrnout, že se jedná o strategii, jejímž cílem je dosažení větší flexibility v pracovněprávních vztazích za současného zachování minimálních standardů pracovních podmínek či využívání jiných způsobů ochrany zaměstnanců (např. přesunem ochrany do oblasti politiky zaměstnanosti a sociálního zabezpečení, resp. vytvoření fungujícího sociálního systému, který nezaměstnané osoby zabezpečí, ale zároveň je motivuje k hledání nového zaměstnání), resp. nalezení rovnováhy mezi ochranou zaměstnance a flexibilitou pracovního trhu, zvyšování zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti.

Z pohledu zaměstnavatelů slouží princip flexicurity k dosažení vyšší zaměstnanosti, větší mobility zaměstnanců, tj. přizpůsobivosti zaměstnanců za účelem snadného přesunu na trhu práce, zlevnění práce a zvýšení její efektivity a umožňuje jim pružněji reagovat na potřeby zákazníků. Z pohledu zaměstnanců je jejím cílem dosažení vysoké úrovně jistoty zaměstnání, tj. možnosti snadno nalézt zaměstnání, jistoty zachování si pracovního místa, možnosti kariérního růstu či snazšího sladění osobního a pracovního života (koncept označovaný jako work-life balance).

I přes snahy o rostoucí flexibilitu je nutné zachovat určitý stupeň ochrany a minimální standardy pracovních podmínek. Uplatnění principu flexicurity pouze za pomoci snižování ochrany za účelem dosažení větší flexibility by vedlo k rozdělení trhu práce, resp. k vyčlenění určitých skupin, které mají zajištěnu jen velmi malou ochranu, těch, kteří pracují v prekérních formách zaměstnání či těch, kteří si obtížně hledají nové zaměstnání.⁵⁹ Jak bylo zmíněno výše, ochrana zaměstnanců by měla být zajištěna také mimo pracovní právo především pomocí aktivní politiky zaměstnanosti (různé formy vzdělávání, rekvalifikace či poradenství) a sociálního zabezpečení či zlepšení včasné vymahatelnosti práva v rámci práva procesního, jelikož v oblasti

K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. In: *Eur-lex.europa.eu* [online], 27. 6. 2007, s. 4.

⁵⁸ Srov. MORÁVEK, Jakub. Flexicurity, vyprázdněné pojmy a morální aspekt. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání, s. 112 – 114.

⁵⁹ Srov. STRÁNSKÝ, Jaroslav. Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity. In: COFOLA 2010: the Conference Proceedings, s. 703 – 704.

pracovního práva existují některé instituty, ve kterých nelze požadované ochrany zaměstnanců (z pohledu zaměstnanců, resp. jejich zástupců) dosáhnout⁶⁰. K efektivnímu uplatnění konceptu flexicurity je důležité i kolektivní vyjednávání, v jehož rámci má být nalezena shoda mezi potřebami zaměstnanců a zaměstnavatelů.

2.3.1. Dánský model flexicurity

Jak již bylo uvedeno, vznik konceptu flexicurity je historicky spojen s Dánskem a Nizozemskem, a především s dánským modelem trhu práce, označovaným jako tzv. zlatý trojúhelník. Tento model je postaven na třech základních pilířích, kterými jsou flexibilní přijímání a propouštění zaměstnanců, systém sociální ochrany příjmů a aktivní politika zaměstnanosti. Principem modelu je flexibilní úprava pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (tzn. co nejmenší zásahy zákonodárce, uvolněnější právní úprava v oblasti rozvazování pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnance i zaměstnavatele a s tím související mobilita zaměstnanců) spojená se sociální ochranou zaměstnance během nezaměstnanosti a doplněná aktivní politikou zaměstnanosti. Význam aktivní politiky zaměstnanosti spočívá v pomoci nezaměstnaným znovu najít zaměstnání, zejm. prostřednictvím dalšího vzdělávání a rekvalifikace, ale také v povinné aktivitě zaměstnance za účelem hledání nového zaměstnání. Pokud by model nebyl doplněn o tento třetí pilíř, nezaměstnaní by neměli motivaci hledat si nové zaměstnání z důvodu dostatečného sociálního zajištění v nezaměstnanosti (systém je nastaven tak, že poskytování dávek v nezaměstnanosti je podmíněno účastí v aktivačních programech, např. rekvalifikace, školení a účastí na pojištění pro případ ztráty zaměstnání)⁶¹. Důležitou roli v efektivním fungování modelu v Dánsku hraje tradice kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv. Cílem zlatého trojúhelníku je dosažení nízké a stabilní míry nezaměstnanosti a vysoké míry zaměstnanosti. K tomu jsou využívány různé doplňkové formy zaměstnání, usnadňující nezaměstnaným znovu najít práci. Zaměstnanci nepocítují obavu ze ztráty zaměstnání, jelikož existuje dostatečná nabídka pracovních míst a efektivní systém podpory v nezaměstnanosti. „*Převážná*

⁶⁰ Např. skončení pracovního poměru - srov. PICHRT, Jan. Meze liberalizace v pracovním právu – parametr proměnný v čase. *Právní rozhledy*, 2011, č. 9, s. 327 – 329.

⁶¹ Srov. STRÁNSKÝ, Jaroslav. Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity. In: COFOLA 2010: the Conference Proceedings, s. 704 či MADSEN, Per Kongshøj. The Danish Model of “Flexicurity” – A Paradise with some Snakes. A paper presented at the Conference of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Interactions between Labour Market and Social Protection. In: *Citeseerx.ist.psu.edu* [online], 16. 2. 2002, s. 6 – 7.

většina nezaměstnaných, kteří jsou pojištěni pro případ nezaměstnanosti, obdrží částku ve výši 90 % svých předchozích příjmů po dobu až dvou let od vzniku nezaměstnanosti. (Což je finanční částka přibližně okolo 2400 EUR.) Ti, kteří pojištění neplatí a jsou nezaměstnaní, mohou po stanovenou dobu podpory v nezaměstnanosti dostat až 1 400 EUR měsíčně.⁶² Nevýhodu tohoto systému lze spatřovat v obtížnějším řešení dlouhodobé nezaměstnanosti (např. u osob se zdravotními obtížemi či osob v produktivním věku, které však nemají zájem o práci a zároveň jsou finančně nebo sociálně zajištěny) a finanční náročností na veřejné zdroje (i z tohoto důvodu má Dánsko vysoké zdanění).

Dánský model se stal inspirací pro ostatní evropské státy. Dle stanoviska Evropského hospodářského a sociálního výboru se „*zdá být příkladem toho, jak lze docílit hospodářského růstu, vysoké zaměstnanosti a zdravých veřejných financí cestou sociální vyváženosti*“⁶³. Zároveň však Evropský hospodářský a sociální výbor uvádí, že dánský model nelze bez dalších úprav s ohledem na rozdílné kulturní a ekonomické podmínky v členských státech aplikovat a při jeho zavádění do členských států upozorňuje na důležitost kolektivního vyjednávání, nutnost vysokých daňových příjmů a s tím související vysokou kvalifikovanost zaměstnanců a ochotu méně kvalifikovaných zaměstnanců přizpůsobovat se a kvalifikaci si zvyšovat. Model tedy nemůže fungovat v prostředí pracovního trhu s velkým množstvím méně kvalifikovaných osob, jelikož ty nejsou schopny dosáhnout takových mezd, které by jim umožnily získat nárok na vysoké dávky v nezaměstnanosti. S tím souvisí problematika zvyšujícího se počtu osob s nižší kvalifikací, rostoucího počtu ekonomicky neaktivních osob (stárnutí populace) či zájmy některých zaměstnavatelů přesouvat výrobu do zemí s nižšími náklady. Z uvedeného vyplývá, že dánský model jako takový nemůže v jiných členských státech fungovat (i z důvodu rozdílných sociálních systémů a aktivních politik zaměstnanosti; např. v ČR by vysoké dávky v nezaměstnanosti a nízké mzdy zaměstnance příliš nemotivovaly k hledání nového zaměstnání), nicméně může pro ně být inspirací a fungovat jako východisko pro formování flexibilních forem zaměstnání a pracovní doby v právních rádech jednotlivých států.

⁶² KLIMEŠ, David. FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ TRH A FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ – MANUÁL A INSPIRACE PRO ZAMĚSTNAVATELE PRO ZVÝŠENÍ FLEXIBILITY A MOBILITY. In: *Ipodpora.odborny.info* [online], 18. 1. 2019, s. 75.

⁶³ EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR. Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Flexicurity: případ Dánska. In: *Eur-lex.europa.eu* [online], 14. 7. 2005, čl. 1 odst. 1.1.

2.3.2. Koncept flexicurity v EU

Potřeba flexibility trhu práce je zdůrazňována i v rámci EU v souvislosti s globalizací ekonomiky a potřebou reagovat na změny socioekonomických podmínek. Z tohoto důvodu EU „*prosazuje realizaci politik a opatření podporujících růst flexibility trhu práce za současného reformování systémů sociálního zabezpečení*“⁶⁴. Při této realizaci vychází především z dánského modelu flexicurity s tím, že model bere jako inspiraci pro fungování flexicurity v jednotlivých členských státech.

O konceptu flexicurity se v rámci EU začalo hovořit zejm. v souvislosti s vydáním Zelené knihy Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století v roce 2006 (dále jen „Zelená kniha“). Účelem Zelené knihy bylo „*zahájit v EU veřejnou diskuzi o způsobech, jakými může vývoj pracovního práva přispět k cíli lisabonské strategie spočívajícím v dosažení udržitelného růstu s větším počtem lepších pracovních míst*“⁶⁵. Zelená kniha podporuje větší flexibilitu pracovního práva, kterou však zároveň pojí se zajištěním ochrany práv a jistoty zaměstnanců (pro účely této práce je i v případě práva EU kromě pojmu pracovník užíván pojem zaměstnanec)⁶⁶. Cílem evropských trhů má být dosažení větší pružnosti při současné maximalizaci jistoty zaměstnání. Kniha upozorňuje na zvyšující se počet nestandardních smluvních forem zaměstnání, které mohou být charakteristické sníženou jistotou stability zaměstnání, příjmu a snížením minimálního standardu pracovních a životních podmínek. V rámci Zelené knihy je upozorňováno na nebezpečí rozdělení pracovního trhu na dvě skupiny, na tzv. insiders (začlenění) a outsiders (vyloučení), přičemž skupina outsiders reprezentuje osoby nezaměstnané, osoby s nejistým zaměstnáním, zaměstnané neoficiálně, které mohou být omezené ve svých zaměstnaneckých a sociálních právech a které mají nejisté postavení na pracovním trhu. V souvislosti s těmito skupinami je nutné při uplatňování principu flexicurity podporovat větší flexibilitu pracovního trhu, avšak za současného zachování ochrany zaměstnanců, udržení jistoty zaměstnání a zamezení další segmentace pracovního trhu. Zelená kniha řadí mezi aspekty politiky flexicurity sociální dialog, celoživotní vzdělávání, aktivní politiku trhu práce a pružnější

⁶⁴ NEKOLOVÁ, Markéta. Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice, s. 10.

⁶⁵ EVROPSKÁ KOMISE. Zelená kniha Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století. In: *Europarl.europa.eu* [online], 22. 11. 2006, s. 3.

⁶⁶ K tomu viz blíže kapitola 7.

pravidla sociálního zabezpečení.⁶⁷ Zelená kniha se mj. „zabývá otázkou, jakou roli by mohlo pracovní právo hrát při prosazování agendy „flexicurity“ (kombinace flexibility a jistoty) na podporu trhu práce, který by byl spravedlivější, vyznačoval se větší schopností reagovat, byl by přístupný více lidem a zároveň přispíval ke zvýšení konkurenceschopnosti Evropy“⁶⁸.

Na základě diskuse o otázkách, které Zelená kniha položila, probíhající mezi členskými státy, sociálními partnery a dalšími subjekty vydala Evropská komise v roce 2007 Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty (dále také jen „sdělení“). Evropská komise v tomto dokumentu opět upozornila na měnící se podmínky pracovního trhu, kterým je potřeba se přizpůsobovat pomocí zvyšování flexibility trhu práce, na potřebu zvyšování konkurenceschopnosti, jistoty zaměstnání a zároveň zabránění další segmentace pracovního trhu. Cílem flexicurity má být „podpora pracovníků k získání lepší práce, „vzestupná mobilita“ a optimální rozvoj nadání“⁶⁹. Dále má přispívat ke sladění osobního a pracovního života.

V rámci sdělení Evropská komise vyčlenila 4 složky flexicurity, kterými jsou flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání, komplexní strategie celoživotního učení, účinné aktivní politiky v oblasti trhu práce a moderní systémy sociálního zabezpečení,⁷⁰ s cílem podporovat zaměstnanost a aktivní politiky zaměstnanosti. Na závěr sdělení Evropská komise navrhla společné zásady flexicurity, které mají pomoci členským státům uplatňovat tento princip ve vnitrostátním právu a také způsoby, jak flexicurity dosáhnout. Sdělení podpořil Evropský parlament a 8 zásad flexicurity přijala v prosinci 2007 Rada. Zásady mají pomoci dosáhnout cílů lisabonské strategie.

Lisabonská strategie (Strategie obnovy a rozvoje Evropské unie pro období 2001-2010)⁷¹ byla přijata v roce 2000 a jejím cílem bylo, aby EU měla do roku 2010 „nejvíce dynamickou a konkurenceschopnou znalostní ekonomiku světa s udržitelným

⁶⁷ Srov. EVROPSKÁ KOMISE. Zelená kniha Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století. In: *Europarl.europa.eu* [online], 22. 11. 2006, s. 4.

⁶⁸ Tamtéž, s. 4.

⁶⁹ EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU a SOCIÁLNÍMU VÝBORU a VÝBORU REGIONŮ K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. In: *Eur-lex.europa.eu* [online], 27. 6. 2007, s. 5.

⁷⁰ Tamtéž, s. 5.

⁷¹ EVROPSKÁ RADA. LISBON EUROPEAN COUNCIL 23 AND 24 MARCH 2000 PRESIDENCY CONCLUSIONS. In: *Consilium.europa.eu* [online], 2000.

*růstem, větším počtem kvalitnějších pracovních míst, větší sociální kohezí a ochranou životního prostředí*⁷². S ohledem na skutečnost, že dosažení cílů strategie do roku 2010 se ukázalo jako nemožné, byla v roce 2005 přijata obnovená lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost,⁷³ jejímž cílem mj. bylo vytvoření „více lepších pracovních míst, a to pomocí investic do lidských zdrojů a zavedení principu celoživotního vzdělávání, modernizace sociálních systémů za účelem větší vyváženosti mezi sociální ochranou a flexibilitou, zlepšení adaptability pracovní síly a pružnosti trhů práce“⁷⁴. Plnění strategie bylo hodnoceno kladně, stále však byla zdůrazňována potřeba více uplatňovat princip flexicurity a dosažení větší mobility pracovních trhů.⁷⁵ I přes obnovenou strategii se však, především vlivem hospodářské krize, do roku 2010 nepodařilo dosáhnout stanovených cílů.

Na obnovenou lisabonskou strategii tak navázala v roce 2010 nová strategie pro růst a zaměstnanost vydaná sdělením Evropské komise dne 3. 3. 2010 pod názvem EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění (dále také jen „strategie“ nebo „strategie Evropa 2020“). Účelem strategie je překonání hospodářské krize, vytvoření více pracovních míst a lepší životní úrovně. Jedním z cílů stanovených v rámci strategie je dosáhnout stavu, kdy do roku 2020 bude zaměstnáno 75 % obyvatel ve věku od 20 do 64 let. K tomuto dosažení má pomoci princip flexicurity, větší mobilita pracovníků či celoživotní vzdělávání. Členské státy mají mj. provádět opatření k dosažení flexicurity a ke sladění pracovního a rodinného života a vytvářet sociální a daňové systémy fungující tak, že se osobám vyplatí pracovat.⁷⁶ K dosažení cílů strategie bylo vypracováno 7 iniciativ, mezi něž patří i agenda pro nové dovednosti a pracovní místa, která rovněž zdůrazňuje potřebu zlepšení využití flexicurity.

Plnění strategie jednotlivými členskými státy je monitorováno v rámci tzv. evropského semestru. Jedná se o cyklus, jehož cílem je koordinace hospodářských a fiskálních politik členských států. Cyklus (stručně shrnuto) začíná vydáním roční analýzy růstu ke konci kalendářního roku a společné zprávy o zaměstnanosti

⁷² VLÁDA ČR. Pozice ČR k projednávané strategii EU 2020. In: *Vlada.cz* [online], 18. 2. 2010, s. 1.

⁷³ EVROPSKÁ RADA. EVROPSKÁ RADA V BRUSELU 22. A 23. BŘEZNA 2005 ZÁVĚRY PŘEDSEDNICTVÍ. In: *Data.consilium.europa.eu* [online], 2005.

⁷⁴ VLÁDA ČR. Pozice ČR k projednávané strategii EU 2020. In: *Vlada.cz* [online], 18. 2. 2010, s. 2.

⁷⁵ Srov. EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ KOMISE PRO JARNÍ ZASEDÁNÍ EVROPSKÉ RADY PROVÁDĚNÍ OBNOVENÉ LISABONSKÉ STRATEGIE PRO RŮST A ZAMĚSTNANOST „Rok výsledků“. In: *Eur-lex.europa.eu* [online], 12. 12. 2006.

⁷⁶ Srov. EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ KOMISE EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. In: *Eur-lex.europa.eu* [online], 3. 3. 2010, s. 19.

Evropskou komisí a Radou, pokračuje zveřejňováním zpráv o jednotlivých zemích na jaře následujícího roku, na které navazuje vydávání národních programů reforem členských států (které obsahují programy pro dosažení stanovených cílů, tyto cíle by měly odpovídat cílům strategie, jsou však často odlišné). Na základě těchto programů vydává Evropská komise členským státům doporučení. Rada doporučení projedná a Evropská rada potvrdí jejich konečné znění. V červenci pak Rada přijímá doporučení pro jednotlivé státy – hlavní směry politik zaměstnanosti, čímž je evropský semestr zakončen a v druhé polovině roku členské státy provádějí své hospodářské a fiskální politiky a politiky zaměstnanosti, přičemž provádění by se mělo řídit výše uvedenými závěry a doporučeními ze strany orgánů EU.

O flexibilitě hovoří zejm. Analýza růstu na rok 2018,⁷⁷ která podává mj. informace o snižující se nezaměstnanosti a změnách na trhu práce, na kterém dochází k častějšímu využívání flexibilních forem zaměstnání. V souvislosti s tím analýza upozorňuje na nutnost zajištění jistoty zaměstnání, příjmu, pracovních podmínek a sociální ochrany zaměstnanců. V EU by mělo být dosaženo větší mobility na trhu práce, rovných podmínek a rovných příležitostí na trhu práce, rovného přístupu ke vzdělání, zlepšení kvality odborného vzdělávání, rovnováhy mezi pracovním a osobním životem (která ovlivňuje rovnost mužů a žen a podporuje zaměstnávání žen) či efektivních sociálních a daňových systémů; dále by měla být řešena segmentace trhu práce (Evropská komise navrhuje řešení pomocí podpory přecházení na pracovní poměry na dobu neurčitou) a měly by být podporovány znevýhodněné osoby na trhu práce, přičemž směr by měl udávat Evropský pilíř sociálních práv.

Analýzu růstu na rok 2018 doprovází Společná zpráva Komise a Rady o zaměstnanosti, která uvádí, že situace na trhu práce se zlepšuje, dochází ke zvyšování zaměstnanosti, k vytváření pracovních míst, zvyšování mobility trhu práce (snadnější přechod mezi zaměstnáními) a modernizaci sociálních systémů. Dobré fungování trhu práce „*lze podpořit vhodnou kombinací flexibility a jistoty v zaměstnání a během přechodů mezi zaměstnáními*“⁷⁸. Společná zpráva nicméně upozorňuje na přetrvávající nedostatečné využití pracovní síly, vysoký podíl práce na částečný úvazek a na nutnost řešit dlouhodobou nezaměstnanost, nezaměstnanost mladých lidí

⁷⁷ EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉ CENTRÁLNÍ BANCE, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU, VÝBORU REGIONŮ A EVROPSKÉ INVESTIČNÍ BANCE Roční analýza růstu na rok 2018. In: *Eur-lex.europa.eu* [online], 22. 11. 2017.

⁷⁸ EVROPSKÁ KOMISE. SPOLEČNÁ ZPRÁVA KOMISE A RADY O ZAMĚSTNANOSTI, která doprovází sdělení Komise o roční analýze růstu 2018. In: *Eur-lex.europa.eu* [online], 22. 11. 2017, s. 7.

a zajištění přístupu ke kvalitnímu vzdělání pro všechny. Společná zpráva dále zmiňuje zvyšující se zaměstnanost žen a starších osob, které nicméně stále mají slabší pozici na pracovním trhu. „Větší podíl práce na částečný úvazek spolu s kratší a více přerušovanou pracovní kariérou se kromě toho u žen často odrazí v podobě nižšího důchodu. Z toho vyplývá, že do tvorby politik je nutné komplexně začlenit hledisko vyváženosti pracovního a soukromého života“.⁷⁹ Společná zpráva uvádí, že vhodná kombinace flexibility a jistoty může pomoci dobrému fungování trhu práce. Prioritou některých členských států je zamezení využívání atypických forem zaměstnání, kdy osoby zaměstnané v těchto formách jsou ve vyšší míře ohroženi chudobou a obtížněji splňují podmínky pro čerpání sociálních dávek.

Analýza růstu na rok 2019⁸⁰ pak informuje o rostoucí zaměstnanosti, nicméně upozorňuje na přetrvávající nezaměstnanost v některých státech a nedostatek kvalifikované pracovní síly. „Míra zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let vzrostla v druhé čtvrtině roku 2018 na 73,2 %.“⁸¹ Klesá i dlouhodobá nezaměstnanost a nezaměstnanost mladých lidí a snižuje se počet lidí ohrožených chudobou a sociálním vyloučením, nicméně ne ve všech státech a regionální rozdíly přetrvávají. V souvislosti se vznikem nových forem výkonu práce Analýza růstu na rok 2019 upozorňuje na potřebu zmodernizovat a přizpůsobit sociální ochranu, „která se tradičně zaměřuje na pracovníky na dobu neurčitou na plný úvazek“⁸². Mladým lidem je potřeba poskytnout odpovídající znalosti a dovednosti a umožnit jim celoživotní vzdělávání, stejně tak je nezbytné klást důraz na vzdělávání osob s nízkou kvalifikací. U těchto osob je dále nutné zaměřit se na jejich přizpůsobivost na pracovním trhu. „K dosažení správné rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou na trhu práce jsou zapotřebí další reformy. Pracovníprávní předpisy a sociální systémy by měly poskytovat jistotu všem typům pracovníků, usnadňovat přechody mezi pracovními místy a statusy, podporovat mobilitu a flexibilitu a zároveň lépe řešit segmentaci trhu práce a chudobu pracujících.“⁸³

Podle Společné zprávy Komise a Rady o zaměstnanosti, která doprovází Analýzu růstu na rok 2019, některé členské státy reagují na nové formy práce pomocí

⁷⁹ Tamtéž, s. 6.

⁸⁰ EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉ CENTRÁLNÍ BANCE, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU, VÝBORU REGIONŮ A EVROPSKÉ INVESTIČNÍ BANCE Roční analýza růstu na rok 2019: Pro silnější Evropu tváří v tvář celosvětové nejistotě. In: *Eur-lex.europa.eu* [online], 21. 11. 2018.

⁸¹ Tamtéž, s. 4.

⁸² Tamtéž, s. 7.

⁸³ Tamtéž, s. 11.

reforem právních předpisů „na ochranu zaměstnanosti s cílem dosažení lepší rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou a předcházení segmentaci“⁸⁴ (např. přísnější podmínky pro sjednávání dočasných pracovních smluv). Segmentace je způsobena vysokým podílem osob s dočasnými pracovními smlouvami a nízkou mírou přechodu na pracovní smlouvy na dobu neurčitou. „V průměru 24 % pracovníků se smlouvou na dobu určitou přejde v následujícím roce na smlouvu na dobu neurčitou.“⁸⁵ Dočasní zaměstnanci jsou více ohroženi chudobou, je jim poskytována nižší sociální ochrana a tato pracovní místa jsou spojena s nižší kvalitou. Společná zpráva rovněž upozorňuje na stále velký podíl nedobrovolných částečných úvazků. „V EU má většina dočasných zaměstnanců smlouvu na dobu určitou, protože nemohou najít stálá pracovní místa.“⁸⁶

Společná zpráva zdůrazňuje roli aktivních politik na trhu práce, zejména s ohledem na zvyšování šancí nezaměstnaných, zejm. těch dlouhodobě, najít si pracovní místo. Uvádí, že členské státy zlepšují a modernizují systémy sociální ochrany a zvyšují sociální ochranu osob s nestandardními pracovními smlouvami. Díky flexibilním formám výkonu práce se snižuje nezaměstnanost starších osob. Za účelem zlepšení fungování trhu práce by členské státy měly zachovávat flexibilitu a jistotu v rovnováze, předcházet segmentaci trhu práce, podporovat přechod dočasných forem zaměstnání na dobu neurčitou, zajišťovat účinné aktivní politiky trhu práce, poskytovat přiměřené dávky v nezaměstnanosti (tj. ve výši neodrazující osoby k návratu do zaměstnání) či podporovat mobilitu zaměstnanců. Společná zpráva rovněž sleduje situaci v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti v členských státech s ohledem na Evropský pilíř sociálních práv pomocí vybraných ukazatelů v rámci tří níže uvedených oblastí.⁸⁷

Evropský pilíř sociálních práv (dále jen „pilíř“) byl podepsán z iniciativy Evropské komise 17. 11. 2017 na sociálním summitu EU v Goeteburgu. Pilíř se týká zaměstnanosti a sociálních práv občanů EU, kterým má zajistit nová, účinnější práva. Stanovuje 20 zásad a práv v rámci tří oblastí, kterými jsou rovné příležitosti a přístup na trh práce, dynamické trhy práce a spravedlivé pracovní podmínky a sociální ochrana a začleňování.⁸⁸ V rámci první kategorie se jedná např. o aktivní politiku

⁸⁴ Roz. segmentaci trhu práce, EVROPSKÁ KOMISE. SPOLEČNÁ ZPRÁVA KOMISE A RADY O ZAMĚSTNANOSTI, která doprovází sdělení Komise o roční analýze růstu 2019. In: *Eur-lex.europa.eu* [online], 22. 11. 2018, s. 8.

⁸⁵ Tamtéž, s. 98.

⁸⁶ Tamtéž, s. 99.

⁸⁷ K tomu blíže viz tamtéž, s. 23 a násl.

⁸⁸ Srov. EVROPSKÁ KOMISE. Evropský pilíř sociálních práv. In: *Ec.europa.eu* [online], 17. 7. 2017.

zaměstnanosti (která zahrnuje právo na pomoc při hledání pracovního místa, rekvalifikaci, na pomoc v nezaměstnanosti) či právo na vzdělání. Do spravedlivých pracovních podmínek řadí pilíř právo na spravedlivé a rovné zacházení, podporu přechodu pracovního poměru na dobu určitou na dobu neurčitou či usnadnění profesní mobility. Čl. 5 pilíře uvádí, že se musí „zamezit vzniku pracovních poměrů vedoucích k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv“. Čl. 9 pak zdůrazňuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, přičemž uvádí, že „rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi mají právo na odpovídající dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám“. Sociální ochrana a začleňování zahrnuje podporu v nezaměstnanosti a začlenění osob se zdravotním postižením. Pilíř má formu doporučení, není tedy právně závazný. K pilíři se vyjádřil i ČMKOS, který podporuje snahy o dosažení evropských sociálních standardů. Kromě jiného musí dle ČMKOS evropské sociální standardy zahrnovat dosažení plné zaměstnanosti, vytváření nových pracovních míst, „zajištění důstojných pracovních podmínek zaměstnanců, zejména pokud jde o mzdy a platy, bezpečnou práci, pracovní dobu, dovolenou na zotavenou, rovné zacházení, odborný a profesní růst a umožnění skloubit jejich pracovní a rodinný život; zabránění prodlužování pracovní doby a odmítnutí zavádění nedůstojných forem flexibilní práce, které by snižovaly pracovněprávní ochranu zaměstnanců“⁸⁹.

Ke konci roku 2019 byla vydána Roční strategie pro udržitelný růst 2020,⁹⁰ která nahrazuje předchozí vydávané analýzy růstu. Ve vztahu k oblasti zaměstnanosti uvádí, že nezaměstnanost se stále snižuje. Nicméně stále existuje vysoký počet nedobrovolných částečných úvazků a rozšiřující se počet atypických forem zaměstnání přispívá k segmentaci pracovního trhu a je nutné podporovat pracovní poměry na dobu neurčitou na plný úvazek. EU by se měla zaměřit na řešení atypických forem zaměstnání, které přispívají k sociálnímu vyloučení a vykořisťování pracovníků. Strategie rovněž poukazuje na nutnost podpory rovnováhy mezi osobním a rodinným životem za účelem zvýšení zaměstnanosti žen.

⁸⁹ ČÁP, Bohumil. Vyjádření ČMKOS k Evropskému pilíři sociálních práv. In: *Cmkos.cz* [online], 2016, s. 1 – 2.

⁹⁰ EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉ CENTRÁLNÍ BANCE, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU, VÝBORU REGIONŮ A EVROPSKÉ INVESTIČNÍ BANCE Strategie pro udržitelný růst na rok 2020. In: *Eur-lex.europa.eu* [online], 17. 12. 2019.

Společná zpráva Komise a Rady o zaměstnanosti, která doprovází sdělení Komise o roční strategii udržitelného růstu 2020, upozorňuje na obdobné problémy, dochází k obdobným závěrům a navrhuje obdobná řešení uvedená ve Společné zprávě Komise a Rady o zaměstnanosti, která doprovází Analýzu růstu na rok 2019. Tak např. uvádí, že zaměstnanost se stále zvyšuje, byť ne tak rychle jako dříve. „Podle současných prognóz se proto míra zaměstnanosti osob ve věkové skupině 20–64 let bude v roce 2020 blížit 75% cíli strategie Evropa 2020, zůstane však mírně pod jeho úrovní.“⁹¹ Dochází i ke snižování nezaměstnanosti mladých lidí a dlouhodobé nezaměstnanosti a k realizaci reforem v členských státech s cílem zajištění rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou. Naopak upozorňuje na přetrvávající rozdíly mezi muži a ženami v zaměstnanosti a na nutnost snižování podílu dočasných pracovních smluv, které mají sloužit jako výchozí pozice na pracovním trhu a nástroj pro získání zaměstnání na dobu neurčitou. Zároveň je nutné poskytnout zaměstnancům možnost snadného přechodu mezi zaměstnáními.

S ohledem na probíhající pandemii onemocnění COVID-19, která zásadním způsobem ovlivňuje všeskeré oblasti lidského života, pracovní právo nevyjímaje, však lze predikovat, že snahy a doporučení EU se nyní budou ubírat jiným směrem. Dopadům pandemie na pracovněprávní vztahy v kontextu flexibilních forem výkonu práce je věnována kapitola 11.

Z výše uvedeného vyplývá, že flexicurity hraje v rámci EU významnou roli. „Flexicurita vznikla ako výsledok hľadania istého spoločenského (sociálneho i právneho) rámca na dosiahnutie cieľov Lisabonskej stratégie, v rámci ktorého by sa mohli uskutočniť podstatné štrukturálne a sociálne procesy, zmeny pracovného práva a sociálneho systému.“⁹² Má přispívat k modernizaci pracovních trhů a ekonomickému rozvoji. Jak již bylo uvedeno, v každém členském státě je nutné princip flexicurity aplikovat individuálně zejm. s ohledem na ekonomický a právní vývoj a podobu sociálních a daňových systémů. EU podporuje rozvoj flexibilních forem zaměstnání, zároveň však upozorňuje, že je nutné zabránit přílišnému rozvoji flexibility bez zajištění potřebné míry ochrany pracovníků a zneužívání atypických forem výkonu práce. „Samotné uvolnění (flexibilizace) pracovního trhu bez dalších ekonomických a politických ochranných opatření totiž výrazně zvyšuje pracovní

⁹¹ EVROPSKÁ KOMISE. NÁVRH SPOLEČNÉ ZPRÁVY KOMISE A RADY O ZAMĚSTNANOSTI, která doprovází sdělení Komise o roční strategii udržitelného růstu 2020. In: *Ec.europa.eu* [online], 17. 12. 2019, s. 3 – 4.

⁹² ŠVEC, Marek. Flexicurita pre 21. storočie – šance a riziká: kríza pracovného práva, s. 26.

nejistotu.“⁹³ Tato ochrana má být zajištěna v oblasti sociálního zabezpečení a aktivní politiky zaměstnanosti.

2.3.3. Uplatňování flexicurity v ČR

Míra flexibility v pracovním právu je ovlivněna jeho historickým vývojem. V ČR jako zemi bývalého Sovětského svazu se pracovní právo vyznačovalo kogentností, v současnosti musí ČR jako člen EU přijímat její směrnice, které (nejen v oblasti pracovního práva) zavádí pro členské státy další omezení. Na rozdíl od zemí bývalého Sovětského svazu však byla úprava pracovního práva v ostatních členských státech liberálnější, tj. směrnice EU začaly tuto liberálnost upravovat, zatímco v ČR docházelo k dalšímu omezování smluvní volnosti. Současným trendem v oblasti evropského pracovního práva je uplatňování principu flexicurity a podpora flexibilních forem výkonu práce. Lze se setkat s názory, že v ČR však tento vývoj v důsledku harmonizace s právem EU nelze sledovat. „*Výjimkou je snad tzv. koncepční novela zákoníku práce (zákon č. 365/2011 Sb.), která nabyla účinnosti 1. 1. 2012 a která byla vedena snahou o alespoň dílčí větší flexibilitu pracovněprávních vztahů*“.⁹⁴

Tato novela si kladla za cíl dosažení větší flexibility prostřednictvím úpravy pracovního poměru na dobu určitou, znovuzavedením dočasného přidělení, úpravou dohod konaných mimo pracovní poměr a pracovní doby. Nicméně zákoník práce prostor pro uplatnění flexibility v pracovněprávních vztazích poskytuje⁹⁵ a autorka si dovoluje tvrdit, že určité snahy o uplatňování flexicurity v českém pracovním právu vysledovat lze (v roce 2009 bylo využití flexicurity jednou z cest z ekonomické krize)⁹⁶. Avšak zatím je kladen důraz spíše na flexibilitu, bez zajištění ochrany v oblasti politiky zaměstnanosti a sociálního zabezpečení. Za účelem dosažení flexibility nad rámec zákona také často dochází k obcházení zákoníku práce a podpoře výskytu švarcsystému⁹⁷. Z těchto důvodů se někteří autoři domnívají, že k uplatnění

⁹³ NEKOLOVÁ, Markéta. Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice, s. 13.

⁹⁴ BĚLINA, Miroslav. Kapitola 3 [Současná právní úprava v ČR v kontextu mezinárodního vývoje]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Pracovní právo, s. 9.

⁹⁵ Hlavními principy nového zákoníku práce (roz. zákoníku práce z roku 2006) bylo dle důvodové zprávy mimo jiné „*vymezit použití norem občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy*“ a „*posilovat principu liberalizace rozšířením smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů při respektování principu rovného zacházení, kogentními normami garantovat zaměstnancům základní práva a pracovní podmínky, v dalších otázkách vytvořit prostor zejména pro smluvní ujednání*“.

⁹⁶ Srov. NEKOLOVÁ, Markéta. Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva, s. 27 – 28.

⁹⁷ Výkon závislé práce na základě soukromoprávní, nikoliv však pracovní smlouvy, tedy v rozporu s § 3 zákoníku práce.

konceptu flexicurity v ČR nedojde, ale pouze se sníží ochrana zaměstnanců. Naopak prostor pro uplatnění flexicurity vidí v úpravě některých flexibilních forem výkonu práce (sdíleného pracovního místa, homeworkingu a teleworkingu).⁹⁸ S tímto názorem si autorka dovoluje polemizovat – domnívá se, že i v českém právním prostředí lze koncept flexicurity efektivně uplatňovat, nicméně pro jeho fungování je nutno vytvořit legislativní podmínky, tj. nejen podporovat flexibilní formy výkonu práce, ale zaměřit se i na ochranu zaměstnanců v oblasti sociálního zabezpečení, podporu vzdělávání zaměstnanců a účinně využívat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

V návaznosti na snahy a cíle EU přejala ČR v rámci strategie politiky zaměstnanosti⁹⁹ základní cíle vyplývající ze strategie Evropa 2020, kterými byly především zvyšování zaměstnanosti jako takové a dále zvyšování zaměstnanosti některých skupin (žen a starších zaměstnanců) a snižování nezaměstnanosti mladých osob a osob s nízkou kvalifikací. Jak uvádí aktualizace strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020,¹⁰⁰ všech cílů bylo dosaženo do konce roku 2016. Nyní je tedy nutné zaměřit se na zvyšování flexibility trhu práce a mobility zaměstnanců, snižování dlouhodobé nezaměstnanosti osob s oslabeným postavením na trhu práce (mladí, starší, osoby zdravotně znevýhodněné, s nízkou kvalifikací či sociálně vyloučení), zlepšování postavení žen na trhu práce a sladování osobního a pracovního života.

V únoru 2019 vydala Evropská komise zprávu o hospodářské situaci v ČR,¹⁰¹ v rámci které je konstatováno, že je třeba dále zvyšovat podporu zaměstnanosti osob, které mají nedostatečné zastoupení na trhu práce (např. podporou pružné pracovní doby). V souvislosti s pilířem by bylo vhodné přijmout opatření na podporu dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.¹⁰² Národní program reforem ČR pro rok 2019 konstatuje, že nezaměstnanost v ČR je nejnižší v EU a míra

⁹⁸ Srov. STRÁNSKÝ, Jaroslav. Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity. In: COFOLA 2010: the Conference Proceedings, s. 705.

⁹⁹ Cílem politiky zaměstnanosti v ČR je dle § 1 ZoZam „dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti“. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti, tj. podpora vytváření nových pracovních míst.

¹⁰⁰ MPSV. AKTUALIZACE STRATEGIE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI DO ROKU 2020 v kontextu probíhajících změn na trhu práce. In: *Mspv.cz* [online], 2017.

¹⁰¹ EVROPSKÁ KOMISE. PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE Zpráva o České republice 2019 *Průvodní dokument k* SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉ RADĚ, RADĚ, EVROPSKÉ CENTRÁLNÍ BANCE A EUROSUPÍNĚ Evropský semestr 2019: Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reforem podle nařízení (EU) č. 1176/2011. In: *Eur-lex.europa.eu* [online], 27. 2. 2019.

¹⁰² Srov. tamtéž, s. 29.

zaměstnanosti dosahuje vyšší úrovně, než je cíl strategie Evropa 2020, zvyšuje se zaměstnanost žen, osob starších 50 let, mladších 25 let, dlouhodobě nezaměstnaných i podíl částečných pracovních úvazků. V rámci sladování osobního a pracovního života je nutné zajistit dostupné a kvalitní služby péče o děti.¹⁰³ Dne 9. července 2019 schválila Rada doporučení pro ČR k národnímu programu reforem 2019,¹⁰⁴ kterým je ČR doporučováno, i přes rostoucí zaměstnanost, zvýšit zaměstnávání žen s dětmi, osob s nízkou kvalifikací a se zdravotním postižením. Zpráva Evropské komise o hospodářské situaci v ČR pro rok 2020¹⁰⁵ uvádí, že míra zaměstnanosti dosáhla 80 %, nicméně problémem je stále nízká integrace osob s nízkou kvalifikací, starších osob, osob se zdravotním postižením a žen do trhu práce.

Otázkou flexibility pracovněprávních vztahů se zabývá také vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR 2014 – 2020, jejímž cílem je mj. sladování soukromého a pracovního života a zvýšení podílu flexibilních forem práce (zejm. částečných úvazků, práce z domova a flexibilní pracovní doby) se zachováním jistoty zaměstnanců a zvýšení zaměstnanosti žen či zajištění dodržování rovnosti v odměňování¹⁰⁶ či Strategický rámec Česká republika 2030. V ČR je od roku 2001 zřízena Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen; jedná se o stálý poradní orgán vlády, který se skládá mj. z Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života. Flexibilní formy výkonu práce podporuje i MPSV pomocí různých projektů (v minulosti např. projekt Audit rodina & zaměstnání, nyní Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů), nicméně konkrétní legislativní opatření chybí.

Z výše uvedeného vyplývá, že uplatňování flexibility není jednoduchý proces. Flexibilní formy výkonu práce slouží především k uplatňování krátkodobé flexibility, k udržení dlouhodobé flexibility, resp. fungujícího principu flexicurity, je nutné aplikovat celoživotní vzdělávání, vytvořit fungující sociální a daňové systémy

¹⁰³ Srov. VLÁDA ČR. Národní program reforem ČR 2019. In: *Vlada.cz* [online], 29. 4. 2019, s. 17 a násl.

¹⁰⁴ RADA EU. DOPORUČENÍ RADY ze dne 9. července 2019 k národnímu programu reforem České republiky na rok 2019 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2019. In: *Op.europa.eu* [online], 9. 7. 2019.

¹⁰⁵ EVROPSKÁ KOMISE. PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE Zpráva o České republice 2020 *Průvodní dokument k SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉ RADĚ, RADĚ, EVROPSKÉ CENTRÁLNÍ BANCE A EUROSKUPINĚ* Evropský semestr 2020: Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reforem podle nařízení (EU) č. 1176/2011. In: *Eur-lex.europa.eu* [online], 26. 2. 2020.

¹⁰⁶ Srov. ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR 2014 – 2020. In: *Vlada.cz* [online], 12. 11. 2014, s. 17.

a aktivní politiku zaměstnanosti. S ohledem na tematické vymezení této práce nebudou podrobněji rozebírány nástroje k udržení dlouhodobé flexibility (byť jsou dále v souvislosti s efektivním fungováním principu flexicurity uváděny).

3. Pojem a členění flexibilních forem výkonu práce

Flexibilní formy výkonu práce se začaly rozvíjet v souvislosti s trvajícím nezaměstnaností na evropských trzích práce za účelem snížení nákladů na pracovní sílu a také v důsledku potřeby přizpůsobovat se světové ekonomice. V rámci flexibilizace pracovního trhu a z důvodů uvedených v předchozí kapitole dochází ke stále většímu uplatňování těchto forem i v současnosti. Pro zaměstnance představují flexibilní formy výkonu práce snížení ochrany a jistoty, ale zároveň možnost lépe sladit osobní a pracovní život či větší možnost volby toho, kde a jak dlouho budou pracovat. Pro zaměstnavatele spočívají výhody flexibilních forem výkonu práce v efektivnějším využití pracovní síly či ve zvýšení konkurenceschopnosti na pracovním trhu.

Pojmy flexibilní formy výkonu práce, flexibilní formy zaměstnání ani flexibilní formy pracovní doby zákoník práce či jiné právní předpisy nedefinují ani neobsahují, v právní teorii neexistuje jednota ohledně jejich definice, dělení či struktury; lze se tedy setkat s jejich různým označením, pojetím i dělením. V rámci této práce je jako souhrnné označení použit pojem flexibilní formy výkonu práce zahrnující flexibilní formy zaměstnání a flexibilní formy pracovní doby. V následujících dvou kapitolách je tedy pojednáno o jednotlivých flexibilních formách zaměstnání a flexibilních formách výkonu práce. Autorka však nejprve považuje za vhodné krátce se zabývat různými způsoby dělení podle některých autorů a závěrem tohoto krátkého úvodu si dovoluje upozornit, že někteří autoři do flexibilních forem výkonu práce řadí i samostatnou výdělečnou činnost či švarcsystém¹⁰⁷. V rámci této práce je pojednáno pouze o flexibilních formách výkonu práce realizovaných v rámci závislé práce, která je uskutečňována v souladu s platnými předpisy pracovního práva.

3.1. Členění flexibilních forem zaměstnání a pracovní doby

Flexibilní formy zaměstnání jsou označovány také jako atypické či prekérní formy zaměstnání. Pro účely vymezení flexibilních forem zaměstnání je nejprve nezbytné vymezit „typickou“ formu zaměstnání. V odborné literatuře se lze setkat s názorem, že typickým zaměstnáním je pracovní poměr na plný úvazek a na dobu neurčitou (příp. ještě vykonávaný na pracovišti zaměstnavatele), všechna ostatní

¹⁰⁷ V případě švarcsystému je již míra snížení ochrany zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele nepřijatelná.

zaměstnání tedy lze považovat za atypická.¹⁰⁸ Toto široké pojetí uvádí také Galvas¹⁰⁹ při vymezení atypických pracovněprávních vztahů, kdy jedním z kritérií je právě vymezení typického pracovněprávního vztahu jako pracovněprávního vztahu na dobu neurčitou se stanovenou týdenní pracovní dobou.

Pojem atypická (flexibilní) zaměstnání je však dle Pichrta¹¹⁰ v ČR vykládán v užším smyslu jako zaměstnání, ve kterých je ponechána větší míra smluvní volnosti, která jsou méně regulována a ve kterých zaměstnanci zároveň požívají menší ochrany; nezáleží tedy na době trvání pracovněprávního vztahu či rozsahu pracovní doby. V tomto užším smyslu není tedy atypickým zaměstnáním např. pracovní poměr na dobu určitou vykonávaný za stejných podmínek jako pracovní poměr na dobu neurčitou nebo na plný úvazek. Za atypická zaměstnání v užším smyslu považuje Pichrt práci mimo pracoviště zaměstnavatele, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání; dále uvádí, že někteří autoři mezi atypická zaměstnání řadí i různá rozvržení pracovní doby, pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby a sdílenou práci.¹¹¹

Pro účely této práce se autorka přiklonila k výše uvedenému širokému pojetí, tedy za typické zaměstnání považuje pracovní poměr na plný úvazek a na dobu neurčitou vykonávaný na pracovišti zaměstnavatele a všechna ostatní zaměstnání za atypická (flexibilní). Odlišnost může spočívat především v místě výkonu práce či době trvání pracovněprávního vztahu. Obdobné kritérium pak použila i pro vymezení flexibilních forem pracovní doby, když za „typickou“ formu pracovní doby je považována pracovní doba v rámci pracovního poměru na plný úvazek s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou do pětidenního pracovního týdne s pevně stanoveným začátkem a koncem pracovní doby, přičemž se nejedná o práci na směny. Pracovní doba vykazující odchylky od těchto znaků je pak považována za atypickou (flexibilní). Mezi flexibilní formy zaměstnání lze dle uvedeného kritéria řadit pracovní poměr na dobu určitou, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dočasné přidělení, agenturní zaměstnávání, práci mimo pracoviště zaměstnavatele a sdílení pracovního místa; mezi flexibilní formy pracovní doby nerovnoměrné rozvržení pracovní doby,

¹⁰⁸ Srov. PICHRT, Jan. Obecně k atypickým formám zaměstnání. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s. 14.

¹⁰⁹ GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*, s. 637.

¹¹⁰ PICHRT, Jan. Obecně k atypickým formám zaměstnání. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s. 14.

¹¹¹ Srov. tamtéž, s. 16.

práci na směny, kratší pracovní dobu, pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby, práci přesčas, noční práci a práci ve dnech pracovního klidu.

Jak bylo výše uvedeno, v odborné literatuře se lze setkat s různými pohledy na členění flexibilních forem výkonu práce. Odlišné členění uvádí např. Hůrka,¹¹² který rozlišuje formy flexibility zaměstnání a formy flexibility výkonu práce. Jako charakteristické znaky flexibilních forem zaměstnání uvádí sníženou ochranu zaměstnance a nižší jistotu zaměstnání, přičemž flexibilita spočívá ve vzniku, zániku a změnách pracovněprávního vztahu. Mezi flexibilní formy zaměstnání řadí dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, švarcsystém, pracovní poměr na dobu určitou, pracovní poměr se zkušební dobou, dočasné přidělení, agenturní zaměstnávání, hromadné zaměstnávání, labour pooling, interim management a employee sharing. U flexibilních forem výkonu práce není důležitý právní vztah, v rámci kterého se realizuje výkon práce, ale záleží na sjednaných podmínkách. Vyznačují se časovou a prostorovou flexibilitou, dobou výkonu práce dle vůle a potřeb stran, efektivitou odměňování, snížením nákladů na pracovní prostředí, nástroje a omezením překážek v práci.¹¹³ Do flexibilních forem výkonu práce řadí kratší pracovní dobu, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby, homeworking (teleworking, mobileworking), práci na zavalanou, sdílení pracovního místa a voucher systems.¹¹⁴

Další možnost dělení nabízí Galvas,¹¹⁵ a to podle míry působení ochranných pracovněprávních norem. Tam, kde je nízká míra ochrany zaměstnance, jde o atypické neboli prekérní pracovněprávní vztahy, za které považuje vztahy vzniklé na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Tam, kde existuje vysoká míra ochrany, se jedná o typické vztahy (pracovní poměr). Za atypický pracovněprávní vztah považuje i agenturní zaměstnávání. Dalším možným kritériem je místo výkonu práce.¹¹⁶ Typickým pracovněprávním vztahem je vztah, v rámci kterého je práce vykonávána na pracovišti zaměstnavatele (místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě),

¹¹² HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s. 77 – 78.

¹¹³ Srov. tamtéž, s. 78 – 79.

¹¹⁴ Srov. tamtéž, s. 78 – 79. Obdobně uvádí HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*, s. 9, kde rozlišuje mezi flexibilitou zaměstnání a flexibilitou výkonu práce. Některé flexibilní formy výkonu práce a zaměstnání zde neuvádí, naopak mezi flexibilní formy výkonu práce řadí ještě práci přesčas a mezi flexibilní formy zaměstnání výkon mimo pracovněprávní vztah.

¹¹⁵ GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*, s. 637.

¹¹⁶ Srov. tamtéž, s. 637 – 638.

atypickým pak vztah, v rámci kterého zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele.

Různě je nahlíženo i na význam označení flexibilních forem zaměstnání. Dle Vojtky¹¹⁷ označení atypické formy zaměstnání zdůrazňuje odlišnost od typické a preferované formy zaměstnání, označení flexibilní formy zdůrazňuje snahu o překonání rigidnosti pracovního poměru na dobu neurčitou na plný úvazek a označení prekérní formy upozorňuje na negativní stránku těchto forem, tj. snížení ochrany zaměstnance. Za prekérní formu zaměstnání považuje tu, kde je ochrana zaměstnance omezena nebo není poskytována vůbec, např. švarcsystém. Flexibilní formy zaměstnání (ale i pracovní doby) je nutné chápat jako alternativu umožňující výkon práce osobám, které z různých důvodů nemohou či nechtějí vykonávat práci v typickém pracovním poměru na dobu neurčitou. Nelze je tedy zaměňovat s pojmem prekérní zaměstnání, který označuje zaměstnání s nepřiměřeně sníženou ochranou zaměstnance. Označení prekérní vyjadřuje nestálost, nejistotu, dočasnost, které charakterizují tyto formy zaměstnání.¹¹⁸

Kotíková, Kortusová a Vychová¹¹⁹ užívají pojem flexibilní formy zaměstnávání (nebo také zaměstnání), který zahrnuje různé flexibilní formy zaměstnání a organizace pracovní doby. Mezi flexibilní formy zaměstnání řadí pracovní poměr na kratší pracovní dobu (částečný úvazek), pracovní poměr na dobu určitou, agenturní zaměstnávání, podnikání a dohody konané mimo pracovní poměr. Pracovní poměr na dobu určitou, dohody a agenturní zaměstnávání označují jako tzv. dočasná zaměstnávání.¹²⁰ Za flexibilní formy organizace pracovní doby považují např. pružný začátek a konec pracovní doby, konto pracovní doby, práci z domova a sdílenou práci.¹²¹ Autorky dále uvádí výčet flexibilních forem zaměstnávání v českém zákoníku práce, kde však již flexibilní formy zaměstnání a pracovní doby nerozlišují.

¹¹⁷ VOJTKO, Jakub. Agentúrne zamestnávanie v kontexte ochrany zamestnanca a zachovania flexibility trhu práce, s. 22 – 23.

¹¹⁸ Srov. ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára. Na hraně jistot: Genderový pohled na prekérní práci v České republice. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s. 173.

¹¹⁹ KOTÍKOVÁ, Jaromíra, KORTUSOVÁ, Miriam a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*.

¹²⁰ Srov. tamtéž, s. 17.

¹²¹ Srov. tamtéž, s. 11 – 12.

Nekolová¹²² řadí mezi flexibilní formy zaměstnávání pracovní poměr na dobu určitou, částečný úvazek, práci na zavolání, sdílenou práci, práci z domova, flexibilní formy pracovní doby, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní vztahy vycházející z občanského práva (realizované např. smlouvou o dílo, často využívají osvč); v této souvislosti uvádí i agenturní zaměstnávání, vysílání zaměstnanců, subdodavatelské pracovní vztahy a nelegální formy pracovních vztahů. Flexibilní formy pracovní doby člení na tradiční a nové, mezi tradičními uvádí práci přesčas, práci na směny, práci vykonávanou v noci, ve svátek a v sobotu a neděli, mezi novými pak konto pracovní doby, nerovnoměrné rozvržení a pružnou pracovní dobu.¹²³

Pavelka a kol.¹²⁴ vychází z členění MPSV,¹²⁵ které zmiňuje flexibilní formy zaměstnání upravené v zákoníku práce, tj. kratší a změněnou pracovní dobu, pružnou pracovní dobu, práci z domova částečně nebo úplně, práci na dálku (teleworking), dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a konto pracovní doby. Za další flexibilní formy práce lze dle MPSV považovat job-sharing, víkendovou práci, volnou pracovní dobu, stlačený pracovní týden a flexibilní začátek pracovního dne.

VPÚSV¹²⁶ řadí mezi flexibilní formy zaměstnání samostatnou výdělečnou činnost a dočasné formy zaměstnání (tj. pracovní poměr na dobu určitou, krátkodobé, příležitostní a sezónní práce). Jako nové flexibilní formy zaměstnání uvádí práci vykonávanou zcela nebo částečně doma, práci na zavolání, střídání pracovního místa, teleworking a zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur (subcontracting). Za klasické flexibilní formy organizace pracovní doby pak považuje směnný provoz, práci přesčas a práci v nesociální době (tj. práce večer, v noci, o víkendech) a dále uvádí nové flexibilní formy pracovní doby, přičemž vychází z členění MOP a za které považuje různé rozvržení pracovní doby, zhuštěný pracovní týden, klouzavou pracovní dobu, práci v pracovních skupinách, práci na částečný úvazek, sdílenou práci, pracovní dobu přizpůsobenou školnímu roku, vědecké volno, přestávky v práci, rodičovskou dovolenou, dovolenou za účelem vzdělávání, fázovaný nebo částečný odchod do důchodu a roční smlouvu o počtu odpracovaných hodin.

¹²² NEKOLOVÁ, Markéta. Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva.

¹²³ Srov. tamtéž, s. 12.

¹²⁴ PAVELKA, Tomáš, LÖSTER, Tomáš, LANGHAMROVÁ, Jana a Petr MAKOVSKÝ. Vybrané aspekty flexibility trhu práce České republiky, s. 26.

¹²⁵ MPSV. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? In: *Mpsv.cz* [online], 20. 10. 2008.

¹²⁶ VÚPSV. Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice. In: *Equalcr.cz* [online], červenec 2004, s. 6 – 8.

Podle forem flexibility Goudswaard a Nanteuil¹²⁷ rozlišují externí kvantitativní flexibilitu (kam řadí smlouvu na dobu určitou a neurčitou, dočasnou smlouvu prostřednictvím agentury práce, sezónní práci a práci na zavalanou), externí kvalitativní flexibilitu (tj. subdodávky, outsourcing a osvč), interní kvantitativní flexibilitu (např. práce přesčas, na částečný úvazek, práce o víkendu, v noci, práce na směny, nepravidelná pracovní doba či zkrácený pracovní týden) a interní kvalitativní flexibilitu (např. rotace práce, týmová práce).

Z výše uvedeného vyplývá, že neexistuje jednotné dělení flexibilních forem výkonu práce a dle názoru autorky ani takové jednotné dělení není možné vytvořit. Z tohoto důvodu autorka prosí čtenáře, aby dělení vytvořené pro účely této práce vnímal spíše jako nástroj pro lepší orientaci v jednotlivých flexibilních formách výkonu práce, a nikoliv jako závazný způsob dělení, o kterém by byla autorka přesvědčena, že jde o jediný správný.

3.2. Charakteristika flexibilních forem výkonu práce

Flexibilní formy výkonu práce se vyznačují větší smluvní volností, především co se týče vzniku, skončení a změn pracovněprávního vztahu, organizace a rozvrhování pracovní doby. Jsou přínosem pro skloubení osobního a pracovního života zaměstnanců (i s ohledem na ustupující rozdělení „tradičních“ rolí muže a ženy v rodině). Je důležité zdůraznit, že tyto formy jsou výhodné pro některé skupiny zaměstnanců, pro které představují (někdy jedinou) možnost „uchytit se“ na trhu práce. Jedná se např. o absolventy, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací či osoby na rodičovské dovolené. Mohou sloužit také jako další zdroj příjmů vedle již existujícího základního pracovněprávního vztahu. Flexibilní formy výkonu práce představují možnost zlepšení finanční situace osob pobírajících starobní důchod, jelikož pokud taková osoba vykonává výdělečnou činnost, zvyšuje se jí ode dne dosažení důchodového věku procentní výměra důchodu¹²⁸. Pro zaměstnavatele přinášejí flexibilní formy výkonu práce výhody spočívající ve zvýšení produktivity, v možnosti pružně a rychle reagovat na změny pracovního trhu, úsporách provozních a mzdových (platových) nákladů, nižší administrativní zátěži či optimálním využití pracovní síly. Jejich využívání může představovat konkurenční výhodu pro zaměstnavatele na trhu

¹²⁷ GOUDSWAARD Anneke and Matthieu de NANTEIUL. Flexibility and Working Conditions A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States, s. 20.

¹²⁸ Srov. § 34 odst. 2 – 5 zákona o důchodovém pojištění.

práce a také nástroj, pomocí kterého si mohou udržet kvalifikovanou pracovní sílu, o kterou by jinak přišli (např. při odchodu zaměstnance na rodičovskou dovolenou).

Na druhou stranu flexibilní formy výkonu práce přináší nižší míru stability zaměstnání (tedy zvyšují nejistotu ohledně trvání pracovněprávního vztahu), příjmu a sociálních jistot. Nadměrné snižování ochrany zaměstnance může vést k přílišnému rozvoji prekérních zaměstnání a ztížení až nemožnosti uplatnění na trhu práce pro osoby znevýhodněné (např. zdravotně postižené), rozvoji chudoby obyvatel a tzv. sociálnímu dumpingu, tj. situaci, kdy zaměstnavatelé využívají levné pracovní síly ke snižování svých nákladů. To se děje právě prostřednictvím využívání atypických forem výkonu práce, kdy míra ochrany zaměstnance může být až neúměrně snížena, zejm. v rámci agenturního zaměstnávání. Nevýhody pro zaměstnance lze najít i v oblasti sociálního zabezpečení. Např. vznik práva na nemocenské pojištění je podmíněn splněním určitých podmínek a dosažením určité výše příjmu,¹²⁹ kterých zaměstnanci pracující ve flexibilních pracovněprávních vztazích nemusí být schopni dosáhnout. Nižší příjem také negativně ovlivňuje výši dávek důchodového pojištění. Riziko představuje skutečnost, že pokud osoba před vznikem nároku na důchod pracovala pouze v atypickém pracovněprávním vztahu, nemusí dosáhnout na zákonem požadovanou dobu pojištění započitatelnou pro vznik nároku na dávky důchodového pojištění. Dále zaměstnanci nemusí vzniknout nárok na dávky podpory v nezaměstnanosti, pokud v posledních 2 letech nepracoval alespoň 12 měsíců. Zaměstnanci bývají znevýhodňováni i tím, že jim nejsou poskytovány veškeré benefity jako zaměstnancům ve standardním pracovním poměru, mají sníženou možnost kariérního růstu či snížený přístup ke vzdělávání. Osoby zaměstnané ve flexibilním pracovněprávním vztahu by měly mít stejná kolektivní práva (např. přístup do odborové organizace, možnost členství v radě zaměstnanců) jako ostatní zaměstnanci, ale v praxi tomu tak často nebývá. Pro zaměstnavatele mohou v některých případech flexibilní formy výkonu práce znamenat vyšší provozní a administrativní náklady (např. v případě, že zaměstnanec s pružnou pracovní dobou bude práci vykonávat ve večerních hodinách, administrativně náročné je např. zavedení konta pracovní doby). Demotivujícím faktorem přijímání zaměstnanců do flexibilních forem výkonu práce mohou být také náklady na zaškolení takového zaměstnance.

¹²⁹ Srov. § 7 a § 7a zákona o nemocenském pojištění.

Existence atypických pracovněprávních vztahů je v každém právním řádu nezbytná, nicméně by tyto formy neměly představovat hlavní formy výkonu práce, jelikož v případě flexibilní formy není dán takový požadavek na stabilitu zaměstnání a dochází ke snižování ochrany zaměstnance. Flexibilní formy výkonu práce mají mít doplňkový charakter a využívat se tam, kde není žádoucí vykonávat práci v zaměstnání typickém, zajišťujícím stabilitu.¹³⁰ V současné době však flexibilních pracovních míst přibývá a na situaci je nutno reagovat. Možné řešení představuje právě uplatnění principu flexicurity, pomocí kterého je možné vytvořit široký prostor pro uplatnění vůle smluvních stran za současného zajištění nezbytného standardu pracovních podmínek a sociálních jistot, tj. zachování ochrany zaměstnanců. Flexibilita pracovněprávních vztahů by měla být doplněna aktivní politikou zaměstnanosti, efektivním sociálním systémem, politikou vzdělávání a podpořena kolektivním vyjednáváním zajišťujícím ochranu zaměstnanců.

Flexibilní formy výkonu práce jsou často využívány na výkon časově omezených prací (např. sezónní práce, různé projekty, granty) a v určitých oblastech jsou některé z těchto forem uplatňovány častěji než v oblastech jiných (např. pojišťovnictví, bankovníctví, IT). Lze se s nimi setkat u vysoce kvalifikovaných zaměstnanců, zde se jedná především o práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Na druhou stranu se atypické formy výkonu práce objevují i u osob s nižší kvalifikací, pro které tyto formy představují často jedinou možnost, jak získat zaměstnání (tím je myšleno především agenturní zaměstnávání). Také jsou využívány studenty, kterým tyto formy slouží jako přivýdělek při studiu či osobami na mateřské a rodičovské dovolené. Mezi často vyskytující se flexibilní formy výkonu práce patří částečný úvazek, pracovněprávní vztahy vznikající na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, agenturní zaměstnávání či pružná pracovní doba. Některé flexibilní formy výkonu práce se neustále rozvíjejí, stále více se uplatňuje práce z domova, dochází k rozšiřování sdílení pracovního místa.

V praxi se lze setkat s názory, že flexibilní formy výkonu práce, zejm. zaměstnání, přispívají ke snižování nezaměstnanosti. Dle jiných názorů však samy flexibilní formy zaměstnání nemají na snižování nezaměstnanosti vliv, naopak mohou negativně působit na pracovní sílu (zvýšením podílu výskytu překérních forem

¹³⁰ Srov. HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s. 77.

zaměstnání).¹³¹ Autroka souhlasí s názorem, že flexibilní formy výkonu práce mohou ovlivňovat zaměstnanost, nicméně snížení či zvýšení nezaměstnanosti je nutné posuzovat v kontextu všech dalších podmínek a okolností trhu práce, ekonomiky, úpravy pracovněprávních vztahů, sociálního a daňového systému, systému vzdělávání či politiky zaměstnanosti,¹³² tj. nelze jednoznačně tvrdit, že flexibilní formy výkonu práce samy o sobě snižují nezaměstnanost. Naopak některé z těchto forem mohou zvyšovat nejistotu zaměstnanců ohledně jejich zaměstnání.

V ČR nejsou flexibilní formy výkonu práce ve velké míře využívány, byť se v posledních letech jejich výskyt zvyšuje. To souvisí i s tím, že stále existuje nepoměr mezi ochranou zaměstnance v tradičním pracovním poměru a v jiné flexibilní formě výkonu práce (i co se týče ochrany příjmů). „*Nedostatečné využívání alternativních forem práce souvisí mimo jiné i s malou ochotou zaměstnavatelů takové možnosti nabízet.*“¹³³ K jejich rozšíření má pomoci právě využití principu flexicurity.

¹³¹ Srov. KOTÍKOVÁ, Jaromíra, KORTUSOVÁ, Miriam a Helena VYCHOVÁ. Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU, s. 11.

¹³² Srov. VÚPSV. Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice. In: *Equalcr.cz* [online], 2004, s. 42 – 43.

¹³³ HABERLOVÁ, Věra a Renáta KYZLINKOVÁ. Rodinné potřeby zaměstnanců, s. 8.

4. Flexibilní formy pracovní doby

Tato kapitola pojednává o následujících flexibilních formách pracovní doby: nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, práce na směny, kratší pracovní doba, pružná pracovní doba, konto pracovní doby, práce přesčas, noční práce a práce ve dnech pracovního klidu. Před pojednáním o jednotlivých formách je však nezbytné stručně pojem pracovní doba vymezit a charakterizovat jej.

4.1. Pracovní doba

Jak již bylo uvedeno v první kapitole, zaměstnavatel realizuje svoji činnost prostřednictvím pracovní síly zaměstnance. Tato realizace se uskutečňuje během pracovní doby, tedy časového úseku, „v němž zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci a zaměstnanec je povinen práci konat“¹³⁴. Zaměstnavatel má právo, ale i povinnost zaměstnanci práci přidělovat v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, příp. v rozsahu sjednané kratší pracovní doby (s výjimkou konta pracovní doby).¹³⁵ Pro zaměstnance představuje pracovní doba zdroj jejich příjmů. V práci tráví zaměstnanci podstatnou část dne, lze tedy konstatovat, že pracovní doba je jednou z nejvýznamnějších pracovních podmínek. Změny pracovního trhu se promítají i do oblasti pracovní doby – vznikají pracovní místa, kde již není třeba nepřetržité přítomnosti zaměstnance na pracovišti či není potřeba vykonávat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. S ohledem na tyto skutečnosti dochází k většímu uplatňování flexibilních forem výkonu práce.

4.1.1. Vymezení pracovní doby na mezinárodní úrovni a v právu EU

Pracovní dobu upravují především úmluvy MOP (např. úmluva MOP č. 1 o omezení pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích z roku 1919, úmluva MOP č. 14 o zavedení týdenního odpočinku po práci v průmyslových podnicích z roku 1921, úmluva MOP č. 171 o noční práci z roku 1990 či úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997). Úmluva MOP č. 1 o omezení pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích stanovuje 8hodinovou denní pracovní dobu a 48hodinovou týdenní pracovní dobu, zároveň však obsahuje různé výjimky a možnosti odchylek od tohoto limitu. Z dalších mezinárodních smluv lze

¹³⁴ HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu, s. 114.

¹³⁵ Srov. § 34b odst. 1 zákoníku práce, to neplatí v případě tzv. částečné nezaměstnanosti dle § 209 zákoníku práce.

zmínit např. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech či Evropskou sociální chartu. „*Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech je v celé oblasti pracovní doby velmi vágní*“,¹³⁶ když v čl. 7 písm. d) stanoví, že spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky zajišťují mj. „*odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin*“. Čl. 2 Evropské sociální charty obsahuje mj. závazek smluvních stran „*stanovit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, postupně zkracovat pracovní týden, jak to dovolí růst produktivity práce a další důležité činitele*“ a „*zajistit každý týden dobu odpočinku, která má pokud možno připadnout na den uznávaný podle tradice nebo obyčeje příslušné země nebo oblasti za den odpočinku*“. Charta však již neobsahuje definici přiměřené pracovní doby. Dále lze jmenovat např. Evropskou dohodu o práci osádek v mezinárodní silniční dopravě (AETR).

V rámci práva EU (o pracovním právu v rámci EU je blíže pojednáno v kapitole 7, na tomto místě je vymezena pouze úprava pracovní doby) je pracovní doba jako jedna ze základních pracovněprávních podmínek upravena v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv EU, který stanoví, že „*každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou*“. Na úrovni sekundárního práva pak pracovní dobu upravují směrnice. První směrnicí regulující pracovní dobu v rámci EU byla směrnice Rady 1993/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, která upravovala dobu denního a týdenního odpočinku, maximální délku týdenní pracovní doby, délku noční práce, minimální délku dovolené či rozvržení práce. Tato směrnice byla do českého právního řádu transponována zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, byla však provedena pouze zčásti, např. doba pracovní pohotovosti nebyla zahrnuta do celé týdenní pracovní doby či zůstalo umožněno uzavírání více pracovních poměrů přesahujících stanovenou 48hodinovou týdenní pracovní dobu. Z důvodů častých změn a problémů s aplikací této směrnice byla nahrazena směrnicí o pracovní době. Směrnice o pracovní době neupravuje pracovní dobu jako celek, ale pouze její dílčí aspekty.¹³⁷ Směrnice o pracovní době stanovuje minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců v oblasti pracovní doby a vztahuje se na „*minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu*

¹³⁶ JANEČEK, Pavel. Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo, s. 174.

¹³⁷ Srov. BARANCOVÁ, Helena. Práva zaměstnanců Evropské Unie, s. 199.

*a dovolenou za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby*¹³⁸. Směrnice o pracovní době se vztahuje na zaměstnance ve všech odvětvích (veřejných i soukromých) s výjimkou námořníků (jejichž pracovní doba je upravena směrnicí 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)). Dle čl. 14 se směrnice o pracovní době dále nepoužije, pokud jiné nástroje EU „obsahují specifitější požadavky týkající se úpravy pracovní doby pro některá povolání nebo pracovní činnosti“¹³⁹.

Směrnice o pracovní době v čl. 2 odst. 1 definuje pracovní dobu jako jakoukoli dobu, „během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“. Doba odpočinku je pak každá doba, která není pracovní dobou. Směrnice o pracovní době stanoví, že minimální doba odpočinku činí 11 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin. Z uvedeného lze dovodit, že maximální doba směny včetně práce přesčas nesmí být delší než 13 hodin. V případě, že pracovní doba činí více než 6 hodin, má pracovník nárok na přestávku na odpočinek, přičemž podrobnosti stanoví vnitrostátní předpisy nebo kolektivní smlouvy. Týdenní doba odpočinku činí minimálně 24 hodin. Směrnice o pracovní době dále definuje nočního pracovníka, práci na směny či dostatečný odpočinek. Co se týká pracovní doby, čl. 6 písm. b) směrnice o pracovní době ukládá, aby průměrná délka pracovní doby nepřekračovala „pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin“. Toto omezení je stanoveno za účelem ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. „Na vnitrostátní úpravě je ponecháno rozdělení běžné stanovené týdenní pracovní doby a prací přesčas, tak aby byl tento požadavek dodržen.“¹⁴⁰ Právo zaměstnanců na to, aby jejich průměrná délka týdenní pracovní doby nepřesahovala 48 hodin, nelze jakýmkoliv způsobem podmiňovat nebo omezovat.¹⁴¹ Směrnice o pracovní době nestanoví, zda se maximální limit pracovní doby (a další požadavky dané směrnicí o pracovní době) vztahuje na

¹³⁸ Čl. 1 odst. 2 písm. a) a b) směrnice o pracovní době.

¹³⁹ Např. pracovníci vykonávající mobilní činnost v silniční dopravě, na které se vztahuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.

¹⁴⁰ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU, s. 93.

¹⁴¹ Srov. rozsudek SDEU ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01 (Pfeiffer a další) ze dne 5. října 2004, bod 99 či rozsudek SDEU ve věci C-429/09 (Fuß) ze dne 25. listopadu 2010, bod 34.

pracovní smlouvu, nebo na zaměstnance. Z výše uvedeného však vyplývá, že by se měl vztahovat na zaměstnance.¹⁴² V ČR je omezení délky pracovní doby uplatňováno na pracovní smlouvu a nabízí se tedy otázka, zda je taková úprava zcela v souladu se směrnicí o pracovní době.

Pro účely maximální týdenní pracovní doby mohou členské státy využít referenční období v délce maximálně 4 měsíců. Směrnice o pracovní době se zabývá i otázkou rozvržení práce a v čl. 13 ukládá členským státům, aby zaměstnavatelé při rozvržení práce přihlíželi k tomu, *„že práce má být přizpůsobena člověku, s cílem zejména omezit monotónní práce a práce s vnuceným pracovním tempem, v závislosti na typu pracovní činnosti a na požadavcích bezpečnosti práce a ochrany zdraví, zejména pokud jde o přestávky během pracovní doby“*. Členské státy mohou stanovit příznivější právní úpravu. Pracovní doba a doba odpočinku jsou samostatné pojmy práva EU, tj. nemohou být vykládány dle potřeb jednotlivých úprav členských států, ale dle směrnice o pracovní době; tento autonomní výklad zajišťuje směrnici o pracovní době plnou účinnost *„a jednotné uplatňování zmíněných pojmů ve všech členských státech“*¹⁴³.

Směrnice o pracovní době poskytuje široký prostor pro odchýlení se od některých ustanovení (zejm. týkající se dob odpočinku, maximální délky týdenní pracovní doby), a to s ohledem na rozdílnou úpravu pracovní doby v jednotlivých členských státech. Pokud členský stát možnost odchýlení využije, jedná se o aplikaci výjimky, tzv. opt-out. ČR tuto možnost využila v případě další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, úprava byla účinná od 1. 10. 2008 do 31. 12. 2013. Uplatněním výjimky, resp. výkladem čl. 18 směrnice o pracovní době upravující některé odchylky se zabýval i SDEU v rozsudku ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01 (Pfeiffer a další) ze dne 5. října 2004, ve kterém dospěl k závěru, že k uplatnění opt-out ze směrnice týkající se překročení 48hodinové maximální průměrné týdenní pracovní doby je nutný individuální výslovný a svobodně vyjádřený souhlas každého pracovníka. *„V tomto ohledu nepostačuje, aby pracovní smlouva dotčené osoby odkazovala na kolektivní smlouvu, která takové překročení*

¹⁴² Srov. EVROPSKÁ KOMISE. ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ A EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU Zpráva o provádění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby členskými státy. In: *Eur-lex.europa.eu* [online], 26. 4. 2017, s. 4 – 5.

¹⁴³ Rozsudek SDEU ve věci C-151/02 (Jaeger) ze dne 9. září 2003, bod 58.

umožňuje.¹⁴⁴ Negativním důsledkem množství odchylek je však obtížná interpretace směrnice o pracovní době, navíc široké možnosti odchýlení způsobují její rozdílné uplatňování v členských státech. V rámci EU bylo uvažováno o zpřísnění možnosti využití opt-out, od roku 2004 byl na půdě EU projednáván návrh novely směrnice o pracovní době, který však nebyl přijat a jednání byla v roce 2009 ukončena z důvodu neshody ohledně zrušení či zachování výjimky (Rada požadovala zpřísnění aplikace výjimky, kdežto Evropský parlament její zrušení).¹⁴⁵ Další možnost odchýlení představuje čl. 19, dle kterého lze prodloužit délku vyrovnávacího období ze 4 na maximálně 6 měsíců, v případě kolektivní smlouvy na 12 měsíců.

Pracovní dobu upravuje dále směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě, směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000¹⁴⁶ týkající se pracovní doby pracovníků v letecké dopravě, směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005¹⁴⁷ týkající se pracovní doby pracovníků v železniční dopravě a směrnice 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). Kromě posledně jmenované platí pro vztah těchto směrnic a směrnice o pracovní době princip speciality (pokud není daná úprava obsažena ve speciální směrnici, použije se směrnice o pracovní době). Dále lze jmenovat nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85 (vztahující se na zaměstnance v silniční dopravě).

¹⁴⁴ Rozsudek SDEU ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01 (Pfeiffer a další) ze dne 5. října 2004, bod 86.

¹⁴⁵ Srov. BARANCOVÁ, Helena. K ochranné funkci slovenského pracovního práva v oblasti pracovního času a překérnych zaměstnaní. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2016 zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci, s. 89 – 90.

¹⁴⁶ Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA) Text s významem pro EHP.

¹⁴⁷ Směrnice 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.

4.1.2. Vymezení pracovní doby v českém právním řádu

Základní východisko pro úpravu pracovní doby zakotvené na ústavní úrovni poskytuje čl. 28 Listiny, který stanoví, že „zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky“. Toto ustanovení vychází z čl. 26 odst. 3 Listiny a je výrazem ochranné funkce pracovního práva. Samotná Listina podrobněji nevymezuje konkrétní obsah či rozsah těchto oprávnění, naopak druhá věta čl. 28 výslovně stanoví, že podrobnosti stanoví zákon. Je tedy úkolem zákonodárce vymezit obsah a rozsah těchto práv.¹⁴⁸ Úprava pracovní doby je v českém právním řádu obsažena zejm. v zákoníku práce, zákoně č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu či zákoně o inspekci práce.

Kromě výše uvedených právních předpisů upravují pracovní dobu také kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy zaměstnavatele. Kolektivní smlouva či vnitřní předpis může obsahovat např. prodloužení nepřetržitého odpočinku v týdnu nebo mezi směnami, zkrácení délky směny či zavedení konta pracovní doby. Stěžejní regulaci pracovní doby pak lze nalézt v § 78 až § 100 zákoníku práce s tím, že úprava pracovní doby je obsažena i v dalších ustanoveních zákoníku práce¹⁴⁹. Legální definici pracovní doby lze nalézt v § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, který ji vymezuje jako dobu, „v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci“ a dobu, „v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“. Během pracovní doby tedy zaměstnanec plní pracovní úkoly uložené mu zaměstnavatelem a vykonává pro něj práci.

Směnou se dle § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce rozumí „část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat“. V rámci rozvrhu směn může zaměstnavatel směnu rozdělit na více částí; v takovém případě musí součet rozdělených částí směn činit maximálně 12 hodin a musí být dodržena minimální doba odpočinku mezi směnami. Pro zaměstnavatele představuje možnost rozdělení směny větší organizační flexibilitu a snížení potřeby práce přesčas, naopak pro zaměstnance narušení osobního života či zkrácení doby odpočinku mezi směnami. Z tohoto důvodu

¹⁴⁸ Srov. WINTR, Jan. Čl. 28 (Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky). In: WAGNEROVÁ, Eliška, ŠIMÍČEK, Vojtěch, LANGÁŠEK, Tomáš, POSPÍŠIL, Ivo a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář.

¹⁴⁹ Např. v § 34b odst. 1 – přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby, § 37 odst. 1 písm. e) – informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci o týdenní pracovní době a jejím rozvržení.

náleží zaměstnanci příplatek za rozdělenou směnu „ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu“¹⁵⁰. Směrnice o pracovní době užívá namísto pojmu směna pojem turnus. Zákoník práce tento pojem nezná, avšak je často užíván v praxi (např. ve vnitřních předpisech zaměstnavatele), což může způsobovat výkladové nejasnosti. „Někdy je tento termín vykládán tak, že jde o časový úsek, který zahrnuje dvě nebo více částí těžké směny. Za turnus však např. u linkové dopravy může být považován i schválený rozvrh směn včetně doby čekání mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje.“¹⁵¹

V souvislosti s pracovní dobou je nutné vymezit i pojem doba odpočinku. Ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce definuje dobu odpočinku jako dobu, „která není pracovní dobou“. Dobu odpočinku představují přestávky na jídlo a oddech, bezpečnostní přestávky, nepřetržitý odpočinek mezi směny a v týdnu, dny pracovního klidu a dovolená. Přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce (v případě mladistvých nejdéle po 4,5 hodinách). U prací, které nelze přerušit, je zaměstnavatel povinen poskytnout přiměřenou dobu na jídlo a oddech, přičemž tato doba se započítává do pracovní doby. Do pracovní doby se započítává také bezpečnostní přestávka. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny musí činit nejméně 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. V případě mladistvého zaměstnance pak alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Nepřetržitý odpočinek zaměstnance mezi dvěma směny je možné zkrátit až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (nejedná-li se o mladistvého zaměstnance), za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době, při práci přesčas, v zemědělství a při poskytování služeb obyvatelstvu (např. ve veřejném stravování, v kulturních a zdravotnických zařízeních, u náležitých opravných prací nebo při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech).¹⁵² Dobu nepřetržitého odpočinku nelze zkrátit pod 8 hodin, po tuto dobu tedy nelze ani konat pracovní pohotovost. Speciální úprava je pak obsažena v § 90a zákoníku práce

¹⁵⁰ § 130 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁵¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce: komentář.

¹⁵² Srov. § 90 odst. 2 zákoníku práce; ve výčtu absentuje uvedení konta pracovní doby, nicméně lze konstatovat, se jedná o legislativní chybu (dříve bylo konto pracovní doby řazeno do nerovnoměrného rozvržení pracovní doby), tzn. i v případě konta pracovní doby lze odpočinek uvedeným způsobem zkrátit.

a vztahuje se na výjimky pro sezónní práce v zemědělství. Nepřetržitý odpočinek v týdnu musí činit alespoň 35 hodin, v případě mladistvých 48 hodin. I nepřetržitý odpočinek v týdnu je možno zkrátit na nejméně 24 hodin, a to pouze v některých případech a u zaměstnanců starších 18 let za podmínky, že za období 2 týdnů musí doba tohoto odpočinku činit alespoň 70 hodin. Pro sezónní práce v zemědělství je opět stanovena speciální úprava (srov. § 92 zákoníku práce).

„*Pracovní doba a doba odpočinku jsou časové úseky, z nichž se skládá den zaměstnance.*“¹⁵³ Doba odpočinku slouží k realizaci soukromých činností zaměstnance. Zaměstnavatel není oprávněn do doby odpočinku zasahovat, výjimku představuje pracovní pohotovost, práce přesčas a práce ve dnech pracovního klidu. Pracovní dobou není ani doba pracovní pohotovosti, během které k výkonu práce nedošlo (k pracovní pohotovosti viz blíže následující podkapitola) nebo doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů. Pracovní doba a doba odpočinku představují jedny ze základních pracovních podmínek, za kterých zaměstnanec vykonává práci. Je právem a zároveň povinností zaměstnavatele pracovní dobu zaměstnanci určovat (za účelem realizace jeho činnosti prostřednictvím pracovní síly zaměstnance), toto určování se však nemůže uskutečňovat svévolně a zaměstnavatel prostřednictvím určování pracovní doby nesmí zaměstnance zneužívat. V jednotlivých ustanoveních upravujících pracovní dobu se promítá ochranná funkce pracovního práva. Z tohoto důvodu je oblast pracovní doby a doby odpočinku v zákoníku práce upravena kogentními normami, od kterých se nelze odchýlit. Zaměstnanci je zajištěno relativně pevné postavení prostřednictvím stanovení maximální délky výkonu práce (maximální délka stanovené týdenní pracovní doby a maximální délka pracovní směny) a minimálního odpočinku mezi směnami a v týdnu, přestávek v práci, omezení práce přesčas, noční práce či práce ve svátcích a dnech pracovního klidu, nároku na dovolenou či odpovídající odměny za práci v nesociální pracovní době nebo práci přesčas. Stanovení limitů pracovní doby souvisí také s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Za další nástroje ochrany zaměstnance lze považovat přiměřené rozvržení pracovní doby do směn, kratší pracovní dobu či flexibilitu při pružné pracovní době. Rozsah pracovní doby je spojen s celkovými výsledky práce, což souvisí i s kvalitou

¹⁵³ HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana a SCHMIED, Zdeněk. Zákoník práce a srovnávací ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018, s. 250.

a množstvím práce. Zákoník práce však nestanoví, že v pracovní době musí zaměstnanec dosáhnout určitého výsledku či vykazovat určitou míru aktivity.

Na druhou stranu kogentní povaha ustanovení omezuje smluvní volnost v případě existence vůle stran sjednat si odlišná ujednání. V oblasti pracovní doby a doby odpočinku se projevuje i funkce organizační. Zaměstnavatel pomocí stanovení pracovní doby vymezuje časový úsek, ve kterém přiděluje zaměstnancům práci, organizuje a řídí výkon práce svých zaměstnanců a určuje podmínky, za kterých se výkon práce uskutečňuje (v mezích stanovených zákonem). Úprava pracovní doby by tedy měla být dostatečně flexibilní, aby zaměstnavatel mohl realizovat svoji činnost, zároveň však musí zaměstnanci zajistit dostatečnou ochranu.

Z definice pracovní doby vyplývá, že pracovní doba je časový úsek, během kterého zaměstnanec vykonává práci nebo je k výkonu práce připraven. Pokud bude vykonávat práci mimo pracovní dobu, o pracovní dobu se jednat nebude (např. výkon práce po skončení směny, nepůjde-li o práci přesčas). Pracovní dobou také nebude situace, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nepřidělí práci, ani mu neuloží být k výkonu práce připraven.¹⁵⁴ Ne každá přítomnost zaměstnance na pracovišti je pracovní dobou (např. pokud bude zaměstnanec přítomen na pracovišti před směnou, o pracovní dobu se nejedná). Naopak „z hlediska dobrých mravů vyplývá požadavek, aby za pracovní dobu byly považovány také ty časové úseky, kdy zaměstnanec koná přirozenou potřebu či doby drobné ztráty pozornosti a pracovního nasazení“¹⁵⁵. K tomu viz blíže podkapitola 4.1.5. Za pracovní dobu je také považováno, pokud zaměstnanec na pracovišti nevykonává práci, ale je k výkonu práce připraven. Galvas¹⁵⁶ označuje tuto situaci jako tzv. neaktivní dobu přítomnosti na pracovišti. Dle § 210 zákoníku práce se za pracovní dobu dále nepovažuje doba strávená na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů. Tj. pokud zaměstnanec cestuje na určené místo za účelem výkonu práce nebo školení, doba strávená na cestě se nezapočítává do pracovní doby (nemá-li v pracovní smlouvě sjednáno, že i tato doba je výkonem práce) a zaměstnanci náleží pouze cestovní náhrady. V praxi se uvedené týká i zaměstnanců, kteří nemají stálé pracoviště (např. obchodní zástupci, elektrikáři), kterým se do pracovní doby započítává pouze doba od příjezdu k prvnímu zákazníkovi do doby odjezdu od posledního zákazníka. SDEU však ve svém rozsudku ve věci C-266/14 (Tyco) ze dne

¹⁵⁴ V takovém případě se bude jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

¹⁵⁵ ŠTEFKO, Martin. § 78 (Definiční vymezení). In: PICHRT Jan a kol. Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání.

¹⁵⁶ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 408.

10. září 2015 uvedl, že pokud pracovník nemá stálé nebo obvyklé pracoviště, považuje se za pracovní dobu i „*doba strávená na cestě, kterou tito pracovníci věnují každodennímu cestování mezi svým bydlištěm a místem prvního a posledního zákazníka určeného jejich zaměstnavatelem*“. Uvedená praxe v ČR je tedy v rozporu se závěrem SDEU. Na druhou stranu je zcela v souladu s českou právní úpravou a směrnice nemá přímý účinek, souladu by tedy muselo být dosaženo změnou zákoníku práce.

Pracovní doba a doba odpočinku některých zaměstnanců může být upravena odchýlně pomocí zákonů a prováděcích právních předpisů. Jedná se např. o zaměstnance v dopravě (nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchýlná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, vyhláška Ministerstva dopravy a spojů č. 222/2000 Sb., o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby některých zaměstnanců v civilním letectví), pedagogické pracovníky (zákon o pedagogických pracovnících), členy jednotky hasičského záchranného sboru (nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchýlné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku), vojáky z povolání (zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání), členy námořní posádky a provozovatele námořních plavidel (zákon č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě), zaměstnance pracující v zahraničí (nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchýlné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí) nebo příslušníky bezpečnostních sborů (zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů). Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchýlná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě např. upravuje odchýlně pracovní dobu a dobu pracovní pohotovosti s ohledem na charakter pracoviště zaměstnance v dopravě, kterým není „místo“, ale dopravní prostředek a za pracovní dobu je považována i doba připravenosti k výkonu práce.

4.1.3. Porovnání s úpravou pracovní doby v předchozím zákoníku práce a vliv předpisů EU na definici pracovní doby

Předchozí zákoník práce vymezoval pracovní dobu jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.¹⁵⁷ Z porovnání s definicí pracovní doby v zákoníku práce vyplývá, že zákoník práce vymezuje pracovní dobu širěji, tedy nejen jako dobu, po kterou je zaměstnanec povinen práci vykonávat, ale

¹⁵⁷ Srov. § 83 odst. 1 předchozího zákoníku práce.

i jako dobu, v níž je k výkonu práce připraven (na základě pokynu zaměstnavatele). Tuto definici však nelze chápat tak, „že pracovní dobou je jakákoli fyzická přítomnost zaměstnance na pracovišti (například zaměstnanec zůstane po směně na svém pracovišti a vyřizuje si soukromé záležitosti), ale pouze taková jeho přítomnost, která se naplňuje buď vlastním výkonem práce, nebo alespoň připraveností zaměstnance zahájit výkon práce bezprostředně po pokynu zaměstnavatele“¹⁵⁸. Tento názor potvrzuje i judikatura SDEU. Jedná se o rozsudek ve věci C-151/02 (Jaeger) ze dne 9. září 2003, ve kterém SDEU stanovil, že pracovní pohotovost, kterou vykonává lékař „podle režimu fyzické přítomnosti v lékařském zařízení, musí být považována v plném rozsahu za pracovní dobu“¹⁵⁹. Nezáleží na tom, zda pracovník v době pohotovosti vykonává práci, nebo „odpočívá“ (např. zdravotní sestra spí při výkonu noční služby v nemocnici), jelikož musí být připraven k výkonu práce na pracovišti. Dle SDEU musí být pracovní doba chápána jako protiklad doby odpočinku.¹⁶⁰

ČR se v souvislosti s problematikou pracovní pohotovosti týkal případ Vorel. V této věci vydal SDEU dne 11. ledna 2007 usnesení, kterým opět potvrdil, že doba pracovní pohotovosti konaná na pracovišti zaměstnavatele je pracovní dobou bez ohledu na skutečnost, že během této doby pracovník nevykonává práci a dále uvedl, že není v rozporu se směrnicí o pracovní době, pokud je skutečný výkon práce během pracovní pohotovosti odměňován odlišně než doba, po kterou zaměstnanec během pracovní pohotovosti na výkon práce čeká a „za předpokladu, že takový režim plně zaručuje užitečný účinek práv, která pracovníkům přiznávají uvedené směrnice za účelem účinné ochrany jejich zdraví a bezpečnosti“¹⁶¹.

Členské státy se však potýkaly s obtížemi (někdy až nemožností) respektování závěrů těchto rozsudků v aplikační praxi, jelikož doposud byl do pracovní doby započítáván pouze skutečný výkon práce v rámci pracovní pohotovosti na pracovišti (to se týkalo zejm. lékařů nebo policistů) a respektováním soudních rozhodnutí by muselo dojít k přijetí nových zaměstnanců, kteří by nahradili stávající vysoce kvalifikované zaměstnance a zajistili by dobu pracovní pohotovosti, kterou doposud zajišťovali stávající zaměstnanci; vzhledem k tomu, že se jedná o vysoce kvalifikované a specializované pozice, je však těchto zaměstnanců nedostatek.

¹⁵⁸ HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo, s. 216.

¹⁵⁹ Bod 68, obdobně rozsudek SDEU ve věci C-303/98 (Simap) ze dne 3. října 2000, bod 52, rozsudek SDEU ve věci C-14/04 (Dellas a další) ze dne 1. prosince 2005, bod 46, rozsudek SDEU ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01 (Pfeiffer a další) ze dne 5. října 2004, bod 93.

¹⁶⁰ Srov. rozsudek SDEU ve věci C-303/98 (Simap) ze dne 3. října 2000, bod 47.

¹⁶¹ Usnesení SDEU ve věci C-437/05 (Vorel) ze dne 11. ledna 2007, bod 35.

Z tohoto důvodu byl projednáván již zmíněný návrh novely směrnice o pracovní době, který se kromě možnosti zrušení opt-out zabýval i definicí pracovní pohotovosti (směrnice o pracovní době definici neobsahuje), kdy by se do pracovní doby mohl započítávat pouze skutečný výkon práce během pracovní pohotovosti. Návrh však nebyl přijat. Z tohoto důvodu je využívána možnost odchýlení se od maximálního stanovení délky týdenní pracovní doby a týdenní pracovní doba je prodlužována o dobu pracovní pohotovosti. „*Tímto formálním řešením se členské státy dostaly do „souladu“ se směrnici i závazným výkladem Soudního dvora Evropské unie a zároveň nemusely shánět a přijímat nové zaměstnance.*“¹⁶²

V ČR došlo v důsledku implementace směrnice o pracovní době do právní řádu a jako reakce na příslušná rozhodnutí SDEU k nové úpravě institutu pracovní pohotovosti, resp. ke zrušení pracovní pohotovosti na pracovišti a k širšímu vymezení pracovní doby. Nyní může být pracovní pohotovost vykonávána pouze mimo pracoviště zaměstnavatele a pracovní pohotovost na pracovišti je chápána jako pracovní doba, resp. práce přesčas¹⁶³. Dle § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce je pracovní pohotovost doba, „*v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn*“. Podmínkou jejího stanovení je dohoda zaměstnance a zaměstnavatele. Dle § 95 odst. 3 zákoníku práce není pracovní dobou pracovní pohotovost, ve které nedochází k výkonu práce, tj. jedná se o dobu odpočinku (toto ustanovení je nadbytečné, jelikož uvedený závěr vyplývá z definice pracovní doby). Okamžikem počátku výkonu práce se pracovní pohotovost ruší. Určitou pochybnost do vymezení pracovní pohotovosti však vnesl rozsudek SDEU ve věci C-518/15 (Matzak) ze dne 21. února 2018, ve kterém SDEU dovodil, že „*doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být považována za „pracovní dobu*“¹⁶⁴. Toto rozhodnutí tedy stanoví, že za určitých okolností lze pracovní pohotovost vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele považovat za pracovní dobu.

Z výše uvedeného vyplývá, že vnitrostátní úprava pracovní doby a doby odpočinku (na rozdíl od většiny ostatních oblastí individuálních právních vztahů, např.

¹⁶² GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů, s. 23.

¹⁶³ Srov. důvodová zpráva k zákoníku práce.

¹⁶⁴ Bod 66.

odměňování, vzniku, změn a skončení pracovního poměru) je ovlivněna právem EU a promítá se do ní evropská judikatura, zejm. ta týkající se výkladu jednotlivých ustanovení směrnice o pracovní době.

4.1.4. Délka pracovní doby

V rámci délky pracovní doby se flexibilita projevuje možností smluvních stran zvolit si typ pracovního úvazku a s tím související rozsah pracovní doby. Délka (i rozvržení) pracovní doby má vliv na sladění osobního a pracovního života zaměstnance. Zákoník práce určuje maximální rozsah pracovní doby, tj. „*délku pracovního dne a týdne*“¹⁶⁵. Pojmem týden se dle § 350a zákoníku práce rozumí „*7 po sobě následujících kalendářních dnů*“ předem určených zaměstnavatelem, jehož začátek určí zaměstnavatel. Zákonné omezení pracovní doby představuje jednu ze základních pracovněprávních podmínek a garanci ochrany zaměstnance. Obecně řečeno má zaměstnavatel zájem na stanovení co nejvyšší přípustné délky pracovní doby a možnosti jejího prodlužování nad rámec zákona, zaměstnanec pak spíše na jejím zkrácení. Při stanovení maximální přípustné délky pracovní doby je nutné přihlížet k ochraně zdraví a bezpečnosti zaměstnance. „*Výzkumy prokázaly, že nepřiměřená délka pracovní doby zvyšuje riziko vzniku pracovních úrazů a z dlouhodobého hlediska má nepříznivý dopad na lidský organismus.*“¹⁶⁶

Otázka délky pracovní doby a jejího optimálního stanovení je v současné době velmi aktuální, ČMKOS hodlá prosazovat její zkrácení na bez ztráty mzdy na 37,5 hodin týdně.¹⁶⁷ Požadavek vyvolává velké diskuse. Na jedné straně stojí zájem zaměstnavatele na kvantitě práce, která je ovlivněna délkou pracovní doby a která může přispívat ke zlepšení jeho situace na trhu, na druhé straně zájem zaměstnance na nalezení rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem či delší době odpočinku. Snížení délky pracovní doby tedy může přinést zvýšení produktivity a efektivity práce, snížení stresu zaměstnanců, rozšíření využívání flexibilních forem výkonu práce, snížení rizika pracovních úrazů či zvýšení zaměstnanosti. Naopak z pohledu některých zaměstnavatelů může zkrácení vést ke snížení produktivity práce, neplnění zakázek, zvyšování mzdových nákladů v souvislosti se zvýšenou potřebou práce přesčas a přijímáním nových zaměstnanců pro dosažení stejného množství práce, zvyšování daňových a sociálních odvodů, narušení směnného provozu nebo ztrátu

¹⁶⁵ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 410.

¹⁶⁶ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU, s. 90.

¹⁶⁷ Tento požadavek byl vznesen na sjezdu ČMKOS v dubnu 2018 či na mítinku ČMKOS v září 2019.

konkurenceschopnosti. Současným trendem v Evropě je zkracování pracovní doby a s tím ruku v ruce jdoucí prodlužování doby odpočinku a dovolené, kdy cílem má být snižování rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Otázkou je, jakým způsobem bude tato otázka vyřešena v ČR. Dle vyjádření ČMKOS: „*Nejedná se o nic menšího než o to, zda se bude v ČR i nadále prosazovat politika levné práce – levného kurzu koruny, politika nízkých mezd, nízkých sociálních standardů a nízkých daní, anebo zda se ČR vydá cestou rozvoje efektivnosti, rychlého růstu a konkurenceschopnosti atd.*“¹⁶⁸

S ohledem na skutečnost, že pracovní doba se počítá v týdnech, užívá zákoník práce pojem stanovená týdenní pracovní doba. Galvas¹⁶⁹ považuje tento pojem za přežitý (původ tohoto spojení je v 60. letech 20. století, kdy „*délku týdenní pracovní doby stanovily ústřední státní orgány na základě zásad vyhlášených vládou*“¹⁷⁰) a navrhuje pojem týdenní pracovní doba, kterou užívá i směrnice o pracovní době. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí dle § 79 odst. 1 zákoníku práce 40 hodin týdně.¹⁷¹ Délka stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí 37,5 hodiny týdně, u zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně a u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.¹⁷² Tato někdy v praxi označovaná „*zvýhodněná stanovená týdenní pracovní doba*“,¹⁷³ která může být stanovena jen dohodou v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem (nesmí ji však stanovit zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 zákoníku práce, tj. zaměstnavatel poskytující plat, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba zřízená dle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) a regionální rada regionu soudržnosti), nemá vliv na výši mzdy zaměstnance. Pokud si tedy strany nesjednají kratší pracovní dobu, užijí se uvedené délky pracovní

¹⁶⁸ KOLEKTIV AUTORŮ ČMKOS. Popis současného stavu v oblasti zkracování pracovní doby a zavádění flexibilních forem práce v České republice, s. 20.

¹⁶⁹ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 413.

¹⁷⁰ Tamtéž, s. 413.

¹⁷¹ Do 30. 12. 2011 bylo znění předmětného ustanovení násl.: „*Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně*“. Úprava byla změněna, aby zaměstnavatel nemohl jednostranně zkracovat pracovní dobu a snižovat zaměstnanci mzdu.

¹⁷² Srov. § 79 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁷³ GOGOŤ, Radana, HŮRKA, Petr a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů, s. 34.

doby, které zároveň představují maximální možnou délku týdenní pracovní doby. Takto stanovená maximální délka stanovené týdenní pracovní doby nezahrnuje přestávky v práci na jídlo a oddech a práci přesčas, jejíž maximální rozsah činí 8 hodin týdně a 150 hodin za kalendářní rok (není-li se zaměstnancem dohodnuto jinak). Při 40hodinové týdenní pracovní době tedy nejvýše přípustná délka pracovní doby činí 48 hodin týdně. V této souvislosti si lze položit otázku, jaká je délka stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnanců např. se čtyřsměnným režimem. Lze dospět k závěru, že i u čtyřsměnného režimu činí 37,5 hodin. Na nedostatek právní úpravy reaguje zákon č. 285/2020 Sb. ze dne 10. června 2020, kterým byla schválena dlouho připravovaná novela zákoníku práce,¹⁷⁴ kterou na začátku ledna 2020 předložila vláda Poslanecké sněmovně ČR (s účinností částečně od 30. 7. 2020 a částečně od 1. 1. 2021, pro účely této práce je podstatné, že všechny dále uvedené změny nabývají účinnosti 30. 7. 2020 s výjimkou sdílení pracovního místa, které nabývá účinnosti 1. 1. 2021) týkající se zejména změn v úpravě dovolené a minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy, avšak i dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zavedení institutu sdíleného pracovního místa či úpravy dočasného přidělení. Dle nové úpravy délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců s vícesměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně. O dalších úpravách zákoníku práce provedenou touto novelou je vždy pojednáno v příslušné podkapitole, přičemž nově zaváděný pojem vícesměnný režim je vysvětlen v podkapitole 4.3.

U mladistvých zaměstnanců nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a maximální délka týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně v souhrnu, tj. v součtu ze všech základních pracovněprávních vztahů mladistvého zaměstnance (tato úprava je provedením čl. 8 směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků). Otázkou zůstává, jakým způsobem může zaměstnavatel kontrolovat, zda mladistvý zaměstnanec má uzavřen u jiného zaměstnavatele další základní pracovněprávní vztah. V praxi se tak děje např. sjednáním informační povinnosti mladistvého zaměstnance o jeho příp. dalších základních pracovněprávních vztazích či písemným prohlášením mladistvého zaměstnance.

Na ostatní zaměstnance se tento závazek nevztahuje, tj. maximální limity pracovní doby se posuzují u každého základního pracovněprávního vztahu samostatně,

¹⁷⁴ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 689/0, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. In: *Psp.cz* [online], 2. 1. 2020.

a v součtu může dojít k překročení stanoveného rozsahu týdenní pracovní doby. To samé platí o posuzování dob odpočinku, tj. v době odpočinku by mohl zaměstnanec vykonávat druhý pracovněprávní vztah, nicméně je nutné zohlednit zásadu uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek. Dle závěrů Evropského výboru pro sociální práva je právní úprava ČR v rozporu s čl. 2 odst. 1 Evropské sociální charty, protože umožňuje zkrátit dobu odpočinku na 8 hodin a v rozporu s čl. 6 směrnice o pracovní době. Dle vyjádření ČR v rozporu není, „*neboť česká právní úprava splňuje podmínky výkladu článku 2 odst. 1 ESCh*“¹⁷⁵. Své stanovisko odůvodňuje tím, že je nutné ošetřit mimořádné situace, kdy je potřeba, aby zaměstnanec odpracoval více než 8 hodin během jednoho dne (resp. maximálně 16 hodin), jedná se o okrajové situace, kdy je nutné dodržet podmínku prodloužení bezprostředně následujícího odpočinku o dobu, o jakou byl zkrácen v souladu se zásadou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanec však nemůže u téhož zaměstnavatele vykonávat stejně druhově vymezenou práci. Tento zákaz je dán z důvodu znemožnění obcházení zákoníku práce v oblasti pracovní doby, doby odpočinku a práce přesčas (pokud je zaměstnavatelem stát, platí zákaz, pokud se jedná o výkon práce v téže organizační složce státu).¹⁷⁶

4.1.5. Rozvržení pracovní doby

Zaměstnavatel má právo a zároveň povinnost pracovní dobu rozvrhovat. Pracovní doba není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, ale zaměstnavatel má povinnost o pracovní době a jejím rozvržení zaměstnance předem písemně informovat nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru.¹⁷⁷ U každého pracovního poměru se i rozvržení pracovní doby, jak vyplývá z výše uvedeného, posuzuje samostatně. Obdobně jako v případě délky pracovní doby je však u zaměstnance v případě existence více pracovněprávních vztahů najednou nutno zkoumat, zda nedochází k obcházení smyslu a účelu pracovní doby. Povinnost rozvržení pracovní doby není stanovena v případě pracovních vztahů založených dohodami konanými mimo pracovní poměr a v případě práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Pokud není mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuto jinak, rozhoduje o rozvržení pracovní doby zaměstnavatel. Pokud se zaměstnavatel se

¹⁷⁵ MPSV. Patnáctá zpráva o plnění Evropské sociální charty předkládaná vládou České republiky. In: *Mpsv.cz* [online], 2014, s 4. Viz též JANEČEK, Pavel. Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo, s. 177.

¹⁷⁶ Srov. § 34b odst. 2 zákoníku práce.

¹⁷⁷ Srov. § 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

zaměstnancem na rozvržení pracovní doby dohodne, nemůže toto rozvržení jednostranně měnit, ale „změna je možná pouze dohodou účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek“¹⁷⁸. Pro zaměstnavatele je tedy výhodnější určit rozvržení pracovní doby jednostranně.

Pracovní doba je vykonávána ve směnách. Definice směny, jak byla uvedena výše, dle názorů některých autorů „vyvolává problémy při vymezování nepřetržitého odpočinku mezi směnami. Dle platné definice se totiž do směny nezahrnuje práce přesčas, nicméně § 90 odst. 2 s tím počítá“¹⁷⁹. Rozdíl mezi pracovní dobou a směnou spočívá v tom, že směna je pouze ta část pracovní doby, kterou má zaměstnanec rozvrženou, kdežto pracovní doba je vše, co zaměstnanec odpracoval (což zahrnuje i práci přesčas).¹⁸⁰ Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec má „právo na rozvrhování pracovní doby do směn před zahájením práce, a tudíž je vyloučena ‚práce na zavolanou‘“¹⁸¹. Maximální délka směny pak činí 12 hodin, u mladistvého zaměstnance 8 hodin denně. Stanovenou maximální délku směny lze považovat za rozpornou s úmluvou MOP č. 1 o omezení pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích (která stanovuje 8hodinovou směnu s možnou odchylkou o nejvíce 1 hodinu); nicméně úprava byla přijata z důvodu větší flexibility pracovněprávních vztahů a je důkazem toho, že pracovní právo se vyvíjí.¹⁸² Z definice směny vyplývá, že nemusí být celá odpracována během 24 hodin po sobě jdoucích.¹⁸³

V souladu s § 81 odst. 1 zákoníku práce rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel a také určuje začátek a konec směn (není nutný souhlas či jiná součinnost zaměstnance). Dle § 81 odst. 2 zákoníku práce se pracovní doba „rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne“. Obvykle je pracovní týden rozvrhován od pondělí do neděle s tím, že pondělí až pátek jsou pracovní dny a sobota a neděle dny odpočinku. Avšak týden lze stanovit i kratší nebo delší než pětidenní, s jinými dny odpočinku nebo s jiným počtem směn.

¹⁷⁸ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 ze dne 10. 5. 2011.

¹⁷⁹ ŠTEFKO, Martin. § 78 [Základní pojmy]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 475.

¹⁸⁰ Srov. VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce: komentář.

¹⁸¹ GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů, s. 31.

¹⁸² Srov. JANEČEK, Pavel. Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo, s. 175.

¹⁸³ Noční směna zaměstnanců v dopravě však ano – srov. § 5 odst. 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

V oblasti rozvrhování pracovní doby se tedy projevuje flexibilita na straně zaměstnavatele, který rozhoduje mj. o způsobu rozvržení, pracovním režimu, délce pracovního týdne, začátku a konci směn či začátku a konci nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu. Na druhé straně účelem rozvrhování „je regulovat délku směn a jejich množství za určité období, které má přispět k ochraně před nárazovým přetěžováním zaměstnanců“¹⁸⁴. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci rozvrhnout práci v rozsahu stanovené (příp. kratší) týdenní pracovní doby a zároveň v tomto rozsahu práci přidělovat. „Sleduje se tím ochrana postavení zaměstnance před smluvním ujednáním, které by umožňovalo používat zaměstnance pouze na základně jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele, tj. čistě podle potřeb zaměstnavatele.“¹⁸⁵ Výjimku z uvedeného představuje konto pracovní doby a pracovněprávní vztahy konané na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

Jak stanoví § 81 odst. 2 zákoníku práce, „při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce“. Způsob rozvržení pracovní doby nebo jeho změna také nesmí být zaměstnavatelem zneužívány, tzn. zaměstnavatel tak nesmí činit za účelem poškození, sankcionování zaměstnance; takové jednání by bylo pro rozpor s dobrými mravy neplatné.¹⁸⁶ Při rozvrhování pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlížet k potřebám zaměstnankyň, zaměstnanců pečujících o děti, omezen je v případě mladistvých zaměstnanců, kteří nemohou pracovat v noci a vykonávat práci přesčas (s některými výjimkami). Ke změně rozvržení dochází zejm. z důvodu zvýšení efektivity práce, lepší organizace práce či přizpůsobení pracovní doby potřebám zaměstnance. Další omezení zaměstnavatele při rozvrhování pracovní doby spočívají v povinnosti dodržet zákonem stanovené doby odpočinku a povinnosti předem projednat opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí; omezení stanoví rovněž zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci¹⁸⁷. Způsob rozvržení ovlivňuje i zájem na úspoře provozních

¹⁸⁴ HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana a SCHMIED, Zdeněk. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018, s. 254.

¹⁸⁵ BĚLINA, Miroslav. § 34b (Výkon práce). In: PICHRT Jan a kol. Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání.

¹⁸⁶ Srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1288/2009 ze dne 15. 4. 2010.

¹⁸⁷ Srov. § 5 odst. 1 tohoto zákona.

nákladů (např. práce v noci přináší větší spotřebu energie), úspore mzdových nákladů (např. existence příplatků za práci v sobotu a neděli, která se projevuje v tom, že pracovní týden bude rozvržen na dny pondělí až pátek) či organizační potřeby zaměstnavatele (reakce na vývoj trhu), ale i zájem zaměstnanců, tj. nejen právní faktory. Zaměstnavatel je dále dle § 300 odst. 1 zákoníku práce povinen při určení množství práce a pracovního tempa zohlednit „*fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech*“.

Povinností zaměstnavatele je vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby. S tímto rozvrhem (nebo jeho změnou) musí seznámit zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena (pokud není individuálně dohodnuta se zaměstnancem jiná doba seznámení, ať už ústně nebo písemně). V informační povinnosti zaměstnavatele lze spatřovat projev ochranné funkce pracovního práva, když zaměstnanec má právo být seznámen s rozvrhem pracovní doby v určitém časovém předstihu. Na druhou stranu zákoník práce nestanoví minimální lhůtu, z toho je v praxi dovozováno, že ji „*lze zkrátit až na jeden kalendářní den před začátkem období, na něž je pracovní doba nově rozvržena*“¹⁸⁸. V takovém případě je již ochrana zaměstnance snížena. V případě konty pracovní doby činí doba pro seznámení se nejméně 1 týden před obdobím, na které se pracovní doba rozvrhuje. Na jak dlouho zaměstnavatel pracovní dobu rozvrhne, záleží na jeho vůli. Zaměstnavatel je rovněž povinen vést evidenci pracovní doby.

Povinností zaměstnance je v souladu s § 81 odst. 3 zákoníku práce „*být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny*“. Toto ustanovení není zcela přesné, jelikož zaměstnanec je povinen nejen být na pracovišti, ale i vykonávat práci, tj. na začátku směny musí být připraven k výkonu práce. „*Předmětné pravidlo tedy musí být vykládáno tak, že jsou zaměstnanci povinni na začátku směny začít vykonávat práci a výkon práce ukončit až se skončením směny, což lze dovodit i z ustanovení § 301 písm. b) zákoníku práce, které ukládá zaměstnanci povinnost využívat pracovní dobu k plnění pracovních úkolů.*“¹⁸⁹ Činnosti nutné

¹⁸⁸ ŠTEFKO, Martin. § 84 [Rozvrh týdenní pracovní doby]. In BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 491. Dle Morávka se však jedná o nesprávné dovození dispozitivnosti uvedeného ustanovení a lhůtu pro seznámení lze zejm. s ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance pouze prodloužit, nikoliv zkrátit – srov. MORÁVEK, Jakub. Závislá práce a její právní regulace na počátku 21. století – výzvy a perspektivy. Acta Universitatis Carolinae Iuridica, 2019, č. 1, s. 77 a násl.

¹⁸⁹ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 419.

k přípravě k výkonu práce (např. nasazení pracovních pomůcek) se nezahrnují do pracovní doby. V praxi však bývá sjednáván opak. Otázkou je, zda je tento postup v souladu s judikaturou SDEU, podle které je, jak již bylo uvedeno, pracovní doba autonomním pojmem práva EU, který musí být vykládán jednotně a nelze se od ní vnitrostátní právní úpravou či ujednáním mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem odchýlit. Jako další příklad lze uvést zaměstnance, který si v turniketu nacházejícím se při vstupu do areálu zaměstnavatele vyznačí příchod do práce v 8:00. Pracoviště (kancelář) tohoto zaměstnance se však nachází několik minut chůze od vstupu do areálu a reálně je tak připraven k výkonu práce až např. 15 minut po příchodu do areálu zaměstnavatele. Obdobná situace nastává při odchodu ze zaměstnání. Zaměstnavatel by měl tedy na tyto skutečnosti pamatovat a dle toho nastavit evidenci pracovní doby.

Rozvržení pracovní doby je předpokladem pro určení práce přesčas, dovolené či překážek v práci. Rozvržení je zaměstnanec i zaměstnavatel povinen dodržovat (tj. povinností zaměstnance je být přítomen na pracovišti a konat práci, povinností zaměstnavatele je zaměstnanci práci přidělovat¹⁹⁰). V případě porušení povinnosti ze strany zaměstnance vzniká neomluvená absence (pokud není dán důvod překážky v práci na straně zaměstnance), jejímž důsledkem může být krácení dovolené a ukončení pracovního poměru. V případě porušení povinnosti ze strany zaměstnavatele se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu.¹⁹¹ U jednoho zaměstnavatele se může vyskytovat více typů rozvržení (záleží např. na druhu práce), vždy je však nutné dodržet zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace.

4.1.5.1. Typy rozvržení pracovní doby

Pracovní doba může být rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, za samostatné typy rozvržení lze považovat pružnou pracovní dobu a konto pracovní doby. U všech typů rozvržení platí, že maximální délka směny (bez započtení práce přesčas a přestávek v práci na jídlo a oddech) činí 12 hodin. Správně nastavené rozvržení má vliv na efektivitu práce. O jednotlivých typech rozvržení je pojednáno níže, jelikož se jedná o flexibilní formy pracovní doby, proto zde autorka pouze krátce charakterizuje rovnoměrné rozvržení.

Rovnoměrné rozvržení spočívá v tom, že zaměstnavatel rozvrhuje stanovenou týdenní pracovní dobu na jednotlivé týdny, tj. rozvrhuje na každý týden směny

¹⁹⁰ Odlišná situace nastává v případě konta pracovní doby.

¹⁹¹ Srov § 207 až 210 zákoníku práce.

v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Nezáleží na délce směn v jednotlivých dnech, ale na dodržení stanovené týdenní pracovní doby. Při 40hodinové stanovené týdenní pracovní době tak může být pracovní doba rozvržena do pětidenního pracovního týdne a délka směny může každý den činit 8 hodin. Jiný způsob rozvržení by mohl stanovit čtyřdenní pracovní týden s 10hodinovými směnami, pětidenní pracovní týden s různou délkou směny každý den apod. Důležité je, že v součtu musí délka směn odpovídat stanovené týdenní pracovní době. Stanovenou týdenní pracovní dobu je nutné dodržet, jelikož není možné sjednat vyrovnávací období jako u nerovnoměrného rozvržení. Rovnoměrné rozvržení může být stanoveno u všech typů směnných režimů, v přetržitém i nepřetržitém režimu i v případě kratší pracovní doby.

4.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Nerovnoměrné rozvržení definuje zákoník práce v § 78 odst. 1 písm. m). Základním principem nerovnoměrného rozvržení je, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu v tzv. vyrovnávacím období, kterým je období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (příp. 52 týdnů, pokud je tak dohodnuto v kolektivní smlouvě).¹⁹² Pracovní doba v jednom týdnu tedy nemusí odpovídat stanovené týdenní pracovní době, ale musí odpovídat v průměru za období 26, resp. 52 týdnů, což umožňuje reagovat na potřeby zaměstnavatele. Např. pokud je zaměstnanci stanovena týdenní pracovní doba v rozsahu 40 hodin a vyrovnávací období 8 týdnů, musí za toto období odpracovat celkem 320 hodin. V každém týdnu mohou mít tedy zaměstnanci rozvržen různý počet hodin. V praxi bývá nerovnoměrné rozvržení označováno jako tzv. „krátký a dlouhý týden“, typicky se uplatňuje např. v oblasti pohostinství. Povinností zaměstnavatele je rozvrhnout celou stanovenou týdenní pracovní dobu do směn v rámci vyrovnávacího období. *„Pokud by zaměstnavatel na vyrovnávací období rozvrhl hodin naopak méně, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnancům by za nerozvrženou dobu náležela náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 až 100 % průměrného výdělku.“*¹⁹³ Stejně jako v případě rovnoměrného rozvržení může být i nerovnoměrné rozvržení stanoveno

¹⁹² Směrnice o pracovní době označuje toto období jako referenční a uvádí ho v měsících.

¹⁹³ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce: komentář. O překážku v práci na straně zaměstnavatele by se jednalo, i pokud by po skončení vyrovnávacího období zaměstnanec odpracoval méně hodin, než kolik měl rozvrženo.

u všech typů směnných režimů, v přetržitém i nepřetržitém režimu i v rámci kratší pracovní doby.

Vyrovňovací období je určeno v týdnech, aby navazovalo na stanovenou týdenní pracovní dobu. Směrnice o pracovní době stanoví referenční období v délce 4 měsíců, ve výjimečných případech je možno prodloužit na 6 měsíců, resp. na 12 měsíců, pokud tak určí kolektivní smlouva. V porovnání s úpravou v ČR, kdy po přepočtení 26 týdnů vychází délka vyrovňovacího období na přibližně 6 měsíců, kdy toto období lze určit obecně, tj. nejen ve výjimečných případech nebo kolektivní smlouvou, lze konstatovat, že česká úprava je v rozporu s právem EU.¹⁹⁴ Nejasnosti může způsobovat délka vyrovňovacího období – 52 týdnů totiž přesně neodpovídá kalendářnímu roku, který má 52, 143 týdne a přestupný rok 52, 285 týdnů, 26 týdnů má v prvním pololetí 25,85 týdnů a ve druhém 26,285 týdnů. Pokud tedy např. konec 52týdenního vyrovňovacího období připadne na 30. 12., může na konec vyrovňovacího období navazovat plynule další, příp. je možné na 31. 12. stanovit rovnoměrné rozvržení pracovní doby.¹⁹⁵ Pokud by bylo vyrovňovací období stanoveno v délce jednoho měsíce, existuje riziko, že v rámci takového vyrovňovacího období nebude průměrná týdenní pracovní doba rovna stanovené týdenní pracovní době. „*V případě týdne a měsíce se totiž jedná o rozdílné a výpočtově nekompatibilní časové veličiny, jejichž rozsahy se nekryjí.*“¹⁹⁶

Výhoda nerovnoměrného rozvržení spočívá v tom, že v případě poklesu práce nemusí zaměstnavatel vyplácet zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu, kterou by v případě rovnoměrného rozvržení musel vyplatit. V případě, že po konci vyrovňovacího období nebude mít zaměstnanec (bez svého zavinění) odpracovanou stanovenou pracovní dobu, bude se situace posuzovat jako překážka v práci na straně zaměstnavatele, za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu.

Nabízí se otázka, jak posuzovat práci přesčas. Práci přesčas definuje zákoník práce jako práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout zaměstnanci stanovenou týdenní pracovní dobu do směn na stanovené vyrovňovací období. Práci přesčas pak bude práce vykonaná mimo rámec stanoveného rozvrhu směn. Z tohoto

¹⁹⁴ Srov. GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 424.

¹⁹⁵ Srov. BRŮHA, Dominik. Pracovní doba a schizofrenie v jejím rozvrhování. Práce a mzda, 2013, č. 2, s. 32.

¹⁹⁶ HLOUŠKOVÁ, Pavla et al. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2020, s. 177.

důvodu se autorka přiklání k názoru, že práce přesčas se bude posuzovat za každý kalendářní měsíc.¹⁹⁷ Lze se však setkat i s názory, že se práce přesčas posuzuje až po uplynutí vyrovnávacího období.¹⁹⁸ V případě, že bude mít zaměstnanec při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby zároveň sjednanou kratší pracovní dobu, bude situace odlišná. Práce přesčas u kratší pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu (nikoliv kratší pracovní dobu), přičemž práci přesčas nelze zaměstnanci nařídit. V daném kalendářním měsíci tedy nebude možné určit, zda byla práce přesčas vykonána (jelikož práce vykonaná mimo rozvrh směn bude práce vykonaná nad sjednanou kratší pracovní dobu, nikoliv nad stanovenou týdenní pracovní dobu). Práci přesčas tedy bude možné určit až po konci vyrovnávacího období.¹⁹⁹

V souvislosti s vyrovnávacím obdobím, za který se určuje průměrná týdenní pracovní doba (a rovněž maximální rozsah práce přesčas), je nutné zmínit rozhodnutí SDEU ve věci C-254/18 (*Syndicat des cadres de la sécurité intérieure*) ze dne 11. dubna 2019. Dle čl. 6 směrnice o pracovní době průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně práce přesčas nesmí překročit 48 hodin s tím, že referenční období, za které se maximální týdenní pracovní doba posuzuje, činí 4 měsíce (referenční období je možné prodloužit na 6, resp. 12 měsíců). V zákoníku práce je uvedené promítnuto právě do ustanovení týkající se nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a maximálního rozsahu práce přesčas, kdy vyrovnávací období činí 26, resp. 52 týdnů. Ve věci řešené SDEU bylo posuzováno, zda má být vyrovnávací období určeno pevně (tj. např. od 1. 1. do 30. 6., od 1. 7. do 31. 12. atd.), nebo klouzavě (tj. např. od 1. 1. do 30. 6., od 1. 2. do 31. 7. atd.). V ČR jsou vyrovnávací období stanovována jako pevná, tj. zaměstnavatel určí začátek a konec vyrovnávacího období datem, za které se průměrná týdenní pracovní doba či práce přesčas určí a nesleduje, zda je dodržováno za každých 26, resp. 52 týdnů. SDEU uvedl, „že články 16 a 19 směrnice 2003/88 nestanoví nic ohledně otázky, zda mají být referenční období vymezena pevně nebo klouzavě, a tedy jejich znění nebrání žádné z těchto metod v použití“²⁰⁰. Zároveň však uvedl, že pro účely výpočtu průměrné délky týdenní pracovní doby mohou členské státy stanovit referenční období, „která

¹⁹⁷ Srov. VÍGHOVÁ, Vlasta. Práce přesčas a příplatky. Práce a mzda, 2014, č. 2, s. 35.

¹⁹⁸ Srov. BOGNÁROVÁ, Věra. Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba a práce přesčas. In: *Ucetnictvino.cz* [online], 13. 3. 2015.

¹⁹⁹ Srov. GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů, s. 46 – 47.

²⁰⁰ Bod 26.

začínají a končí k pevně určeným kalendářním datům, za předpokladu, že tato právní úprava zahrnuje mechanismy umožňující zajistit, aby v průběhu každého období šesti měsíců, které zasahuje do dvou na sebe navazujících pevných referenčních období, byla dodržena průměrná maximální týdenní pracovní doba v délce 48 hodin“²⁰¹. Jinými slovy řečeno, členské státy mohou vyrovnávací období stanovit jako pevná, nicméně musí zajistit, aby rovněž v průběhu klouzavých vyrovnávacích období byla dodržena průměrná maximální týdenní pracovní doba 48 hodin. SDEU však již nestanovil, jak dlouho má toto klouzavé vyrovnávací období trvat. Pokud by tím byly myšleny týdny, musel by zaměstnavatel kontrolovat dodržení průměrné maximální týdenní pracovní doby každý týden, čímž by však vyrovnávací období ztrácela smysl.

4.3. Práce na směny

Jak bylo uvedeno výše, zákoník práce rozlišuje 3 typy směnných režimů – dvousměnný, třisměnný a nepřetržitý. Zákoník práce neobsahuje pojem „jednosměnný“ režim, a contrario však lze jeho existenci dovodit. Tyto režimy lze vykonávat v rámci rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Bez ohledu na typ režimu je nutné dodržet stanovené doby nepřetržitého odpočinku v týdnu a mezi směnami a maximální délku směny.

Dvousměnný pracovní režim definuje zákoník práce v § 78 odst. 1 písm. d) jako „režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích“. Ve třisměnném režimu se zaměstnanci střídají uvedeným způsobem ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích a v případě nepřetržitého režimu se dle § 78 odst. 1 písm. f) zákoníku práce „vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích“. Nepřetržitý provoz je provoz, „který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu“²⁰². Aby se mohlo jednat o nepřetržitý provoz, musí být tyto dvě podmínky splněny kumulativně. Počet směn pro nepřetržitý pracovní režim není zákonem určen, ale s ohledem na ostatní ujednání zákoníku práce musí být stanoveny nejméně dvě směny. O přetržitý provoz se pak bude jednat v případě, že nebude splněna jedna nebo žádná z podmínek nepřetržitého provozu.

Charakteristickým znakem směnných režimů je vzájemnost a pravidelnost střídání. „Pravidelné střídání znamená, že jedna skupina zaměstnanců vykonává po

²⁰¹ Tamtéž, bod 48.

²⁰² § 78 odst. 1 písm. g) zákoníku práce.

určitou dobu práci v jednom typu směny (například ranní) a v dalším období v jiném typu směny (například noční) a tyto cykly se v určitém rytmu opakují.²⁰³ Pravidelnost spočívá v tom, že se střídají pravidelně po určité době; interval střídání zákoník práce nestanovuje, záleží tedy na určení zaměstnavatelem, „ale vzhledem k dikci „pravidelně“ by se tak mělo dít během jednoho uceleného pracovního cyklu (například týdenní či čtyřtýdenní)²⁰⁴ (vyjma noční práce, kdy tento interval činí jeden týden).

„Vzájemné střídání znamená, že skupiny zaměstnanců se střídají v práci na stejném pracovišti v navazujících směnách během 24 hodin po sobě jdoucích (tedy nikoliv vždy v rámci jednoho kalendářního dne), nebo na tomto pracovišti pracují souběžně maximálně po dobu 1 hodiny.“²⁰⁵ Za vzájemné střídání je považováno, i pokud se střídají 2 skupiny s různým počtem zaměstnanců. V případě, že by došlo k souběhu výkonu práce zaměstnanců po dobu delší než 1 hodinu, nejednalo by se o směnný režim, ale každý zaměstnanec by měl stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. O směnný režim se dále nebude jednat v případě, že zaměstnanci pracují ve směnách, ale vzájemně se nestřídají, nebo pokud se nestřídají pravidelně. Zákoník práce neřeší situaci, kdy dochází k vzájemnému pravidelnému střídání zaměstnanců, jejichž směny na sebe bezprostředně nenavazují (např. je mezi koncem jedné a začátkem druhé směny půlhodinová pauza, kdy nedochází k výkonu práce). Zákoník práce nestanoví, že směny na sebe musí navazovat bezprostředně, a proto autorka souhlasí s názorem, že se i v tomto případě jedná o směnný režim.²⁰⁶

Práce na směny je v ČR využívána poměrně často, zejména v průmyslové výrobě či v oblasti prodeje zboží. Podle statistiky Eurostatu pracovalo v ČR v roce 2018 na směny celkem 28 % z celkového počtu zaměstnaných ve věku 15 – 64 let. Průměr EU je 18,3 %.²⁰⁷ Pro zaměstnance může práce na směny představovat výhodu spočívající v možnosti většího výdělku (zaměstnanci pracují i v sobotu, neděli, ve svátek či v noci). Nicméně dle názoru autorky je spojena spíše s nevýhodami pro

²⁰³ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce: komentář.

²⁰⁴ ŠTEFKO, Martin. § 78 [Základní pojmy]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 475.

²⁰⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce: komentář.

²⁰⁶ Srov. GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů, s. 32 – 33. Ve vztahu ke střídajícím se zaměstnancům je dána kontinuita vykonávané práce na pracovišti zaměstnance (např. časová prodleva způsobená pouze polední pauzou, odstávkou stroje).

²⁰⁷ Srov. EUROSTAT. Employees working shifts as a percentage of the total of employees, by sex and age (%). In: *Appsso.eurostat.ec.europa.eu* [online], 31. 1. 2020.

zaměstnance, kterými jsou především narušení biologického režimu člověka, osobního života či zdravotní problémy, které uvedené finanční zvýhodnění nemůže kompenzovat. Pracovní doba zaměstnanců, na které se vztahuje zákon o státní službě, je označována jako služební doba, přičemž stanovená týdenní pracovní doba v délce 40 hodin se považuje za stanovenou služební dobu. Z uvedeného lze dovodit, že státní zaměstnanci nemohou službu vykonávat v jiných režimech.

V souvislosti s prací na směny byla zákonem č. 285/2020 Sb. provedena pouze dílčí úprava, a to zavedení pojmu vícesměnný režim do § 78 odst. 1 písm. e) zákoníku práce, který nahradil pojem třísměnný režim a kterým se rozumí „*režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích*“, a to z důvodu zdůraznění, že se předmětná úprava vztahuje i na vícečetné režimy. V této souvislosti je vhodné zmínit ještě dvě schválené změny. První se týká příplatku za rozdělenou směnu. Současná právní úprava stanoví, že příplatek náleží zaměstnanci, který pracuje v rozdělených směnách. Dle nové úpravy příplatek náleží zaměstnanci, kterému zaměstnavatel rozvrhl rozdělené směny. Dle důvodové zprávy k novele je důvodem „*vyločení možnosti, aby byl příplatek za rozdělenou směnu poskytován zaměstnancům, kteří si mohou sami rozvrhovat pracovní dobu, respektive její část*“²⁰⁸. Druhá změna spočívá v úpravě věty první § 210 zákoníku práce, která nově zní: „*Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny (pozn. aut. – tj. nikoliv do pracovní doby, jak je upraveno nyní), se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí.*“ Změna je navrhována z důvodu zpřesnění, aby bylo zřejmé, že se jedná o rozvrženou směnu.²⁰⁹

4.4. Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba bývá v praxi často označována jako práce na zkrácený nebo poloviční úvazek. Spočívá ve sjednání kratší stanovené týdenní pracovní doby než uvedené v § 79 zákoníku práce (tj. kratší než 40 hodin týdně, příp. kratší než 37,5 nebo 38,75 hodin týdně v případě směnného režimu). Zaměstnanci pak náleží mzda nebo plat odpovídající této kratší pracovní době. V možnosti odchýlení se od

²⁰⁸ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 689/0, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. In: *Psp.cz* [online], 2. 1. 2020, s. 53.

²⁰⁹ Srov. tamtéž, s. 54.

stanovené týdenní pracovní doby lze sledovat projev flexibility, avšak pouze jedním směrem. Poloviční úvazek může být sjednán na dobu určitou i neurčitou a může být vykonáván v režimu rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, pružné pracovní doby i konta pracovní doby. Zaměstnanec pak může pracovat pět dní v týdnu, ale např. méně než 8 hodin denně, nebo práci vykonávat jen některé dny v týdnu. I v případě částečného úvazku je nutné dodržet maximální délku směny a minimální doby odpočinku. Úprava v zákoníku práce vychází ze směrnice o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, která však stanoví jen minimální požadavky a obsahuje spíše doporučení. O směrnici je detailněji pojednáno v podkapitole zabývající se kratší pracovní dobou v právu EU. Podrobnější úpravu a podporu zkráceného úvazku obsahuje úmluva MOP č. 175 a doporučení MOP č. 182 o práci na částečný úvazek z roku 1994, které však ČR neratifikovala.

Kratší pracovní dobu lze mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnout, nelze ji jednostranně stanovit (na rozdíl od zkrácené pracovní doby, o které bude krátce pojednáno na konci této podkapitoly). Může být sjednána před vznikem pracovního poměru i v jeho průběhu, v pracovní smlouvě či jiné individuální dohodě, nelze ji však dohodnout v kolektivní smlouvě. Zákon nestanoví formální ani obsahové náležitosti této dohody, rozsah pracovní doby může být tedy sjednán libovolně. Není stanoven ani způsob zániku dohody, tj. postup v případě potřeby navýšení úvazku na plný. Ve prospěch zaměstnance hovoří řešení spočívající v právu zaměstnance na opětovné rozšíření pracovní doby na základě žádosti, kdy za splnění určitých podmínek by zaměstnavatel musel žádosti vyhovět.²¹⁰ Samozřejmě je možné způsob změny sjednat v dohodě. Zaměstnavatel nemůže souhlas s kratší pracovní dobou odvolat, strany by se opět musely dohodnout (pokud není v dohodě možnost odvolání sjednána). Kratší pracovní doba ovlivňuje dovolenou, překážky v práci či práci přesčas.

4.4.1. Kratší pracovní doba na žádost zaměstnance

Zaměstnanec si může o kratší pracovní dobu požádat, záleží však na zaměstnavateli, zda mu takový výkon práce umožní. Výjimku představuje § 241 odst. 2 zákoníku práce, kdy je zaměstnavatel povinen žádosti zaměstnance o sjednání kratší pracovní doby (příp. jiné vhodné úpravy pracovní doby) vyhovět. Podmínkou je, že se jedná o zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která je

²¹⁰ K tomu viz čl. 20 doporučení MOP č. 182 o práci na částečný úvazek.

závislá na péči jiné osoby dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. V takovém případě je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. Obdobnou výjimku stanoví zákon o státní službě.²¹¹

V případě odmítnutí žádosti se může zaměstnanec domáhat stanovení kratší pracovní doby u soudu (na rozdíl od obecného sjednání zkráceného úvazku dle § 80 zákoníku práce). „*Smyslem právní úpravy zkrácené pracovní doby podle ustanovení § 241 odst. 2 zák. práce je umožnit v tomto ustanovení uvedeným zaměstnancům vykonávat práci v zaměstnaneckém poměru i s ohledem na jejich (omluvitelné) jiné osobní a rodinné povinnosti. Proto se posuzování možností zaměstnavatele činí vždy zejména s ohledem na zájmy zaměstnanců uvedených v § 241 odst. 2 zák. práce.*“²¹² Žádost o kratší pracovní dobu musí být konkrétní, tj. zaměstnanec v ní musí vymezit rozsah kratší pracovní doby (počet hodin za týden, maximální dobu směny apod.). Zaměstnavatel je oprávněn navrhnout jinou kratší pracovní dobu, než o jakou zaměstnanec žádá. Souhlas zaměstnavatele může být ústní i písemný. Pokud není souhlas součástí smlouvy se zaměstnancem, může zaměstnavatel souhlas, resp. rozhodnutí o povolení kratší pracovní doby zrušit, ovšem opět pouze z vážných provozních důvodů. Změnit povolenou kratší pracovní dobu může jen se souhlasem zaměstnance.²¹³ Stejně tak zaměstnanec může požádat o změnu dohodnuté kratší pracovní doby na původní rozsah, kdy zaměstnavatel nemusí z vážných provozních důvodů žádosti vyhovět.

Pro oprávněné odmítnutí žádosti (či zrušení rozhodnutí o povolení kratší pracovní doby) je nutné vymezit, co se rozumí pojmem vážné provozní důvody. Definicí provozu zaměstnavatele lze nalézt v rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. 6. 2007, který jím rozumí „*plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytování služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost*“. Definicí vážných provozních důvodů zákoník práce ani jiný předpis pracovního práva nezná, judikatura také nepodává jednoznačnou definici; proto je vždy nutné vážné provozní důvody v každém případě posuzovat individuálně. Vymezením vážných provozních důvodů se zabýval NS v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17. 12. 2003, ve kterém dovedl, že na posouzení vážnosti

²¹¹ Srov. § 116 zákona o státní službě.

²¹² Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 9. 7. 2014.

²¹³ Srov GOGOŤ, Radana, HŮRKA, Petr a Helena ŮLEHLOVÁ. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů, s. 50.

provozních důvodů má vliv skutečnost, jakým způsobem by zasáhla kratší pracovní doba do provozu zaměstnavatele v porovnání s tím, kdyby zaměstnanec vykonával práci v rámci stanovené týdenní pracovní doby. Za vážné provozní důvody zaměstnavatele bránící žádosti vyhovět by dle uvedeného rozsudku byla považována situace, pokud by zavedením kratší pracovní doby „*byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele*“. Uvedené rozhodnutí dále uvádí, že, ač mu to zákon neukládá, může zaměstnavatel sám navrhnout zaměstnanci vhodnou úpravu pracovní doby v rámci svých provozních možností. Naopak za vážné provozní důvody nelze dle tohoto rozhodnutí považovat obavu zaměstnavatele, že pokud vyhoví žádosti jedné zaměstnankyně, musel by pak vyhovět žádosti každého dalšího zaměstnance (obdobně i rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. 6. 2007). Stav provozu zaměstnavatele je nutné posuzovat podle stavu v době, kdy zaměstnanec žádost podal, přičemž je nutno zohlednit i počet zaměstnanců, možnosti jejich vzájemného zastupování a odměňování. Obecně zaměstnavatel tím snadněji vyhoví žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu, čím více zaměstnává zaměstnanců, čím lépe jsou zaměstnanci schopni se vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků na jejich odměňování; a pokud daného zaměstnance k výkonu své činnosti zaměstnavatel nepotřebuje, jeho žádosti o kratší pracovní dobu musí vyhovět. Na druhou stranu zaměstnavatel je oprávněn zaměstnávat takový počet zaměstnanců, které opravdu k plnění úkolů a výkonu své činnosti potřebuje. Dle závěru NS tedy zaměstnavatel není povinen zaměstnávat nadbytečné zaměstnance jen proto, aby mohl vyhovět případné žádosti o kratší pracovní dobu některého ze zaměstnanců. K vážným provozním důvodům viz dále rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 1821/2013, o kterém je pojednáno v podkapitole 8.1.1.

Pokud však zaměstnavatel žádost zaměstnance zamítne (tj. neshledá vážné provozní důvody), zaměstnanec se jen výjimečně bude domáhat stanovení kratší pracovní doby u soudu s ohledem na skutečnost, že v případě podání žaloby by došlo k narušení vztahu se zaměstnavatelem, s ohledem na obavu ze ztráty zaměstnání a na předpokládanou délku trvání sporu, kdy po jeho skončení by s velkou pravděpodobností již potřeba kratší pracovní doby nebyla aktuální; navíc do doby rozhodnutí soudu by musel zaměstnanec vykonávat práci dle stanoveného rozvržení pracovní doby. Zaměstnanec se tedy většinou v případě zamítnutí žádosti stanovení kratší pracovní doby nedomáhá, příp. pracovněprávní vztah ukončí.

4.4.2. Práce přesčas při kratší pracovní době

Dle § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce je práce přesčas u kratší pracovní doby „práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit“. Práci přesčas je tedy možné vykonávat pouze na základě dohody stran. Pro srovnání zákon o státní službě nestanoví, že zaměstnancům s kratší služební dobou nelze práci přesčas nařídit, tento zákaz nicméně vyplývá z § 102 zákona o státní službě. Pokud zaměstnanec vykonal práci, která přesahuje rozsah dohodnuté kratší pracovní doby, ale nepřesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu, o práci přesčas se nejedná a za tyto hodiny náleží zaměstnanci mzda nebo plat, nikoliv náhradní volno či příplatek za práci přesčas. Otázkou je, zda může zaměstnavatel tyto doplňkové hodiny nařídit. Odpověď není jednoznačná, dle některých názorů to možné je, jelikož takový postup není zakázán.²¹⁴ Autorka se však přiklání k názoru opačnému, tedy že jak práci přesčas, tak i práci nad sjednanou kratší pracovní dobu je možné vykonat jen na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem.²¹⁵

O práci přesčas se jedná až v případě překročení stanovené týdenní pracovní doby. Tato skutečnost zajišťuje rovnost pracovních podmínek ve srovnání se zaměstnanci se stanovenou týdenní pracovní dobou (zejm. co se týká nároku na příplatek a náhradní volno za práci přesčas).²¹⁶ Pokud by za práci přesčas byla považována práce nad sjednanou kratší pracovní dobu, u zaměstnance s kratší pracovní dobou v rozsahu 35 hodin týdně by 36. hodina již byla považována za práci přesčas, ale u zaměstnance se stanovenou pracovní dobou bude prací přesčas až 41. hodina. Lze se však setkat i s opačným názorem, tj. že v případě kratší pracovní doby by měla být za práci přesčas považována práce nad rámec sjednané, nikoliv stanovené pracovní doby.²¹⁷ S tímto názorem souhlasí i Hůrka,²¹⁸ podle kterého úprava v zákoníku práce neodpovídá smluvnímu charakteru pracovněprávního vztahu. Navíc není zcela jasné, jakým způsobem nahlížet na výkon práce nad kratší pracovní dobu do limitu stanovené týdenní pracovní doby a na její odměňování (nejedná se

²¹⁴ Srov. HROUZKOVÁ, Věra. Nedostatek práce pro zaměstnance. - jaká hledat řešení? Personální a sociálně právní kartotéka, 2015, č. 1, s. 6.

²¹⁵ Srov. ŠEBESTA, Kamil. Práce přesčas a zaměstnanci s kratší pracovní dobou. In: *Epravo.cz* [online], 7. 6. 2012.

²¹⁶ Srov. SLÁDEK, Václav. Práce přesčas. Práce a mzda, 2007, č. 9, s. 37.

²¹⁷ Srov. ZACHOVALOVÁ, Jana. Kratší pracovní doba a práce přesčas – nástroj k posílení flexibilních prvků v pracovněprávních vztazích? In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání, s. 59 a násl.

²¹⁸ HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexijistoty v českém pracovním právu, s. 122.

o sjednanou pracovní dobu, ale ani o práci přesčas). Autorka souhlasí s názorem, že i u zaměstnance s kratší pracovní dobou by práci přesčas měla být práce vykonávána nad sjednaný rozsah pracovní doby, jelikož výkonem práce nad kratší pracovní dobu dochází k zásahu do doby odpočinku zaměstnance a v takovém případě by měl mít zaměstnanec právo na stejné zvýhodnění jako zaměstnanec se 40hodinovou týdenní pracovní dobou (zaměstnanec vykonává zkrácený úvazek z určitého důvodu a jeho záměrem není vykonávat práci nad sjednaný rozsah pracovní doby). Současná právní úprava tedy není, dle názoru autorky, zcela v souladu se zásadou rovného zacházení ani s požadavkem směrnice o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku na rovné zacházení se zaměstnanci se zkráceným pracovním úvazkem. Pro srovnání je vhodné uvést, že na Slovensku je za práci přesčas v případě kratší pracovní doby považována práce konaná nad týdenní pracovní dobu tohoto zaměstnance.²¹⁹

Od kratší pracovní doby je nutno odlišit zkrácenou pracovní dobu. V případě zkrácené pracovní doby totiž dochází ke zkrácení pracovní doby, ale ne ke snížení mzdy, což pro zaměstnance představuje výhodu (při zkrácení se zvýší hodinová mzda). Zkrácenou pracovní dobu lze stanovit jen kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, nelze ji sjednat individuálně. Minimální délka zkrácené pracovní doby není stanovena. V případě změny zkrácené pracovní doby na stanovenou týdenní pracovní dobu tedy není nutná dohoda se zaměstnancem. Takto zkrácená pracovní doba je považována za stanovenou týdenní pracovní dobu, i když to zákoník práce nestanoví. To je důležité pro posuzování práce přesčas, za kterou bude považována práce vykonávaná nad zkrácenou pracovní dobu. Zaměstnavatelé poskytující plat nemohou tento institut využít. Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 285/2020 Sb. výslovně určuje, že zkrácená pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou (zejm. z důvodu posuzování práce přesčas), přičemž zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může být obsaženo jen v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise a nesmí ho provést zaměstnavatel poskytující plat (§ 79 odst. 3 zákoníku práce).

4.4.3. Výhody a nevýhody

Ze statistiky Eurostatu vyplývá, že ve třetím čtvrtletí 2019 pracovalo na částečný úvazek v ČR 6,2 % z celkového počtu zaměstnaných osob ve věku 15 – 64

²¹⁹ Srov. § 97 odst. 2 slovenského zákoníku práce.

let, průměr v EU je 18,9 %.²²⁰ Tuto flexibilní formu výkonu práce využívají častěji ženy než muži, dle výše uvedené statistiky Eurostatu činil v ČR v roce 2018 podíl žen 10,9 %, mužů pouze 2,6 %. To souvisí se skutečností, že na částečný úvazek jsou zaměstnávány hlavně ženy, které se starají o děti či osoby závislé na péči jiné osoby a práce na částečný úvazek představuje možnost skloubení této péče s výkonem závislé činnosti. Další důvody pro sjednání kratší pracovní doby mohou spočívat např. ve větší fyzické náročnosti práce, lepším vzájemném střídání zaměstnanců ve směnách, větší efektivitě práce, organizačních potřebách zaměstnavatele (pro výkon práce postačuje kratší pracovní doba) či požadavcích zaměstnance (zdravotní omezení zaměstnance, sladění s osobním životem, zejm. právě pro osoby pečující o děti, osoby na mateřské, rodičovské dovolené, studenty, osoby v důchodovém věku).

Zkrácený úvazek je často využíván jako přivýdělek ke stávajícímu pracovněprávnímu vztahu zaměstnance či jinému jeho příjmu, zejm. peněžité pomoci v mateřství nebo rodičovskému příspěvku. V souvislosti s tím je nutné upozornit na již zmiňovanou skutečnost, že pro výkon téhož druhu práce u jiného zaměstnavatele je nutný souhlas zaměstnavatele stávajícího. V případě čerpání mateřské dovolené nenáleží peněžité pomoc v mateřství za období, po které je vykonávána činnost zakládající účast na nemocenském pojištění, ze které je tato dávka poskytována.²²¹ Tj. u zaměstnavatele nemůže taková zaměstnankyně vykonávat stejný druh práce, který vykonávala před odchodem na mateřskou dovolenou; může však vykonávat jiný druh práce. V případě výkonu práce u jiného zaměstnavatele toto omezení neplatí (ovšem pro výkon stejného druhu práce stále zůstává podmínka souhlasu stávajícího zaměstnavatele). V rámci rodičovské dovolené pak lze vykonávat u zaměstnavatele i stejný druh práce, ale v souladu s § 30 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře musí zaměstnanec, pro zachování nároku na rodičovský příspěvek, zajistit osobní celodenní řádnou péči o dítě. Pro využití této formy pracovní doby z pohledu zaměstnavatele hovoří např. vůle zaměstnavatele nepřijít o konkrétního klíčového zaměstnance, který však z různých důvodů nemůže či nechce vykonávat práci na plný úvazek. V případě nepříznivé hospodářské situace je práce na částečný úvazek určitým východiskem pro zaměstnavatele, pokud nechce o své zaměstnance přijít nebo je

²²⁰ Srov. EUROSTAT. Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (%). In: *Appsso.eurostat.ec.europa.eu* [online], 31. 1. 2020.

²²¹ Srov. § 16 zákona o nemocenském pojištění.

propustit. „V této souvislosti hraje práce na částečný úvazek nezanedbatelnou úlohu při snižování nezaměstnanosti.“²²²

Hlavní nevýhoda práce na zkrácený úvazek spočívá v nižším výdělků odpovídajícímu kratší pracovní době. Kratší pracovní doba také negativně ovlivňuje délku dovolené. Pokud by zaměstnanec pracoval po delší dobu pouze na zkrácený úvazek, budou mu vypláceny nižší dávky důchodového pojištění než zaměstnanci pracujícím na plný úvazek. Často také dochází k většímu výkonu práce, než odpovídá zkrácenému úvazku, zaměstnanci tak vlastně pracují na plný úvazek za nižší finanční ohodnocení. Další nevýhoda spočívá v souvislosti mezi výší příjmu a pojistném na zdravotní pojištění. Minimální výše vyměřovacího základu pojistného na zdravotní pojištění je stanovena jako minimální mzda (nejedná-li se o zaměstnance, za které platí pojistné stát). Pokud tedy bude výše příjmu (tj. vyměřovacího základu) nižší, než je minimální mzda (tj. minimální výše vyměřovacího základu), bude muset zaměstnanec prostřednictvím zaměstnavatele odvést vzniklý rozdíl.²²³ Přijetím práce na částečný úvazek zaniká nárok na podporu v nezaměstnanosti.²²⁴ Obecně z hlediska politiky zaměstnanosti není v případě zkráceného úvazku žádné zvýhodnění. V praxi také dochází k tomu (i přes existující formální rovnost mezi plným a zkráceným úvazkem), že zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek nedosáhnou na veškeré benefity poskytované zaměstnavatelem (např. možnost dalšího vzdělávání, kariérního růstu).

Zaměstnavatelé tuto formu pracovní doby odmítají z důvodu obavy ze zvýšení administrativní a finanční zátěže či z nižší produktivity práce. Navíc zaměstnavatel je povinen i za tyto zaměstnance odvádět zdravotní pojištění, takže se pro něj v tomto ohledu jeví výhodnější zaměstnat osobu na základě dohody o provedení práce, kdy v případě výkonu práce na základě dohody o provedení práce je smluvním stranám poskytnuta větší smluvní volnost a některá ustanovení zákoníku práce se v případě dohod neuplatní, kdežto v případě zkráceného úvazku ano, tj. není zohledněna délka pracovní doby.²²⁵ Jako možné řešení zvýšení využívání částečného úvazku je často uváděno poskytování daňových výhod, snížení odvodů na sociální pojištění a s tím spojené snížení finanční zátěže pro zaměstnavatele. V této souvislosti si však lze

²²² KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU, s. 168.

²²³ Srov. § 3 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

²²⁴ Dřívější úprava umožňovala pobírat dávky podpory v nezaměstnanosti za současného výkonu práce na kratší úvazek. Tato možnost byla zrušena z důvodu zneužívání, resp. zabránění únikům na daních, sociálním a zdravotním pojištění.

²²⁵ Srov. HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání, 2010, s. 11 – 12.

položit otázku, zda by byla finanční motivace vhodné řešení, jelikož je spojena s rizikem, že by poté tuto formu pracovní doby poskytovali zaměstnavatelé pouze z důvodu finanční výhodnosti, nikoliv z vlastní vůle vycházet zaměstnancům vstříc.

4.5. Pružná pracovní doba

Pružné rozvržení pracovní doby upravuje § 85 zákoníku práce. Jeho podstata spočívá v tom, že zaměstnanec má určený základní časový úsek pracovní doby, během kterého je povinen být na pracovišti a volitelný časový úsek pracovní doby, v rámci kterého si sám volí začátek a příp. i konec pracovní doby. Začátek a konec těchto časových úseků určuje zaměstnavatel v rámci 12hodinové směny. Zaměstnavatel je tedy omezen ve svém právu rozvrhovat pracovní dobu, jelikož nemůže v rámci volitelného úseku pracovní doby zaměstnanci určovat, kdy má být na pracovišti a flexibilita se zde projevuje více na straně zaměstnance.

Zákoník práce nestanoví minimální délku základní ani volitelné pracovní doby, pokud by však zaměstnavatel tyto délky neurčil, nebude pružné rozvržení možno aplikovat. Při zavádění musí zaměstnavatel dodržet informační povinnost vůči zaměstnancům, maximální délku směny a týdenní pracovní doby, minimální doby odpočinku a stanovit začátek a konec základního a volitelného úseku pracovní doby. Pružná pracovní doba může být zavedena pro všechny zaměstnance, jen pro některé skupiny, příp. také individuálně pro jednotlivé zaměstnance, vždy je však nutné dodržet zásadu rovného zacházení. Pružná pracovní doba bývá v praxi upravena v pracovním řádu zaměstnavatele (ale může být upravena i v kolektivní smlouvě či individuální smlouvě se zaměstnancem).

V současnosti není pružné rozvržení omezeno pořadím či počtem základních a volitelných úseků (podle dřívější právní úpravy byl zaměstnavatel povinen mezi dva úseky volitelné pracovní doby zařadit základní úsek). V praxi může být tedy zaveden úsek volitelný – základní – volitelný (kdy si zaměstnanec určuje začátek i konec směny), nebo úsek volitelný – základní (kdy si zaměstnanec určuje pouze začátek směny), základní – volitelný (kdy si zaměstnanec určuje pouze konec směny) atd. Je ponecháno na zaměstnavateli (nebo jeho dohodě se zaměstnancem), jaký určí rozsah základního úseku pracovní doby. Z logiky věci plyne, že musí být kratší než délka celé směny. Pokud bude např. základní pracovní doba od 9:00 do 14:30 a volitelná od 6:30 do 9:00 a od 14:30 do 18:30, zaměstnanec musí být na pracovišti od 9:00 do 14:30 a zbylou část pracovní doby si volí. Každý den tedy může mít jinak dlouhou směnu.

V případě, že pracovní doba začíná volitelným úsekem, nelze přestávku na jídlo a oddech určit až po 6, resp. 4,5 hodinách (v případě mladistvých zaměstnanců) od počátku základní pracovní doby.

Pružnou pracovní dobu je možné rozvrhnout do různých časových období – den, týden, dva týdny apod., maximálně však na období 26 týdnů, resp. 52 týdnů, pokud tak stanoví kolektivní smlouva. Zaměstnanec si sám v rámci volitelného úseku pracovní doby určuje, kdy bude přítomen na pracovišti, v rámci vyrovnávacího období však musí splnit týdenní pracovní dobu, resp. průměrnou týdenní pracovní dobu za toto období. Délku období určuje zaměstnavatel. Maximální délka vyrovnávacího období není příliš využívána, jelikož v případě jejího využití by to znamenalo „*dát zaměstnanci tak velkou volnost, že by to mohlo vyvolávat problémy v organizaci práce a v plnění pracovních úkolů*“²²⁶.

Pružné rozvržení pracovní doby lze použít u rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby i v rámci kratší pracovní doby. V případě rovnoměrného rozvržení pružné pracovní doby není výslovně uvedeno, že stanovená týdenní pracovní doba musí být naplněna v každém týdnu, ale vyplývá to z § 78 odst. 1 písm. l) zákoníku práce. V případě nerovnoměrného rozvržení může zaměstnanec v každém týdnu odpracovat různou délku týdenní pracovní doby s tím, že průměrná délka týdenní pracovní doby za vyrovnávací období musí odpovídat stanovené týdenní pracovní době. Pokud je tedy vyrovnávací období stanoveno např. na dva týdny, jeden týden může zaměstnanec pracovat 30 hodin a druhý týden 50 hodin.

V souladu s § 85 odst. 5 zákoníku práce se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní při „*pracovní cestě zaměstnance, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, a v dalších případech určených zaměstnavatelem*“. V těchto případech tedy nelze pružnou pracovní dobu využít, ani když je rozvržena. Tzn. pokud zaměstnanec např. čerpá nemocenskou dovolenou, náhrada mzdy nebo platu za prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti bude určena podle rozvržení týdenní pracovní doby do směn, kterou je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem stanovit. O naléhavý pracovní úkol ve směně by se mohlo jednat např. v případě

²²⁶ ŠUBRT, Bořivoj. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. Práce a mzda, 2011, č. 11, s. 42.

nutnosti konání pracovní porady. Pokud je zaměstnanec na pracovní cestě, nemůže si za den, ve kterém byl vyslán, vykázat delší směnu než tu, „*kteřá mu vyplývá z uvedeného pevného rozvrhu pracovní doby*“²²⁷. Jedná se o demonstrativní výčet, zaměstnavatel tedy může stanovit či sjednat další případy, kdy se pružná pracovní doba neuplatní. Dle Galvase²²⁸ je tento výčet nadbytečný, protože zaměstnavatel má právo určit, zda a v jakých případech institut pružné pracovní doby využije.

V případě zavedení pružného rozvržení pracovní doby nemůže zaměstnavatel toto rozvržení bez dalšího odejmout jako sankci za porušení pracovní kázně, takové jednání je v rozporu s dobrými mravy.²²⁹ „*Změna pružné pracovní doby je možná pouze za účelem dosažení smyslu sledovaného právní normou, tedy stanovení pracovní doby s ohledem na povahu práce, provozní podmínky zaměstnavatele, lepší využívání pracovní doby nebo uspokojování potřeb zaměstnance.*“²³⁰

Pružná pracovní doba je využívána např. v administrativě a obecně v oblastech, kde není nutná přítomnost zaměstnance na pracovišti po určitou dobu, „*ale spíše odpracování určitého objemu úkolů do stanoveného termínu*“²³¹. Naopak u některých zaměstnavatelů nelze pružnou pracovní dobu využít, typicky tam, kde je nutné, aby zaměstnanci pracovali společně či v návaznosti (např. výrobní linky). V případě pružné pracovní doby může být totiž každý zaměstnanec v rámci volitelného úseku pracovní doby přítomen na pracovišti v jiný časový úsek než ostatní zaměstnanci. Výhody pro zaměstnance lze spatřovat v tom, že mu dovoluje lépe sladit osobní a pracovní život, některým zaměstnancům umožní vykonávat práci na plný úvazek (v případě neumožnění pružného rozvržení by museli volit práci na zkrácený úvazek). Při pružném rozvržení nedochází k tak časté kolizi pracovní doby s osobními překážkami v práci na straně zaměstnance. Obecně je však posuzování překážek v práci i práce přesčas výhodné spíše pro zaměstnavatele, jelikož se většinou překážky v práci nepovažují za výkon práce (viz níže). Zaměstnanec musí mít také určité organizační schopnosti, aby si rozvrhl výkon práce v rámci vyrovnávacího období a naplnil stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnavateli může pružná pracovní doba přinášet větší nároky na vedení evidence pracovní doby (na druhou stranu dnes

²²⁷ GOGOŤ, Radana, HŮRKA, Petr a Helena ŮLEHLOVÁ. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů, s. 95.

²²⁸ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 429.

²²⁹ Srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1288/2009 ze dne 15. 4. 2010.

²³⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce: komentář.

²³¹ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 428 – 429.

má již široké možnosti pro zavedení elektronického systému), na administrativu a provozní náklady. Pozitivem pro zaměstnavatele může být efektivnější využívání pracovní doby a posuzování překážek v práci, za které by jinak musel vyplácet náhradu mzdy či platu.

4.5.1. Překážky v práci při pružném rozvržení pracovní doby

V případě pružného rozvržení pracovní doby se překážky v práci posuzují specificky. Pro účely posouzení překážek v práci se za dobu 1 dne považuje „*doba odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby*“²³². Pokud jde o překážky v práci na straně zaměstnance, dle § 97 odst. 1 zákoníku práce se překážky při pružné pracovní době posoudí jako výkon práce pouze v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. Ve volitelném úseku se neposoudí jako výkon práce, zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy nebo platu a zaměstnanec si zameškanou dobu musí napracovat do konce vyrovnávacího období. Zaměstnanec by měl tyto překážky vykonávat mimo pracovní dobu nebo ve volitelné pracovní době.

Uvedené posuzování překážek v práci na straně zaměstnance se neuplatí v případě překážek na straně zaměstnance vymezené přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší pracovní volno²³³ nebo jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, kdy se jako výkon práce posuzuje celá tato doba, a dále v době dočasné pracovní neschopnosti, kdy je zaměstnanci poskytována náhrada mzdy nebo platu. Toto ustanovení ve vztahu k dočasné pracovní neschopnosti není zcela v souladu s § 85 odst. 5 zákoníku práce, které stanoví, že se pružné rozvržení pracovní doby při dočasné pracovní neschopnosti neuplatní vůbec.²³⁴

V případě dočasné pracovní neschopnosti se tedy použije předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, avšak pouze ve dnech, za které je zaměstnanci poskytována náhrada mzdy nebo platu dle § 192 zákoníku práce. „*Dočasná pracovní neschopnost se zohledňuje za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny, která se určí z doby odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo ze sjednané kratší pracovní doby.*“²³⁵ Otázkou zůstává, jakým způsobem má být posouzena nepřítomnost na

²³² § 97 odst. 4 zákoníku práce.

²³³ Dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

²³⁴ Srov. GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 429.

²³⁵ ŠTEFKO, Martin. § 97 (Překážky v práci při pružném rozvržení nebo při kontu pracovní doby). In: PICHT Jan a kol. Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání.

pracovišti ve dnech, za které náleží nemocenské. Dle Štefka „*se zohlední jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. Z této úpravy tak vyplývá, že si meškající zaměstnanec bude muset tuto dobu napracovat, a to zřejmě i v případě, že před návratem do práce uplynulo předemtné vyrovnací období. Pro význačnou dikci se doporučuje pro tyto případy podrobná smluvní úprava.*“²³⁶

Dle novely zákoníku práce provedené zákonem č. 285/2020 Sb. je stanoveno, že pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní v době čerpání dovolené. Dle důvodové zprávy je tak navrhováno proto, že se jedná „*o situaci stávající právní úpravou neřešenou, kdy je postup podle § 97 vyloučen, neboť dovolená není překážkou v práci*“²³⁷ a situace musí být řešena např. vnitřním předpisem zaměstnavatele. V době důležitých osobních překážek v práci podle § 191 a 191a zákoníku práce se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní. Tato změna je navrhována z důvodu, aby se předemtné ustanovení vztahovalo i na dobu čerpání rodičovské dovolené, za kterou nepřísluší dávky nemocenského pojištění, ale dávky státní sociální podpory. Dále došlo ke zrušení ustanovení, že v případě dočasné pracovní neschopnosti ve dnech, za které je zaměstnanci poskytována náhrada mzdy nebo platu dle § 192 zákoníku práce, neplatí, že se překážky v práci na straně zaměstnance posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. Uvedené ustanovení je dle důvodové zprávy nadbytečné, jelikož podle § 85 odst. 5 písm. b) zákoníku práce se v případě dočasné pracovní neschopnosti uplatní předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn.²³⁸ Poslední změnou, která byla novelou provedena, je úprava § 97 odst. 2 ve smyslu, že při překážkách v práci na straně zaměstnance, jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba, dochází k odstranění spojení „zástupců zaměstnanců“ a jeho nahrazení spojením „v případech uvedených v § 203 odst. 2 písm. a)“. Tj. nově budou překážky z důvodu obecného zájmu členům evropské rady zaměstnanců a evropského vyjednávacího výboru započteny i ve volitelné části pružné pracovní doby stejně jako ostatním zástupcům zaměstnanců. Tato úprava je navrhována z důvodu zajištění souladu s čl. 10 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců

²³⁶ Tamtéž.

²³⁷ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 689/0, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. In: *Psp.cz* [online], 2. 1. 2020, s. 51.

²³⁸ Srov. tamtéž, s. 51.

a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství.²³⁹

Překážky v práci na straně zaměstnavatele „*se posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny*“²⁴⁰. V těchto případech se uplatní zaměstnavatelem předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn a zaměstnanec bude mít právo na náhradu mzdy nebo platu dle § 207 až 209 zákoníku práce; nezáleží na tom, zda překážka nastala v základním či volitelném úseku pracovní doby.

4.5.2. Práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby

V případě pružné pracovní doby se za práci přesčas považuje práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. Lze ji vykonávat i ve volitelné pracovní době, podstatné je, zda dojde k překročení stanovené týdenní pracovní doby. Určení, zda došlo k výkonu práce přesčas, bude možné až po uplynutí vyrovnávacího období. V souvislosti s posuzováním překážek v práci při pružném rozvržení pracovní doby, kdy se většina překážek na straně zaměstnance považuje za překážky pouze v případě, že zasáhnou do základní pracovní doby, může nastat situace, „*že zaměstnanec nebude mít dostatek volitelné pracovní doby k odpracování stanovené týdenní pracovní doby nebo k dokončení uložených úkolů. Pokud zaměstnanci v takovém případě zaměstnavatel umožní výkon práce mimo rámec rozvrhu směn, pak samozřejmě nejde o práci přesčas (můžou být však splněny podmínky pro poskytování jiných povinných příplatků, například za práci v noci nebo v sobotu a v neděli). Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za tento výkon práce mzdu (plat) a započte mu ji do odpracované doby ve vyrovnacím období.*“²⁴¹

4.6. Konto pracovní doby

Konto pracovní doby bylo do pracovního práva zavedeno přijetím zákoníku práce v roce 2006 a to zejm. z důvodu umožnění zaměstnavatelům reagovat na různou potřebu práce (dříve bylo možno využít jen částečnou nezaměstnanost dle § 209 odst. 1 zákoníku práce). Původně bylo konto pracovní doby považováno za způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. bylo zařazeno jako samostatný typ rozvržení pracovní doby

²³⁹ Srov. tamtéž, s. 52.

²⁴⁰ § 97 odst. 3 zákoníku práce.

²⁴¹ ŠTEFKO, Martin. § 98 [Práce přesčas při pružném rozvržení nebo při kontu pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 523.

a jeho úpravu nalezneme v § 86 a 87 zákoníku práce. V případě uplatnění konta pracovní doby zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, které činí, stejně jako v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích (příp. 52 týdnů, je-li tak dohodnuto v kolektivní smlouvě). A stejně jako v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby může mít zaměstnanec různou délku směn v týdnech, jelikož zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci dle své potřeby nezávisle na rozvržení pracovních směn. „Zaměstnanec nemá právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a po celou dobu je odměňován stálou (paušální) mzdou.“²⁴² Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci na celé vyrovnávací období rozvrhnout týdenní pracovní dobu. Tento rozvrh pracovní doby lze považovat za fiktivní, jelikož je zaměstnancům přidělována práce v jiném rozsahu. Jeho využití spočívá při stanovení náhrady mzdy při dovolené, dočasné pracovní neschopnosti a překážkách v práci. Oproti nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby je stanovena kratší zákonná doba pro seznámení zaměstnance s kontem pracovní doby, a to na 1 týden před začátkem období, na který je pracovní doba rozvržena (není-li dohodnuta jiná doba). Z uvedeného vyplývá, že v případě konta pracovní doby stojí flexibilita na straně zaměstnavatele. Určité omezení zaměstnavatele spočívá v tom, že konto pracovní doby může být zavedeno pouze vnitřním předpisem u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, nebo kolektivní smlouvou u zaměstnavatele, u kterého působí a dále v tom, že konto pracovní doby nelze zavést u zaměstnavatelů poskytujících plat a u zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

Na zaměstnavatele jsou v případě zavedení konta pracovní doby klady zvýšené administrativní nároky. Za účelem vytvoření určitého přehledu o výkonu práce zaměstnance je zaměstnavatel povinen vést, kromě evidence pracovní doby, ještě účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní doby eviduje stanovenou týdenní (kratší) pracovní dobu, „*tj. kolik hodin má zaměstnanec odpracovat dle rozsahu svého pracovního úvazku*“,²⁴³ dále denní rozvrh pracovní doby, začátek a konec směn a skutečně odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých pracovních

²⁴² VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce: komentář.

²⁴³ HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu, s. 121.

dnech a za týden.²⁴⁴ Pokud je stanoveno kratší vyrovnávací období než maximální možné, je zaměstnavatel povinen po skončení každého vyrovnávacího období porovnat stanovenou týdenní pracovní dobu (příp. kratší pracovní dobou) se skutečně odpracovanou pracovní dobou. V případě maximální délky vyrovnávacího období je nutno uvedenou povinnost dovodit z § 121 odst. 1 věta druhá zákoníku práce.²⁴⁵ Jestliže zaměstnanec odpracuje více hodin, než měl stanovené, práce navíc bude prací přesčas, za kterou náleží zaměstnanci mzda a příplatek, příp. náhradní volno. V případě, že je odpracovaná doba nižší než stanovená týdenní pracovní doba, nebude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele, jelikož zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhovat ani přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Odpracovaná doba se rovněž může rovnat stanovené týdenní pracovní době.

Za jednotlivé kalendářní měsíce náleží zaměstnanci bez ohledu na odpracovanou dobu (pokud všechny rozvržené hodiny v měsíci odpracoval) mzda ve stálé výši, tj. stálá mzda, stanovená vnitřním předpisem, nebo sjednaná v kolektivní smlouvě, která nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku.²⁴⁶ Stálá mzda zaměstnanci přísluší i v případě, že zaměstnavatel v daném měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Naopak pokud zaměstnanec nepracuje v době rozvržené zaměstnavatelem, stálá mzda mu za tuto dobu nepřísluší. Za neodpracovanou část pracovní doby se stálá mzda zaměstnance poměrně zkrátí. Zákoník práce však nestanoví způsob krácení. Tj. např. to, zda se má zkrácení vypočítávat ze stálé mzdy v měsíci, ve kterém nebyla část pracovní doby odpracována, nebo ze stálých mezd za celé vyrovnávací období. Pokud bychom zohlednili zkrácení ve vztahu k danému měsíci, bylo by takové zkrácení v případě malého počtu rozvržených směn příliš vysoké, a naopak v případě velkého počtu rozvržených směn příliš nízké. Z tohoto důvodu by se zkrácení stálé mzdy mělo vypočítávat ve vztahu k celému vyrovnávacímu období. *„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*

²⁴⁴ Srov. § 87 odst. 2 zákoníku práce.

²⁴⁵ Srov. GOGOŤ, Radana, HŮRKA, Petr a Helena ŮLEHLOVÁ. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů, s. 99.

²⁴⁶ Na rozdíl od obecné úpravy se pro výpočet průměrného výdělku použije jiné rozhodné období – v případě obecné úpravy se jedná o období předchozího kalendářního čtvrtletí, v případě konta pracovní doby o období předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období.

být zaměstnanci poskytnuty ve vyrovnávacím období, se vydělí počtem hodin, které zaměstnavatel v tomto období rozvrhuje.²⁴⁷ I při uplatnění tohoto postupu však nelze zajistit, že zkrácení bude pro všechny zaměstnance stejně výhodné.

Stálá a dosažená mzda se eviduje na účtu mzdy zaměstnance. Po skončení vyrovnávacího období se porovná stanovená mzda se mzdou skutečně dosaženou (se zahrnutím příp. příplatků a odměn ke mzdě). Pokud má zaměstnanec právo na vyšší mzdu, než mu byla vyplacena, je zaměstnavatel povinen rozdíl doplatit. V případě, že je vyplacená mzda vyšší, než na jakou by měl zaměstnanec skutečně právo, přeplatek není povinen vracet.

4.6.1. Rozšířené konto pracovní doby

O rozšířené konto pracovní doby se jedná v případě, že práce nad rámec stanovené týdenní pracovní doby odpracovaná ve vyrovnávacím období (tj. práce přesčas) může být přesunuta do dalšího vyrovnávacího období. Zaměstnavatel tedy za tyto přesčasové hodiny ve vyrovnávacím období nevyplatí zaměstnanci mzdu a příplatek nebo neposkytne náhradní volno, ale započte je do pracovní doby dalšího vyrovnávacího období, „*kde pak za určitých okolností nebudou muset být považovány za práci přesčas, nýbrž za stanovenou týdenní pracovní dobu*“²⁴⁸. Práce přesčas může být započtena do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období maximálně v rozsahu 120 hodin. V tomto dalším vyrovnávacím období by tedy zaměstnavatel mohl rozvrhnout o 120 hodin pracovní doby méně. To je výhodné spíše pro zaměstnavatele, protože v daném vyrovnávacím období nebude muset zaměstnanci poskytnout příplatek za práci přesčas. Práce přesčas se převede do dalšího období, a pokud zaměstnanec z důvodu nedostatku práce neodpracuje stanovenou týdenní pracovní dobu, tyto hodiny se započítají do stanovené týdenní pracovní doby a zaměstnanci nebude vyplacen příplatek za práci přesčas. Rozšířené konto pracovní doby může být sjednáno pouze kolektivní smlouvou a v případě jeho sjednání náleží zaměstnanci stálá mzda ve výši minimálně 85 % průměrného výdělku. Otázkou je, zda lze práci nad rámec stanovené týdenní pracovní doby odpracovanou ve vyrovnávacím období přesouvat opakovaně. Tedy situaci, kdy dojde k přesunu práce přesčas do dalšího vyrovnávacího období, v tomto vyrovnávacím období však zaměstnanec opět odpracuje práci přesčas, která bude opět přesunuta do dalšího vyrovnávacího období

²⁴⁷ GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů, s. 108.

²⁴⁸ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 426.

a tak dále až do okamžiku, kdy v jednom z vyrovnávacích období dojde k „započítání“ práce přesčas do týdenní pracovní doby. Autorka se přiklání k názoru, že tento postup není zákoníkem práce zakázán, byť je pro zaměstnance velmi nevýhodný.²⁴⁹

Zaměstnavatel je omezen tím, že může ve dnech pracovního klidu nařídít práci pouze dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích (§ 91 odst. 5 zákoníku práce). Pokud v průběhu uplatnění rozšířeného konta pracovní doby dostane zaměstnanec výpověď dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, nebo pracovněprávní vztah skončí dohodou z totožných důvodů jako v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, má zaměstnanec právo na odstupné ve standardní výši a dále na trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

4.6.2. Překážky v práci při uplatnění konta pracovní doby

*„Při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, po kterou zasáhly do délky nařízené směny, nejvýše v rozsahu této směny.“*²⁵⁰ Uvedené platí i v případě dočasné pracovní neschopnosti. Nabízí se otázka, z jakého důvodu zákoník práce obsahuje tuto speciální úpravu, když se neodlišuje od úpravy obecné.²⁵¹ V případě překážek v práci na straně zaměstnance nenáleží zaměstnanci stálá mzda, ale náhrada mzdy. Stálá mzda však zaměstnanci nenáleží ani v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele, neboť dle § 121 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci nenáleží stálá mzda za dobu rozvrženou zaměstnavatelem, po kterou zaměstnanec nepracuje, přičemž zákoník práce zde nerozlišuje, zda zaměstnanec nepracuje z důvodu překážky v práci na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. V situaci, kdy zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhne pracovní dobu, ale zaměstnanci práci z důvodu překážky v práci na jeho straně vůbec nepřidělí, by tedy zaměstnanec neměl v daném měsíci právo na stálou mzdu. Takový postup je však možné považovat za porušení zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Jedná se o legislativní nedostatek, který je v praxi řešen tím, že zaměstnanci je právo na stálou mzdu v případě překážky na straně zaměstnavatele přiznáno kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.²⁵² V případě

²⁴⁹ Srov. HLOUŠKOVÁ, Pavla et al. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2020, s. 196.

²⁵⁰ ŠTEFKO, Martin. § 97 (Překážky v práci při pružném rozvržení nebo při kontu pracovní doby). In: PICHRT Jan a kol. Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání.

²⁵¹ Srov. HLOUŠKOVÁ, Pavla et al. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2020, s. 218.

²⁵² Srov. GOGOŤ, Radana, HŮRKA, Petr a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů, s. 104.

překážek v práci na straně zaměstnavatele dle § 207 zákoníku práce (tj. prostoje a přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy) sice zaměstnanci nenáleží stálá mzda, ale má právo na náhradu mzdy. V případě jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele však již zaměstnanci stálá mzda ani náhrada mzdy nenáleží. V případě překážky v práci, za kterou nenáleží stálá mzda, se jedná o neodpracovanou část pracovní doby a stálá mzda zaměstnance se poměrně zkrátí.

4.6.3. Práce přesčas při uplatnění konta pracovní doby

Speciální úprava práce přesčas v případě uplatnění konta pracovní doby je obsažena v § 98 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého „*prací přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období*“. Tj. práce přesčas může být vykonávána i v rámci rozvrhnutých směn a zda k výkonu práce přesčas došlo, bude možné zjistit až na konci vyrovnávacího období. Otázkou zůstává, jestli zaměstnavatel může práci přesčas jednostranně nařídit, když není zřejmé, že se o práci přesčas bude opravdu jednat – zaměstnanec nemá právo na rozvržení a přidělení práce v rozsahu dle stanovené týdenní pracovní doby a v případě výkonu práce mimo rozvrh směn tedy nelze stanovit, zda se o práci přesčas jedná či nikoliv. Nejvhodnější se jeví se zaměstnancem výkon práce přesčas předem dohodnout.²⁵³ Zaměstnavatel je však omezen tím, že rozsah práce přesčas ve vyrovnávacím období nesmí překročit v průměru více než 8 hodin týdně. Na rozdíl od práce přesčas při kratší pracovní době není nutný souhlas zaměstnance.

Jak již bylo uvedeno, pro zjištění, zda zaměstnanec vykonal práci přesčas, je nutné porovnat skutečně odpracovanou dobu se stanovenou týdenní pracovní dobou vynásobenou počtem týdnů vyrovnávacího období. O práci přesčas se bude jednat v případě, že skutečně odpracovaná doba bude vyšší. V souvislosti s prací přesčas je nutné upozornit na možnost zavedení rozšířeného konta pracovní doby, tj. převedení práce přesčas do dalšího vyrovnávacího období.

Pro skutečnost, že jde o legislativní nedostatek, hovoří i důvodová zpráva k zákoníku práce, když 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*“.

²⁵³ Srov. GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů, s. 102 – 103.

4.6.4. Výhody a nevýhody

Výhody zavedení konta pracovní doby spočívají především na straně zaměstnavatele, jelikož mu konto pracovní doby umožňuje upravit pracovní dobu dle svých potřeb. V případě nepřidělení práce přísluší zaměstnanci stálá mzda ve výši 80 % průměrného výdělku, u zaměstnavatele, kde není konto pracovní doby zavedeno, by se v případě nepřidělení práce jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele (za kterou by musel poskytnout náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku). V době krize lze využít konto pracovní doby namísto toho, aby zaměstnavatel musel přikročit k propuštění zaměstnanců. Konto pracovní doby může zaměstnavateli přinášet snížení mzdových nákladů. Zaměstnavatel je rovněž oprávněn nařídit výkon práce přesčas až 120 hodin bez nutnosti poskytnutí příplatku za práci přesčas, pokud tuto práci převede do dalšího vyrovnávacího období (i když zápočet do dalšího vyrovnávacího má vliv na výši odstupného a stálé mzdy). Na druhou stranu zaměstnavatel musí být schopen konto pracovní doby efektivně využívat, jinak hrozí riziko, že práce zaměstnanců nebude dostatečně využita, ale přesto jim bude muset poskytovat mzdu. Dále je povinen vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance a rozvrhovat pracovní dobu zaměstnanců na jednotlivé dny.

Pro zaměstnance lze spatřovat výhodu v jistotě stálého příjmu. Pokud počet odpracovaných hodin na konci vyrovnávacího období neodpovídá vyplacené mzdě, nemusí zaměstnanec vzniklý přeplatek vracet. Převyšují však nevýhody, jelikož zaměstnavatel může zasahovat do rozvržení pracovní doby zaměstnance a zaměstnanec je povinen konat práci mimo takové rozvržení. Zaměstnanec pracuje nepravidelně, s příjmem v nepravidelné výši, v případě práce přesčas většinou dojde k jejímu převedení do dalšího vyrovnávacího období. V případě překážky v práci na straně zaměstnavatele, kromě těch uvedených v § 207 zákoníku práce, nenáleží zaměstnanci stálá mzda ani náhrada mzdy, pokud si toto právo se zaměstnavatelem nedohodnou. Další nevýhodou je nejasné stanovení způsobu krácení mzdy či možnost zjištění výkonu práce přesčas až po skončení vyrovnávacího období. Pokud zaměstnanec v rozhodném období pro výpočet stálé mzdy obdrží odměnu ve velké výši, může stálá mzda převýšit mzdu, kterou zaměstnanec dostával v rozhodném období.

Aplikace konta pracovní doby je v praxi složitá, i proto není příliš využíváno. *„Jednoznačnou nevýhodou je nedostatečná právní úprava, absence relevantních soudních rozhodnutí a zvýšená administrativa spojená s vedením evidence pracovní*

doby a mzdy.²⁵⁴ Jak již bylo uvedeno, konto pracovní doby může sloužit jako nástroj při řešení ekonomické krize. Jeho využití je však omezeno zákonem stanovenou maximální délkou vyrovnávacího období, kterou lze považovat za relativně krátkou. Délku krize totiž nelze přesně stanovit a po vyčerpání doby trvání konta pracovní doby musí zaměstnavatel hledat další způsoby jejího řešení. Dle názoru autorky by tedy bylo vhodné délku vyrovnávacího období prodloužit. Zde se nabízí inspirace slovenskou právní úpravou, kde je délka vyrovnávacího období stanovena na 30 měsíců. V souvislosti s rozšířeným kontem pracovní doby a možností zaměstnavatele převést přesčasové hodiny do dalšího vyrovnávacího období se nabízí otázka, zda by uvedená možnost neměla být upravena i „naopak“, tj. v případě, že by po skončení vyrovnávacího období byla skutečně odpracovaná doba zaměstnance kratší než stanovená týdenní pracovní doba, mohl by si chybějící hodiny napracovat v následujícím vyrovnávacím období.

4.7. Práce přesčas

Zaměstnanec vykonává práci během pracovní doby, tedy během předem rozvržených směn se zákonem omezenou délkou týdenní pracovní doby. Toto zákonné omezení slouží k ochraně zaměstnance. V některých případech je však nutné jej překročit a umožnit zaměstnavateli, aby mohl zaměstnancům uložit práci i nad rámec stanovené týdenní pracovní doby. K tomu slouží institut práce přesčas. Práce přesčas představuje výrazný zásah do osobního života zaměstnance a zkracuje jeho dobu odpočinku, z tohoto důvodu je nutné vymezit její zákonné limity. Cílem práce přesčas je umožnění větší míry dispozice zaměstnavatele s časem zaměstnance.

Definici práce přesčas nalezneme v § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce, který stanoví, že práce přesčas je „*práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn*“. Podmínkou tedy je, že práce přesčas musí být vykonávána na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem, nad předem rozvrženou stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh pracovních směn. Avšak i pokud by zaměstnavatel nerozvrhl směny, každá vykonaná práce na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho

²⁵⁴ ŠTEFKO, Martin. § 86 [Konto pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 496.

souhlasem by byla prací přesčas.²⁵⁵ Někteří autoři podmínku „*vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby*“ považují za totožnou s podmínkou „*konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn*“. Taková interpretace vede k závěru, že práce přesčas je práce konaná nad rozsah délky jedné směny. Tento výklad je však nesprávný.²⁵⁶

Z hlediska uplatnění flexibility je přínosné umožnit stranám sjednání práce přesčas, zároveň je však nutné poskytnout zaměstnanci potřebnou ochranu. Dle Galvase²⁵⁷ může být nařízení práce přesčas realizováno i tím, že zaměstnavatel uloží zaměstnanci takové množství úkolů, které nebude schopen objektivně v rámci směny splnit, a proto musí vykonat práci přesčas. Pokud však zaměstnanec během směny nesplní uložené úkoly, které jsou v rámci směny stihnutelné, nejde o práci přesčas, protože zaměstnavatel ji nenařídil, ani s ní nesouhlasil. Ochrana zaměstnance se projevuje i v § 93 zákoníku práce, podle kterého lze práci přesčas konat jen výjimečně, jelikož může být nařízena jen z vážných provozních důvodů. „*Práce přesčas musí být prací náhlou, mimořádnou a neočekávanou.*“²⁵⁸ Z toho vyplývá, že práci přesčas nelze rozvrhovat ani naplánovat. Otázkou je, kdy nastanou u zaměstnavatele vážné provozní důvody. Bude je mít zaměstnavatel „*jen za okolností, které mají náhlý nebo překvapivý charakter a vyžadují na straně zaměstnavatele reakci v podobě zvláštního opatření, jinak by hrozilo, že dojde k narušení zájmů zaměstnavatele, případně vzniku újmy na jeho právech*“²⁵⁹. Jedná se např. o inventární práce, neodkladné úklidové práce apod. (v souvislosti s těmito úkoly se lze v praxi setkat s pojmem „přesčasová směna“, který však z právního hlediska neexistuje). Naopak tato situace nenastane v případě, kdy má zaměstnavatel větší plánovanou výrobu, o které dlouho ví, ale nestačí ji splňovat. Omezení práce přesčas je dáno rovněž stanovením maximálního rozsahu práce přesčas v kalendářním roce a vyrovnávacího období, tím, že práci přesčas nemohou vykonávat těhotné ženy a mladiství a tím, že ji nelze nařídít zaměstnancům s kratší pracovní dobou a pečujícím o dítě mladší 1 roku, s těmito zaměstnanci je možné práci přesčas pouze dohodnout.²⁶⁰ Speciální úprava práce přesčas je stanovena např. pro zaměstnance v dopravě.

²⁵⁵ Srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1985/2008 ze dne 29. 9. 2009.

²⁵⁶ Srov. ŠTEFKO, Martin. § 78 [Základní pojmy]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 475.

²⁵⁷ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 430.

²⁵⁸ GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů, s. 109.

²⁵⁹ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 431.

²⁶⁰ Srov. § 78 odst. 1 písm. i), § 241 odst. 3 a § 245 zákoníku práce.

Výkon práce přesčas bez souhlasu zaměstnavatele není možný. Zaměstnanec může podat návrh na práci přesčas, ale nemůže sám o práci přesčas rozhodnout, zaměstnavatel musí udělit souhlas (před, během a zřejmě i po výkonu práce přesčas, tj. pokud by zaměstnanec práci přesčas bez souhlasu zaměstnavatele vykonal a zaměstnavatel by ji pak jako práci přesčas uznal, lze konstatovat, že by se o práci přesčas jednalo²⁶¹). Riziko spočívá v tom, že zaměstnavatel nemusí souhlas zpětně udělit (neudělení souhlasu s odůvodněnou prací přesčas by však mohlo být považováno za rozporné se zásadou dobrých mravů). Zákoník práce se nezabývá podobou tohoto souhlasu, nemusí být tedy poskytnut výslovně, tj. písemně nebo ústně, ale postačí i konkludentně, formou srozumění, pokud zaměstnavatel ví, že zaměstnanci pracují přesčas a nezakáže jim to. K tomu lze uvést např. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 4166/2015 ze dne 28. 1. 2016, ve kterém NS uvedl, že „za souhlas zaměstnavatele s výkonem přesčasové práce lze - podle okolností případu - pokládat i to, že mzdu stanovil svým zaměstnancům "s přihlédnutím k případné práci přesčas" (ve stanoveném rozsahu) nebo že má vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává, aniž by mu dal příkaz k zastavení práce přesčas, a výkon této práce vezme na vědomí“.

Zákoník práce nestanoví žádnou dobu, do kdy nejpozději by měl zaměstnavatel zaměstnanci práci přesčas oznámit. Mělo by se tak dít bezprostředně poté, co zaměstnavatel vyhodnotí, že práci přesčas je potřeba vykonat. Tato situace může nastat i v průběhu směny zaměstnance a práce přesčas pak bude vykonána po skončení této směny. Pro předcházení nejasnostem je vhodné podmínky práce přesčas upravit ve vnitřním předpise zaměstnavatele, kde by bylo uvedeno, že práci přesčas je možné konat pouze se souhlasem zaměstnavatele a stanovit evidenci pracovní doby, aby bylo zřejmé, kdy je vykonávána práce přesčas a kdy se zaměstnanec jen zdržuje na pracovišti. Za práci přesčas se nepovažuje napracování pracovního volna.

Povinností zaměstnance je vykonat nařízenou práci přesčas. V případě porušení této povinnosti se jedná o porušení pracovní kázně, které může vést až k ukončení pracovněprávního vztahu výpovědí ze strany zaměstnavatele. V případě porušení zákonných ustanovení ze strany zaměstnavatele se jedná o přestupek na úseku pracovní doby, za který lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.²⁶² Pokud má

²⁶¹ Srov. SLÁDEK, Václav. Práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu. Práce a mzda, 2007, č. 4 s. 16.

²⁶² Srov. § 15 odst. 1 písm. n) a o) a § 15 odst. 2 písm. d) zákona o inspekci práce.

zaměstnanec více pracovněprávních vztahů, posuzuje se práce přesčas u každého vztahu samostatně.

4.7.1. Rozsah práce přesčas

Rozsah nařízené práce přesčas, kdy není vyžadován souhlas zaměstnance, nesmí činit dle § 93 odst. 2 zákoníku práce více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a zároveň 150 hodin v kalendářním roce. Pracovní doba může být stanovena v maximální výši 48 hodin týdně, pokud bude stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin týdně, práce přesčas může činit 8 hodin týdně. Větší rozsah může být stanoven pouze v případě dohodnuté práce přesčas. V takovém případě nesmí práce přesčas přesáhnout 8 hodin týdně v průměru za vyrovnávací období v maximální délce 26, resp. 52 po sobě jdoucích týdnů, přičemž se do tohoto rozsahu nezapočítává „práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno“²⁶³. V jednom týdnu tedy může práce přesčas činit více jak 8 hodin, ale za celé vyrovnávací období nesmí být vyšší než 8 hodin v průměru. „Tento limit platí i pro zaměstnance, jejichž mzda byla sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas.“²⁶⁴ V případě vyrovnávacího období v délce 26 týdnů může práce přesčas činit maximálně 208 hodin (8*26); z toho 75 hodin může zaměstnavatel nařídit, na dalších hodinách se musí dohodnout. V případě vyrovnávacího období v délce 52 týdnů může práce přesčas činit maximálně 416 hodin (52*8), z toho 150 hodin může zaměstnavatel nařídit.

Dohoda může být učiněna ústně, písemně nebo konkludentně, a to buď pro každý případ práce přesčas zvlášť (to se však jeví jako nepraktické, jelikož zaměstnanec nemusí k výkonu práce přesčas nastoupit), nebo obecně pro práci přesčas konanou v budoucnu (např. ujednáním v pracovní smlouvě). Hůrka²⁶⁵ uvádí i jednostranné prohlášení zaměstnance, ale tuto formu nedoporučuje, jelikož jednostranný souhlas lze kdykoliv odvolat. Často je dohoda o práci přesčas obsahem pracovní smlouvy, kde se zaměstnanec zaváže odpracovat až 416 hodin práce přesčas za kalendářní rok v souladu s maximální možnou délkou práce přesčas. Lze se setkat s názory, že se jedná spíše o teoretickou hodnotu, která se snižuje o dobu nepřítomnosti zaměstnance v práci např. z důvodu čerpání dovolené, dočasné pracovní neschopnosti či překážek v práci. Avšak tyto skutečnosti není zaměstnavatel schopen předem odhadnout, ze zákoníku práce takový postup nevyplývá, a navíc překážky

²⁶³ § 93 odst. 5 zákoníku práce.

²⁶⁴ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 435.

²⁶⁵ HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexijistoty v českém pracovním právu, s. 124.

v práci a dovolená se do pracovní doby dle § 348 zákoníku práce započítávají, z tohoto důvodu se autorka přiklání spíše k názoru, že tyto skutečnosti nelze brát v úvahu.²⁶⁶ „K celkovému rozsahu práce přesčas a způsobu jeho výpočtu je dále nutno zohlednit, že kalendářní rok (365 dní) trvá déle než 52 týdnů.“²⁶⁷

Práce přesčas může být nařízena i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami nebo i na dny pracovního klidu. V případě nařízení v době nepřetržitého odpočinku mezi směnami může být tento odpočinek zkrácen až na 8 hodin, ale pouze za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku a pouze v případech dle § 90 odst. 2 zákoníku práce. V případě nařízení práce přesčas na dny pracovního klidu může být nařízena pouze dle podmínek § 91 odst. 2 – 4 zákoníku práce, tj. pouze v zákonem uvedených případech, jinak jen se souhlasem zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen evidovat práci přesčas. V praxi může docházet ke zneužívání evidence (či jejímu nevedení) vedoucí ke sporům mezi zaměstnanci a zaměstnavateli o to, zda k výkonu práce došlo a zda má tedy zaměstnanec právo na finanční zvýhodnění. Pokud zaměstnavatel tvrdí, že k výkonu práce přesčas nedošlo, důkazní břemeno nese zaměstnanec, který bude muset prokázat, že práci přesčas vykonal, což může být velmi obtížné. V této souvislosti lze zmínit rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2878/2009 ze dne 9. 12. 2010, kde NS uvedl, že skutečnost, že zaměstnavatel nevede evidenci pracovní doby a práce přesčas, neznamena, že se v případě konání práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu nejedná o práci přesčas. V takovém případě je pouze práci přesčas nutné určit pomocí jiných důkazů, nikoliv pomocí evidence pracovní doby a práce přesčas. Bylo-li prokázáno, že k výkonu práce přesčas došlo, přičemž nelze určit přesný rozsah práce přesčas, může výši nároku zaměstnance na odměnu za práci přesčas stanovit soud.

V § 93a zákoníku práce je uvedena další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví. Tento institut byl zaveden do zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2008 (novela zákoníku práce provedená zákonem č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů) a umožňoval práci přesčas vyjmenovaných pracovníků v nepřetržitém provozu navíc o dalších 8, resp. 12

²⁶⁶ Srov. BUKOVJAN, Petr. Aktuálně k vybraným souvislostem s prací přesčas. Personální a sociálně právní kartotéka, 2015, č. 12, str. 2.

²⁶⁷ ŠTEFKO, Martin. § 93 [Práce přesčas]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 508.

hodin týdně v průměru za vyrovnávací období, tzn. nad limit stanovený v § 93 odst. 4 zákoníku práce. Tuto práci přesčas bylo možné zavést jen s individuálním písemným souhlasem zaměstnance. Úprava platila do 31. 12. 2013 a byla zavedena z důvodu nedostatku zdravotnického personálu. Tímto ujednáním ČR využila opt-out ze směrnice o pracovní době. Od 1. 1. 2014 výjimka nebyla prodloužena, pro zaměstnance ve zdravotnictví se tedy uplatní stejné podmínky jako pro ostatní zaměstnance a zákonem č. 285/2020 Sb. je § 93a zrušen.

4.7.2. Odměňování za práci přesčas

V souvislosti s charakterem práce přesčas jako mimořádným institutem je upraveno i její odměňování, kdy zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost práci přesčas zaměstnanci kompenzovat a stanoví minimální výši této kompenzace, která vychází z úmluvy MOP č. 1 o omezení pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích. Zároveň je toto nadstandardní plnění motivací zaměstnavatele, aby práci přesčas nevyužíval příliš často (jelikož mu přináší větší náklady než běžná směna).

Za práci přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek v minimální výši 25 % průměrného výdělků, nebo náhradní volno v rozsahu konané práce přesčas. V případě zaměstnanců odměňovaných platem náleží zaměstnanci dle § 127 odst. 1 zákoníku práce za hodinu práce přesčas „část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělků“ a u práce přesčas v době nepřetržitého odpočinku v týdnu příplatek 50 % průměrného hodinového výdělků, nebo náhradní volno. V případě platu není výslovně uvedeno, že náhradní volno přísluší v rozsahu konané práce přesčas. Tento nedostatek je odstraněn novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb., kterou je do § 127 odst. 1 zákoníku práce předmětný text doplněn (nyní je skutečnost, že náhradní volno má být poskytnuto v rozsahu konané práce přesčas, dovozováno výkladem). Náhradní volno je zaměstnavatel v případě mzdy i platu povinen poskytnout pouze na základě individuální dohody, a to do 3 měsíců po výkonu práce přesčas (příp. v jiné dohodnuté době), jinak má zaměstnanec právo na příplatek. Ustanovení § 127 odst. 1 zákoníku práce výslovně stanoví, že „za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí“. To je dáno z důvodu, že náhradní volno nemusí být čerpáno ve stejném měsíci, ve kterém došlo k výkonu práce přesčas. Zaměstnanec tedy obdrží měsíční plat ve stejné výši za

měsíc, ve kterém konal práci přesčas i za měsíc, ve kterém čerpal náhradní volno. U zaměstnanců odměňovaných mzdou takto stanoveno není a lze si tedy položit otázku, zda se jim mzda při čerpání náhradního volna zkrátí. Dle názoru autorky lze postupovat analogicky a mzdu při čerpání náhradního volna rovněž nekrátit. Příp. by mohl zaměstnanec obdržet mzdu za práci přesčas a neplacené náhradní volno. Pouze v případě, že by náhradní volno nebylo poskytnuto ve stanovené lhůtě, měl by zaměstnanec právo na příplatek za práci přesčas.²⁶⁸

Jinou možností je sjednání mzdy (kolektivní či individuální smlouvou) s přihlédnutím k práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k práci přesčas je možné sjednat, pokud je zároveň sjednán rozsah této práce přesčas. Odměna za práci přesčas je pak již zahrnuta do mzdy. Mzda může být sjednána s přihlédnutím k rozsahu nejvýše 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců s přihlédnutím k celkovému rozsahu práce přesčas za kalendářní rok. Zaměstnanec má právo na mzdu ve sjednané výši bez ohledu na to, zda je práce přesčas vykonaná ve sjednaném rozsahu. Pokud však dojde k výkonu práce nad sjednaný rozsah práce přesčas, má zaměstnanec právo na dosaženou mzdu a příplatek, či náhradní volno za tuto další práci přesčas. Zákoník práce však již nestanoví, v jaké minimální výši má být mzda s přihlédnutím k práci přesčas sjednána. Tj. ve výsledku může být nižší než mzda, kterou by zaměstnanec obdržel při poskytnutí dosažené mzdy a příplatku v zákonem stanovené minimální výši, což lze považovat za rozporné s čl. 6 odst. 1 úmluvy MOP č. 1 o omezení pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích, podle kterého zaměstnanci náleží za práci přesčas mzda zvýšená o minimálně 25 % mzdy obvyklé.

V platové sféře je zaměstnancům, kterým přísluší příplatek za vedení, plat stanoven s přihlédnutím k práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí v případě práce přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti; tato práce přesčas v platu zahrnuta není. Dle novely zákoníku práce provedené zákonem č. 285/2020 Sb. je v § 127 odst. 3 výslovně uvedeno, že za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti mají vedoucí zaměstnanci právo na plat nebo náhradní volno (k této práci přesčas se v platu nepřihlíží). Důvodová zpráva k novele k tomu dále uvádí, že „ze zdůrazněné skutečnosti, že za tuto práci přesčas vždy přísluší plat nebo náhradní volno

²⁶⁸ Srov. KOUŘILOVÁ, Zuzana. K postupu zaměstnavatele při poskytování mzdy, příplatku a náhradního volna za práci přesčas. In: *Epravo.cz* [online], 26. 11. 2014.

zároveň jednoznačně vyplývá, že dobu této práce přesčas nelze započítat do limitu přesčasových hodin, ke kterým bylo přihlédnuto (150 hodin) a že plat nebo náhradní volno za práci přesčas bude vedoucím zaměstnancům příslušet, až za práci přesčas vykonanou nad uvedený limit“²⁶⁹.

Příplatek za práci přesčas je zahrnut v příplatku za vedení. Autorka se ztotožňuje s názorem, že by bylo vhodnější příplatek za práci přesčas vymezit jako samostatnou část platu, nikoliv jako součást příplatku za vedení, jelikož příplatek za vedení je stanoven podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce, práci přesčas nezmiňuje. Navíc nejnižší výše příplatku za vedení je stanovena na 5 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen a zaměstnanec tak ve výsledku může dostat nižší plat, než kdyby mu byla práce přesčas vyplacena jako ostatním zaměstnancům, nikoliv v rámci příplatku za vedení.²⁷⁰ V případě vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je v jeho platu vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.²⁷¹ U těchto vedoucích zaměstnanců se tedy plat nemění ani v případě překročení zohledněného rozsahu práce přesčas.

Jestliže je práce přesčas vykonávána v sobotu nebo neděli, ve svátek nebo v noci, náleží zaměstnancům další kompenzace za práci v tuto nesociální dobu. Příplatek za práci přesčas přísluší i zaměstnanci dočasně vyslaného z členského státu EU k výkonu práce v ČR. To neplatí, pokud je pro něj výhodnější právní úprava státu, ze kterého byl vyslán.²⁷²

4.8. Noční práce a práce ve dnech pracovního klidu

4.8.1. Noční práce

Úprava noční práce vychází z úmluvy MOP č. 171 o noční práci a úmluvy MOP č. 90 o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu z roku 1948 a je upravena v § 94 zákoníku práce (speciální úprava noční práce je stanovena např. pro zaměstnance v dopravě). Noční práce je práce konaná mezi 22. a 6. hodinou, přičemž nezáleží, jak dlouho je taková práce vykonávána. Zaměstnancem pracujícím v noci je pak dle § 78 odst. 1 písm. k) zákoníku práce „*zaměstnanec, který odpracuje během*

²⁶⁹ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 689/0, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. In: *Psp.cz* [online], 2. 1. 2020, s. 53.

²⁷⁰ Srov. JANEČEK, Pavel. Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo, s. 225 – 226.

²⁷¹ Srov. § 127 odst. 3 zákoníku práce.

²⁷² Srov. § 319 odst. 1 zákoníku práce.

noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1“ (tj. v období 26 týdnů). Pokud je práce konána v rozsahu menším než 3 hodiny nebo není vykonávána alespoň jednou týdně v průměru za vyrovnávací období, nevztahují se na zaměstnance práva a povinnosti s noční prací spojená, s výjimkou práva na příplatek za noční práci (tj. právo na příplatek za noční práci nelze podmiňovat např. podmínkou, že zaměstnanec musí v noci odpracovat minimálně 2 hodiny). Práce v noci je realizována nejčastěji ve směnných a nepřetržitých provozech. S ohledem na skutečnost, že se jedná o práci pro zaměstnance nebezpečnou přinášející zvýšená rizika, jsou stanovena určitá omezení pro její výkon. „Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.“²⁷³ Pokud však nelze z provozních důvodů jinak, rozvrhne zaměstnavatel stanovenou týdenní pracovní dobu tak, že průměrná délka směny nesmí překročit 8 hodin během vyrovnávacího období v délce 26 týdnů. Průměrná délka směny se vypočítává z pětidenního pracovního týdne, ale jedná se pouze o fikci, pracovní týden zaměstnance může být odlišný. Noční práce tedy může být vykonávána ve směnách delších než 8 hodin. Otázkou je, zda je tato úprava zcela v souladu se směrnicí o pracovní době, jejíž čl. 8 písm. a) stanoví, že pracovní doba nočních pracovníků nesmí překročit v průměru 8 hodin za 24 hodin. Noční práci nemohou vykonávat mladiství (výjimka je stanovena v případě mladistvého staršího 16 let, který vykonává noční práci nepřesahující 1 hodinu, pokud je to potřeba pro jeho výchovu k povolání; tuto práci musí vykonávat pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li dohled nezbytný, přičemž noční práce „musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu“²⁷⁴. Ve vztahu k mladistvým je právní úprava v souladu s čl. 9 směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Zaměstnanci pracujícímu v noci musí být poskytnuto vyšetření poskytovatelem pracovnělékařských služeb na náklady zaměstnavatele (před zařazením na noční práci i během jejího výkonu). Další povinností zaměstnavatele je poskytování přiměřeného sociální zajištění (zejm. občerstvení – zde si autorka dovoluje upozornit, že zaměstnavatel není povinen zajistit zaměstnancům stravování, ale možnost pro občerstvení, např. instalací jídelních automatů), zajištění vybavení pracoviště pro práci v noci (na pracovišti musí být k dispozici prostředky k poskytnutí

²⁷³ § 94 odst. 1 zákoníku práce.

²⁷⁴ § 245 odst. 1 zákoníku práce.

první pomoci a přivolání rychlé lékařské pomoci) či vedení evidence noční práce. V případě některých prací je však obtížné sociální zajištění ze strany zaměstnavatele realizovat (např. v případě zemědělských prací). Pokud je zaměstnanec uznán nezpůsobilým pro noční práci na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče, je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou vhodnou práci. Jedná se o přísnější úpravu, než stanoví směrnice o pracovní době. Tomuto zaměstnanci nelze dát výpověď. Pokud o převedení požádá těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, není lékařský posudek třeba. Tyto zaměstnankyně mohou rovněž požádat o zařazení na denní práci. Pojem denní práce *„zahrnuje jak výkon stejné práce, avšak pouze v denních směnách, tak i převedení na jinou vhodnou práci ve dne bez ohledu na to, zda jde o převedení v rámci sjednaného druhu práce či mimo tento rámec“*²⁷⁵. Zaměstnavatel je povinen žádosti o převedení na jinou práci vyhovět. Pokud zaměstnankyně po převedení na jinou práci bez svého zavinění dosahuje nižšího započitatelného příjmu, má nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Noční práce je kompenzována příplatkem ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku k dosažené mzdě. Minimální výše příplatku i způsob jeho určení může být sjednán odlišně, přičemž zákoník práce nestanoví, že musí být sjednána vyšší výše, příplatek tedy může být i nižší než 10 %. Příplatek může být sjednán ve výši pevné částky, což se jeví jako spravedlivější než procentní příplatek z průměrného výdělku, který může být u každého zaměstnance jiný. Na druhou stranu tento způsob je méně výhodný pro zaměstnance s vyšší mzdou. K tomu viz např. rozsudek NSS sp. zn. 4 Ads 176/2017 ze dne 18. 1. 2018, ve kterém NSS uvedl, že: *„Odchylná úprava výše příplatků je tedy možná, avšak podstatné je, aby nedošlo k vyprázdnění smyslu uvedených příplatků, jímž je poskytnutí zaměstnanci určité kompenzace na to, že koná práci v časově ztíženém pracovním režimu. Nebylo by tedy možné sjednat příplatek jen v nepatrné či symbolické výši.“* V případě zaměstnance pobírajícího plat činí příplatek 20 % průměrného hodinového výdělku za hodinu noční práce; výši ani způsob určení příplatku nelze sjednat smluvně.

²⁷⁵ ŠTEFKO, Martin. § 94 [Přípustné rozsahy; lékařské vyšetření; pracovní podmínky]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 514.

Práce v noci není dle názoru autorky pro zaměstnance příliš přínosná. Je spojena se zvýšenými riziky a ohrožuje (zejm. při jejím pravidelném výkonu) zdraví zaměstnance.

4.8.2. Práce ve dnech pracovního klidu

Dny pracovního klidu jsou dle § 91 odst. 1 zákoníku práce „*dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky*“. Výčet svátků je obsažen v zákoně č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu. Ve dnech pracovního klidu nejsou zaměstnanci rozvrženy směny a práce může být nařízena pouze výjimečně v taxativně vymezených případech, po projednání s odborovou organizací. Ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu je možné nařídit výkon nutných prací, které nelze provést v pracovních dnech. Ve svátek je pak možné nařídit pouze výkon prací, které je možné nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu a dále práce v nepřetržitém provozu a práce nutné při střežení objektů zaměstnavatele. „*Za den pracovního klidu je nutno považovat celý kalendářní den, tedy těž den, na nějž připadne i jen jedna hodina nepřetržitého odpočinku v práci.*“²⁷⁶ Otázkou je, zda takové pojetí bylo úmyslem zákonodárce a zda by nebylo přesnější hovořit „*spíše o době, na kterou připadne nepřetržitý odpočinek v týdnu*“²⁷⁷. V případě zaměstnavatele s nočními směny den pracovního klidu začíná „*hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Ustanovení věty první je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohody a pro zjišťování průměrného výdělku.*“²⁷⁸ Např. pokud směna začíná v pondělí v 05:00, den pracovního klidu trvá od pondělí od 05:00 do úterý do 05:00. Takový postup v případě jeho použití pro mzdové či platové účely však nemusí být pro zaměstnance výhodný, jelikož v takovém případě den pracovního klidu nezačíná o půlnoci kalendářního dne předcházejícího dni pracovního klidu, ale až v 05:00 dne pracovního klidu a zaměstnanec, jehož směna končí v 05:00 dne pracovního klidu, nemá právo na náhradní volno či příplatek za práci ve dni pracovního klidu (viz níže). Na druhou stranu, pokud bude první směna začínat výkon práce ve 21:00 hodin dne přecházejícího dni pracovního klidu a končit v 05:00 hodin dne pracovního klidu,

²⁷⁶ ŠTEFKO, Martin. § 91 [Dny pracovního klidu]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 504.

²⁷⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla et al. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2020, s. 204.

²⁷⁸ § 91 odst. 6 zákoníku práce.

zaměstnanci náleží náhradní volno (nebo příplatek) za celou tuto směnu, jelikož den pracovního klidu v takovém případě začíná již ve 21:00 hodin dne předcházejícího.²⁷⁹

Za práci ve dnech pracovního klidu náleží zaměstnanci finanční kompenzace. V případě práce ve svátek má zaměstnanec právo na dosaženou mzdu či plat a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek (režim poskytnutí náhradního volna je obdobný jako v případě práce přesčas), příp. je možné dohodnout se na poskytnutí příplatku ke mzdě ve výši nejméně průměrného výdělku namísto náhradního volna či příplatku k platu ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek. Na rozdíl od práce přesčas a noční práce přísluší zaměstnanci přednostně náhradní volno namísto příplatku.²⁸⁰ Pokud je zaměstnanec odměňován měsíční mzdou, náhrada mzdy zaměstnanci nepřisluší (měsíční mzda přísluší zaměstnanci ve stále výši bez ohledu na počet pracovních dnů a svátků), stejně tak nepřisluší zaměstnanci pracujícímu na směny či s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, pokud svátek připadne na den, kdy nemá rozvrženou směnu. Poskytnutím příplatku za práci ve svátek nejsou dotčeny nároky zaměstnance na jiné příplatky. Pokud připadne svátek na obvyklý pracovní den zaměstnance a v důsledku toho zaměstnanec nepracuje, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku či jeho části za ušlou mzdu či část mzdy ve svátek, jelikož tento den se považuje za výkon práce (to neplatí pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou, kterému z důvodu svátku mzda neuchází). Pokud však svátek připadne na obvyklý pracovní den zaměstnance v době dovolené, do dovolené se nezapočítává. Zaměstnanci pobírajícímu plat se v důsledku svátku případně na jeho obvyklý pracovní den plat nekrátí. Rovněž nedochází ke krácení stanovené týdenní pracovní doby, pokud na některý den v tomto týdnu připadne svátek. Při čerpání náhradního volna za práci ve svátek přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, na rozdíl od náhradního volna za práci přesčas, „s jehož čerpáním zákoník práce právo na náhradu mzdy nespojuje“²⁸¹.

Za práci v sobotu a v neděli (bez ohledu na to, zda se jedná o obvyklý pracovní den zaměstnance nebo např. o práci přesčas) přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku; se zaměstnavatelem je možné sjednat jinou minimální výši příplatku či způsob jeho určení. Stejně jako v případě

²⁷⁹ Srov. HLOUŠKOVÁ, Pavla et al. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2020, s. 257.

²⁸⁰ Tato úprava vychází z čl. 2 odst. 2 Evropské sociální charty.

²⁸¹ HLOUŠKOVÁ, Pavla et al. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2020, s. 256.

noční práce může být minimální výše sjednána nižší než 10 %. Zaměstnanec pobírající plat má nárok na příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku za hodinu práce v sobotu nebo neděli. Uvedené příplatky mohou být poskytovány zaměstnanci i v případě výkonu práce v zahraničí, a to za dny, na které dle tamních podmínek připadá obvykle nepřetržitý odpočinek v týdnu.

5. Flexibilní formy zaměstnání

Tato kapitola je věnována pracovnímu poměru na dobu určitou, dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, dočasnému přidělení, agenturnímu zaměstnávání, práci mimo pracoviště zaměstnavatele a sdílení pracovního místa.

5.1. Pracovní poměr na dobu určitou

5.1.1. Právní úprava a charakteristika

*„Pracovní poměr je nepochybně daleko nejdůležitějším a v praxi také nejpoužívanějším pracovněprávním vztahem.“*²⁸² Upřednostnění jeho užívání zakotvuje § 74 odst. 1 zákoníku práce, když stanoví, že *„zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru“*. Odlišnost pracovního poměru na dobu určitou od typické formy zaměstnání, jak byla vymezena kapitole 3, spočívá v omezení délky trvání tohoto pracovněprávního vztahu. Úprava pracovního poměru na dobu určitou vychází ze směrnice o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou, o které je blíže pojednáno v kapitole 7. Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem či jmenováním. Pokud není výslovně sjednána doba trvání, je pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou, jak stanoví § 39 odst. 1 zákoníku práce. Toto ustanovení tedy rovněž upřednostňuje pracovní poměr na dobu neurčitou před pracovním poměrem na dobu určitou, což vyplývá i ze znění § 65 odst. 2 zákoníku práce²⁸³. Pracovní poměr na dobu určitou může uzavřít i zaměstnanec ve služebním poměru a úředník územně samosprávného celku, ovšem jen ze zákonem stanovených důvodů (potřeba zajistit časově omezenou správní činnost nebo nahradit dočasně nepřítomného úředníka).²⁸⁴

5.1.2. Opakované uzavírání pracovního poměru na dobu určitou

Omezená doba trvání pracovního poměru přináší nejistotu zaměstnance z hlediska trvání pracovněprávního vztahu. Z tohoto důvodu zákoník práce omezuje dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou a jeho opakované uzavírání mezi stejnými smluvními stranami (tzv. řetězení), když v § 39 odst. 2 uvádí, že doba trvání

²⁸² BĚLINA, Miroslav. § 33 (Vznik pracovního poměru). In: PICHRT, Jan a kol. Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání.

²⁸³ *„Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.“*

²⁸⁴ Srov. § 20 a 21 zákona o státní službě, § 10 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

„nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení“. Zároveň stanoví, že „jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží“. Omezení doby trvání představuje ochranu zaměstnance před zneužíváním tohoto řetězení a je v souladu se směrnicí o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou. O této rámcové dohodě bude konkrétněji pojednáno v kapitole 7, nyní je důležité pouze uvést, že rámcová dohoda umožňuje členským státům aplikovat tři různá opatření k předcházení zneužití řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, kterými jsou 1. určení objektivních důvodů ospravedlňujících prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou, 2. určení maximální celkové doby trvání pracovních poměrů na dobu určitou a 3. určení možného počtu opakování pracovních poměrů na dobu určitou. Český zákonodárce využil všechna uvedená opatření. Pracovní poměr na dobu určitou lze tedy sjednat maximálně na dobu 3 let s možností jeho opakování maximálně dvakrát, přičemž opakováný pracovní poměr může být sjednán také maximálně na dobu 3 let. Po dvojím opakování pracovního poměru na dobu určitou musí být se zaměstnancem uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou (pokud je vůle v pracovním poměru pokračovat), není-li splněna některá ze zákonných podmínek pro možnost uzavřít pracovní poměr na dobu určitou znovu. Omezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou se nevztahuje na pracovní poměry agenturních zaměstnanců.

Opakované uzavírání pracovního poměru na dobu určitou i na dobu delší než 3 roky je možné, pokud jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby byl se zaměstnancem uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou. Zároveň musí být další uzavření pracovního poměru na dobu určitou výše uvedeným důvodům přiměřené a musí existovat písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upravující bližší vymezení těchto důvodů, pravidla postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování tohoto pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců, kterých se toto bude týkat a dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace,

nahrazuje dohodu vnitřní předpis zaměstnavatele.²⁸⁵ Lze si položit otázku, zda je možné v kolektivní smlouvě sjednat okruh zaměstnanců, se kterými nelze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou či možnost odchýlení se od stanovené doby trvání pracovního poměru či jeho opakování ve prospěch zaměstnance. Autorka se přiklání k názoru Běliny,²⁸⁶ podle nějž je nutno posoudit, zda je takové ujednání ve prospěch zaměstnance, což však nelze stanovit obecně, ale je potřeba hodnotit u každého případu zvlášť. Dále je nezbytné posoudit, zda ujednání není v rozporu se zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace.

Možnost řetězení pracovních poměrů na dobu určitou z vážných provozních důvodů či zvláštní povahy práce byla ze zákoníku práce vyjmuta novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. V praxi se vypuštění ukázalo jako nežádoucí, zaměstnavatelé byli často nuceni pracovní poměry na dobu určitou ukončit, i když měli zájem na jeho pokračování (např. práce vykonávané opakovaně po určitou část roku jako jsou údržbové práce)²⁸⁷. Z tohoto důvodu byla úprava do zákoníku práce novelou provedenou zákonem č. 155/2013 Sb. opět „vrácena“.²⁸⁸ Naopak možnost opakovaného uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance (typicky zástup za mateřskou, rodičovskou dovolenou) znovuzavedena nebyla. V praxi je uvedený nedostatek řešen sjednáním pracovního poměru zastupujícího zaměstnance na dobu trvání překážky v práci nepřítomného zaměstnance (maximálně však na 3 roky) s možností dvojího opakování.

Co se rozumí vážnými provozními důvody či důvody spočívajícími ve zvláštní povaze práce zákoník práce neuvádí, jejich bližší vymezení je tedy ponecháno na zaměstnavateli (resp. na vymezení v dohodě s odborovou organizací, příp. ve vnitřním předpisu).²⁸⁹ Mezi tyto důvody lze řadit např. práce sezónního charakteru, práce, které mají být vykonávány jen po určitou dobu (typicky v zemědělství) či případy různých (nepravidelných) zakázek, na které je na určitou dobu potřeba zvýšit počet zaměstnanců či nahrazení dočasné absence kvalifikované pracovní síly.²⁹⁰ Povahou těchto důvodů se zabývalo např. Kolegium expertů AKV (Asociace pro rozvoj

²⁸⁵ Srov. § 39 odst. 4 zákoníku práce.

²⁸⁶ BĚLINA, Miroslav. § 39 [Pracovní poměr na dobu určitou]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 227.

²⁸⁷ Srov. KAHLE, Bohuslav. Pracovní poměry na dobu určitou a co dál? Práce a mzda, 2013, č. 4, s. 14.

²⁸⁸ Srov. důvodová zpráva k zákonu č. 155/2013 Sb.

²⁸⁹ Srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1611/2012 ze dne 26. 8. 2013, o kterém je blíže pojednáno v kapitole 8.

²⁹⁰ Srov. HLOUŠKOVÁ, Pavla et al. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2020, s. 88.

kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů)²⁹¹ v souvislosti s tím, zda se výjimka uplatní ve stavebnictví či v podobné oblasti podnikání. Kolegium ve svém stanovisku odkazuje na důvodovou zprávu k novele zákoníku práce provedenou zákonem č. 155/2013 Sb., která sama uvádí, že stavebnictví je specifická oblast vyžadující opakované uzavírání pracovního poměru na dobu určitou. Oprávněnost řetězení bude zejména tam, kde zvláštní povaha práce či vážné provozní důvody zaměstnavatele budou spočívat v nutnosti konat stavební práce jen v sezóně či v době trvání zakázky.

V souvislosti s touto skutečností Kolegium uvádí, že použití výjimky je přípustné také pokud se jedná o krátkodobé a opakované zastupování zaměstnance z důvodu nahrazení kvalifikované pracovní síly, tj. pokud je takové zastoupení odůvodnitelné významem pracovní pozice, právy, povinnostmi a odpovědností z ní vyplývající, kdy tuto pozici je schopen zastoupit jeden konkrétní zaměstnanec, který splňuje předpoklady pro zástup, resp. výkon práce s pozicí spojený.²⁹² Dle názoru Kolegia by měla být pro opakované sjednávání pracovního poměru na dobu určitou z důvodu zástupu dočasně nepřítomného zaměstnance výslovně stanovena výjimka z § 39 odst. 2 zákoníku práce. Pokud nepůjde konkrétní případ podřadit pod výjimku dle § 39 odst. 4 zákoníku práce, nabízí Kolegium řešení pomocí odchýlení se od zákona ve prospěch zaměstnance v souladu s § 4a odst. 3 zákoníku práce a § 1 odst. 1 občanského zákoníku. Obdobně uvádí Kahle,²⁹³ že je možné po vyčerpání maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou dále uzavírat se zaměstnancem tento pracovněprávní vztah na jeho žádost ve prospěch zaměstnance. K tomu si autorka dovoluje odkázat na výše uvedený názor Bělíny, že zda je odchýlení skutečně ve prospěch zaměstnance, je nutné posuzovat vždy individuálně.

Dále je možno dle § 39 odst. 3 zákoníku práce sjednávat pracovní poměr na dobu určitou neomezeně v případě, že tak stanoví zvláštní právní předpis, „*kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu*“. To se vztahuje na zaměstnávání cizinců, kteří mají povolení k pobytu a výkonu závislé práce v ČR nebo tzv. zaměstnaneckou nebo modrou kartu (tyto dokumenty jsou vydávány na dobu určitou a lze je opakovaně prodlužovat) či na veřejně prospěšné práce dle ZoZam. Speciální úpravu pracovního poměru na dobu určitou obsahuje také zákon

²⁹¹ BUKOVJAN, Petr a Bořivoj ŠUBRT. Výkladová stanoviska AKV, 12b. část – K výkladovým problémům vyplývajícím ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů. Práce a mzda, 2014, č. 1, s. 50.

²⁹² Srov. tamtéž, s. 50.

²⁹³ KAHLE, Bohuslav. Pracovní poměry na dobu určitou a co dál? Práce a mzda, 2013, č. 4, s. 14.

o pedagogických pracovních. Dále se výjimka vztahuje na případy, „*kdy zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku dalších práv*“,²⁹⁴ tj. např. pracovní poměry založené jmenováním, kdy zvláštní předpis stanoví délku funkčního období; konkrétně lze uvést např. ředitele zaměstnanecké pojišťovny, který je dle § 9a odst. 2 zákona České národní rady č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách jmenován na dobu 4 let.

Poslední výjimku stanoví zákoník práce v § 346, podle kterého lze nařízením vlády stanovit odchylnou úpravu pro zaměstnance s pravidelným pracovištěm v zahraničí. Tato možnost je naplněna nařízením vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí a tito zaměstnanci mohou mít dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednanou na dobu vyslání do zahraničí, nejdéle však na 5 let či pracovní poměr opakovaně prodlužovat, nejdéle však celkem o 5 let (bez omezení počtu opakování). V případě zaměstnanců, kteří mají sjednané místo výkonu práce v zahraničí od počátku vzniku pracovního poměru nelze výjimku aplikovat, jelikož se v tomto případě nejedná o vyslání. To však nebrání uplatnění výjimky dle § 39 odst. 4 zákoníku práce.²⁹⁵

Zákoník práce tedy stanoví jasné výjimky ze zákazu řetězení, v ostatních případech nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou více než třikrát v celkové maximální délce trvání 9 let. Pracovní poměry uzavřené na dobu určitou (i na dobu delší než 3 roky) před účinností zákona č. 365/2011 Sb. se dle přechodných ustanovení řídí starou právní úpravou. Tento zákon však již neupravuje situaci, kdy pracovní poměr na dobu určitou byl uzavřen před účinností novely a po její účinnosti má být opakován či prodlužován, tj. zda je nutné do počtu uzavřených pracovních poměrů na dobu určitou započítat i pracovní poměry uzavřené za účinnosti předchozí právní úpravy. Převládá názor, že k předchozímu opakování či prodlužování pracovních poměrů se nepřihlíží.²⁹⁶ Pracovní poměr skončený po 1. 1. 2012 bude tedy považován za první uzavřený a bude moci být uzavřen ještě dvakrát.

Pokud je pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu s výše uvedenými podmínkami (tj. podmínkami dle § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce) a pokud

²⁹⁴ BĚLINA, Miroslav. § 39 [Pracovní poměr na dobu určitou]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 227.

²⁹⁵ Srov. KAHLE, Bohuslav. Odchylná pracovněprávní úprava pro zaměstnance s pravidelným pracovištěm v zahraničí. Práce a mzda, 2010, č. 11, s. 10.

²⁹⁶ Srov. BĚLINA, Miroslav. § 39 [Pracovní poměr na dobu určitou]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 227 či KAHLE, Bohuslav. Pracovní poměry na dobu určitou a co dál? Práce a mzda, 2013, č. 4, s. 14.

zaměstnanec před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru zaměstnavateli písemně oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.²⁹⁷ O určení, zda byly splněny podmínky pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou, může rozhodnout pouze soud na základě návrhu zaměstnance nebo zaměstnavatele podaného v dvouměsíční prekluzivní lhůtě, která počíná běžet ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím doby. Pokud v uvedené lhůtě zaměstnanec ani zaměstnavatel žalobu nepodá, již nelze rozhodnout, zda byly podmínky splněny a pracovní poměr skončil uplynutím sjednané doby. O zpochybnění tohoto ustáleného výkladu je podrobněji pojednáno v kapitole 8.

Pracovní poměry akademických pracovníků na dobu určitou se řídí obecnou úpravou zákoníku práce s výjimkou těch vzniklých před nabytím účinnosti novely zákona o vysokých školách provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. Pracovní poměry akademických pracovníků na dobu určitou uzavřené do 31. 12. 2011 se až do jejich skončení řídí § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách ve znění účinném do 31. 12. 2011, podle kterého lze pracovní poměr akademických pracovníků sjednat na dobu určitou v délce od dvou do pěti let, přičemž ho lze opakovat u téhož zaměstnavatele nejvýše dvakrát za sebou (to neplatí pro docenty a profesory) a v případě akademických pracovníků starších 65 let lze sjednat pracovní poměr na dobu určitou i opakovaně bez omezení řetězení.

V případě pedagogických pracovníků musí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou činit nejméně 12 měsíců a může být opakována nejvýše dvakrát. To neplatí v případě pedagogického pracovníka, který je zaměstnán z důvodu náhrady za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka po dobu překážek v práci na straně tohoto pracovníka nebo který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace.²⁹⁸ Celková doba trvání pracovního poměru nesmí přesáhnout 3 roky ode dne vzniku prvního pracovního poměru. Speciální úprava pracovního poměru na dobu určitou je obsažena rovněž v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání a zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

5.1.3. Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Délku trvání pracovního poměru na dobu určitou lze stanovit různými způsoby – datem, dobou trvání (tj. vymezením určitého období), uvedením právní skutečnosti (např. vykonáním stanovených prací či na dobu trvání překážky v práci jiného

²⁹⁷ Srov. § 39 odst. 5 zákoníku práce.

²⁹⁸ Srov. § 23a zákona o pedagogických pracovnících.

zaměstnanec), stanovením počtu dnů či alternativním vymezením (uvedením právní skutečnosti a časovým vymezením maximální doby trvání). Vymezení však musí být dostatečně určité a mělo by být vždy zřejmé, že nepřesáhne 3 roky. Pokud by bylo skončení pracovního poměru vázáno na skutečnost, která nastane či může nastat z vůle jedné smluvní strany, bylo by takové sjednání doby trvání neplatné a pracovní poměr by byl považován za uzavřený na dobu neurčitou.²⁹⁹ Přepokládá se, že tento typ úvazku bude trvat po určitou dobu, typicky tedy skončí uplynutím této doby, tj. na základě právní události, ke které již nemusí přistupovat žádné další právní jednání. Na rozdíl od pracovního poměru na dobu neurčitou (nesjednaly-li si strany jinak) skončí pracovní poměr na dobu určitou, i když se poslední den trvání pracovního poměru zaměstnanec nachází v tzv. ochranné době (např. čerpá rodičovskou dovolenou, je v dočasné pracovní neschopnosti).

Pokud bude zaměstnanec v práci pokračovat i po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou,³⁰⁰ není tedy potřeba uzavírat novou smlouvu či stávající měnit. K tomu, aby se jednalo o pokračování v práci, postačí, aby zaměstnanec odpracoval pouze část směny. Ve výkonu práce nemusí pokračovat bezprostředně (tj. ihned po skončení směny), může také vykonat práci jiného druhu. V rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 4683/2017 ze dne 20. 11. 2017 NS dovodil, že pokračováním v práci *„je třeba rozumět toliko skutečný (faktický) výkon práce podle pracovní smlouvy; je-li po uplynutí sjednané doby, na niž byl pracovní poměr sjednán, pracovní závazek suspendován pro dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance, nejedná se o pokračování v konání prací“*. Nabízí se otázka, co se rozumí spojením s vědomím zaměstnavatele. Dle rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 2080/2001 ze dne 21. 10. 2002 *„pro naplnění pojmu s vědomím zaměstnavatele proto stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance“*. Tento nejbližší nadřízený zaměstnanec však nemusí mít vědomí o tom, že pracovní poměr zaměstnance skončil, zákonná úprava je tedy ve prospěch zaměstnance. V jiném svém rozsudku NS dovodil, že s vědomím zaměstnavatele znamená, i pokud zaměstnanec pokračuje v konání prací s vědomím fyzické osoby - zástupce zaměstnavatele.³⁰¹ Naopak *„pokračuje-li zaměstnanec ve výkonu práce, ačkoliv mu to zaměstnavatel výslovně zakázal nebo mu jinak dal nepochybně najevo,*

²⁹⁹ K tomu srov. např. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2372/2002 ze dne 20. 5. 2003, v tomto případě byl pracovní poměr sjednán na dobu služebního přeložení k zastupitelskému úřadu.

³⁰⁰ Srov. § 65 odst. 2 zákoníku práce.

³⁰¹ Srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 568/2005 ze dne 15. 12. 2005.

že s dalším výkonem práce zaměstnancem nesouhlasí, nemůže pracovní poměr nadále platit za uzavřený na dobu neurčitou; totéž platí i v případě, že se zaměstnanec snaží nadále konat práci za pomoci omylu, který u zaměstnavatele vyvolal (např. Istiti)³⁰².

Pokud byla doba trvání pracovního poměru na dobu určitou vymezena dobou konání určitých prací, je dle § 65 odst. 1 zákoníku práce „zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem“. Jde však pouze o pořádkovou lhůtu, nikoliv hmotněprávní, tj. pracovní poměr zanikne, i kdyby zaměstnavatel na skončení prací zaměstnance neupozornil (nezaniknul by pouze v případě, pokud by toto upozornění bylo podmínkou zániku pracovního poměru). Zaměstnanec by se však mohl domáhat náhrady škody, pokud by mu v důsledku včasného neupozornění ze strany zaměstnavatele vznikla. V případě alternativního vymezení doby trvání, např. *pracovní poměr skončí návratem zastupujícího zaměstnance po skončení rodičovské dovolené, nejpozději do 3 let věku dítěte*, skončí pracovní poměr na základě události, která nastane dříve.

Skončení pracovního poměru na dobu určitou dále upravuje § 73a odst. 3 zákoníku práce. Pracovní poměr vedoucího zaměstnance založený nebo změněný jmenováním na dobu určitou skončí uplynutím původně sjednané doby trvání, pokud byl zaměstnanec odvolán nebo se vedoucího místa vzdal (pokud neskončil dříve způsobem dle § 48 odst. 1, 3 a 4 zákoníku práce). Dále může pracovní poměr na dobu určitou skončit stejnými způsoby jako pracovní poměr na dobu neurčitou, tj. dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru a zrušením pracovního poměru ve zkušební době.

5.1.4. Výhody a nevýhody

Pracovní poměr na dobu určitou může být pro zaměstnance výhodný, pokud hledají práci dočasného charakteru či práci na přechodné období (např. sezónní práce v zemědělství, cestovním ruchu, zástup za zaměstnance na nemocenské, rodičovské, mateřské dovolené, vykonávajícího veřejnou funkci, u prací časově omezených), příp. jako přivýdělek např. při rodičovské dovolené. Některým skupinám (studenti, starší osoby, osoby na rodičovské dovolené) přináší možnost začlenit se na trhu práce. Oproti některým jiným flexibilním formám zaměstnání (pracovněprávní vztahy založené dohodami konanými mimo pracovní poměr) mají zaměstnanci jistotu ohledně možnosti podání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru na dobu

³⁰² DOLEŽÍLEK, Jiří. § 65 Skončení pracovního poměru na dobu určitou. In: PICHRT, Jan. Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání.

určitou ze strany zaměstnavatele jen ze zákoníkem práce taxativně stanovených kvalifikovaných výpovědních důvodů. Další výhodou této formy výkonu práce je jasné ukončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby bez nutnosti dalšího právního jednání (což však zároveň představuje výhodu i pro zaměstnavatele, kteří mohou sjednávat pracovní poměry na dobu určitou účelově). Při prodlužování může pracovní poměr na dobu určitou trvat déle než pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. Pro zaměstnavatele slouží pracovní poměr na dobu určitou jako nástroj pro reagování na situaci na trhu. V praxi může pracovní poměr na dobu určitou sloužit jako náhrada zkušební doby, a pokud se zaměstnanec osvědčí, je mu nabídnout pracovní poměr na dobu neurčitou. Naopak nevýhody mohou spočívat ve zhoršení některých pracovních podmínek, např. v omezení možnosti vzdělávání zaměstnance za účelem zvyšování a prohlubování kvalifikace či karierního růstu nebo neexistence práva na odstupné v případě skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynutím sjednané doby. V porovnání s pracovním poměrem na dobu neurčitou je zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou poskytováno nižší ohodnocení. Další negativum spočívá v tom, že zaměstnanec je znevýhodněn v některých sociálních právech, např. při poskytování hypotéky, zaměstnankyně nemusí splnit podmínky pro přiznání dávek peněžité pomoci v mateřství. Sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou bez důvodu snižuje ochranu zaměstnance ve vztahu k jistotě trvání zaměstnání. Zaměstnanec není motivován k větší výkonnosti, kvalitě práce. V případě pracovního úrazu či nemoci z povolání přísluší zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků obdobně jako u pracovního poměru na dobu neurčitou, ovšem s tím rozdílem, že poskytování náhrady je časově omezeno do doby, kdy měl pracovní poměr na dobu určitou skončit. I po uplynutí této doby mu bude náhrada poskytována, pokud lze dle okolností předpokládat, že zaměstnanec by byl i nadále zaměstnán (o tyto okolnosti se bude jednat např. v případě předchozího opakovaného prodlužování pracovního poměru, nezáleží, zda by byl zaměstnán u téhož zaměstnavatele či v jakém pracovněprávním vztahu).³⁰³

³⁰³ Srov. NOVOTNÝ, Zdeněk. § 271p (Pracovní poměr na dobu určitou). In: PICHRT, Jan a kol. Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání.

5.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

5.2.1. Právní úprava a charakteristika

Závislá práce může být vykonávána v základních pracovněprávních vztazích, kterými jsou, jak již bylo uvedeno, pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. I přes skutečnost, že § 74 odst. 1 zákoníku práce upřednostňuje výkon práce v pracovním poměru, jedná se o dispozitivní ustanovení bez stanovení dalších podmínek; je tedy na vůli stran, jakou formu pracovněprávního vztahu uzavřou. Uzavírání dohod je využíváno tam, kde není vhodné a účelné uzavírat pracovní poměr a je možné je chápat jako určité doplňkové formy pracovněprávního vztahu, časově a rozsahově omezené. Lze se však setkat i s názorem, že § 74 odst. 1 zákoníku práce má charakter příkazu bez další konkretizace, a pokud zaměstnavatel „plní své úkoly převážně zaměstnanci v pracovněprávních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr“,³⁰⁴ porušuje tím uvedené ustanovení a dopouští se přestupku, resp. správního deliktu dle § 12 a 25 zákona o inspekci práce. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou instituty českého a slovenského pracovního práva, v jiných zemích jejich úpravu nenalezneme.

V případě pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr poskytuje zákoník práce větší míru smluvní volnosti především v oblasti jejich vzniku a zániku, práv a povinností stran, odměňování, přidělování práce a pracovní doby. Úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je obsažena v § 74 až 77 zákoníku práce. Zákoník práce výslovně stanoví, že se na dohody nevztahují některá ustanovení o právech a povinnostech zaměstnance a zaměstnavatele. Na druhou stranu je v rámci tohoto pracovněprávního vztahu snížena ochrana zaměstnance a svá práva si musí ošetřit v dohodě. Dle některých autorů „zaměstnání založené dohodou je označováno jako prekérní, a je tak nejisté vzhledem k možnosti jednostranného skončení, dočasné vzhledem k době trvání a riskantní ve vztahu k omezené míře zákonné ochrany postavení zaměstnance“³⁰⁵.

Zaměstnanec může pracovněprávní vztah založený dohodou vykonávat vedle pracovního poměru a může mít uzavřeno i více dohod současně. Omezení spočívá

³⁰⁴ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích, s. 244.

³⁰⁵ HŮRKA, Petr. II. Základní znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: BĚLINA, Miroslav, Pracovní právo, s. 352, srov. též STRÁNSKÝ, Jaroslav. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – flexibilita za každou cenu? In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání, s. 75 – 76.

v tom, že u téhož zaměstnavatele nesmí v rámci dalšího pracovněprávního vztahu vykonávat stejně druhově vymezenou práci, jakou vykonává v rámci základního pracovněprávního vztahu (pokud je zaměstnavatelem stát, platí to pouze v případě výkonu práce v téže organizační složce státu). Toto omezení je dáno z důvodu ochrany délky pracovní doby, práce přesčas a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.³⁰⁶

Na vztahy vzniklé na základě dohod se subsidiárně vztahují ustanovení zákoníku práce upravující pracovní poměr; to neplatí v taxativně vymezených případech, kterými jsou: převedení na jinou práci, přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní doba a doba odpočinku (tj. např. ujednání o maximální délce směny či minimální době odpočinku mezi směnami a v týdnu; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích), překážky v práci na straně zaměstnance, dovolená, skončení pracovního poměru, odměňování s výjimkou minimální mzdy a cestovní náhrady.³⁰⁷ V uvedených oblastech zákoník práce stanoví speciální úpravu, pokud ne, je ponechán prostor pro vůli smluvních stran sjednat si obsah dohody; typicky se bude jednat o stanovení místa výkonu práce, druhu práce, rozvržení práce, způsob zániku dohod či odměňování za práci (způsob, výše). „V těchto případech se jedná o základní otázky pracovního poměru, kde se uplatňuje ochrana zaměstnance, jinými slovy právní předpis vylučuje použití právní úpravy týkající se pracovního poměru na dohody v oblastech, kde se kogentními normami svazuje pracovněprávní vztah za účelem ochrany zaměstnance“.³⁰⁸ Strany si mohou sjednat, že se výše uvedená ustanovení zákoníku práce na dohodu vztahovat budou, v takovém případě však nebudou limitováni zákazem odchýlení se od těchto ustanovení (tj. strany si budou např. moci sjednat odstupné v nižší výši). Některá ustanovení taxativně vyloučená z použití na dohody však zákoník práce výslovně připouští u dohod uplatnit, pokud se na tom zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou (např. cestovní náhrady, splatnost a výplata odměny z dohody). V ostatních oblastech se uplatní úprava pro pracovní poměr (např. bezpečnost a ochrana zdraví při práci, odpovědnost za škodu).

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu, zaměstnanec tak může pracovat dle potřeby

³⁰⁶ Srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1573/2012 ze dne 11. 6. 2013 týkající se vymezení práce jiného druhu.

³⁰⁷ Srov. § 77 odst. 2 zákoníku práce.

³⁰⁸ HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexijistoty v českém pracovním právu, s. 147.

zaměstnavatele, ale tím je fakticky umožněno vykonávat práci na zavalanou. K tomu uvádí důvodová zpráva k zákoníku práce následující: „K významným principům odlišujícím pracovní poměr od dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr má patřit § 13 odst. 3, podle kterého je imanentním znakem pracovního poměru právo zaměstnance na stanovenou týdenní pracovní dobu a rozvržení pracovní doby, a to před zahájením práce. Výjimku má představovat kratší pracovní doba (§ 80) a konto pracovní doby (§ 86 a § 87). Takový požadavek nebude na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr kladen.“ Zaměstnanec tedy nemá rozvrženou týdenní pracovní dobu ani směny, práce se realizuje pouze na základě dohody se zaměstnavatelem. Strany si však mohou dohodnout, že zaměstnavatel pracovní dobu rozvrhne (a eviduje). Výkon práce pak probíhá dle dohody např. v určených dnech. V případě nerozvrhování pracovní doby lze doporučit, aby zaměstnavatel vedl alespoň výkazy odpracované doby za účelem zajištění nepřekročení limitu nejvýše přípustného rozsahu práce konané na základě některé z dohod. Pokud zaměstnavatel nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil stanovený rozsah práce konané na základě některé z dohod, jedná se o přešůpek dle § 12 zákona o inspekci práce, za který lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

Na vztahy vzniklé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se tedy nepoužijí ustanovení o pracovní době a době odpočinku. Přitom úprava pracovní doby vychází ze směrnice o pracovní době, tedy z práva EU. „Minimální standardy upravené směrnicí o pracovní době se podle ní bezesporu mají vztahovat obecně na všechny zaměstnance, kteří vykonávají práci v pracovněprávním vztahu.“³⁰⁹ Tuto situaci, kdy se ustanovení o pracovní době na dohody neuplatí, lze považovat za rozpornou s právem EU.³¹⁰ Zaměstnavatel je však stále vázán pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ze kterých vyplývá nutnost dodržovat přiměřené délky směny a doby odpočinku. Při nerozvržení pracovní doby a nevedení její evidence v praxi dochází k překračování limitů rozsahu pracovní doby a k výkonu práce v rozsahu pracovního poměru. Tím, že zaměstnavatel není povinen vést evidenci pracovní doby, však lze toto překračování zjistit jen obtížně.

³⁰⁹ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 666.

³¹⁰ Srov. tamtéž, s. 666, viz též ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích, s. 247 – právo EU nerozlišuje, zda pracovněprávní vztah vznikl na základě pracovní smlouvy, nebo na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Dohody umožňují další výkon práce vedle pracovního poměru. Často je využívají osoby na rodičovské a mateřské dovolené či studenti jako přivýdělek. Pro zaměstnance i zaměstnavatele přináší výhodu spočívající ve snadném vzniku i zániku pracovněprávního vztahu konaného na základě některé z dohod. Přijetím zaměstnance pracujícího na základě dohody může zaměstnavatel reagovat na aktuální potřebu pracovní síly či uspořít náklady, pro zaměstnance může být přínosem větší flexibilita pracovněprávního vztahu či daňové zvýhodnění. Na druhou stranu jsou dohody spojeny s nižším výdělkem a zaměstnanci není poskytována taková míra ochrany jako v pracovním poměru (zaměstnanec mj. nemá nárok na dovolenou, příplatky za práci přesčas či odstupné v případě skončení pracovněprávního vztahu). Mezi další negativum patří skutečnost, že práce konaná na základě některé z dohod je spojena se znevýhodněním zaměstnance v oblasti sociálního a zdravotního pojištění.

V případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byla zákonem č. 285/2020 Sb. provedena pouze změna názvu § 77 na Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr (původní text novely zahrnoval rozsáhlejší úpravy týkající se dohod, obsahem schválené verze však nejsou). V listopadu 2019 rovněž předložila skupina poslanců návrh novely zákoníku práce,³¹¹ na základě kterého má dojít zejm. k úpravě § 34b zákoníku práce, podle kterého může zaměstnanec u téhož zaměstnavatele vykonávat v dalším základním pracovněprávním vztahu stejně druhově vymezenou práci po dobu čerpání rodičovské dovolené na základě dohody o provedení práce. Změna je odůvodňována tím, že v praxi dochází k obcházení ustanovení § 34b zákoníku práce a to tak, že zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele po dobu čerpání rodičovské dovolené práci na základě dohody o provedení práce, ve které je práce jinak druhově vymezena, reálně však vykonává práci stejného druhu (kterou má vymezenou v základním pracovněprávním vztahu). K navrhované novele vydala vláda nesouhlasné stanovisko, a z důvodu, že navrhovanou úpravu považuje za nadbytečnou, jelikož *„právní úprava rodičovské dovolené je natolik flexibilní, že umožňuje zaměstnanci u zaměstnavatele čerpat rodičovskou dovolenou i vykonávat práci v jednom základním pracovněprávním*

³¹¹ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 640/0, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Psp.cz* [online], 11. 11. 2019.

vztahu“³¹². Navíc by přijetím úpravy mohlo docházet k obcházení maximálních limitů práce přesčas a jejího odměňování.

5.2.2. Dovolená, překážky v práci a odměňování u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnanec nemá, jak vyplývá z výše uvedeného, právo na dovolenou, pracovní volno, náhradu mzdy či platu za dobu trvání překážek v práci či příplatky za práci přesčas. „*Nesjednáním nároku na dovolenou či překážky v práci ušetří zaměstnavatel náhradu mzdy či platu, které by jinak náležely spolu s čerpanou dovolenou (omluveným pracovním volnem) nebo za dobu existence překážky v práci.*“³¹³ Ve vztahu k právu na dovolenou lze opět spatřovat rozpor se směrnicí o pracovní době, která právo na dovolenou garantuje všem zaměstnancům.³¹⁴

Co se týká překážek v práci na straně zaměstnance, výjimku představují důležité osobní překážky v práci (dočasná pracovní neschopnost, karanténa, mateřská a rodičovská dovolená, ošetřování člena rodiny), pro které je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance po dobu těchto překážek.³¹⁵ V případě dohody o pracovní činnosti mohou být dovolená a právo na jiné důležité osobní překážky v práci dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci dohodnuty (v individuální nebo kolektivní smlouvě) nebo upraveny vnitřním předpisem za podmínek dle § 199, 206 a části deváté zákoníku práce (tj. musí být dodrženy minimální standardy a podmínky zde uvedené; úprava nesmí být výhodnější než úprava pro pracovní poměr z důvodu možného rozporu s dobrými mravy). Uplatnění překážek v práci na straně zaměstnavatele v případě dohod zákoník práce nevylučuje, nicméně v praxi není situace jednoznačná. K uplatnění překážek v práci na straně zaměstnavatele viz blíže podkapitola 11.1.3.

V porovnání s pracovním poměrem je práce na základě dohod vykonávána v menším rozsahu s tomu odpovídajícím nižším ohodnocením. Na dohody se nevztahují ustanovení o odměňování s výjimkou minimální mzdy. I z tohoto důvodu u dohod zákoník práce užívá pojem odměna z dohody, ne mzda nebo plat.

³¹² VLÁDA ČR. Stanovisko vlády k návrhu poslanců Víta Kaňkovského, Stanislava Juránka, Jana Čížinského, Markéty Pekarové Adamové, Marka Výborného, Jana Bartoška, Pavly Golasowské, Víta Rakušana, Pavla Bělobrádka, Ondřeje Benešika a Mariána Jurečky na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Vlada.cz* [online], 11. 12. 2019.

³¹³ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích, s. 247.

³¹⁴ Srov. GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 666.

³¹⁵ Srov. § 77 odst. 3 zákoníku práce, který stanoví, že: „*U dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206*“.

Zaměstnanci nemají právo na povinné příplatky ke mzdě nebo platu, jedinou ochranu zaměstnancům poskytuje § 110 odst. 1 zákoníku práce, tj. zásada stejné odměny za stejnou práci („za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“). Pokud by odměna z dohody byla nižší než minimální mzda, je dle § 111 odst. 3 písm. c) zákoníku práce „zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou“. Pokud se podmínky splatnosti a výplaty odměny nesjednají, uplatní se § 141 – 143 zákoníku práce. „Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.“³¹⁶ Odměna za výkon práce není podstatnou náležitostí dohody,³¹⁷ může být sjednána v kolektivní smlouvě či uvedena ve vnitřním předpisu či mzdovém výměru. Odměnu je však nutné dle § 113 odst. 3 zákoníku práce určit před začátkem výkonu práce. Pro účely náhrady odměny z dohody za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény je zaměstnavatel povinen předem určit rozvržení stanovené týdenní pracovní doby do směn. Náhrada odměny pak samozřejmě náleží jen za dny, na které je pracovní doba rozvržena. Zaměstnanci pracující na základě dohod konaných mimo pracovní poměr nemají nárok na ošetřovné a zaměstnankyně na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.³¹⁸

Při výkonu práce na základě některé z dohod se dále neuplatní poskytování cestovních náhrad, které je ale samozřejmě možné sjednat a poskytnout v souladu s § 155 zákoníku práce, tj. pokud bylo sjednáno místo pravidelného pracoviště. I pokud by nebylo sjednáno místo pravidelného pracoviště (ale bylo sjednáno právo na poskytnutí cestovních náhrad), má zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce právo na cestovní náhrady, pokud má vykonat pracovní úkol mimo obec svého bydliště. V případě dohody o pracovní činnosti se uvedený postup neuplatní.

³¹⁶ § 144 zákoníku práce.

³¹⁷ Srov. BĚLINA, Tomáš. § 75 [Dohoda o provedení práce]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 457, viz též rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 918/2014 ze dne 14. 5. 2015.

³¹⁸ Srov. § 39 odst. 5 písm. b) a § 42 odst. 4 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

5.2.3. Vznik a zánik pracovněprávních vztahů konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pro vznik pracovněprávních vztahů konaných na základě dohod i jejich změny je nutná písemná forma. Nedostatek písemné formy lze zhojit, pokud však již bylo započato s výkonem práce nebo zaměstnavatel práci přidělil, nelze se (z důvodu ochrany zaměstnance) dovolat neplatnosti dohody. Dohody lze uzavřít na dobu určitou i neurčitou. Povinnost zaměstnavatele zajistit vstupní lékařskou prohlídku před uzavřením dohody je stanovena jen v některých případech, a to pokud se jedná o rizikové práce dle zákona o ochraně veřejného zdraví „*nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy*“³¹⁹. Zaměstnavatel může dále vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat, pokud má pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci konanou na základě dohod, i když nejde o práci rizikovou.³²⁰

Strany si mohou v dohodě sjednat způsob skončení pracovněprávního vztahu. Pokud způsob není sjednán, může být tento pracovněprávní vztah ukončen dohodou ke sjednanému dni, výpovědí, nebo okamžitým zrušením. Dále zaniká uplynutím doby, splněním úkolu. Výpověď může být dána bez udání důvodu i z jakéhokoli důvodu. Oproti pracovnímu poměru je zkrácena délka výpovědní doby na 15 dní (možno sjednat odchylně) a počíná běžet již v den, kdy byla výpověď doručena druhé straně. Okamžité zrušení může být sjednáno pouze pro případy, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Výpověď i okamžité zrušení musí být písemné, jinak se k nim nepřihlíží. Okamžité zrušení dohod však není v praxi příliš využíváno – již tak je zkrácena výpovědní doba, navíc okamžité zrušení je složitější z hlediska prokazování a existuje riziko napadení zrušení neplatností a soudního sporu. Dle názorů některých autorů se na dohody vztahují i ustanovení zákoníku práce o neplatném rozvázání pracovního poměru. I když § 77 odst. 2 písm. g) zákoníku práce uvádí, že se skončení pracovního poměru na dohody nepoužije, zároveň použití nevylučuje a „*současně s ohledem na povahu § 69 až 71, bez nichž by samostatné použití § 72 bylo bez praktického smyslu, se lze domnívat, že je možné je přiměřeně aplikovat i na neplatné skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*“³²¹. Odlišná situace nastává v případě posouzení otázky použití § 39 zákoníku práce, tj. zákazu řetezení,

³¹⁹ KOCIANOVÁ, Jitka a Jaromír ZRUTSKÝ. Pracuje, pracuješ, pracujeme....

³²⁰ Srov. § 59 odst. 1 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

³²¹ BĚLINA, Tomáš. § 77 [Společné ustanovení]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 467. Srov. také rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1633/2009 ze dne 3. 11. 2010.

jelikož zákoník práce jeho uplatnění na dohody nevylučuje. V praxi panuje shoda na tom, že § 39 zákoníku práce se nevztahuje na dohodu o provedení práce.³²² Autorka se přiklání k názoru, že se předmětné ustanovení nevztahuje ani na dohodu o pracovní činnosti, jelikož jeho aplikací by došlo k omezení flexibility sjednávání dohod. Od dohod je dále možné odstoupit v souladu s § 2001 a 2002 občanského zákoníku. V souladu s § 34 odst. 4 zákoníku práce je takové odstoupení možné pouze do okamžiku, než dojde k výkonu práce a musí být učiněno v písemné formě. Zaměstnavatel může odstoupit, pokud zaměstnanec nenastoupí do práce (jestliže mu v tom nebránila překážka nebo jestliže se zaměstnavatel do týdne o překážce nedozví). Povinností zaměstnavatele je po skončení pracovněprávního vztahu konaného na základě některé z dohod vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání. Dle novely zákoníku práce provedené zákonem č. 285/2020 Sb. je zaměstnavatel povinen v případě dohody o provedení práce vydat potvrzení o zaměstnání pouze v případě, že dohoda založila účast na nemocenském pojištění anebo pokud byl z odměny z dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy, a to z důvodu snížení administrativní náročnosti.³²³

5.2.4. Dohoda o provedení práce

Na základě dohody o provedení práce může být vykonávána práce v maximálním rozsahu 300 hodin za rok. U téhož zaměstnavatele může mít zaměstnanec uzavřeno více dohod, ale rozsah vykonané práce u jednoho zaměstnavatele z těchto dohod se sčítá. Tyto pracovněprávní vztahy založené dohodami u téhož zaměstnavatele mohou být stejně druhově vymezeny, tj. neaplikuje se § 34b odst. 2 zákoníku práce³²⁴ (obdobně platí i v případě dohody o pracovní činnosti). Nicméně dle názorů některých autorů stejný druh práce vykonávat nelze.³²⁵ Při výkonu práce na základě více dohod o provedení práce u různých zaměstnavatelů se rozsah práce nesčítá. Co se týká podoby rozsahu práce, zaměstnanec může např.

³²² Srov. BĚLINA, Tomáš. § 77 [Společné ustanovení]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 467.

³²³ Srov. POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 689/0, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. In: *Psp.cz* [online], 2. 1. 2020, s. 64.

³²⁴ K tomu viz blíže BĚLINA, Tomáš. § 75 [Dohoda o provedení práce]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 457: „Lze se tak přiklonit k závěru, že zákonodárce zde měl na mysli omezení vztahující se pouze na zaměstnance v pracovním poměru, kdy zaměstnanec v pracovním poměru nesmí u téhož zaměstnavatele vykonávat v dalším základním pracovněprávním vztahu práce, které jsou druhově stejně vymezeny.“ Srov. též MORÁVEK, Jakub. O (ne)flexibilitě. *Právní rozhledy*, 2015, č. 9, s. 323 – 328.

³²⁵ Srov. TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi komplexní průvodce s řešením problémů, s. 152.

konat práci v rozsahu týdenní pracovní doby 40 hodin do vyčerpání 300 hodin za rok. Pokud dohoda přesahuje do dalšího roku, v novém roce je možné znovu využít celých 300 hodin. Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. byl maximální rozsah rozšířen ze 150 na 300 hodin z důvodu zamezení obcházení zákona, avšak k obcházení dochází v praxi i nyní.

Dle zákoníku práce musí být v dohodě sjednána doba, na kterou se uzavírá. Jiné povinné náležitosti stanovené nejsou, nicméně je vhodné v dohodě sjednat i ostatní náležitosti (např. druh práce nebo pracovní úkol, odměnu a podmínky pro její splatnost, místo výkonu práce či způsob skončení dohody, pokud je uzavřena na delší dobu). Bělina³²⁶ s ohledem na § 75 zákoníku práce považuje za podstatné náležitosti dohody i vymezení druhu a rozsahu práce. Na základě dohody o provedení práce lze vykonávat i činnosti opakujícího se charakteru a druhově určené.³²⁷ Jediným odlišujícím kritériem od dohody od pracovní činnosti je předpokládaný rozsah práce. Pokud by dohoda neobsahovala některou z podstatných náležitostí nebo by byla sjednána na práci překračující maximální možný rozsah, byla by neplatná. V takovém případě by bylo nutné posoudit, zda se nejedná o zastřené právní jednání dle § 555 odst. 2 občanského zákoníku a není možné právní vztah považovat za pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti či pracovní poměr. Pokud by bylo prokázáno, že závislá práce byla vykonávána na základě neplatné dohody v pracovním poměru, hrozila by zaměstnavateli sankce dle § 12 odst. 2 písm. c) a § 25 odst. 2 písm. c) zákona o inspekci práce. Obdobný postup se aplikuje i v případě dohody o pracovní činnosti. O obcházení zákona by se jednalo v případě uzavření dohody o provedení práce s vědomím, že rozsah prací činí více než 300 hodin za rok. I s ohledem na uvedené je v případě uzavírání této formy zaměstnání nutné zvážit, zda nehrozí riziko překročení 300 hodin za rok a sjednávat rozsah s rezervou. Pokud dojde k překročení, bude se při posuzování platnosti dohody přihlížet k tomu, zda to strany při uzavírání mohly předpokládat.³²⁸

V případě sjednání odměny z dohody o provedení práce nad 10 000 Kč vzniká účast na zdravotním a sociálním pojištění (i v případě, že by dohoda byla sjednaná pouze na jeden den s výší odměny nad 10 000 Kč, vzniká na tento jeden den účast na

³²⁶ BĚLINA, Tomáš. § 75 Dohoda o provedení práce. In: PICHRT, Jan a kol. Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání.

³²⁷ Srov. rozsudek NSS sp. zn. 6 Ads 48/2009 ze dne 14. 12. 2010.

³²⁸ Srov. BĚLINA, Tomáš. § 75 [Dohoda o provedení práce]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 457.

zdravotním a sociálním pojištění). Účast je založena jen v měsících, ve kterých odměna přesáhla 10 000 Kč. Pokud má zaměstnanec uzavřeno více dohod u jednoho zaměstnavatele, pro účely sociálního i zdravotního pojištění se příjmy sčítají, v případě více dohod u různých zaměstnavatelů se dohody posuzují samostatně. Pokud zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce není účasten zdravotního pojištění, musí pojistné odvádět sám (pokud za něj neplatí stát). Pokud je výše odměny nižší než 10 000 Kč, povinnost odvádět pojistné na sociální pojištění sice nevzniká, nicméně tato skutečnost může negativně ovlivnit právo zaměstnance na přiznání invalidního důchodu, starobního důchodu a výši vyměřovacího základu pro určení výše starobního důchodu. Zaměstnanec nemá rovněž právo na podporu v nezaměstnanosti,³²⁹ na mateřskou dovolenou, otcovskou dovolenou, ošetřovné a nemocenskou dovolenou; v takovém případě nemusí zaměstnavatel určit rozvrh směn pro účely dočasné pracovní neschopnosti.³³⁰ Osoba ve starobním důchodu pracující na základě dohody o provedení práce, jejíž odměna je sjednána do 10 000 Kč za měsíc, si nemůže požádat o zvýšení důchodu dle § 34 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění, jelikož se z odměny neodvádí sociální pojištění. I pokud je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění, neplyne mu ochranná lhůta dle § 15 zákona o nemocenském pojištění, nemá nárok na ošetřovné a na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Výkon práce na základě dohody o provedení práce brání zařazení a vedení zaměstnance v evidenci uchazečů o zaměstnání.³³¹ Ve vztahu k nemocenským dávkám (i v případě dohody o pracovní činnosti) je dále vhodné uvést, že pro přiznání nemocenské dovolené, peněžité pomoci v mateřství, otcovské dovolené a ošetřovného platí dle § 16 zákona o nemocenském pojištění zákaz výkonu práce, ze které tyto dávky náleží. U rodičovského příspěvku záleží na tom, zda dítě mladší 2 let navštěvuje jesle, mateřskou školu či obdobné zařízení v rozsahu větším než 92 hodin za měsíc;³³² pokud je rozsah větší, nárok na příspěvek zaniká. Z tohoto důvodu se v praxi můžeme setkat se situací, že zaměstnanec si sjedná se zaměstnavatelem dohodu, jejímž předmětem je výkon jiného druhu práce, než předtím vykonával, ale reálně stejný druh práce vykonává.³³³ Nemocenské a peněžité pomoc

³²⁹ Srov. § 39 odst. 1 písm. a) ZoZam.

³³⁰ Srov. CHLÁDKOVÁ, Alena a Michal ZTRATIL. Dohoda o provedení práce po novele zákoníku práce a změny předpisů nemocenského pojištění. Práce a mzda, 2011, č. 12, s. 23.

³³¹ Úprava byla provedena novelou ZoZam – zákonem č. 206/2017 Sb., viz § 25 odst. 3 písm. b) ZoZam.

³³² Srov. § 31 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

³³³ Srov. DOUŠOVÁ Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: PICHRT Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?, s. 129.

v mateřství náleží zaměstnanci i v měsíci, ve kterém není účasten pojištění (tj. pokud nedosáhne výše odměny z dohody o provedení práce 10 000 Kč a výše), pokud byl účasten pojištění alespoň ve třech bezprostředně předcházejících kalendářních měsících. Obdobně platí i pro dohodu o pracovní činnosti (zde činí výše rozhodného příjmu 3 000 Kč).

5.2.5. Dohoda o pracovní činnosti

„Práce konaná na základě dohody o pracovní činnosti nesmí být vykonávána v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.“³³⁴ Maximální rozsah výkonu práce je tedy polovina stanovené týdenní pracovní doby (tj. nejvýše 20 hodin), přičemž tento rozsah se posuzuje v průměru za dobu, na kterou je dohoda uzavřena, nejvýše však za dobu 52 týdnů. *„Tzn., že se v zásadě jedná o období celého roku. Není však možné považovat za správný takový postup, pokud ve stanoveném vyrovnávacím období by byly úseky, kdy by zaměstnanec práci vůbec nevykonával, a ve zbývajících částech vyrovnávacího období pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu.“³³⁵* Obdobně uvádí i Chládková,³³⁶ že uvedené nelze chápat v tom smyslu, že např. zaměstnanec bude pracovat na základě dohody o pracovní činnosti sjednané na 2 měsíce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby první měsíc a další měsíc nebude pracovat vůbec; jednalo by se o obcházení zákona. Omezení délky vyrovnávacího období je dáno z důvodu, že dohodu o pracovní činnosti lze sjednat i na dobu neurčitou. Pokud by u jednoho zaměstnavatele byly stanoveny různé délky týdenní pracovní doby (např. vícesměnný režim), je vhodné, aby zaměstnavatel určil délku stanovené týdenní pracovní doby pro účely stanovení její poloviny pro dohodu o pracovní činnosti.

Na rozdíl od dohody o provedení práce není výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti omezen 300 hodinami za rok, tj. může být sjednán v menším i větším rozsahu. Rozsah pracovní doby musí být sjednán v dohodě, avšak zaměstnavatel není povinen zaměstnanci v dohodě rozvrhnout pracovní dobu. *„Z dikce těchto ustanovení se lze přiklonit k závěru, že s ohledem na povahu dohody o pracovní činnosti a flexibilitu při jejím sjednávání a výkonu práce na základě ní, je možné v dohodě o pracovní činnosti sjednat rozsah práce pouze jako maximální*

³³⁴ KOTTNAUER, Antonín. Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce.

³³⁵ Tamtéž.

³³⁶ CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Práce a mzda, 2008, č. 3, s. 6.

*a nikoli jako pevně stanovený.*³³⁷ Pokud je dohoda o pracovní činnosti uzavřena déle než na 52 týdnů, dodržení sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby je nutné posuzovat vždy za období 52 týdnů. V praxi může docházet k obcházení pravidel např. sjednáním dohody o pracovní činnosti s tím, že zaměstnanec reálně vykonává práci v rozsahu celé stanovené týdenní pracovní doby.

V dohodě o pracovní činnosti musí být sjednán druh práce, rozsah pracovní doby a doba trvání dohody. Dohoda dále může, stejně jako dohoda o provedení práce, obsahovat další náležitosti jako odměnu, dovolenou, způsob skončení dohody, místo výkonu práce či rozvržení pracovní doby. Pokud dojde k ukončení dohody o pracovní činnosti před uplynutím sjednané doby trvání a práce byla konána ve větším rozsahu než činí stanovená týdenní pracovní doba, nejedná se o postup v rozporu se zákoníkem práce, jelikož dohoda skončila dříve a pracovní dobu ve vyrovnávacím období nebylo možné dodržet, přičemž strany to nemohly předpokládat.

Účast na sociálním a zdravotním pojištění je v případě dohody o pracovní činnosti založena, pokud výše odměny přesáhne 3 000 Kč za měsíc. Pro účely sociálního a zdravotního pojištění se příjmy u jednoho zaměstnavatele z více dohod sčítají, u různých zaměstnavatelů se posuzují samostatně. Neúčast na zdravotním a sociálním pojištění způsobuje obdobné důsledky jako v případě dohody o provedení práce a obdobně i v případě, že je zaměstnanec účasten na nemocenském pojištění, nemá nárok na ošetrovné a na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Na rozdíl od dohody o provedení práce není dohoda o pracovní činnosti považována za kolidující zaměstnání ve smyslu ZoZam.³³⁸

5.3. Dočasné přidělení

5.3.1. Právní úprava a charakteristika

Institut dočasného přidělení byl do pracovního práva znovuzaveden novelou zákoníku práce provedou zákonem č. 365/2011 Sb. Předchozí zákoník práce dočasné přidělení upravoval, avšak úprava byla s účinností od 1. 10. 2004 v souvislosti se zavedením agenturního zaměstnávání zrušena a do 31. 12. 2011 nebylo možné dočasné přidělení využít. To mělo v praxi za následek, že pro jeho využití museli

³³⁷ BĚLINA, Tomáš. § 76 [Dohoda o pracovní činnosti]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 463.

³³⁸ Srov. § 25 ZoZam.

zaměstnavatelé získat povolení a stát se agenturou práce, i když tak ve skutečnosti nečinili za účelem dosažení zisku a neměli zájem činnost agentury práce vykonávat. Od 1. 1. 2012 tedy došlo k opětovnému zavedení dočasného přidělení s určitým doplněním (ochrana pracovních podmínek dočasně přiděleného zaměstnance, srovnání se zaměstnancem zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec přidělen) do zákoníku práce; úpravu nalezneme v § 43a jako jednu z možností změny pracovního poměru. Na rozdíl od agenturního zaměstnávání cílem dočasného přidělení není dosahování zisku. Podstata dočasného přidělení spočívá v tom, že zaměstnanec je na základě dohody se zaměstnavatelem na omezenou dobu přidělen k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, tj. zaměstnanec vykonává práci jménem přidělovajícího zaměstnavatele pro jiného, přijímajícího zaměstnavatele. Lze říci, že dočasné přidělení představuje průlom do zásady osobního výkonu práce pro zaměstnavatele a definice závislé práce.³³⁹ Dočasné přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání, nepoužije se rovněž v případech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace (např. podle § 24 odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících či § 22 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta).

5.3.2. Vztahy mezi subjekty dočasného přidělení

Dohoda o dočasném přidělení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být uzavřena nejdříve po uplynutí 6 měsíců od vzniku pracovního poměru. Tato doba je zavedena z důvodu zabránění zneužívání dočasného přidělení, resp. přijímání zaměstnance do pracovního poměru za účelem jeho přidělení k jinému zaměstnavateli, tj. za účelem realizace agenturního zaměstnávání. Dle Bezoušky³⁴⁰ by postačovala lhůta 3měsíční. Náležitosti dohody stanoví zákoník práce v § 43a odst. 3 – dohoda musí obsahovat název nebo jméno a příjmení zaměstnavatele, ke kterému se zaměstnanec dočasně přiděluje, den vzniku dočasného přidělení, druh a místo výkonu práce (jedná se většinou o stejný druh práce jako v pracovní smlouvě) a dobu, na kterou se dočasné přidělení uzavírá. Dohoda může obsahovat další náležitosti, např. sjednání pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad či způsoby skončení dočasného přidělení. Dohoda musí být uzavřena písemně, nedostatek písemné formy lze však dodatečně zhojit. Pokud již zaměstnanec započal s výkonem práce

³³⁹ Srov. HŮRKA, Petr. III. Dočasné přidělení. In: BĚLINA, Miroslav et al. Pracovní právo, s. 190.

³⁴⁰ BEZOUŠKA Petr. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Právní rozhledy, 2013, č. 7, s. 235 – 239.

u zaměstnavatele, ke kterému byl přidělen, nelze se neplatnosti dovolávat.³⁴¹ Každá dohoda o dočasném přidělení musí být uzavřena ad hoc a musí obsahovat konkrétní stanovené náležitosti, nelze ji uzavřít jako rámcovou dohodu do budoucna. Zaměstnanec pak nemůže u přijímajícího zaměstnavatele vykonávat jiný druh práce, než ke kterému byl dočasně přidělen. Obdobně platí i pro sjednané místo výkonu práce. Zaměstnanec může být přidělen i jen na část úvazku, nicméně takové dočasné přidělení přináší velkou administrativní náročnost (např. vedení evidence pracovní doby, oznamování překážek v práci oběma zaměstnavatelům apod.).

Zákoník práce nestanoví, že je nutné uzavřít i dohodu o dočasném přidělení zaměstnance mezi zaměstnavatelem, který zaměstnance přiděluje a zaměstnavatelem, ke kterému má být zaměstnanec přidělen, nicméně taková dohoda je předpokladem pro realizaci dočasného přidělení. S ohledem na skutečnost, že dohoda mezi zaměstnavateli není v zákoníku práce upravena, má charakter nepojmenované smlouvy dle občanského zákoníku, pro kterou nejsou stanoveny povinné náležitosti ani forma. V praxi bývá dohoda uzavírána písemně a její obsah odpovídá dohodě o dočasném přidělení mezi zaměstnancem a přidělujícím zaměstnavatelem. Dohoda tedy typicky obsahuje počet přidělených zaměstnanců, dobu trvání dočasného přidělení, druh a místo výkonu práce, okamžik začátku dočasného přidělení, podmínky skončení dočasného přidělení ze strany přijímajícího zaměstnavatele, míru podílení se na mzdových či platových nákladech na zaměstnance a na náhradě výdajů v souvislosti s výkonem práce ze strany přijímajícího zaměstnavatele, úpravu odpovědnosti za škodu, informační povinnost přijímajícího zaměstnavatele o pracovních úrazech vůči přidělujícímu zaměstnavateli, vedení evidence pracovní doby apod. Z povahy dočasného přidělení vyplývá, že dohoda nemůže obsahovat ujednání o odměně za dočasné přidělení. Co se týká pořadí uzavření dohod, je možné je uzavřít současně, nebo dřívější dohodu uzavřít s odkládací podmínkou spočívající v nabytí účinnosti dřívější dohody okamžikem uzavření dohody pozdější. O problematice pořadí uzavírání dohod je podrobněji pojednáno v podkapitole zabývající se agenturním zaměstnáváním.

Na základě uvedených dohod dochází k faktickému přidělení zaměstnance, který po dobu dočasného přidělení koná pro přijímajícího zaměstnavatele práci dle jeho pokynů, na jeho náklady a odpovědnost. Tento zaměstnavatel mu ukládá pracovní

³⁴¹ Srov. BĚLINA, Tomáš. § 43a [Dočasné přidělení]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 261.

úkoly a pokyny k výkonu práce a přiděluje, organizuje a řídí jeho práci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil a zabezpečuje mu příznivé pracovní podmínky, bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Vůči zaměstnanci však není oprávněn právně jednat jménem zaměstnavatele, který zaměstnance přidělil (např. rozvázat pracovní poměr nebo uzavřít dohodu o srážkách ze mzdy),³⁴² jelikož pracovní poměr má zaměstnanec stále uzavřen s přidělujícím zaměstnavatelem. Mezi zaměstnancem a přijímajícím zaměstnavatelem dochází pouze k faktickému výkonu práce. Po dohodě s přidělujícím zaměstnavatelem může přijímající zaměstnavatel jménem přidělujícího zaměstnavatele zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu, poskytovat mu dovolenou apod. Mzdu nebo plat či náhradu cestovních nákladů poskytuje zaměstnanci přidělující zaměstnavatel (pokud není dohodnuto, že je poskytuje přijímající zaměstnavatel). V této souvislosti je vhodné zmínit rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 252/2019 ze dne 22. 10. 2019, ve kterém NS uvedl, že pro posouzení, zda se jedná o dočasné přidělení, je podstatné, zda zaměstnanec konal práci pro přidělujícího, nebo přijímajícího zaměstnavatele a kdo zaměstnanci „ukládal pracovní úkoly, organizoval, řídil a kontroloval jeho práci, dával mu k tomu účelu závazné pokyny, vytvářel příznivé pracovní podmínky a zajišťoval bezpečnost a ochranu zdraví při práci“. To, že zaměstnanec vykonává práci na jiném místě než sjednaném v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce, nevylučuje výkon práce pro přidělujícího zaměstnavatele, neboť dle uvedeného rozhodnutí NS „zaměstnanec může konat práci pro svého zaměstnavatele i na pracovišti jiného subjektu, je-li to zaměstnavatel, kdo zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci“.

5.3.3. Skončení dočasného přidělení

Již z názvu této atypické formy zaměstnání vyplývá její dočasnost. Zákoník práce však tuto dočasnou dobu trvání nelimituje, záleží tedy na dohodě zaměstnance a přidělujícího zaměstnavatele (ovšem pokud by bylo dočasné přidělení sjednáno na dobu, která by evokovala trvalý charakter tohoto vztahu, bylo by dle názoru autorky možné takové ujednání považovat za absolutně neplatné). Dle názorů některých autorů dočasnost není splněna, pokud by byla doba trvání sjednána delší než 1 rok.³⁴³ Na rozdíl od pracovního poměru na dobu určitou není zákoníkem práce stanoveno ani

³⁴² Srov. § 43a odst. 4 zákoníku práce.

³⁴³ Srov. TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi, 2018, s. 59.

omezení ohledně opakování či prodlužování dočasného přidělení, příliš časté přidělování spojené s cestováním vedoucí k neslučitelnosti se soukromým životem zaměstnance by však mohlo být považováno za obcházení agenturního zaměstnávání a mohlo by být v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.³⁴⁴ Doba trvání dočasného přidělení může být sjednána obdobně jako u pracovního poměru na dobu určitou např. uvedením konkrétního data či navázáním na určitou skutečnost (do doby návratu zaměstnance z rodičovské dovolené).

Ustanovení § 43a odst. 7 zákoníku práce uvádí možné způsoby skončení dočasného přidělení, kterými jsou uplynutí sjednané doby dočasného přidělení a před uplynutím sjednané doby dohoda mezi zaměstnancem a přidělujícím zaměstnavatelem nebo výpověď. Výpověď může být podána z jakéhokoliv důvodu i bez udání důvodu, výpovědní doba je patnáctidenní a počíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda o ukončení dočasného přidělení i výpověď musí být písemná. Dohoda o ukončení je uzavírána mezi zaměstnancem a přidělujícím zaměstnavatelem, nicméně s ohledem na existenci dohody o dočasném přidělení mezi přidělujícím a přijímajícím zaměstnavatelem je vhodné, „*aby s předčasným ukončením dočasného přidělení souhlasil i zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen*“³⁴⁵. V případě výpovědi takový souhlas samozřejmě nutný není. Nad rámec zákoníkem práce uvedených způsobů z akcesorické povahy dočasného přidělení vyplývá jeho skončení v případě skončení pracovního poměru. Pokud by pracovní poměr skončil, ale zaměstnanec by pokračoval ve výkonu práce u přijímajícího zaměstnavatele, přičemž by si oba byli tohoto skončení vědomi, došlo by konkludentně ke vzniku pracovního poměru u přijímajícího zaměstnavatele.³⁴⁶ Zákoník práce nestanoví možnost skončení dočasného přidělení ze strany přijímajícího zaměstnavatele, nicméně ukončení smlouvy o dočasném přidělení je v praxi sjednáváno v rámci dohody mezi zaměstnavateli a taková možnost by dle názoru autorky měla být do zákoníku práce doplněna. Skončením dočasného přidělení nekončí pracovní poměr; po jeho skončení pokračuje zaměstnanec ve výkonu práce u přidělujícího zaměstnavatele a doba dočasného přidělení se započítává jako výkon práce.

³⁴⁴ Srov. BEZOUŠKA Petr. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Právní rozhledy, 2013, č. 7, s. 235 – 239.

³⁴⁵ BĚLINA, Tomáš. § 43a [Dočasné přidělení]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 261.

³⁴⁶ Srov. BEZOUŠKA, Petr. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Právní rozhledy, 2013, č. 7, s. 235 – 239.

5.3.4. Rovné zacházení se zaměstnanci a odpovědnost za škodu

Pracovní a mzdové nebo platové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nesmí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance přijímajícího zaměstnavatele.³⁴⁷ Tato úprava vychází z úpravy agenturního zaměstnávání. Do pracovních podmínek lze řadit např. délku dovolené či pracovního volna. Pokud by byly podmínky zaměstnance horší, je povinností přidělujícího zaměstnavatele zajistit (na své náklady) nápravu, pokud by měl zaměstnanec podmínky lepší, musí být zachovány. Jak bylo uvedeno výše, mzdu nebo plat, příp. i cestovní náklady poskytuje zaměstnanci přidělující zaměstnavatel (pokud si nedohodli jinak, pak by i náklady na dorovnání podmínek nesl přijímající zaměstnavatel). Pro dodržení zákonných povinností by tedy měl přijímající zaměstnavatel přidělujícího zaměstnavatele informovat o svých mzdových nebo platových podmínkách, tato povinnost by měla být předmětem dohody mezi zaměstnavateli. Zásada rovného zacházení slouží i jako prevence proti zneužívání dočasně přidělení, tj. zabránění využívání dočasně přiděleného zaměstnance jako levnější pracovní sílu.

V praxi vzniká diskuse, co vše lze zahrnout pod pojem mzda nebo plat dle § 43a odst. 5 zákoníku práce. „*Právní úpravě je zde vytykáno, že bezdůvodně neuvádí i jiná plnění, která po dobu dočasněho přidělení zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje nebo za něj musí odvádět, a jejichž uhrazení může tedy také požadovat (např. pojistné na veřejné zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení, pojištění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání, náhradu mzdy či platu apod.)*“³⁴⁸ Autorka se ztotožňuje s názorem, že za situace, kdy zaměstnavatel je povinen hradit nejen mzdu či plat, ale i náklady související s výkonem práce, pak by i tyto náklady „*měly být zahrnuty do refundace, na niž má vysílající zaměstnavatel nárok ve smyslu § 43a ZP*“.³⁴⁹ Stejný názor zastává i Generální finanční ředitelství,³⁵⁰ které rovněž považuje za související náklady i úhradu sociálního a zdravotního pojištění a dále variabilní složky mzdy, benefity z pracovní smlouvy, plnění plynoucí z kolektivní smlouvy (např. náklady spojené s poskytnutím služebního vozidla i pro

³⁴⁷ Srov. § 43a odst. 6 zákoníku práce.

³⁴⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr a Jiří DOLEŽÍLEK. Zákoník práce: komentář.

³⁴⁹ TUTKO, Matuš. Dočasné přidělení zaměstnance dle § 43a zákoníku práce mezi spojenými osobami. Daňový expert, 2015, č. 2, s. 22.

³⁵⁰ GENERÁLNÍ FINANČNÍ ŘEDITELSTVÍ. Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 6.6.2012. In: *Financnisprava.cz* [online], 6. 6. 2012, s. 10.

soukromé účely) apod. Zaměstnanec nemá právo na cestovní náhrady, pokud by bylo pracoviště pro účely cestovních náhrad sjednáno v místě přidělení.

Co se týká náhrady škody při dočasném přidělení, zákoník práce neobsahuje speciální úpravu, obdobně jako u agenturního zaměstnávání. Konkrétněji je o odpovědnostních vztazích při vzniku škody pojednáno právě v rámci agenturního zaměstnávání. Nyní je vhodné pouze stručně uvést, že odpovědnostní vztah existuje pouze mezi zaměstnancem a přidělovajícím zaměstnavatelem. Pokud tedy zaměstnanec způsobí přijímajícímu zaměstnavateli škodu, odpovídá za ni přidělovající zaměstnavatel podle občanského zákoníku. „*Zaměstnanec je povinen nahradit škodu vysílajícímu zaměstnavateli dle zákoníku práce, budou-li pro to splněny podmínky (i s případnou limitací rozsahu náhrady škody)*.“³⁵¹ Přidělovající zaměstnavatel tedy musí nahradit škodu v plné výši, přičemž po zaměstnanci může žádat jen omezenou náhradu (byť přidělovající zaměstnavatel neovlivní vznik škody a zaměstnance přiděluje bezúplatně). Přijímající zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem uzavřít dohodu o odpovědnosti dle § 252 a § 255 zákoníku práce, tuto dohodu však nelze uzavřít ani s přidělovajícím zaměstnavatelem, protože ten nemůže zaměstnanci svěřit věci či hodnoty přijímajícího zaměstnavatele. Pokud způsobí přijímající zaměstnavatel škodu zaměstnanci, může ji zaměstnanec žádat po přidělovajícím zaměstnavateli, který má vůči přijímajícímu zaměstnavateli regresní právo. S ohledem na absenci zákonné úpravy by měla být otázka náhrady škody předmětem úpravy dohody mezi zaměstnavateli.

5.3.5. Výhody a nevýhody

Dočasné přidělení má své využití např. u nadnárodních firem, kdy jsou zaměstnanci přidělováni v rámci společností v jednom koncernu či u manažerů řídících více poboček jedné společnosti. Dále je dočasné přidělení využíváno při klesající výrobě, kdy zaměstnavatel může nevytíženého zaměstnance na přechodnou dobu přidělit jinam. Zaměstnavatel tedy nemusí se zaměstnancem ukončit pracovní poměr, zároveň přijímající zaměstnavatel získá pracovní sílu, se kterou však nemusí uzavírat pracovní poměr. Výhody dočasného přidělení spočívají v jeho snadném vzniku i zániku. Vždy je podmíněno souhlasem zaměstnance, tj. pokud by s přidělením zaměstnanec nesouhlasil, nelze ho realizovat jednostranným projevem vůle zaměstnavatele. Zároveň v případě přidělení musí mít zaměstnanec zajištěny stejné pracovní podmínky jako srovnatelní zaměstnanci přijímajícího zaměstnavatele.

³⁵¹ BEZOUŠKA, Petr. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Právní rozhledy, 2013, č. 7, s. 235 – 239.

Zaměstnanec může v průběhu přidělení získat praxi a nové zkušenosti. Nevýhodu lze spatřovat v tom, že zaměstnavatel musí příp. zajistit náhradu za dočasně přiděleného zaměstnance.

5.4. Agenturní zaměstnávání

5.4.1. Právní úprava a charakteristika

Agenturní zaměstnávání upravuje na mezinárodní úrovni úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce (pro účely této podkapitoly dále také jen „úmluva“). Úmluva v preambuli zdůrazňuje důležitost flexibility pracovního trhu, úlohy soukromých agentur práce a ochrany zaměstnanců před zneužíváním. V čl. 1 definuje agenturu práce, za kterou považuje fyzickou nebo právnickou osobu nezávislou na veřejných orgánech poskytující některou či více z v čl. 1 uvedených služeb trhu práce. Úmluva se nevztahuje na přijímání a umístování námořníků. Úmluva neobsahuje ujednání o způsobu regulace postavení a činnosti agentur práce, úpravu ponechává na členských státech. Čl. 2 umožňuje členským státům za určitých podmínek zakázat činnost agentur práce u některých kategorií pracovníků a dále vyloučení některých pracovníků z působnosti úmluvy za předpokladu, že ochrana těchto pracovníků je zajištěna jinak. Úmluva zaručuje agenturním pracovníkům právo na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání, rovné zacházení a zákaz diskriminace a ukládá členským státům přijmout opatření s cílem zamezení zneužívání agenturního zaměstnávání a opatření na ochranu agenturních pracovníků; sama úmluva však konkrétní opatření neobsahuje. Čl. 12 úmluvy obsahuje povinnost členských států rozdělit odpovědnost agentur práce a uživatelů (tj. zaměstnavatelů, u kterých zaměstnanci fakticky vykonávají práci). Úmluva se zabývá i dohledem nad agenturami práce. ČR úmluvu ratifikovala v roce 2000, ale agenturní zaměstnávání bylo do zákoníku práce zavedeno až v roce 2004. Dále agenturní zaměstnávání upravuje právně nezávazné doporučení MOP č. 188 o soukromých agenturách práce. Na úrovni EU upravuje agenturní zaměstnávání směrnice o agenturním zaměstnávání, která se na rozdíl od úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce týká jen agenturního zaměstnávání. O této směrnici je podrobněji pojednáno v kapitole 7.

V zákoníku práce je agenturní zaměstnávání upraveno nepříliš široce v §§ 307a až 309. Agenturní zaměstnávání spočívá v tom, že zaměstnavatel (agentura práce) dočasně přidělí svého zaměstnance jinému zaměstnavateli za účelem výkonu práce *„na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se*

*agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem*³⁵². Zákoník práce užívá pojem agenturní zaměstnávání, nicméně jeho definici neuvádí. Dle § 39 odst. 6 zákoníku práce se na agenturní zaměstnávání nevztahuje omezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Z povahy agenturního zaměstnávání vyplývá jeho krátkodobost, agenturní práce by neměla být vykonávána na stálých pracovních pozicích uživatele. Navíc trvalé přidělení odporuje směrnicí o agenturním zaměstnávání.

Agenturní zaměstnávání lze považovat za prekérní zaměstnání,³⁵³ jelikož při jeho realizaci dochází ke snížení míry ochrany zaměstnance. Atypičnost této formy zaměstnání spočívá v tom, že vznikají vztahy mezi třemi subjekty – zaměstnancem, agenturou práce a uživatelem a dále v účelu uzavření pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a agenturou práce, kterým je nikoliv výkon závislé práce pro agenturu práce, ale dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli.

Agenturní zaměstnávání zajišťují agentury práce, jejichž postavení a činnost upravuje § 14 a násl. ZoZam, který zároveň obsahuje i vymezení agenturního zaměstnávání jako jednu z forem zprostředkování zaměstnání (vyhrazené specifickému subjektu – agentuře práce). Ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) ZoZam uvádí, že zprostředkováním zaměstnání se mj. rozumí „*zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel")*“. Agentury práce mohou vykonávat i jiné druhy zprostředkování, ty však nejsou předmětem této práce. Agenturou práce může být fyzická či právnická osoba splňující podmínky § 58 a násl. ZoZam, provozující agenturní zaměstnávání na základě povolení, jehož náležitosti stanoví ZoZam. Povolení ke zprostředkování zaměstnání je časově omezené – vydává se na dobu 3 let, poté je možno ho vydat na základě nové žádosti na dobu neurčitou jako opakované³⁵⁴. Agentury práce vykonávají zprostředkování práce bezúplatně nebo za úplatu. Nemohou však od zaměstnance

³⁵² § 307a zákoníku práce, obdobně § 66 ZoZam.

³⁵³ Srov. PICHRT, Jan a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, s. 12.

³⁵⁴ Tato úprava byla zavedena do ZoZam novelou provedenou zákonem č. 206/2017 Sb. Dle předchozí úpravy bylo povolení k agenturnímu zaměstnávání vydáváno vždy na dobu určitou a agentura práce musela každé 3 roky žádat o povolení – srov. důvodová zpráva k zákonu č. 206/2017 Sb.

požadovat úhradu, tj. poplatky spojené se zprostředkováním práce apod. Ujednání vychází z čl. 7 úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce; tento článek zároveň poskytuje možnost sjednání výjimky z hrazení poplatků, ale v ČR není výjimka uplatněna. Agentura práce je povinna uzavřít pojištění proti úpadku, jedná se o projev zájmu na ochraně zaměstnance. Dle § 64 ZoZam může vláda „*nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat*“. Tato možnost je realizována prostřednictvím nařízení vlády č. 64/2009 Sb. o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, jehož § 1 stanoví, že formou agenturního zaměstnávání nemohou být zaměstnání zaměstnanci „*pro práci v podzemí hlubinných dolů nebo pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou s výjimkou druhů prací uvedených v příloze k tomuto nařízení*“. Nabízí se otázka, zda je toto nařízení vlády v souladu s čl. 4 odst. 1 směrnice o agenturním zaměstnávání, který stanoví, že „*zákazy nebo omezení týkající se agenturního zaměstnávání mohou být odůvodněny pouze na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a s potřebou zajistit náležité fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání*“. Novelou ZoZam a zákoníku práce provedenou zákonem č. 206/2017 Sb. účinnou od 29. 7. 2017 byla opětovně zavedena možnost přidělovat cizince s modrou nebo zaměstnaneckou kartou či povolením k zaměstnání, nicméně stále platí omezení dané nařízením vlády. Navíc povolení k zaměstnání se vydává vždy jen jedno a pro konkrétního zaměstnavatele (na jeden druh práce a místo výkonu práce). Zahraniční zaměstnavatel může přidělit cizince s povolením k zaměstnání, pokud má povolení ke zprostředkování zaměstnání „*a současně se jedná o oznámené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak*“³⁵⁵. Od 1. 1. 2015 mohou být i zdravotně postižení zaměstnanci dočasně přiděleni agenturou práce.³⁵⁶

³⁵⁵ VRAJÍK, Michal. Agenturní zaměstnávání po novele. Personální a sociálně právní kartotéka, 2017, č. 9, s. 2.

³⁵⁶ Omezení bylo shledáno v rozporu s čl. 4 směrnice o agenturním zaměstnávání a se Směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (viz důvodová zpráva k zákonu č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů).

Novela provedená zákonem č. 206/2017 Sb. přinesla další změny v oblasti agenturního zaměstnávání, resp. jeho omezení. Agenturní zaměstnanec nemůže být dle § 307b zákoníku práce přidělen k výkonu práce u uživatele, u kterého „*je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce*“. Do zákoníku práce bylo toto ustanovení zavedeno z důvodu zamezení obcházení práce přesčas, odměňování či odvodů na sociální a zdravotní pojištění. V praxi totiž často docházelo k situacím, kdy „*si zaměstnavatel (uživatel) najme u něho již zaměstnané ‚kmenové‘ zaměstnance (konající u něho práci v pracovním poměru) ještě od agentury práce, aby tak u něho stejně druhově určenou práci ‚mohli‘ konat navíc i jako přidělení zaměstnanci agentury práce*“³⁵⁷. Dále býval zaměstnanec přidělen několika agenturami práce ke stejnému uživateli, kde konal práci malého rozsahu, tj. agentury práce nemusely odvádět pojistné „*a zaměstnanec v případě ztráty zaměstnání neměl nárok na podporu v nezaměstnanosti, neboť nebyl z uvedeného zaměstnání důchodově pojištěn*“³⁵⁸.

Novela provedená zákonem č. 206/2017 Sb. dále v § 5 písm. g) ZoZam zavedla definici zastřené zprostředkování zaměstnání, tj. „*činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání*“ a sankce za toto zastřené zprostředkování zaměstnání. Uvedené ustanovení bylo zakotveno v důsledku reakce na situaci, kdy přidělování agenturních zaměstnanců je realizováno nikoliv na základě dohody dle § 308 zákoníku práce, ale smlouvy o dílo. Nicméně sankce (v rozdílné výši) za zastřené zprostředkování zaměstnání jsou již v ZoZam obsaženy, tj. novelou došlo k duplicitě právní úpravy.³⁵⁹ Dle Štefka³⁶⁰ není zakotvení zastřené agenturního zaměstnávání efektivní, jelikož nepomůže kontrolní praxi, naopak může zvýšit jeho výskyt. Pomohlo by „*posílení prevence nelegální práce odstraněním podnětů k obcházení pracovněprávní úpravy (jako je snaha vyhnout se vyšším platbám daně z příjmů fyzických osob, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti)*“³⁶¹.

³⁵⁷ PICHRT, Jan. § 307b [Opatření proti zneužívání agenturního zaměstnávání]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 1203.

³⁵⁸ STÁDNÍK, Jaroslav a KIELER, Petr. Aktuální změny právních předpisů v oblasti zaměstnanosti, 2. část. Práce a mzda, 2017, č. 12, s. 38.

³⁵⁹ Srov. ŠTEFKO, Martin. Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho? Právní rozhledy, 2017, č. 21, s. 744.

³⁶⁰ Tamtéž, s. 744.

³⁶¹ Tamtéž, s. 744.

Novela se snaží zabránit obcházení agenturního zaměstnávání formou zpřísnění jeho úpravy a zvýšením sankcí za porušování povinností a správních poplatků; otázkou je, zda je toto zpřísnění výhodné i pro malé agentury práce. Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb. je do zákoníku práce vložen nový § 309a zakotvující povinnost uživatele informovat v dostatečném předstihu agenturu práce, která k němu přidělila zaměstnance „o tom, že tohoto zaměstnance vyšle k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie“³⁶² a dále je uveden výčet údajů, které musí informace alespoň obsahovat, a to z důvodu transpozice čl. 1 odst. 1 písm. c) bod ii věta druhá (čl. 1 odst. 3 třetí pododstavec) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

5.4.2. Vztahy v rámci agenturního zaměstnávání

Z vymezení agenturního zaměstnávání vyplývá, že zaměstnanec má pracovní poměr uzavřen s agenturou práce, ale vlastní výkon práce realizuje u uživatele, tedy osoby, se kterou není v pracovněprávním vztahu. Uživatel má pak s agenturou práce uzavřenou dohodu o dočasném přidělení. „V této souvislosti bývá agenturní zaměstnávání charakterizováno jako trojstranný právní vztah.“³⁶³ S tím si však autorka dovoluje nesouhlasit a přiklání se k názoru, že se o trojstranný vztah nejedná,³⁶⁴ jelikož není založen trojstranným právním jednáním, ale pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a agenturou práce, dohodou mezi agenturou a uživatelem a pokynem agentury práce k přidělení zaměstnance. Vztahy mezi všemi třemi subjekty se vztahují k výkonu práce zaměstnance (k objektu právního vztahu) a strany mají vzájemná práva a povinnosti, ale z toho nelze vyvozovat, že jde o třístranný vztah. Pro názor, že se nejedná o trojstranný vztah, svědčí i skutečnost, že práva a povinnosti subjektů jsou velmi odlišná a do určité míry nezávislá na obsahu zbylých dvou subjektů.³⁶⁵

³⁶² POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 689/0, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. In: *Psp.cz* [online], 2. 1.2020, s. 22.

³⁶³ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 651. Obdobně viz DITTRICH, Michal. Aplikáční problémy spojené s právním institutem agenturního zaměstnávání. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s. 225.

³⁶⁴ Srov. PICHRT, Jan. § 307a [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce: komentář*, s. 1194.

³⁶⁵ Srov. VOJTKO, Jakub. Agentúrne zamestnávanie v kontexte ochrany zamestnanca a zachovania flexibility trhu práce, s. 27.

K realizaci agenturního zaměstnávání je nutné uzavřít dohodu mezi zaměstnancem a agenturou práce a dohodu mezi agenturou práce a uživatelem. Nabízí se otázka pořadí uzavření uvedených dohod. Zákoník práce pořadí neupravuje, ze znění § 308 lze však dovodit, že nejprve by měla být uzavřena pracovní smlouva a následně dohoda mezi agenturou práce a uživatelem. Pokud by byla uzavřena nejprve dohoda mezi agenturou práce a uživatelem, vyvstává problém ohledně ochrany osobních údajů budoucího zaměstnance, které dohoda musí obsahovat, neboť v okamžiku jejího uzavření ještě nemá budoucí zaměstnanec uzavřenou pracovní smlouvu s agenturou práce. Navíc, pokud by budoucí zaměstnanec pracovní smlouvu neuzavřel, nemohla by agentura práce dodržet závazky z dohody uzavřené s uživatelem. Na druhou stranu v pracovní smlouvě již musí být obsažen závazek k dočasnému přidělení zaměstnance k uživateli, ale v okamžiku uzavírání pracovní smlouvy dohoda o dočasném přidělení není uzavřena, tj. konkrétní uživatel není znám. Problém by také nastal, pokud by došlo k uzavření pracovní smlouvy, ale uživatel by zaměstnance nechtěl přijmout.³⁶⁶ Nastíněná problematika je v praxi řešena tím způsobem, že dohody se uzavřou najednou, příp. je první dohoda uzavřena s odkládací podmínkou. Často také agentura práce spolupracuje s uživatelem dlouhodobě, tj. uzavře s ním rámcovou dohodu o dočasném přidělení a k přidělení konkrétních zaměstnanců dochází na základě dodatku k této dohodě.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, před uplynutím doby dohodou mezi zaměstnancem a agenturou práce nebo jednostranným prohlášením uživatele nebo zaměstnance dle podmínek v dohodě o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem (v dohodě je vhodné ujednat, k jakému okamžiku dočasné přidělení v případě jednostranného prohlášení skončí, resp. dobu mezi prohlášením či doručením tohoto prohlášení i agentuře práce a jeho ukončením).³⁶⁷ Důvody pro jednostranné prohlášení o ukončení jsou sjednávány nejčastěji jako důvody, pro které lze jednostranně rozvázat pracovní poměr, na straně uživatele dále tak, aby mohl dočasné přidělení předčasně ukončit v případě skončení potřeby práce zaměstnance.

³⁶⁶ K problematice pořadí dohod srov. PICHRT, Jan. § 308 [Náležitosti dohody o dočasném přidělení]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 1204.

³⁶⁷ Dle § 308 odst. 1 písm. g) zákoníku práce jsou podmínky jednostranného prohlášení obligatorní náležitostí dohody, z § 309 odst. 2 písm. e) lze však dovozovat, že možnost ukončení jednostranným prohlášením je fakultativní. Neuvedení podmínek v dohodě je však přestupkem, resp. správním deliktem dle zákona o inspekci práce.

5.4.2.1. Zaměstnanec a agentura práce

V případě tohoto vztahu jde o pracovněprávní vztah, tj. pracovní poměr nebo vztah vzniklý na základě dohody o pracovní činnosti; častěji je agenturní zaměstnávání vykonáváno v pracovním poměru. Realizace agenturního zaměstnávání na základě pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebyla umožněna z důvodu, že výkon práce na základě této dohody nezakládá účast na zdravotním a sociálním pojištění, tj. s ohledem na znění úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, která stanoví povinnost států zajistit odpovídající ochranu pracovníků ve vztahu k dávkám ze systémů sociálního zabezpečení. V současné době již výkon práce na základě dohody o provedení práce při příjmu nad 10 000 Kč účast na uvedených pojištěních zakládá, nabízí se tedy otázka, z jakého důvodu nelze agenturní zaměstnávání realizovat i na základě této dohody.

Pracovní smlouva (roz. dále rovněž dohoda o pracovní činnosti v případě výkonu agenturního zaměstnávání na základě dohody o pracovní činnosti) mezi zaměstnancem a agenturou práce musí obsahovat všechny podstatné náležitosti (v souvislosti s tím, že výkon práce je realizován u uživatele, měl by být druh práce, místo výkonu práce i den nástupu do práce sjednán dle potřeby uživatele), dále možnost dočasného přidělení k uživateli, závazek agentury práce zajistit zaměstnanci dočasné přidělení a závazek zaměstnance vykonávat práci pro uživatele dle jeho pokynů na základě dohody o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem. S ohledem na skutečnost, že se na agenturní zaměstnávání nevztahuje omezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, v praxi je častější uzavření pracovního poměru s agenturou práce jen na dobu trvání dočasného přidělení. To oslabuje ochranu zaměstnance, jelikož snižuje jistotu ohledně zachování a trvání jeho pracovněprávního vztahu.

V pracovní smlouvě může být uveden konkrétní uživatel, ke kterému má být zaměstnanec přidělen či více uživatelů, některý uživatel může být vyloučen. I pokud by vyloučení nebylo sjednáno, zaměstnanec může přidělení odmítnout, např. pokud by měl být přidělen k zaměstnavateli, který mu dříve nevyplatil mzdu nebo ho diskriminoval. Smlouva může být také uzavřena na dobu určitou bez vazby na konkrétního uživatele, který bude určen písemným pokynem k přidělení, jedná se o tzv. rámcové smlouvy, které jsou v praxi rovněž využívány. Pokud není ve smlouvě uveden konkrétní uživatel, může být problematické stanovení dne nástupu do práce. V rámci dočasného přidělení jsou zaměstnanec a agentura práce vázáni pracovní

smlouvou, tzn., že zaměstnanec např. nemůže vykonávat práci, která nebyla v pracovní smlouvě sjednána, či na místě, které nebylo sjednáno.

Na pracovní smlouvu musí navazovat písemný pokyn, kterým agentura práce zaměstnance přidělí k uživateli a jehož náležitosti stanoví demonstrativním výčtem § 309 odst. 2 zákoníku práce (např. místo výkonu práce u uživatele, dobu trvání dočasného přidělení, podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, či informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele). Písemný pokyn dále většinou obsahuje pravidla pro hlášení pracovní neschopnosti, hlášení a evidence pracovní doby apod. Agentura práce pak zaměstnanci „*rozvrhuje pracovní dobu, určuje dovolenou, řeší překážky v práci, vyplácí mzdu a odpovídá v odpovědnostním vztahu vůči zaměstnanci*“³⁶⁸.

Zaměstnanec nesmí být dočasně přidělen u téhož uživatele déle než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Z tohoto pravidla platí výjimka, a to pokud o to zaměstnanec požádá, nebo pokud jde o zastupování zaměstnankyně uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.³⁶⁹ Lze si položit otázku, zda toto časové omezení není pouze formalita, když žádost zaměstnance o prodloužení nemusí být ani písemná.³⁷⁰ S tímto názorem autorka souhlasí, na druhou stranu úplné zrušení omezení by bylo v rozporu s čl. 5 odst. 5 směrnice o agenturním zaměstnávání. Úpravu v ČR ve vztahu k opakovanému přidělování a zabránění obcházení směrnice o agenturním zaměstnávání nepovažuje autorka za dostatečnou, když k opakovanému přidělení může dojít na základě žádosti zaměstnance bez stanovení dalších podmínek.

V případě uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou okamžikem skončení dočasného přidělení pracovní poměr zaměstnance dále trvá. Lze si položit otázku, zda se v tomto případě, resp. v době mezi jednotlivými přiděleními, uplatní překážky v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 zákoníku práce. Dle Šubrt³⁷¹ vzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele z důvodu porušení povinnosti

³⁶⁸ HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu, s. 75.

³⁶⁹ Srov. § 309 odst. 6 zákoníku práce.

³⁷⁰ Srov. ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců. Práce a mzda, 2008, č. 10, s. 10 či HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo v bodech s příklady, s. 187.

³⁷¹ ŠUBRT, Bořivoj. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. In: *Mspv.cz* [online], 16. 1. 2008.

přidělovat zaměstnanci práci. Autorka se však ztotožňuje s názorem opačným, tj. že překážka v práci na straně zaměstnavatele nevzniká. Pro tento argument hovoří skutečnost, že agentura práce nemá povinnost přidělovat zaměstnanci práci; nicméně porušuje povinnost přidělit zaměstnance k uživateli a zaměstnanec by měl mít spíše než právo na náhradu mzdy za překážku v práci právo na náhradu z důvodu odpovědnosti agentury práce za nesplnění závazku přidělit zaměstnance k uživateli. Na druhou stranu se situace, kdy přidělený zaměstnanec nemůže konat práci u uživatele z důvodů dle § 207 a 208 zákoníku práce, posuzuje jako překážka v práci na straně zaměstnavatele, náhrady zaměstnanci vyplácí agentura práce a refunduje je po uživateli (avšak v tomto případě se nejedná o porušení závazku agentury práce přidělit zaměstnance k uživateli).³⁷² S ohledem na nastíněnou problematiku je většinou pracovněprávní vztah se zaměstnancem sjednáván jen na dobu dočasného přidělení, skončením dočasného přidělení tedy skončí i pracovní poměr zaměstnance. To představuje určitou výhodu pro uživatele, jelikož ten není povinen vyplácet zaměstnanci odstupné či dodržet výpovědní dobu. „*Stojí za zmínku, že tento způsob ukončování pracovního poměru agenturního zaměstnance není v zákoníku práce nijak výslovně upraven, je tedy dovozován především praxí. Je samozřejmě otázkou, zda tento výklad není ve vztahu k ochraně postavení zaměstnance poněkud drastickým.*“³⁷³

5.4.2.2. Zaměstnanec a uživatel

Dle § 309 odst. 1 zákoníku práce po dobu dočasného přidělení „*ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele*“. Z uvedených práv a povinností uživatele lze dovozovat, že uživatel má určité postavení zaměstnavatele, i když jím není. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci právně jednat jménem agentury práce. Nabízí se tedy otázka charakteru vztahu mezi uživatelem a zaměstnancem. Galvas³⁷⁴ považuje tento vztah za pracovněprávní vztah svého druhu, protože sice není uzavřen základní pracovněprávní vztah, ale dochází k výkonu závislé práce pro uživatele (tím pádem se o pracovněprávní vztah musí jednat, jelikož „*vznik a průběh tohoto vztahu*

³⁷² Srov. PICHRT, Jan a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, s. 100.

³⁷³ ČECHOVÁ, Linda a Eva HAIŠOVÁ. Soumrak agenturního zaměstnávání? In: *Epravo.cz* [online], 5. 6. 2015.

³⁷⁴ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 655.

je spojen s výkonem závislé práce³⁷⁵. Hůrka³⁷⁶ tvrdí, že jde o vztah faktický. Autorka se přiklání k názoru, že se jedná o vztah faktický, jelikož mezi subjekty není uzavřena žádná smlouva a vztah vzniká na základě vztahů zaměstnance s agenturou práce a agentury práce s uživatelem, i když právní předpisy upravují práva a povinnosti mezi zaměstnancem a uživatelem přímo mezi sebou. Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit pouze kolektivní smlouvou u uživatele (omezení spočívá např. v zákazu uživatele dále zaměstnance dočasně přidělovat či ve stanovení maximálního počtu agenturních zaměstnanců, kteří mohou vykonávat práci u uživatele). Uživatel má informační povinnost o volných pracovních místech vůči zaměstnanci, ale nemá povinnost evidovat pracovní dobu zaměstnance; to je povinností agentury práce³⁷⁷.

5.4.2.3. Agentura práce a uživatel

Mezi agenturou práce a uživatelem je uzavírána dohoda o dočasném přidělení zaměstnance, která musí být uzavřena písemně a musí obsahovat náležitosti dle § 308 odst. 1 zákoníku práce (např. druh a místo výkonu práce, dobu trvání dočasného přidělení, den nástupu k výkonu práce, informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele, podmínky předčasného ukončení dočasného přidělení, přičemž není možné sjednat tyto podmínky jen ve prospěch uživatele atd., dohoda většinou obsahuje i ujednání o výši úplaty vyplácené uživatelem agentuře práce). Vztah mezi agenturou práce a uživatelem však nelze považovat za pracovněprávní – mezi těmito subjekty nedochází k výkonu závislé práce a agentury práce i uživatelé mohou být právnické osoby. Na vztah je tedy třeba nahlížet jako na vztah občanskoprávní, resp. hybridní.³⁷⁸ Podstatné náležitosti a forma této dohody jsou vymezeny v zákoníku práce, „*přičemž ve všech otázkách neupravených tímto ustanovením je pak zřejmě nutno dohodu posuzovat z pohledu občanského práva*“³⁷⁹.

Jak bylo uvedeno výše, uživatel disponuje určitými právy a povinnostmi vůči zaměstnanci, není však oprávněn vůči němu právně jednat, navíc dělení práv a povinností mezi agenturou práce a uživatelem je nesystémové. „*Zákonodárce*

³⁷⁵ Tamtéž, s. 655.

³⁷⁶ HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana a Zdeněk SCHMIED. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018, s. 646.

³⁷⁷ Srov. rozsudek NSS sp. zn. 2 Ads 173/2014 ze dne 30. 6. 2015.

³⁷⁸ PICHRT, Jan. IV. Právní úprava agenturního zaměstnávání v ČR – obsah závazkových vztahů. In: BĚLINA, Miroslav et al. Pracovní právo, s. 368.

³⁷⁹ Tamtéž, s. 368.

*konceptně neřešil, v jakém rozsahu "vstupuje" uživatel do práv a povinností zaměstnavatele, resp. zda v jakém rozsahu jsou některá práva a povinnosti pro "skutečného" zaměstnavatele po dobu přidělení suspendována, což vede v praxi i v rámci právní teorie k rozdílným přístupům a názorům.*³⁸⁰ Tak např. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je uživatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci (tj. např. školení, osobní ochranné prostředky), ale některé úkony, např. hlášení pracovního úrazu či zajištění dostatečných a přiměřených informací a pokynů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci jsou povinností agentury práce, i když z logiky věci plyne, že tyto úkony by měl zajistit spíše uživatel. V případě vzniku pracovního úrazu zjišťuje jeho příčiny a okolnosti uživatel, který má povinnost bez zbytečného odkladu o pracovním úrazu uvědomit agenturu práce, která jako zaměstnavatel zajišťuje odškodnění s pojišťovnou. Nelze než doporučit upravit vzájemná práva a povinnosti v dohodě mezi agenturou práce a uživatelem.

Dle § 307b zákoníku práce jsou agentura práce a uživatel povinni zajistit, aby nedošlo k přidělení zaměstnance k uživateli, u kterého má zaměstnanec současně základní pracovněprávní vztah, nebo k uživateli, u kterého v témže kalendářním měsíci vykonává či vykonával práci na základě přidělení jinou agenturou práce (zaměstnanec nelze současně přidělit více agenturami práce k témuž zaměstnavateli). V případě agentury práce se však ověřování, zda nedošlo k porušení předmětného ustanovení, bude provádět obtížněji, nejvhodnějším řešením se jeví ošetření formou stanovení informační povinnosti v dohodě mezi agenturou práce a uživatelem. Zákon č. 206/2017 Sb., kterým byl § 307b do zákoníku práce zaveden, však neobsahuje přechodná ustanovení, pokud by tedy k přidělení více agenturami práce k témuž zaměstnavateli došlo před účinností novely, zřejmě se bude posuzovat dle staré právní úpravy.

V oblasti zajištění pracovnělékařských služeb pro dočasně přidělené zaměstnance platí od 1. 11. 2017 nová úprava spočívající v možnosti dohody agentury práce s uživatelem na tom, že pracovnělékařské služby pro přidělené zaměstnance zajišťuje poskytovatel uživatele dle podmínek v dohodě o dočasném přidělení; mohou si sjednat, že některé úkony bude zajišťovat poskytovatel agentury práce (např. pracovnělékařskou prohlídku), některé poskytovatel uživatele. Zákoník práce však neřeší situaci, pokud by si nic nedohodli. *„Lze hájit názor, že agentura práce*

³⁸⁰ PICHRT, Jan. § 309 (K průběhu dočasného přidělení a právům a povinnostem jeho aktérů). In: PICHRT, Jan. Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání.

*v takovém případě musí svého poskytovatele pověřit zajišťováním pracovnělékařských služeb v plném rozsahu, byť se to – zejména ve vztahu k dohledu nad pracovištěm uživateli – může jevit jako nepraktické a ne zcela vhodné řešení.*³⁸¹

5.4.3. Rovné zacházení s agenturními zaměstnanci

Úprava vychází ze směrnice o agenturním zaměstnávání, která vztahuje požadavek rovného zacházení k základním pracovním podmínkám a podmínkám zaměstnávání. Dle čl. 3 směrnice o agenturním zaměstnávání se jedná o podmínky stanovené právními a správními předpisy či kolektivními smlouvami uplatňované u uživatele týkající se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených, státních svátků a odměňování. V jiných oblastech tedy není zásada rovného zacházení vyžadována. Zákoník práce však tyto podmínky rozšiřuje, když v § 309 odst. 5 stanoví, že „*agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance*“.

Zákoník práce dále nedefinuje, co je míněno pracovními a mzdovými podmínkami. Dle Galvase³⁸² vzbuzuje tento přístup otázku, zda existuje povinnost zajistit rovné zacházení i v oblasti péče o zaměstnance a zaměstnanecké benefity. V praxi se lze setkat s názory, že rovné zacházení se vztahuje pouze na pracovní podmínky v užším smyslu, tedy jen na plnění vyplývající z právních předpisů, a nikoliv poskytované nad jejich rámec³⁸³. Jiní autoři tvrdí, že je nutné zásadu rovného zacházení vztáhnout na pracovní podmínky v širším smyslu, tj. i na sociální podmínky zaměstnanců (např. příspěvek na penzijní připojištění, na rekreaci, stravování apod.), když prvně uvedený výklad je mj. v rozporu s vymezením základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání ve směrnici o agenturním zaměstnávání.³⁸⁴ Autorka se přiklání spíše ke druhému názoru, avšak s nutným konstatováním, že úprava v zákoníku práce je nejasná, navíc jistě nelze všechny benefity uplatnit i u agenturních zaměstnanců. V souvislosti s uvedeným se dále nabízí otázka, kdo ponese náklady na zajišťování stejných podmínek u sociálních programů a benefitů

³⁸¹ TOMŠEJ, Jakub. Novela předpisů o pracovnělékařských službách. Právní rozhledy, 2018, č. 3, s. 90 – 94.

³⁸² GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 658 – 659.

³⁸³ Srov. ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání: pracovní podmínky zaměstnanců. Práce a mzda, 2008, č. 10, s. 10.

³⁸⁴ Srov. ŠTEFKO, Martin. Agenturní zaměstnanci - rovní a rovnější? Práce a mzda, 2009, č. 3, s. 6 či STRÁNSKÝ, Jaroslav. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem evropské směrnice. Časopis pro právní vědu a praxi, 2011, č. 3, s. 234.

uživatel. Tyto podmínky zabezpečuje uživatel, ale náklady by měla nést agentura práce jako právní zaměstnavatel. „Obecně si sice lze představit, že by uspokojování práva agenturních zaměstnanců na rovné zacházení v těchto oblastech a hrazení souvisejících nákladů upravila smlouva uzavřená mezi agenturou a uživatelem. Z praktického pohledu by byl ovšem tento postup v případě některých zaměstnaneckých benefitů značně komplikovaný.“³⁸⁵ V zákoníku práce by tedy bylo vhodné přesněji vymezit oblasti, ve kterých je nutné zajistit zásadu rovného zacházení a podmínky pro její zajištění. V praxi je nedostatečná právní úprava řešena tím, že poskytování benefitů je vázáno na délku trvání pracovního poměru. „Nejistotu panující ohledně toho, jak daleko má právo na rovné zacházení agenturních zaměstnanců sahat, aniž by došlo k rozporu se zákonem, by ovšem zřejmě bylo výhledově vhodné řešit zpřesněním příslušné právní úpravy.“³⁸⁶

Srovnatelný zaměstnanec je dle § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce zaměstnanec uživatele, „který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe“. Problematické může být srovnání se srovnatelným zaměstnancem v případě, že srovnatelný zaměstnanec u uživatele nepracuje či nepracoval. V praxi se v dohodě mezi agenturou práce a uživatelem stanoví, že se porovná s hypotetickým zaměstnancem.³⁸⁷ S ohledem na zásadu rovného zacházení lze dovodit, že na agenturního zaměstnance se vztahuje i kolektivní smlouva uživatele. Povinnost zajištění rovných podmínek má agentura práce i uživatel, avšak v případě, že jsou podmínky horší, je povinností pouze agentury práce na základě žádosti zaměstnance či bez žádosti, pokud to zjistí jinak, zajistit nápravu. V dohodě mezi agenturou práce a uživatelem je vhodné sjednat práva a povinnosti stran v případě potřeby zajištění rovných práv (např. částečná odpovědnost uživatele).

5.4.4. Odpovědnost za škodu

Odpovědnost za škodu v případě agenturního zaměstnávání se řídí obecnými ustanoveními zákoníku práce pouze s minimem odchylek, což lze, s ohledem na specifika agenturního zaměstnávání, hodnotit negativně. Zvláštní úprava je obsažena v § 309 odst. 4 zákoníku práce, který stanoví, že pokud agentura práce uhradila

³⁸⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem evropské směrnice. Časopis pro právní vědu a praxi, 2011, č. 3, s. 234.

³⁸⁶ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 659.

³⁸⁷ Srov. PICHRT, Jan a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, s. 129 či STRÁNSKÝ, Jaroslav. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem evropské směrnice. Časopis pro právní vědu a praxi, 2011, č. 3, s. 234.

zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu škody vůči uživateli, nedohodla-li se s uživatelem jinak.

V případě, že škodu způsobí zaměstnanec uživateli, se lze setkat se dvěma názory. První říká, že za škodu způsobenou zaměstnancem odpovídá agentura práce jakožto zaměstnavatel a opírá se o skutečnost, že odpovědnost za škodu je v zákoníku práce upravena kogentně. Na druhou stranu si lze položit otázku, do jaké míry může být agentura práce odpovědná za škodu, kterou způsobí zaměstnanec, avšak při výkonu práce, kterou řídí a organizuje uživatel. Východiskem pro druhý názor je § 2914 občanského zákoníku, podle kterého „*kdo při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného pomocníka, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám*“. Činnost agentury práce však spočívá v přidělení zaměstnance, u uživatele činnost nevykonává, tj. agentura práce by v případě náhrady škody plnila bez právního důvodu. Pokud bychom vycházeli z tohoto názoru, škoda způsobená zaměstnancem by nebyla nahrazována. Autorka se ztotožňuje s názorem prvně uvedeným, že za škodu způsobenou zaměstnancem odpovídá zaměstnavatel, tj. agentura práce. V praxi je otázka odpovědnosti za škodu často řešena tím, že agentura práce uzavře pojistnou smlouvu, na základě které přebírá odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem u uživatele a škodu pak hradí pojišťovna. Může také docházet k dohodám mezi agenturou práce a uživatelem o spoluodpovědnosti agentury práce a uživatele. Přímá odpovědnost za škodu zaměstnance uživateli by mohla nastat pouze v případě, že by se nejednalo o škodu vzniklou při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním, v takovém případě by zaměstnanec odpovídal uživateli z titulu občanskoprávní odpovědnosti.

Druhá odchylka od obecných ustanovení zákoníku práce je uvedena v § 309 odst. 7 zákoníku práce, podle kterého nesmí být opatření k vyšší ochraně majetku uživatele přijatá mezi zaměstnancem a uživatelem pro zaměstnance méně výhodná než ujednání zákoníku práce o odpovědnosti za svěřené hodnoty a za ztrátu svěřených věcí. Z tohoto ustanovení vyplývá, že by uživatel mohl se zaměstnancem dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí uzavřít, ale to by bylo v rozporu s tím, že nesmí vůči zaměstnanci právně jednat. Hůrka³⁸⁸ je toho názoru, že uzavření předmětné dohody mezi zaměstnancem

³⁸⁸ HŮRKA, Petr Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexijistoty v českém pracovním právu, s. 75 – 76.

a uživatelem je v rozporu s principy pracovněprávní odpovědnosti, jelikož odpovědnostní vztah může vzniknout jen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a nemůže existovat bez základního pracovněprávního vztahu, který v tomto případě absentuje. Dohodu mezi zaměstnancem a uživatelem by bylo zřejmě nutné považovat za zákonem neupravenou a omezenou jen tím, že odpovědnost agenturního zaměstnance nesmí být vyšší než odpovědnost kmenového zaměstnance.³⁸⁹ V případě uzavření takové dohody by ovšem bylo nutné se vypořádat s již existující obecnou odpovědností zaměstnance za škodu vůči agentuře práce. Lze se setkat i s výkladem, že dohoda by musela být uzavřena prostřednictvím agentury práce. „*Samotná dohoda o odpovědnosti bude tedy uzavřena mezi zaměstnancem a agenturou práce, a vztahy mezi agenturou a uživatelem, které s touto odpovědností souvisí, může upravit dohoda mezi agenturou a uživatelem.*“³⁹⁰ Jenže agentura práce zaměstnanci žádné hodnoty nesvěřuje, tudíž dle názoru autorky by byla dohoda neplatná. V praxi jsou odpovědnostní vztahy předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a uživatelem. S ohledem na skutečnost, že úprava v zákoníku práce není dostatečně určitá a v praxi přináší řadu problémů, bylo by vhodné upravit podrobněji, zejm. co se týká možnosti uzavírat dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí mezi zaměstnancem a uživatelem.

5.4.5. Porovnání s dočasným přidělením

Jak již bylo uvedeno, k dočasnému přidělení není nutné získat povolení ke zprostředkování zaměstnání. Dočasně lze přidělit i kmenového zaměstnance agentury práce, který však nemůže být přidělen jako agenturní zaměstnanec. Hlavní rozdíl však spočívá v účelu obou forem zaměstnání – účelem dočasného přidělení není na rozdíl od agenturního zaměstnávání dosahování zisku, i když může zaměstnavateli zisk vzniknout tím, že ušetří náklady za nepřítomného zaměstnance (u dočasného přidělení může přidávající zaměstnavatel žádat po přijímajícím zaměstnavateli pouze náhradu reálně vynaložených nákladů na zaměstnance, tj. odměnu za práci a příp. variabilní složky odměny). Dočasné přidělení lze realizovat pouze v rámci pracovního poměru, agenturní zaměstnávání také v rámci pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti. Zaměstnanec může být dočasně přidělen nejdříve po 6 měsících od vzniku pracovního poměru, agenturní zaměstnanec ihned. Z uvedeného vyplývá

³⁸⁹ Srov. PICHRT, Jan. § 309 [Dočasné přidělení a jeho průběh]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 1208.

³⁹⁰ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 657.

i charakter dočasného přidělení, které představuje spíše výjimečné řešení situace, např. při nedostatku práce. Oproti agenturnímu zaměstnávání je dočasné přidělení výhodnější v tom, že v případě skončení dočasného přidělení zaměstnanec pokračuje ve výkonu práce u svého zaměstnavatele, kdežto skončením agenturního zaměstnání zpravidla končí i pracovněprávní vztah zaměstnance. Pokud přidělený zaměstnanec nesouhlasí s podmínkami dočasného přidělení, k přidělení nedojde, pokud by nesouhlasil agenturní zaměstnanec, jeho pracovněprávní vztah skončí (vznik pracovního poměru agenturního zaměstnance závisí na získání práce u uživatele).³⁹¹ Na rozdíl od agenturního zaměstnávání není u dočasného přidělení užíván pojem uživatel, otázkou je, z jakého důvodu, když podstata obou forem zaměstnání je (s výše uvedenými rozdíly) obdobná.

5.4.6. Výhody a nevýhody

Z vymezení agenturního zaměstnávání vyplývá jeho dočasný charakter. Omezenou dobou trvání je agenturní zaměstnávání shodné s pracovním poměrem na dobu určitou, obdobné jsou i důvody uzavírání – zvýšená potřeba výkonu práce či snížení nákladů na propouštění. V praxi je někdy výhodnější agenturní zaměstnávání než pracovní poměr na dobu určitou, jelikož uživatel nemusí zaměstnance aktivně vyhledávat, čímž dochází ke snížení personálních nákladů a úspoře času. To může být výhodné i pro zaměstnance. Přijetí agenturního zaměstnance umožňuje uživateli okamžité řešení nedostatku pracovní síly, může optimalizovat mzdové náklady, snižovat administrativní náklady a nahrazovat zkušební dobu. Další výhodou pro uživatele představuje možnost jednostranného ukončení dočasného přidělení, pokud je tak v dohodě sjednáno. Uživatel však platí odměnu agentuře práce, je tedy nutné zvážit ekonomickou nákladnost, tj. zda by pro uživatele nebylo výhodnější zaměstnance přijmout na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či na částečný úvazek. Další riziko pro uživatele spočívá v nejistotě ohledně toho, jak bude zaměstnanec pracovat. Pro zaměstnance dle názoru autorky agenturní zaměstnávání téměř žádné výhody nepřináší, uvést lze snad jen usnadnění přístupu na pracovní trh či získání zkušeností. Agenturní zaměstnávání snižuje ochranu zaměstnance, toto snížení spočívá v nejistotě ohledně trvání pracovního poměru. Zaměstnanci mají fakticky horší pracovní podmínky než srovnatelní zaměstnanci uživatele, jelikož v praxi dochází k porušování zásady rovného zacházení (uživatelé

³⁹¹ Srov. HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu, s. 80.

argumentují tím, že „agenturní zaměstnanci vykonávají tzv. specifické práce, které dle vyjádření uživatele nevykonávají kmenoví zaměstnanci, a není tak srovnání s vlastními zaměstnanci a jejich pracovními podmínkami možné“),³⁹² většinou mají také nižší mzdu než zaměstnanci kmenoví a nejsou jim poskytovány všechny benefity uživatele. Také se nabízí otázka dobrovolnosti vzniku této formy zaměstnání.

Agenturní zaměstnávání může přispívat ke snižování nezaměstnanosti (agentury práce zaměstnávají osoby v důchodovém věku, absolventy bez praxe, problematické osoby – osoby s exekucemi na mzdy či platy, drogově závislé, osoby po výkonu trestu apod.), nicméně dle názoru autorky se jedná z pohledu zaměstnance o jednu z nejméně výhodných forem zaměstnání. Závěrem lze shrnout, že úprava agenturního zaměstnávání v zákoníku práce je nedostatečná a nezohledňuje specifika oproti jiným formám zaměstnání (např. v oblasti překážek v práci), odchylky od pracovního poměru obsahuje pouze § 39 odst. 6 zákoníku práce a § 58 odst. 9 autorského zákona, který se týká ochrany zaměstnaneckého díla.

5.5. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele

V současné době dochází k rozšiřování využívání práce mimo pracoviště zaměstnavatele, což souvisí mj. s technologickým rozvojem a s možností toho, že ne vždy je nutná přítomnost zaměstnance na pracovišti. Zaměstnanec pak může vykonávat práci z domova či z jiného místa (např. u zákazníků, klientů zaměstnavatele). Pro označení práce mimo pracoviště se užívá pojem *homeworking*, *home office* (pro práci vykonávanou z domova), *distanční práce* či *teleworking* (pro práci vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele bez ohledu na místo výkonu práce za použití informačních a komunikačních technologií, také označována jako práce na dálku). Rozlišení mezi pojmy *homeworking* a *teleworking* je však pouze teoretické, na obě formy výkonu práce se vztahují stejná ustanovení zákoníku práce.

5.5.1. Právní úprava a charakteristika

Místo výkonu práce představuje jeden ze znaků závislé práce. Ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že závislá práce musí být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Z důvodu tohoto ustanovení lze dovozovat možnost výkonu práce i mimo pracoviště zaměstnavatele. Na mezinárodní úrovni je práce mimo pracoviště zaměstnavatele upravena Úmluvou MOP č. 177

³⁹² Tamtéž, s. 76.

o domácí práci (pro účely této podkapitoly dále také jen „úmluva“) a doporučením MOP č. 184 o domácí práci z roku 1996. Úmluva se zabývá prací domácích pracovníků, za které považuje pracovníky pracující mimo pracoviště zaměstnavatele, tj. nejen doma. Jejím cílem je zlepšení situace těchto pracovníků; strany úmluvy mají vytvořit a provádět národní politiku domácí práce a podporovat rovné zacházení s těmito pracovníky např. v oblasti odměňování a bezpečnosti práce. Doporučení pak konkrétněji upravuje např. oblast pracovní doby a doby odpočinku, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, sociálního zabezpečení a ukládá stranám dohody podporovat programy na pomoc domácím pracovníkům. ČR úmluvu ani doporučení neratifikovala s odůvodněním, že „*právní úprava ČR nesplňuje požadavky úmluvy a vláda nevidí potřebu tuto úpravu v podmínkách ČR měnit*“³⁹³. O přijetí se však rozhodovalo za účinnosti předchozího zákoníku práce, který upravoval pouze práci vykonávanou z domova,³⁹⁴ nikoliv mimo pracoviště zaměstnavatele. V rámci práva EU upravuje práci mimo pracoviště zaměstnavatele rámcová dohoda o práci na dálku, o které je pojednáno v kapitole 7.

Zákoník práce neobsahuje definici práce na dálku či práce z domova, obecná úprava práce mimo pracoviště zaměstnavatele je obsažena v § 317. Toto ustanovení obsahuje pouze výčet ustanovení zákoníku práce, která se na práci mimo pracoviště zaměstnavatele nevztahují, resp. vztahují v upravené formě. Dle § 317 písm. a) zákoníku práce se na pracovněprávní vztahy zaměstnance nepracujícího na pracovišti zaměstnavatele, který vykonává pro zaměstnavatele sjednanou práci podle dohodnutých podmínek v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, nevztahuje „*úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy*“. Zaměstnavatel tedy není oprávněn zaměstnanci rozvrhovat směny, jejich začátek ani konec, naopak zaměstnanec musí být schopen sám si práci organizovat tak, aby splnil úkoly uložené mu zaměstnavatelem. Dochází k oslabení principu podřízenosti, zaměstnanci zaměstnavatel pouze určuje výkon práce. Práci mimo pracoviště zaměstnavatele lze dle domluvy vykonávat výlučně mimo pracoviště nebo v kombinaci s výkonem práce na pracovišti. Pro kombinovanou formu je však nutné rozlišit práci vykonávanou na pracovišti a mimo něj. „*V době, kdy bude zaměstnanec konat práci pro zaměstnavatele na pracovišti zaměstnavatele, bude se na*

³⁹³ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk č. 358/0, Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184 MOP o domácí práci. In: *Psp.cz* [online]. Vláda pouze doporučila využívat úmluvu v rámci kolektivního vyjednávání a při sjednávání pracovních smluv.

³⁹⁴ Srov. § 267 odst. 2 předchozího zákoníku práce.

něj vztahovat obecná úprava pracovní doby, v době, kdy bude pracovat podle dohody mimo toto pracoviště, uplatní se odchylný režim podle § 317 ZP. ³⁹⁵ V případě tohoto dělení je nutné sjednat rozsah výkonu práce na pracovišti a mimo pracoviště (vhodné na celé směny). Pro práci mimo pracoviště zaměstnavatele je nezbytné naplnit kumulativně podmínky, že zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu a že vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Pokud by zaměstnanec pracoval mimo pracoviště zaměstnavatele, ale zaměstnavatel by mu rozvrhoval celou pracovní dobu, § 317 zákoníku práce by se neuplatnil. O práci mimo pracoviště zaměstnavatele se také nejedná, pokud ji zaměstnanec vykonává jen příležitostně – např. z důvodu poruchy na pracovišti.

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele může být vykonávána pouze na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele (nemusí být písemná), podrobnosti je možné upravit v individuální dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, příp. ve vnitřním předpise či v kolektivní smlouvě. Rozsah uložené práce musí odpovídat rozsahu stanovené týdenní pracovní doby či kratší pracovní doby (i z toho důvodu, aby zaměstnanec byl schopen práci osobně vykonat a nepomáhaly mu další osoby) a pracovní doba nesmí být sjednána ve větším rozsahu než 40 hodin týdně. V případě překročení by se jednalo o práci přesčas. Předpokladem sjednání práce mimo pracoviště zaměstnavatele je také větší důvěra mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, protože dochází ke snížení možnosti kontroly zaměstnance a jeho výkonu práce.

Speciální úprava práce mimo pracoviště zaměstnavatele je obsažena v zákoně o pedagogických pracovnících. Dle § 22a tohoto zákona pedagogický pracovník vykonává práci v rozsahu, v jakém nemá rozvrženou pracovní dobu zaměstnavatelem, v rámci které vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje a na místě, které si určí. Obdobně akademický pracovník vykonává práci (mimo výkon přímé pedagogické činnosti) v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje a na místě, které si sám určí. Náklady, které akademickému pracovníkovi v souvislosti s výkonem této práce vzniknou, se však nepovažují za náklady vzniklé v souvislosti s výkonem závislé práce a akademický pracovník si je hradí sám (není-li

³⁹⁵ GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů, s. 53.

dohodnuto jinak).³⁹⁶ Práce z jiného místa než z pracoviště zaměstnavatele je upravena i v zákoně o státní službě, zaměstnanec ji může vykonávat na základě dohody o výkonu služby, která obsahuje podmínky výkonu služby, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu. Na takového zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení služební doby. Podrobnosti stanoví nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

Zaměstnanci pracujícím mimo pracoviště zaměstnavatele nepřísluší dle § 317 písm. c) zákoníku práce „*mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek*“ (obdobně je stanoveno v zákoně o státní službě). Předmětné ustanovení neřeší právo zaměstnance na příplatek za práci přesčas. S ohledem na skutečnost, že toto právo není zákonem vyloučeno, lze dovodit, že zaměstnanec má právo na příplatek za práci přesčas a jeho absence je zřejmě důsledkem legislativní chyby. Právo na příplatek by neměl v případě sjednání mzdy či stanovení platu s přihlédnutím k práci přesčas. „*Stejná úprava platí pro ostatní povinně poskytované příplatky*.“³⁹⁷ Lze se setkat i s opačným názorem, tj. že zaměstnanci pracujícím z domova nenáleží příplatek za práci přesčas nebo ve svátek, a to s ohledem na skutečnost, že se na zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.³⁹⁸ S ohledem na uvedené je vhodné uvedené nároky sjednat v dohodě. Pracovní dobu si rozvrhuje zaměstnanec, proto je možné práci přesčas, v noci, ve svátek či o víkendů dohodou vyloučit.

Dle § 317 písm. b) zákoníku práce zaměstnanci při jiných důležitých osobních překážkách v práci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, s výjimkou svatby, úmrtí rodinného příslušníka a přestěhování a v případě dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Zaměstnavatel je povinen pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu rozvrhnout pracovní dobu zaměstnance do směn. V souvislosti s dočasnou pracovní neschopností je nutné zmínit, že odvedl-li zaměstnanec práci za období, ve kterém trvala jeho dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa, výše

³⁹⁶ Srov. § 70a zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). V souvislosti s úpravou nákladů si lze položit otázku, zda je v souladu se zákonem, když náklady na výkon práce je povinen hradit zaměstnavatel.

³⁹⁷ ŠTEFKO, Martin. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 1254.

³⁹⁸ JOUZA, Ladoslav. Práce z domova - výhody a nevýhody. In: *Bulletin avokacie* [online], 11. 11. 2017.

nemocenského se sníží.³⁹⁹ Domácký zaměstnanec také nemá právo na ošetřovné; zřejmě proto, že pracuje (většinou) doma. Nicméně zaměstnanec může vykonávat práci i na jiném místě, a i pokud by pracoval z domova, péče o dítě či jiného člena domácnosti může bránit výkonu práce, čímž vznikne překážka na straně zaměstnance a dojde ke snížení mzdy či platu. Omezení překážek v práci na straně zaměstnance, za které přísluší náhrada mzdy nebo platu, je dána z důvodu, že zaměstnanec si sám organizuje pracovní dobu tak, aby mu do pracovní doby nezasahovaly. Dle názoru autorky však ani další překážky v práci na straně zaměstnance nelze vždy předvídat. Na zaměstnance se rovněž nevztahuje úprava prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Prostoj spočívající např. v poruše informační technologie pracovního prostředku poskytnutého zaměstnavatelem však může způsobit, že ani zaměstnanec pracující z domova není schopen pracovat, náhrada mzdy či platu mu však nebude poskytnuta.

5.5.2. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Lze se setkat s názorem, že „pokud je práce vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele, není zaměstnavatel povinen pro účely bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajišťovat její podmínky mimo své pracoviště“⁴⁰⁰. S tím si však autorka dovoluje nesouhlasit. Zákoník práce nestanoví speciální úpravu pro práci mimo pracoviště zaměstnavatele, proto je i v případě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele zaměstnavatel povinen zajistit bezpečné pracovní podmínky a odpovídající příznivé pracovní prostředí a tuto odpovědnost nelze přenést na zaměstnance. Z objektivního hlediska však nemůže zaměstnavatel splnit všechny zákonné povinnosti (zejm. technické požadavky dle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či např. povinnost zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci). Navíc zaměstnavatel není oprávněn vstupovat do obydlí zaměstnance, jelikož by tím porušil ústavně zaručené právo zaměstnance na nedotknutelnost obydlí, tj. kontrola dodržování pracovních podmínek či prevence rizik je značně ztížena (zásah do tohoto práva je možný jen na základě zákona, ale žádný zákon tak nestanoví, ani pro poskytovatele pracovnělékařských služeb za účelem prevence zdravotních rizik a dohledu nad výkonem práce, který za tímto účelem může vstupovat na všechna pracoviště zaměstnavatele). V případě

³⁹⁹ Srov. § 30 zákona o nemocenském pojištění, který užívá pro zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele pojem domácký zaměstnanec.

⁴⁰⁰ ŠUBRT, Bořivoj. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Práce a mzda, 2008, č. 10, s. 22.

pracoviště v místě bydliště zaměstnance pracujícího v zahraničí by taková kontrola byla spojena se značnými náklady zaměstnavatele. Zaměstnavatel může sjednání práce z domova podmínit umožněním provedení prohlídky bydliště zaměstnance (provádění pravidelných prohlídek však nelze sjednat do budoucna, i kdyby dal zaměstnanec souhlas, může ho kdykoliv vzít zpět). Praktické řešení spočívá v tom, že v dohodě o práci z domova bude ujednána možnost ukončení práce z domova ze strany zaměstnavatele, pokud mu zaměstnanec prohlídku neumožní.

Zaměstnavatel by měl zaměstnance dostatečně informovat o rizicích a opatřeních k předcházení vzniku rizik v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Předpoklady kontroly pracovních podmínek a prostředí je tedy nejvhodnější vyřešit v dohodě se zaměstnancem, ve které budou uvedeny místo výkonu práce, způsob výkonu práce, povinnost dodržovat přestávky v práci, minimální nepřetržitý odpočinek mezi směnami a v týdnu, způsob kontroly plnění pracovních povinností, povinnost zaměstnance vést evidenci pracovní doby, dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atd.

Náležitosti pracoviště upravuje zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. To by mělo být vymezeno jako celá místnost, příp. část místnosti s vhodným uspořádáním, dostatečným osvětlením, vyhovující hygienickým požadavkům apod. Zaměstnavateli lze tedy doporučit, aby si bydliště zaměstnance předem prohlédl a v dohodě se zaměstnancem sjednal, že výkon práce bude probíhat např. v určité místnosti či stanovil, že v určité místnosti probíhat nesmí. Co se týká kontroly podmínek pracoviště, v praxi je řešeno např. tím způsobem, že zaměstnavatel stanoví seznam podmínek, které musí pracoviště splňovat a zaměstnanec seznam podepíše. Dále je možné v dohodě sjednat povinné náležitosti pracoviště či povinnost udržování pracoviště ve vhodném stavu. Na druhou stranu si lze položit otázku, zda je opravdu nutné provádět kontroly pracoviště zaměstnance v místě jeho bydliště z důvodu vyhodnocování rizik bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud není výkon práce spojen se zvláštními riziky a zaměstnanci hrozí při výkonu práce stejná možnost úrazu jako při pohybu v domácnosti. Navíc kontrola je jednorázová a nelze tedy jistě ověřit, zda zaměstnanec dodržuje všechny sjednané podmínky. Dle Tomšeje⁴⁰¹ současná právní úprava neumožňuje jednoznačně odpovědět na otázku, že kontrola zapotřebí není.

⁴⁰¹ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s. 151.

Zaměstnavatel je povinen hradit náklady vzniklé v souvislosti s výkonem práce i v případě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Zákoník práce tak sice výslovně nestanoví, ale vyplývá to z charakteru závislé práce. Dále je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci prostředky k výkonu práce a náhradu za opotřebení zařízení a nástrojů zaměstnance, užívá-li je zaměstnanec na základě dohody k výkonu práce (např. počítač). Opět nelze než doporučit upravit otázku hrazení nákladů a náhrad konkrétněji v dohodě se zaměstnancem, např. povinnost náhrady nákladů za energie či nákladů na komunikaci. Dále je v dohodě vhodné sjednat seznam pracovních nástrojů a pomůcek, návod na jejich používání či právo zaměstnance používat vlastní nástroje. V případě pedagogických pracovníků je zaměstnavatel povinen hradit náklady vzniklé v souvislosti s výkonem práce pouze na pracovišti zaměstnavatele, náklady vzniklé výlučně v souvislosti s výkonem práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele „*se nepovažují za náklady vzniklé v souvislosti s výkonem závislé práce, a není-li dohodnuto jinak, hradí je pedagogický pracovník*“⁴⁰². Toto ustanovení je v rozporu s rámcovou dohodou o práci na dálku a navíc „*popírá jeden z definičních znaků závislé práce*“⁴⁰³. Na druhou stranu, pokud zaměstnanec využívá např. vlastní internetové připojení při práci z domova, které si hradí bez ohledu na skutečnost, zda pracuje z domova či nikoliv, lze si položit otázku, zda je možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tyto náklady hradil (k tomu viz blíže úvahy de lege ferenda v kapitole 11).

Také pracovní úrazy a nemoci z povolání při práci mimo pracoviště zaměstnavatele zákoník práce neupravuje, uplatní se tedy ustanovení obecná, která vymezují pracovní úraz široce jako „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“⁴⁰⁴ nebo úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů (úkony obvyklé během práce, před a po skončení práce – např. cesta na toaletu). Takto široké vymezení pracovního úrazu je tedy obtížně aplikovatelné na práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Opět záleží na případné úpravě v dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud by

⁴⁰² § 22a odst. 3 zákona o pedagogických pracovnících.

⁴⁰³ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 644.

⁴⁰⁴ § 271k odst. 1 zákoníku práce.

zaměstnanec vykonával práci z místa, kde existuje velké riziko úrazu bez souhlasu zaměstnavatele, nelze to zřejmě za pracovní úraz považovat.⁴⁰⁵

Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu či nemajetkovou újmu zaměstnance vzniklou pracovním úrazem a prokázat příčiny a okolnosti vzniku úrazu. Zde opět narážíme na obtížnost tohoto prokazování, jelikož zaměstnavatel nemá bez souhlasu zaměstnance právo vstupu do jeho bydliště za účelem zjištění příčin a okolností vzniku úrazu. V případném soudním sporu o náhradu škody nese důkazní břemeno toho, že k pracovnímu úrazu došlo (tj. že k němu došlo v pracovní době v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů), že vznikla škoda a že existuje příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody, zaměstnanec.⁴⁰⁶ Lze si však představit, jak obtížné bude takové prokazování s ohledem na absenci důkazních prostředků. Z uvedených důvodů je v dohodě vhodné pro účely pracovních úrazů sjednat pracovní dobu.

Obdobně jako u pracovních úrazů není v zákoníku práce obsažena speciální úprava pro nemoci z povolání při práci mimo pracoviště zaměstnavatele. I když k nim bude docházet zřejmě méně často než na pracovišti (obdobně jako v případě pracovních úrazů), nelze jejich existenci vyloučit. V souvislosti s posuzováním a uznáváním nemocí z povolání se ověřují podmínky vzniku nemocí z povolání,⁴⁰⁷ mezi které patří především kontrola pracoviště zaměstnavatele a pracovních podmínek. Tato kontrola se v případě práce z domova setkává s již uvedeným právem na nedotknutelnost obydlí a ochranu soukromí zaměstnance. Kontrolu provádí příslušné orgány ochrany veřejného zdraví, nicméně, jak bylo uvedeno výše, lze vyjádřit pochybnost, zda jsou tyto orgány oprávněny prolomit zásadu nedotknutelnosti obydlí a ochranu soukromí zaměstnance a kontrolu provádět. Obecně je při práci mimo pracoviště zaměstnavatele nutné dbát na dodržení ochrany soukromí zaměstnance a osobních údajů zaměstnance i zaměstnavatele.

Z uvedeného vyplývá, že obecná úprava pracovních úrazů a nemocí z povolání není pro práci z domova vyhovující. Jediným řešením je sjednání všech podrobností v dohodě, tj. především místa výkonu práce, povinnosti zaměstnance dodržovat pokyny zaměstnavatele za účelem dodržení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či práva zaměstnavatele na kontrolu pracoviště za účelem zajištění dodržování podmínek

⁴⁰⁵ Srov. TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s. 152.

⁴⁰⁶ Srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2507/2000 ze dne 20. 11. 2001.

⁴⁰⁷ Viz § 62 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

či zjišťování pracovních úrazů. Dále je nutné seznámit zaměstnance s bezpečnostními předpisy, provádět pravidelná školení zaměstnance, přesně stanovit pokyny k výkonu práce např. interním předpisem a obecně dodržovat předpisy na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci vlastní vybavení, musí ho řádně udržovat, kontrolovat a revidovat, tj. je vhodné ujednat i způsob kontroly a udržování vybavení.

Tomšej⁴⁰⁸ navrhuje přenést část odpovědnosti za bezpečnost a ochranu zdraví při práci na zaměstnance tím, že zaměstnavatelem by své zákonné povinnosti splnil proškolením zaměstnance v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, podal mu informace ohledně úpravy pracoviště z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a toho, jak by měl práci vykonávat v souladu s bezpečností a ochranou zdraví při práci a znalosti zaměstnance pravidelně kontroloval, ale dále už by nemusel zjišťovat rizika a za předpokladu dodržení uvedených povinností by nebyl odpovědný za pracovní úraz či nemoc z povolání. V této souvislosti by však bylo nutné posoudit, zda by úprava nebyla v rozporu se směrnicí o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Autor dále navrhuje do zákona o ochraně veřejného zdraví zavést pro práce s nízkým rizikem vzniku pracovního úrazu⁴⁰⁹ zvláštní režim, „*který by plně zohlednil jak nižší rizikovost těchto prací, tak i to, že jsou vykonávány z domácího prostředí, kde je „pánem“, který ovlivňuje podmínky bezpečnosti a zdraví při práci zaměstnanec*“⁴¹⁰. V souvislosti s prokazováním pracovních úrazů se lze setkat s návrhem řešení „*např. stanovením vyvratitelné právní domněnky, kdy by se za stanovených podmínek presumoval daný úraz jako pracovní, pokud by zaměstnavatel neprokázal opak (např. prokázáním, že v danou dobu zaměstnanec nemohl plnit konkrétní pracovní úkol apod.) Důležitou úlohu by zde mělo mít i vyšetřování příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a posudek lékaře*“.⁴¹¹

5.5.3. Výhody a nevýhody

Možnost práce mimo pracoviště zaměstnavatele poskytují především zaměstnavatelé s vysokoškolsky vzdělanými a vysoce kvalifikovanými zaměstnanci (např. oblast IT, pojišťovnictví, projektanti, manažeři), ale mimo pracoviště

⁴⁰⁸ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s. 155.

⁴⁰⁹ Viz § 37 zákona o ochraně veřejného zdraví.

⁴¹⁰ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s. 155.

⁴¹¹ JOUZA, Ladislav. Práce z domova – výhody a nevýhody. In: *Bulletin avokacie* [online], 11. 11. 2017.

zaměstnavatele lze vykonávat i manuální činnosti (využíváno např. kadeřníky). V ČR je na práci mimo pracoviště zaměstnavatele nahlíženo spíše jako na benefit. Výhoda pro zaměstnance spočívá v lepším skloubení osobního a pracovního života či možnosti přizpůsobovat si pracovní dobu dle svých potřeb, což může mít pozitivní vliv na efektivitu práce. Není nutná fyzická přítomnost zaměstnance na pracovišti, tzn. mohou ji využívat ti, kdo mají pracoviště vzdálené od domova (uspoří čas, cestovní náklady), osoby se sníženou schopností pohybu, rodiče s dětmi, zaměstnanci starající se o jiné osoby. Pro zaměstnavatele představuje výkon práce mimo jeho pracoviště výhodu spočívající ve snížení nákladů na zaměstnance (vybavení kanceláře, provozní náklady).

Tuto formu výkonu práce však nelze využít u všech zaměstnání, typicky u pásové výroby, kde je nutná přítomnost zaměstnanců na pracovišti. Zaměstnanci pracující výhradně z domova mohou ztratit sociální kontakt s ostatními zaměstnanci a mohou být vystaveni většímu stresu.⁴¹² Na jednu stranu může práce z domova přinést lepší skloubení osobního a rodinného života, na druhou stranu po zaměstnancích může být požadována neustálá dostupnost a připravenost k výkonu práce, čímž se hranice mezi pracovním a osobním životem stírá, zaměstnanci vykonávají neplacenou práci přesčas a může docházet ke zhoršení jejich zdravotního stavu. Tuto situaci by bylo dle názoru autorky vhodné do budoucna ošetřit. Inspiraci lze nalézt např. ve francouzské právní úpravě, dle které firmy s více jak 50 zaměstnanci jsou povinny zavést tzv. offline hodiny, během kterých zaměstnanci nemusí reagovat na pracovní emaily mimo pracovní dobu.⁴¹³ Práce mimo pracoviště zaměstnavatele předpokládá určitou schopnost zaměstnance organizovat si práci tak, aby byl schopen plnit své pracovní úkoly a určitou znalost práce s komunikačními a informačními technologiemi. Je spojena se sníženými sociálními nároky – zaměstnanec pracující z domova má snížený nárok na nemocenské pojištění a nemá nárok na ošetrovné. Odměna práce mimo pracoviště zaměstnavatele může být sjednána za odvedenou práci, nikoliv jako pevná měsíční odměna, což nemusí zaměstnance motivovat k lepší práci. Pro zaměstnavatele může být práce mimo pracoviště spojena se zvýšením některých nákladů (např. zajištění zabezpečení osobních údajů, svých dat). Zaměstnavatel nemůže tak často

⁴¹² Srov. ČT24. Práce z domova výrazně zhoršuje stres, varuje zpráva OSN. In: *Ct24.ceskatelivize.cz* [online], 16. 7. 2017.

⁴¹³ Srov. TREĽOVÁ, Sylvia. Výkon práce pomocou informačno-komunikačných technológií a syndróm vyhorenia. In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ (eds.). *Pracovné právo v digitálnej dobe*, s. 173.

provádět kontrolu zaměstnance při výkonu práce, dávat mu pokyny k výkonu práce, kontrola se realizuje pouze kontrolou vykonané práce (tedy splněním uložených úkolů; jejich způsob provedení a časové rozvržení si určuje zaměstnanec sám). Velkým problémem je kontrola dodržování podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti a posuzování pracovních úrazů. Práce z domova je výhodnější spíše pro zaměstnance, přináší širokou smluvní volnost, na druhou stranu je nutné vzájemná práva a povinnosti stran dostatečně jasně a určitě ujednat, což může některé zaměstnavatele odrazovat.

Navrhovanou novelou zákoníku práce z roku 2016⁴¹⁴ mělo dojít k rozšíření a zpřesnění stávající úpravy, nicméně návrh se nedostal do druhého čtení v Poslanecké sněmovně ČR a projednávání novely bylo ukončeno s koncem volebního období. Nyní schválená novela zákoníku práce již podrobnější úpravu práce mimo pracoviště zaměstnavatele neobsahuje. S ohledem na skutečnost, že zákoník práce upravuje práci mimo pracoviště zaměstnavatele velmi stručně, je vhodné si v dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednat co nejvíce podrobností vztahující se k pracovní době a bezpečnosti a ochraně zdraví při práci či způsobu odměňování.

5.6. Sdílení pracovního místa

5.6.1. Charakteristika sdílení pracovního místa

Sdílení pracovního místa, tzv. job-sharing, zákoník práce doposud neupravoval; jeho sjednání však bylo možné na základě zásady co není zakázáno, je dovoleno pomocí využití jiných institutů. Nyní bude moci být sdílení pracovního místa realizováno dle příslušných ustanovení zákoníku práce (viz podkapitola 5.6.3), nicméně s ohledem na skutečnost, že se jedná o novou právní úpravu s účinností až od 1. 1. 2021, je dále popsán i způsob realizace sdílení pracovního místa před jeho legislativním zakotvením.

Podstata sdíleného pracovního místa spočívá v tom, že o jedno pracovní místo se dělí dva či více zaměstnanců, kteří se ve výkonu práce na tomto místě vzájemně střídají a dohromady naplňují sjednanou týdenní pracovní dobu (jejíž rozsah může být různý). „Zpravidla se jedná o kombinaci dvou částečných úvazků na pracovní pozici vyžadující plný počet pracovních hodin.“⁴¹⁵ Zaměstnanci vykonávají náplň práce

⁴¹⁴ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 903/0, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Psp.cz* [online], 9. 9. 2016.

⁴¹⁵ HABERLOVÁ, Věra a Renáta KYZLINKOVÁ. Rodinné potřeby zaměstnanců, s. 30.

jedné pracovní pozice a podle odpracované doby jim (poměrně) náleží plat či mzda, dovolená či benefity. Je však třeba zdůraznit, že „*oba pracovněprávní vztahy se posuzují zvlášť, u každého z dvojice je nutno vést evidenci pracovní doby. Může také dojít k výpovědi jednoho pracovníka z dvojice nezávisle na druhém atd.*“⁴¹⁶. Zaměstnavatel též musí vést agendu pro účely odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Sdílení pracovního místa může být realizováno na základě vícestranné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, kteří sdílejí pracovní místo. Probíhá tak, že zaměstnavatel ukládá zaměstnancům úkoly a je na dohodě těchto zaměstnanců, kdo který úkol provede; zaměstnavatel kontroluje pouze výsledek vykonané práce. Zaměstnanci si mohou rozdělit práci např. dle časového hlediska (tj. rozdělí si plný úvazek), nebo dle jednotlivých úkolů. Pracovní místo tak mohou např. sdílet dva zaměstnanci, přičemž si sjednají rovnoměrné rozvržení pracovní doby v rámci plného pracovního úvazku (při 40hodinové stanovené týdenní pracovní době), každý z nich bude mít pracovní dobu sjednanou v rozsahu 4 hodin denně, kdy jeden zaměstnanec bude pracovat dopoledne a druhý odpoledne. Zaměstnanci si samozřejmě mohou domluvit jinou frekvenci střídání, např. po dnech či týdnech. Také rozsah částečných úvazků nemusí být rovnoměrný. V součtu nemusí rozsah pracovní doby zaměstnanců dát jeden plný úvazek, resp. může ho překročit. Tak např. každý ze dvou zaměstnanců bude mít sjednanou 30hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobu, přičemž jeden den v týdnu budou pracovat společně. V případě sjednání časového střídání plní zaměstnanci pracovní úkoly v návaznosti, předávají si celou agendu práce. V případě rozdělení práce podle jednotlivých úkolů bude každý zaměstnanec plnit část pracovní agendy (např. komunikace s klienty, administrativní činnost). Pokud se zaměstnanci neshodnou, určí zaměstnavatel konkrétního zaměstnance, který úkol vykoná, sám. I přestože si rozdělení práce sjednávají zaměstnanci, je nutno dodržet zákonné limity pracovní doby a doby odpočinku a náplň práce musí svým rozsahem odpovídat jednomu pracovnímu místu. Také začátek a konec pracovní doby určuje zaměstnavatel.

Hlavním znakem sdílení pracovního místa je zastupitelnost. Povinnost zastupitelnosti v případě překážky v práci na straně zaměstnance sice nelze dovodit z žádného předpisu, ale s ohledem na skutečnost, že se jedná o charakteristický znak

⁴¹⁶ OLEXA, Luděk. Sdílené pracovní místo (jobsharing). Bezpečnost a hygiena práce, 2011, č. 4, s. 15.

sdílení pracovního místa, bývá mezi smluvními stranami sjednávána. Zaměstnanec je pak povinen zastoupit nepřítomného zaměstnance i nad rámec svého pracovního úvazku a zaměstnavatel má zajištěno, že pracovní pozice bude vždy obsazena.

Se sdílením pracovního místa jsou spojené zvýšené požadavky na samostatnost zaměstnanců a jejich komunikační schopnosti (zaměstnanci musí být schopni se domluvit ohledně plnění pracovních úkolů, odměňování, předávání informací apod.). Důležitá je i komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem např. v souvislosti s přesným ukládáním úkolů (v praxi by mohlo např. dojít k situaci, kdy zaměstnanci zapomenou pracovní úkol splnit či ho naopak splní dvakrát). Předpokladem je také důvěra zaměstnavatele k zaměstnancům. V případě sjednání sdílení pracovního místa je nutné podrobně upravit otázku právního jednání, na základě kterého vzniká, odpovědnosti za škodu, za výsledky práce, resp. nesplnění pracovního úkolu, odměňování, práce přesčas, dovolené apod.

Sdílení pracovního místa je nutné odlišit od děleného pracovního místa a podpory pracovního místa. Dělené pracovní místo neboli job-splitting stejně jako sdílení pracovního místa spočívá v tom, že se o jedno pracovní místo dělí dva či více zaměstnanců, ale jedná se v podstatě o rozdělení jednoho úvazku na více úvazků. Každý zaměstnanec má sjednaný pracovní úvazek na kratší pracovní dobu a dohromady naplní sjednanou týdenní pracovní dobu. V případě děleného pracovního místa ovšem pracovní úkoly přiděluje zaměstnavatel a každý zaměstnanec plní úkoly nezávisle na ostatních, nemusí být tedy uzavřena dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci o děleném pracovním místě. Existuje subjektivní odpovědnost jednotlivých zaměstnanců, zaměstnanci tedy nemusí spolupracovat. Podpora pracovního místa (job-support) spočívá v tom, že *„je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ujednán pracovní úvazek s tím, že zaměstnanec si následně pracovní úvazek zkrátí, přičemž zkrácenou část původně ujednaného úvazku po něm přebere jiný zaměstnanec“*⁴¹⁷. Za plnění úkolů je však stále odpovědný původní zaměstnanec.

Kromě sdílení pracovního místa jsou využívány i obdobné flexibilní formy zaměstnání. Lze jmenovat např. hot desking (zaměstnanci nejsou trvale na pracovišti zaměstnavatele, ale pracují u zákazníků či z domova a v kanceláři sdílejí jeden pracovní stůl a veškeré vybavení, které využívají na základě vzájemné dohody) či coworking (sdílení společného pracovního prostoru – kancelář, vybavení).

⁴¹⁷ MORÁVEK, Jakub. Vybrané aspekty job-sharingu. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s. 139.

5.6.2. Výhody a nevýhody

Sdílení pracovního místa často využívají rodiče s dětmi či osoby na rodičovské dovolené, uplatňuje se i na manažerských pozicích, kdy náplň práce této pozice vyžaduje více než 40 hodin práce týdně. Z povahy věci vyplývá, že sdílení pracovního místa nelze uplatnit ve všech oblastech či pracovních pozicích – těžko bude realizováno např. v nepřetržitém provozu. V současné době převyšuje poptávka po sdíleném pracovním místě nad nabídkou.

Výhoda sdílení pracovního místa spočívá především v zastupitelnosti zaměstnanců. To znamená, že v případě překážky v práci na straně jednoho zaměstnance zajistí výkon práce na sdíleném pracovním místě zaměstnanec druhý (či další). Ze strany zaměstnance však představuje nevýhodu fakt, že v případě potřeby musí druhého zaměstnance zastoupit bez ohledu na své soukromé aktivity a příp. i nad rámec svého úvazku. Bude tedy záležet na případných sjednaných omezeních zastupitelnosti. Pro zaměstnance představuje sdílení pracovního místa také možnost lepšího sladění osobního a pracovního života, získání nových znalostí, zkušeností či možnost rozdělit si pracovní úkoly dle silných stránek zaměstnanců.

Pro zaměstnavatele přináší sdílení pracovního místa možnost plného využití pracovní doby a možnost zaměstnat více kvalifikovaných zaměstnanců, které by nemohl zaměstnat na plný úvazek. Sdílení může pozitivně ovlivňovat produktivitu zaměstnanců, zaměstnanci mohou podávat různé návrhy řešení téhož úkolu, kontrolovat po sobě práci, předávat si zkušenosti. Zaměstnanec v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele, který chce být dále zaměstnán formou sdílení pracovního místa, může nového zaměstnance zaškolit, což přináší úsporu nákladů zaměstnavatele. K úspoře nákladů může dojít i tehdy, pokud budou zaměstnanci sdílet také pracoviště (tj. pracovní stůl, počítač, ...).

Nevýhody pro zaměstnance spočívají ve společné odpovědnosti za výsledky práce, nižší odměně za práci spojené s kratším úvazkem či nutnosti efektivní komunikace za účelem rozdělení práce a plnění pracovních úkolů. Zaměstnanec dále musí počítat s rizikem, že bude odvádět lepší práci než druhý zaměstnanec, ve výsledku práce však toto nebude zohledněno. Pro zaměstnavatele je hlavní nevýhodou administrativní náročnost v oblasti organizace práce, vyplácení mezd či platů, vedení evidence pracovní doby apod. Sdílení pracovního místa může být spojeno s vyššími náklady, typicky pokud budou zaměstnanci pracovat současně. Náklady zvyšuje i školení zaměstnanců, kdy většinou bude potřeba školení zajistit pro všechny

zaměstnance sdílející pracovní místo. Zaměstnavatel také musí dodržet zásadu rovného zacházení v porovnání s dalšími jeho zaměstnanci.

Zaměstnavatel musí počítat s tím, že mezi zaměstnanci může docházet k neshodám. Pokud není pracovní doba zaměstnanců rozvržena tak, aby zaměstnanci její určitou část pracovali společně za účelem sdělení vykonané práce, diskuse a konzultací, může docházet k prodlužování pracovní doby zaměstnanců. K prodlužování může docházet i pokud zaměstnavatel uloží více úkolů, které nelze během sjednané pracovní doby stihnout. Nevýhoda spočívá i v tom, že sdílení pracovního místa nebylo doposud upraveno v zákoníku práce. I kvůli výše uvedeným nevýhodám není sdílení pracovního místa příliš využíváno.

5.6.3. Nová legislativní úprava

Jak již bylo uvedeno, zákoník práce doposud sdílení pracovního místa neupravoval. V praxi může být realizováno v pracovním poměru (prostřednictvím kratší pracovní doby) i pracovněprávních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákonem č. 285/2020 Sb. je sdílené pracovní místo s účinností od 1. 1. 2021 do zákoníku práce zavedeno. Úprava je obsažena v § 317a zákoníku práce. Dle nové úpravy lze sdílené pracovní místo sjednat na základě dohod zaměstnavatele se dvěma či více zaměstnanci v pracovním poměru s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce. Dohoda musí být uzavřena s každým zaměstnancem individuálně a musí být písemná. Nedostatek písemné formy však nepůsobí nicotnost, ale neplatnost, která se bude posuzovat dle § 20 zákoníku práce. Dohoda může být obsažena v pracovní smlouvě nebo uzavřena samostatně. Dohoda musí upravovat podrobnější pravidla pro rozvržení pracovní doby, dle důvodové zprávy k novele „zejména stanovení časových úseků, ve kterých si budou moci zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu tak, aby byla zajištěna požadovaná činnost zaměstnavatele“, ⁴¹⁸ přičemž dle navrhovaného znění § 317a odst. 1 „souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby; to však neplatí v případě zastupování zaměstnance podle odstavce 4“. Tj. v případě zastupování nepřítomného zaměstnance na témže sdíleném pracovním místě, jelikož v takovém případě bude rozsah pracovní doby zaměstnance větší, než bylo původně sjednáno. Zaměstnanci si na základě vzájemné dohody sami

⁴¹⁸ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 689/0, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. In: *Psp.cz* [online], 2. 1. 2020, s. 66.

rozvrhují pracovní dobu tak, aby každý z nich naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu za sjednané vyrovnávací období, které může být maximálně čtyřtýdenní. Sdílené pracovní místo lze sjednat na dobu určitou i neurčitou.

Zaměstnanci mají povinnost předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby minimálně týden před začátkem období, na který má být rozvržena. Změny rozvrhu pracovní doby jsou zaměstnanci povinni zaměstnavateli písemně oznámit nejméně 2 dny před směnou, které se změna týká, nedohodnou-li se jinak (dle důvodové zprávy k novele lze lhůtu zkrátit či prodloužit⁴¹⁹). Ujednání o změně může být obsaženo v dohodě o sdílení pracovního místa, nebo být sjednáváno pro každý případ zvlášť. Pokud se zaměstnanci na společném rozvrhu nedohodou nebo ho nepředloží včas, určí rozvrh zaměstnavatel; s rozvrhem je povinen zaměstnance seznámit bez zbytečného odkladu. Zaměstnanec může druhého zaměstnance na též sdíleném pracovním místě zastoupit, pouze pokud k tomu dá zaměstnavateli souhlas v dohodě o sdílení pracovního místa nebo v každém konkrétním případě. Na rozdíl od slovenské právní úpravy (viz kapitola 9) není sjednáno zákonné zastoupení v případě překážek v práci na straně zaměstnance.

Dohodu o sdílení pracovního místa je možné ukončit dohodou či písemnou výpovědí i bez udání důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Ukončením dohody o sdílení pracovního místa nezaniká pracovní poměr zaměstnance. Po uplynutí výpovědní doby bude tedy zaměstnanec dál vykonávat práci pro zaměstnavatele dle rozvrhu pracovní doby sjednaného v pracovní smlouvě či jednostranně určeného zaměstnavatelem. Nedostatek písemné formy způsobuje neplatnost, nikoliv nicotnost (jako je tomu u výpovědi z pracovního poměru). Pokud sdílení pracovního místa ukončí pouze jeden ze zaměstnanců, u ostatních režim sdílení trvá do konce probíhajícího vyrovnávacího období (nicméně nelze ho fakticky vykonávat). Do konce vyrovnávacího období se bude pracovní doba zaměstnanců řídit společným rozvrhem, nebude však již možné dohodnout změnu tohoto rozvrhu a po skončení vyrovnávacího období bude pracovní dobu určovat zaměstnavatel až do okamžiku nahrazení chybějícího zaměstnance.

Hlavním důvodem zavedení úpravy do zákoníku práce je zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů a sladění osobního a pracovního života. Otázkou zůstává, zda bude sdílené pracovní místo po jeho zavedení více využíváno. Ze strany

⁴¹⁹ Srov. tamtéž, s. 66.

zaměstnavatelů byl k novele zastáván spíše negativní postoj, jelikož jim zavedení sdílení pracovního místa přinese stejnou administrativní zátěž jako kratší pracovní úvazek. Zřejmě i z tohoto důvodu MPSV plánuje podpořit jeho využívání finančně. „Podpora má zatím jen mlhavé obrysy, nejspíš by ale mohlo jít o mzdové dotace pro firmy. Příspěvky by mohly být poskytovány na všechny zaměstnance, kteří se budou na pracovním místě střídat,“ uvádí mluvčí resortu Barbara Hanousek Eckhardová.⁴²⁰ Z pohledu zaměstnanců si autorka dovoluje upozornit na fakt, že i v rámci sdíleného pracovního místa bude povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění, což může přinášet nevýhodu pro zaměstnance, jejichž mzda bude nižší než minimální mzda, jelikož si budou muset zbytek pojistného uhradit sami. Dále ve vztahu k zástupu zaměstnance spatřuje možné riziko překročení maximálního přípustného rozsahu práce přesčas v případě dlouhodobého zástupu zaměstnance.

K návrhu novely (již v rámci dříve předkládané verze, která nebyla schválena) se vyjádřil např. Svaz průmyslu a dopravy České republiky, který si klade otázku, zda je zavedení nutné, když fakticky je sdílení pracovního místa realizováno již dnes (přičemž odkazuje na navrhovanou úpravu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, která byla také kritizována a v novele již obsažena není). Zavedení přinese administrativní náročnost, která může způsobit snížení využívání tohoto institutu a nebude vést k větší flexibilitě. Svaz průmyslu a dopravy České republiky dále kritizuje ujednání, že souhrn pracovních dob zaměstnanců nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu. Toto omezení může přispět k menší využitelnosti, když sdílení nebude možné využít např. na pracovní pozici, kde je vyžadována přítomnost zaměstnance od 7 do 19 hodin denně. V případě zrušení tohoto omezení by tuto pracovní pozici mohli sdílet např. 3 zaměstnanci. Negativum spatřuje i ve stanovené délce výpovědní doby. Dle Svazu průmyslu a dopravy České republiky je délka výpovědní doby příliš krátká. Po uplynutí výpovědní doby je zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, avšak zaměstnanec má dle § 84 zákoníku práce právo na seznámení se s rozvrhem nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Pokud se tedy nedohodou na jiné době seznámení, zaměstnavatel bude mít na rozvržení pracovní doby pouze jeden den. Po skončení

⁴²⁰ VEJVODOVÁ Alžběta. Stát podpoří sdílená pracovní místa. Zaměstnavatelům, kteří je nabídnou, přidá peníze. In: *Právní rádce* [online], 8. 11. 2018.

sdílení zůstává zaměstnanec v pracovním poměru, jehož podmínky se mohou značně lišit od podmínek sdílení, kvůli kterému zaměstnanec pracovní místo přijal.⁴²¹

Zavedení sdíleného pracovního místa nepodporuje ani Hospodářská komora ČR. Dle jejího vyjádření: „*Navrhovaná úprava se nejeví jako kompletní (např. v otázce ukončení dohody jedním ze zaměstnanců na sdíleném pracovním místě, řešení některých otázek např. přestávky v práci, plánování směn, čerpání dovolené v návaznosti na různou délku úvazků obou zaměstnanců apod.)*“.⁴²² Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR mj. navrhuje zavést právo zaměstnavatele na přepracování rozvrhu pracovní doby, pokud je v rozporu s podmínkami stanovenými v dohodě o sdílení.⁴²³ Dle České advokátní komory by bylo vhodné umožnění využití „*i pro více pracovních míst současně, např. 3 zaměstnanci se střídají na dvou pracovních místech*“⁴²⁴.

Kromě výše nastíněných nedostatků novela neobsahuje řešení dalších otázek, např. odpovědnost za svěřené hodnoty či náhradu škody. Odpovědnost za škodu je v zákoníku práce koncipována jako odpovědnost za zavinění, přičemž zavinění prokazuje zaměstnavatel. Pokud škodu způsobí více zaměstnanců, nahradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění.⁴²⁵ Dle Morávka⁴²⁶ by bylo nutné v případě odpovědnosti za nesplnění pracovního úkolu připustit odpovědnost solidární, která je dle současné právní úpravy zakázána. Naopak v případě odpovědnosti za škodu a porušení pracovní kázně je dle jeho názoru individuální odpovědnost zachována. V této souvislosti si však lze položit otázku, zda by bylo v některých případech v silách zaměstnavatele určit, který zaměstnanec škodu způsobil. Jako možné řešení se jeví uložit zaměstnavateli povinnost prokázat zavinění škody, ale zda škodu způsobil konkrétní zaměstnanec a v jaké míře, by museli

⁴²¹ Srov. SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČESKÉ REPUBLIKY. Stanovisko Svazu průmyslu a dopravy České republiky k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Spcr.cz* [online], 14. 9. 2018.

⁴²² HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. Připomínky k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Apps.odok.cz* [online], 14. 9. 2018.

⁴²³ Srov. KONFEDERACE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH A PODNIKATELSKÝCH SVAZŮ ČR. Stanovisko Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR k materiálu „Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony“. In: *Apps.odok.cz* [online], 14. 9. 2018.

⁴²⁴ ČESKÁ ADVOKÁTNÍ KOMORA. Připomínky České advokátní komory návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Apps.odok.cz* [online], 14. 9. 2018.

⁴²⁵ Srov. § 250 a násl. zákoníku práce.

⁴²⁶ MORÁVEK, Jakub. Vybrané aspekty job-sharingu. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s. 140 – 141.

prokázat zaměstnanci, a pokud by se jim toto prokázat nepodařilo, odpovídali by rovným dílem.

V souvislosti se slovenskou právní úpravou se nabízí možnost zavedení povinnosti zaměstnavatele při skončení úvazku jednoho zaměstnance nabídnout tento úvazek přednostně druhému sdílejícímu zaměstnanci či povinnost zastupitelnosti v případě překážky v práci na straně zaměstnance. V případě zastupitelnosti by však dle názoru autorky bylo nutné vyřešit situaci dlouhodobých zástupů, tj. nemocenská, mateřská a rodičovská dovolená; je totiž otázkou, zda by byl zastupující zaměstnanec ochoten tento dlouhodobý zástup akceptovat, když sdílené místo přijal právě z důvodu umožnění výkonu práce nikoliv na plný úvazek. Zavedení sdílení pracovního místa do zákoníku práce shledává autorka přínosným, nicméně nelze než vyčkat na poznatky z praxe, které ukáží, zda je úprava ve schválené podobě dostačující, či zda bude nutné sdílení pracovního místa upravit komplexněji.

6. Další flexibilní formy výkonu práce

V této kapitole je pojednáno o flexibilních formách výkonu práce zákoníkem práce nepravených. Tyto formy nejsou příliš využívány mj. právě z důvodu absence právní úpravy. Lze říci, že některé z nich jsou na pomezí výkonu závislé práce a samostatné činnosti. V případě stlačeného pracovního týdne a pracovní doby přizpůsobené školnímu roku se jedná o flexibilní formy pracovní doby, ostatní formy lze řadit do flexibilních forem zaměstnání.

6.1. Práce na zavalanou

Práce na zavalanou bývá označována také jako on-call work⁴²⁷ a spočívá v tom, že zaměstnanec pracuje dle potřeb zaměstnavatele, který zaměstnanci oznamuje potřebu výkonu práce v dohodnuté době předem či bezprostředně před výkonem práce, tj. není povinen zaměstnanci rozvrhovat směny a poskytuje mu odměnu za skutečně odpracovanou dobu. V praxi může mít zaměstnanec stanoven minimální a někdy i maximální rozsah hodin, který musí odpracovat za určitou dobu a většinou také určenou dobu, kdy se nejpozději musí dozvědět o potřebě výkonu práce. Jiným modelem práce na zavalanou jsou tzv. zero hours, kdy výše uvedené podmínky stanovené nemá, tj. zaměstnanec nepožívá žádné ochrany. Tato forma zaměstnání představuje nevýhodu pro zaměstnance, který se musí časově přizpůsobovat potřebě výkonu práce a velkou nejistotu, co se týče zaměstnání, rozsahu práce i výdělku. Zaměstnanci také většinou nemají možnost čerpat zaměstnanecké benefity a nejsou motivováni podávat kvalitní pracovní výkony. Jedinou výhodou lze spatřovat v tom, že získají pracovní zkušenosti; ty však mohou získat i v jiné flexibilní formě zaměstnání. Práce na zavalanou tedy přináší výhody spíše zaměstnavateli, který jejím prostřednictvím práce vykryje např. nemocné zaměstnance nebo zvýšenou poptávku. Typicky bude práce na zavalanou využívána v oblasti zdravotnictví nebo sdělovacích prostředků.

I přesto, že zákoník práce práci na zavalanou nedefinuje, je možné ji realizovat na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, kdy není stanovena povinnost rozvrhovat pracovní dobu předem. V zahraničí je práce na zavalanou považována za osobitý druh pracovního poměru na částečný úvazek. Zavedení práce na zavalanou by pro zaměstnavatele mohlo být přínosné zejm. co se týká úspory nákladů na

⁴²⁷ Jako on-call work je však v právu EU označována také pracovní pohotovost.

zaměstnance, jelikož zaměstnanci by konali práci pouze v případě, kdy by bylo skutečně potřeba. Dále by bylo nutné upravit podmínky jejího sjednání (např. jen se souhlasem zaměstnance), minimální délku týdenní pracovní doby, minimální výši mzdy (bez ohledu na vykonanou práci), lhůtu pro informování zaměstnance o potřebě práce, čerpání dovolené, překážky v práci, náhradu mzdy či platu za nepřidělenou práci dle rozsahu práce atd. Také by bylo nutné ošetřit otázku dosažitelnosti zaměstnance, který je v případě práce na zavalanou omezen v trávení svého volného času. S tím souvisí i skutečnost, že zaměstnanec může být vystaven většímu stresu z důvodu nejistoty toho, kdy bude vykonávat práci. Na druhou stranu by práce na zavalanou umožnila zaměstnanci vykonávat více pracovněprávních vztahů zároveň.

Otázkou je, zda by bylo vůbec potřeba v ČR práci na zavalanou zavádět, když existuje konto pracovní doby, které je obdobným institutem, zaměstnanci však určitou míru ochrany poskytuje. Práce na zavalanou může být realizována rovněž v rámci pracovní pohotovosti (za podmínek stanovených zákoníkem práce). Obdobnou formou práce na zavalanou práce je nepravidelná výpomoc (casual work) či příležitostná práce (viz rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku v kapitole 7). České pracovní právo pojmy nepravidelná výpomoc ani příležitostná práce nezná, ale v praxi mohou být tyto flexibilní formy výkonu práce realizovány opět na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či v pracovním poměru s kratší pracovní dobou.

6.2. Stlačený (zhuštěný) pracovní týden

Dle § 81 odst. 2 zákoníku práce se pracovní doba rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne s tím, že pracovní dny jsou většinou stanoveny na pondělí až pátek a sobota a neděle tvoří dny nepřetržitého odpočinku v týdnu. V případě stlačeného pracovního týdne je stanovená týdenní pracovní doba rozvržena na kratší dobu než 5 dní s tím, že délka jednotlivých směn je určena tak, aby v součtu naplnila stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnanec tak pracuje např. od pondělí do čtvrtka, délka jednotlivých směn činí 10 hodin denně a následují 3 dny volna. Pracovní doba může být rozvržena i nerovnoměrně (v takovém případě je často kombinována s rotací směn). Stlačený pracovní týden lze sjednat, jeho úprava je však omezena maximální délkou směny, minimální dobou odpočinku a bezpečností a ochranou zdraví při práci.

Stlačený pracovní týden by mohl být 5 pracovních dnů, pokud by standardní pracovní týden činil více než 5 dní. Toho je využíváno např. v ropném průmyslu, kdy zaměstnanci na ropných plošinách pracují více dní a stejný počet dní mají volno. Taková úprava však není v ČR možná, jelikož v případě pracovního týdne delšího než 7 dní není možné dodržet minimální dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu, tj. alespoň 35 hodin a v případě mladistvých pracovníků 48 hodin. V některých případech u zaměstnanců starších 18 let je možné zkrátit minimální dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu na 24 hodin, avšak délka tohoto odpočinku musí za období 2 týdnů činit alespoň 70 hodin. Delší pracovní týden nelze zavést ani u zaměstnanců v zemědělství, v jejichž případě dle § 92 odst. 4 zákoníku práce může nepřetržitý odpočinek v týdnu činit za období 3 týdnů celkem alespoň 105 hodin a za období 6 týdnů při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin. V předmětném odstavci není sice výslovně uvedeno, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu musí i u zaměstnanců v zemědělství činit minimálně 24 hodin, avšak autorka souhlasí s názorem, že tato povinnost vyplývá z požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví při práci dle § 102 odst. 1 zákoníku práce.⁴²⁸ Pracovní týden v délce 6 dnů je za určitých podmínek možné sjednat, avšak z důvodů dodržení nepřetržitého odpočinku v týdnu by musel být v dalším týdnu sjednán pracovní týden kratší.

Výhoda této formy výkonu práce spočívá v úspoře nákladů na cestování do práce, zaměstnanec má delší dobu nepřetržitého odpočinku; na druhou stranu tráví více času na pracovišti v rámci jednotlivých směn, což může vést k menší výkonnosti a zvýšenému riziku pracovních úrazů. Pro zaměstnavatele může být výhodnější než např. pružná pracovní doba, jelikož v případě stlačeného pracovního týdne zaměstnavatel ví, kdy bude mít zaměstnance k dispozici.

6.3. Přestávka v kariéře

Podstata přestávky v kariéře (career break), spočívá v tom, že zaměstnanci je poskytnuto dlouhodobé volno, typicky za účelem cestování či vzdělávání. Pracovněprávní vztah zaměstnance nezaniká a po skončení volna se vrací na svoji pozici. V ČR není tato forma výkonu práce příliš využívána, nicméně lze ji sjednat s tím, že na dobu přestávky je zaměstnanci poskytnuto neplacené volno. Výhoda pro zaměstnavatele spočívá v tom, že nepřijde o kvalifikovanou pracovní sílu, na druhou

⁴²⁸ Srov. GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů, s. 83 – 84.

stranu je nutné zajistit za zaměstnance zástup. Zaměstnanec může přestávku v kariéře využít např. za účelem zabránění syndromu vyhoření. Pro její využití však musí mít dostatečné finanční zajištění, jelikož nepobírá mzdu či plat ani jiné benefity vyplývající z pracovního poměru (využití přestávky v kariéře v případě pracovněprávního vztahu konaného na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není příliš pravděpodobné).

6.4. Rotace práce

Rotace práce znamená, že zaměstnanec je uvolněn z pracovní pozice, aby si doplnil vzdělání (ať už ve svém státě nebo v zahraničí). Pracovní místo zůstává zaměstnanci zachováno, pouze je po dobu vzdělávání nahrazen jiným zaměstnancem. Od dočasného přidělení se rotace práce liší tím, že zaměstnanec má stále stejného zaměstnavatele a nevykonává práci pro jiného zaměstnavatele. Rotace práce může probíhat na stejné úrovni, tj. zaměstnanec vykonává práci na stejné či obdobné pozici (horizontální), nebo na pozici vyšší (vertikální). Zaměstnanec se také může střídat na různých pracovních pozicích. Rotace práce podporuje vzdělávání a konkurenceschopnost a může přispívat ke snižování nezaměstnanosti. Zaměstnanec získá nové zkušenosti a znalosti. Nevýhoda může spočívat v neochotě zaměstnance školit se. Zaměstnavateli přináší rotace práce kvalifikovanější a zkušenější pracovní sílu, na druhou stranu musí za rotujícího zaměstnance získat náhradu a rotace je organizačně náročná. Tuto náhradu často zajišťuje interní zaměstnanec, který také získá zkušenosti a vzdělání a může pak kariérně růst.

6.5. Pracovní doba přizpůsobená školnímu roku

Pracovní doba přizpůsobená školnímu roku (term-time working) nabízí využití především pro rodiče s dětmi, ale např. i pro vysokoškolské studenty, kteří si mohou přizpůsobit svoji pracovní dobu zkouškám. Takoví zaměstnanci vykonávají práci během školního roku a během prázdnin čerpají placené nebo neplacené volno. Jejich pracovněprávní vztah, obdobně jako u přestávky v kariéře, stále trvá a v případě placeného volno mají zajištěn i příjem. V ČR je pracovní dobu přizpůsobenou školnímu roku možné sjednat na základě dohody se zaměstnavatelem, kdy v pracovní smlouvě (či v dohodě o pracovní činnosti nebo o provedení práce) bude vymezen rozsah volna, příp. i to, kdy ho bude zaměstnanec čerpat. Minimální délka dovolené jsou 4 týdny v kalendářním roce. Tuto délku je možné prodloužit a sjednat ji na dobu

prázdnin, příp. je možné poskytnout zaměstnanci dovolenou a v rozsahu, v jakém dovolená nepokryje prázdniny, neplacené volno. Za dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy, platu nebo odměny. V případě neplaceného volno je možné sjednat, že zaměstnanci bude během školního roku poskytován snížený příjem, aby pak v odpovídající výši mohl být poskytnut i během prázdnin. V případě neplaceného volno nezaniká povinnost platit zdravotní pojištění, které je povinen hradit zaměstnanec. Většinou však splní zákonné podmínky a pojištění za něj odvede stát v souladu s § 7 odst. 1 písm. a) či k) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, tj. z důvodu nedosažení započitatelného příjmu z výkonu práce na základě některé z dohod nebo z důvodu celodenní řádné péče o dítě. V případě individuálního sjednání této formy pracovní doby je však nutné posoudit, zda je takové sjednání v souladu se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace. Autorka se přiklání k názoru, že zřejmě není.

Pracovní doba přizpůsobená školnímu roku umožňuje zaměstnancům s dětmi lépe sladit osobní a pracovní život. Na druhou stranu je spojena s přerušением kontaktu s ostatními zaměstnanci, ztrátou kontinuity práce a s tím souvisejícím obtížnějším návratem do práce. Pro zaměstnavatele je výhodná tím, že nepřijde o kvalifikovanou pracovní sílu. Musí však zajistit náhradu za zaměstnance (je-li to potřeba). Pokud je zaměstnanci poskytováno placené volno, zaměstnavatel je povinen zaměstnanci hradit náhradu mzdy, platu či odměny, v případě zástupu za zaměstnance poskytuje zároveň mzdu, plat nebo odměnu tomuto zaměstnanci a úspora nákladů nemusí být tak velká. Pro zaměstnavatele je tedy výhodnější poskytnout zaměstnanci dovolenou v minimálním rozsahu a na zbylé dny neplacené volno. V souvislosti s tím je vhodné upozornit na skutečnost, že neplacené volno se nepočítá do doby důchodového pojištění.

6.6. Hromadné zaměstnávání, práce pro portfolio klientů, sdílení zaměstnanců a interim management

Kromě výše uvedených samozřejmě existují i další flexibilní formy zaměstnání, např. hromadné zaměstnávání, práce pro portfolio klientů, sdílení zaměstnanců či interim management.

Hromadné zaměstnávání (crowd employment) spočívá v tom, že „*vzájemně propojení dodavatelé a odběratelé uzavírají právní vztahy, jejichž předmětem je výkon*

*práce, odběratel získává služby (výsledek práce) od většího množství dodavatelů, často online. Dodavatelé pracují pro odběratele na částečný úvazek a každý z nich svoji částí přispěje k celkovému výsledku. Tento typ výkonu práce je využíván zejména v informačních technologiích.*⁴²⁹ Jinými slovy řečeno, jeden pracovní úkol je rozdělen na více dílčích činnostech, které pak vykonávají jednotlivé osoby nezávisle na sobě. Hromadné zaměstnávání je spojeno s informačními a komunikačními technologiemi a za účelem jeho realizace vznikají tzv. online platformy, kde dochází k interakci mezi dodavateli a odběrateli, ale rovněž mezi platformou a dodavateli a platformou a odběrateli. Odběratel v rámci platformy poptá zakázku či jednotlivé úkoly a dodavatel se může rozhodnout, zda požadovanou práci (či její část) vykoná a za jakou odměnu. Práci pak může osoba vykonávat odkudkoliv a kdykoliv a pro více odběratelů zároveň.⁴³⁰ V hromadném zaměstnávání lze tedy spatřovat prvky agenturního zaměstnávání i práce mimo pracoviště zaměstnavatele, lze si však položit otázku, zda se v tomto případě dá ještě hovořit o výkonu závislé práce. Dle názoru autorky spíše ne. O hromadném zaměstnávání je často hovořeno v souvislosti s tzv. sdílenou ekonomikou.

V případě tzv. portfolio work (práce pro portfolio klientů, labour pooling) existuje „více subjektů na straně zadavatelů práce nebo naopak na straně vykonavatelů práce“⁴³¹. Zaměstnanec má pracovní poměr uzavřen s jedním zaměstnavatelem, ale k výkonu práce je přidělován více zaměstnavatelům, a to buď současně, nebo postupně. Na rozdíl od dočasného přidělení, které zákoník práce upravuje, může být zaměstnanec přidělován ihned po vzniku pracovněprávního vztahu. Labour pooling je v zahraničí často využíván pro sezónní práce v zemědělství a slouží jako nástroj zajištění dostatečného počtu zaměstnanců na určitou, časově omezenou dobu.

V rámci sdílení zaměstnanců (employee sharing) je zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů zároveň. Zaměstnavatelé pak mohou vzájemně spolupracovat a např. práci zaměstnance časově koordinovat. Při této formě výkonu práce musí být zaměstnanci schopni přizpůsobit se různým pracovním prostředím.⁴³² V rámci českého právního prostředí je sdílení zaměstnanců přípustné, avšak je nutné dodržet

⁴²⁹ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s. 82.

⁴³⁰ Srov. BARANCOVÁ, Helena. *Nové technologie v pracovněprávních vztazích*, s. 35.

⁴³¹ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s. 82.

⁴³² Srov. EUROFOND. *New forms of employment*, s. 28.

práva a povinnosti týkající se pracovní doby a doby odpočinku zaměstnance a podmínku § 304 zákoníku práce, tj. předchozí písemný souhlas zaměstnavatele s výkonem práce, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u jiného zaměstnavatele. Jistou formu sdílení zaměstnanců je rovněž dočasné přidělení dle § 43a zákoníku práce.

Dočasné poskytnutí manažerských služeb formou externí služby, tj. využití zkušeností, dovedností a praxe manažera se nazývá interim management. Je často využíván při zástupu manažera, restrukturalizace společnosti či řešení nového projektu. Výhoda spočívá v možnosti rychlého nalezení vysoce odborně kvalifikované osoby, která je schopna problém ve společnosti efektivně vyřešit. Interim management vznikl v 70. letech v Nizozemsku a postupně se rozšiřoval; v současné době existují různé asociace sdružující interim manažery, zprostředkovatele v oblasti interim managementu a další osoby interim managementem se zabývající.⁴³³ V ČR existuje Česká asociace interim managementu. Úkolem interim manažera je rychlé a efektivní vyřešení daného úkolu. Může být realizován v rámci pracovního poměru na dobu určitou, nicméně v praxi je vykonáván spíše mimo pracovněprávní vztah, jelikož činnost interim manažera se vyznačuje tím, že je provozována samostatně, nezávisle na osobě, u které je činnost vykonávána a na vlastní odpovědnost. Na druhou stranu interim manažer vykonává svoji činnost v organizační struktuře zaměstnavatele, kde působí jako „vedoucí zaměstnanec“ a činnost vykonává za odměnu. V praxi tedy existuje riziko, že výkon interim managementu bude realizován mimo pracovněprávní vztah, ale kontrolními orgány bude posouzen jako výkon závislé činnosti, tj. bude se jednat o nelegální práci. Výkon nelegální práce či umožnění jejího výkonu pak mohou být sankcionovány pokutami v souladu s § 139 a 140 zákona o zaměstnanosti. Při sjednávání bude tedy vždy nutné důsledně ošetřit, zda má být interim management vykonáván jako závislá práce či nikoliv.

⁴³³ Srov. LINDOVÁ, Jana. Specifikace rizik při výkonu interim managementu v souvislosti s právní úpravou výkonu nelegální práce v ČR. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby, s. 99.

7. Úprava v EU

V rámci EU neexistuje právní pojem pracovní právo, ale právo sociální, do něž je pracovní právo tak, jak ho pojímá český právní řád, řazeno. „*Sociální právo na úrovni Evropské unie bývá charakterizováno jako nástroj ochrany pracovních a životních podmínek fyzických osob v souvislosti s rozvojem společného trhu a zahrnuje jak části právní úpravy tradičně řazené pod národní pracovní právo, tak i části právní úpravy řazené pod právo sociálního zabezpečení.*“⁴³⁴ Na rozdíl od právní úpravy ČR tedy není pracovní právo EU kodifikované odvětví, ale jsou upraveny pouze některé oblasti týkající se vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce či vztahů s výkonem závislé práce související (vztahující se na všechny zaměstnance, nebo jen na určitou skupinu, např. zaměstnanci v dopravě), jedná se např. o oblast volného pohybu pracovní síly, rovného zacházení se zaměstnanci či minimální ochrany zaměstnanců. O pracovním právu EU se hovoří v odborné literatuře, nicméně samotné předpisy EU tento pojem neužívají a pracovníprávní otázky spolu s problematikou sociálního zabezpečení upravují v rámci svých vnitřních politik, kterými jsou sociální politika a politika zaměstnanosti⁴³⁵ a pomocí kterých se EU prostřednictvím směrnic, doporučení a opatření snaží koordinovat jednotlivé politiky členských států.

Právo EU neužívá pojem zaměstnanec, ale pracovník, přičemž za pracovníka je považován i pracovník v atypické formě zaměstnání. Uvedené bylo konstatováno v rozsudku SDEU ve věci C-53/81 (Levin) ze dne 23. března 1982, ve kterém SDEU dovodil, že: „*Podle SDEU spadají pod pojem pracovníka také atypická zaměstnání, a to v konkrétním případě práce na částečný úvazek, která zajišťuje příjem nižší než je existenční minimum. Podle SDEU ale musí jít o činnost, která je efektivní a skutečná. Z pojetí pracovníka jsou proto vyloučeny osoby, jejichž činnost je tak malého rozsahu, že ji lze označit za zcela podřadnou a nepodstatnou.*“⁴³⁶ Jak již bylo uvedeno v kapitole 2, pro účely této práce je i v případě práva EU kromě pojmu pracovník užíván pojem zaměstnanec.

⁴³⁴ GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 16.

⁴³⁵ Viz hlava IX a X SFEU.

⁴³⁶ SCHEU, Harald Christian. Atypická zaměstnání z pohledu tzv. sociální turistiky v Evropské unii. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?, s. 37. Viz též rozsudek SDEU ve věci C-53/81 (Levin) ze dne 23. března 1982, bod 16 a 17.

7.1. Zaměstnanost a flexibilní formy výkonu práce

V rámci primárního práva je jedním z cílů EU dle čl. 3 odst. 3 SEU dosažení plné zaměstnanosti. Dle čl. 151 SFEU je cílem EU i členských států podpora zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, přiměřená sociální ochrana, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením. Koordinační činnost v oblasti zaměstnanosti a sociálního práva vykonává Evropská komise; jak již bylo uvedeno, zaměstnanost je řešena v rámci tzv. evropského semestru, přičemž hlavním dokumentem v oblasti sociální politiky a zaměstnanosti je strategie Evropa 2020. Oblastí zaměstnanosti se zabývá také Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele, jejímž cílem je dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti, kvalitních pracovních míst a sociální ochrany pracovníků, Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování či Výbor pro zaměstnanost a sociální věci.

Prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se snaží EU nezaměstnanost snižovat, pomáhat osobám, které jsou na trhu práce znevýhodněny či osobám nezaměstnaným a vytvářet konkurenceschopné tržní hospodářství vedoucí k plné zaměstnanosti.⁴³⁷ Dle čl. 5 odst. 2 SFEU má EU pravomoc přijímat opatření ke koordinaci politik zaměstnanosti členských států, zejm. vymezování jejich směru. Při vymezování a provádění svých politik EU přihlíží „*k požadavkům spojeným s podporou vysoké úrovně zaměstnanosti, zárukou přiměřené sociální ochrany, bojem proti sociálnímu vyloučení a vysokou úrovní všeobecného a odborného vzdělávání a ochrany lidského zdraví*“.⁴³⁸ Stěžejní úpravu pak obsahuje hlava IX SFEU nazvaná zaměstnanost. Členské státy a EU se zavazují pracovat na rozvoji koordinované strategie zaměstnanosti, podpory kvalifikace, vzdělání a přizpůsobivosti pracovníků a schopnosti trhů práce reagovat na hospodářské změny, k čemuž členské státy přispívají svojí politikou zaměstnanosti. Cílem v oblasti zaměstnanosti není harmonizace právních předpisů členských států (politika zaměstnanosti je v působnosti členských států), ale společná spolupráce mezi členskými státy navzájem a členskými státy a EU za účelem dosažení výše uvedených cílů.

Jak bylo uvedeno v kapitole 2, v rámci EU jsou každoročně přijímány hlavní směry politik zaměstnanosti. Z posledních let je vhodné zmínit zejm. hlavní cíl č. 7 Zlepšení fungování trhů práce a účinnost sociálního dialogu, v rámci kterého je

⁴³⁷ Srov. Článek 3 smlouvy o EU.

⁴³⁸ Článek 9 SFEU.

navrhováno, že členské státy by měly omezit segmentaci trhů práce a podporovat přechod na pracovní poměry na dobu neurčitou. V rámci pracovního práva a pracovněprávní ochrany by měla být zajištěna flexibilita pro zaměstnavatele za účelem umožnění rychlé přizpůsobivosti situace na trhu práce a zároveň jistota a bezpečné pracovní prostředí pro zaměstnance. „*Mělo by se zamezit pracovněprávním vztahům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné bojem proti zneužívání atypických pracovních smluv.*“⁴³⁹

Na úrovni sekundárního práva jsou pak jednotlivé oblasti individuálního pracovního práva vč. úpravy pracovní doby a flexibilních forem výkonu práce upraveny především směrnicemi, které stanovují minimální požadavky na vnitrostátní právní úpravu garantováním minimálních standardů pracovních podmínek zaměstnanců a ochranou při práci a dále volným pohybem pracovníků.

Flexibilní formy výkonu práce v době ekonomické krize EU velmi prosazovala, jejich rozvoj přetrval, i když nezabezpečují zaměstnance tak jako pracovní poměr na dobu neurčitou. V souladu s výše uvedenými dokumenty EU na jednu stranu podporuje flexibilní formy výkonu práce, na druhou stranu stanovuje limity pro minimální garanci sociálněprávní ochrany zaměstnanců a vytváří podmínky pro jejich uplatňování a požaduje změnu právní úpravy členských států, pokud je v rozporu s právem EU (např. ČR byla nucena změnit výjimky z omezení řetězení pracovního poměru na dobu určitou). V rámci EU je stále preferován pracovní poměr na dobu neurčitou na plný úvazek, přičemž ostatní formy lze považovat za atypické. Tak např. usnesení Evropského parlamentu ze dne 6. července 2010 o atypických smlouvách, zabezpečených profesních drahách, flexikuritě a nových formách sociálního dialogu v preambuli uvádí, že „*atypické pracovněprávní vztahy se označují nové formy smluv, které se vyznačují jedním nebo více následujícími znaky: částečný úvazek, příležitostná práce, dočasná práce, práce na dobu určitou, práce z domova, práce na dálku a práce na částečný úvazek na 20 a méně hodin týdně*“. Za atypické zaměstnání je považována i práce s nepravidelnou pracovní dobou, resp. práce na zavolání.⁴⁴⁰

⁴³⁹ RADA EU. ROZHODNUTÍ RADY (EU) 2018/1215 ze dne 16. července 2018 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států. In: *Eur-lex.europa.eu* [online], 16.08.2018.

⁴⁴⁰ Srov. EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR. Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Podpora kulturních a tvůrčích odvětví pro růst a zaměstnanost v EU. In: *Eur-lex.europa.eu* [online], 17. 4. 2013, čl. 3 odst. 3.7.

V jednotlivých členských státech existují jednak obdobné flexibilní formy práce, jednak flexibilní formy typické pro konkrétní stát či skupinu států, přičemž rozdíly spočívají rovněž v rozsahu jejich využívání.⁴⁴¹ Využívání jednotlivých typů je ovlivněno právní úpravou, historickým vývojem, tradicí či zavedeným sociálním systémem. V této souvislosti si lze položit otázku, zda je vůbec reálné sjednotit úpravu atypických forem zaměstnání a uplatňování principu flexicurity všech členských států na úrovni EU. Jak již bylo uvedeno, EU při uplatňování principu flexicurity vychází z dánského modelu flexicurity. Tento model však nelze přenášet do všech členských států, jelikož ne všechny členské státy by v případě zavedení větší flexibility, co se týká ukončování pracovního poměru, byly zároveň schopny zajistit odpovídající míru ochrany zaměstnanců a existuje riziko, že by v takovém případě došlo pouze k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů na úkor ochrany. Navíc směrnice EU neobsahují sankce za jejich neimplementování do právních řádů členských států. Dle názoru autorky je snaha o určité sjednocení a regulaci přínosem, nicméně pro efektivní uplatňování principu flexicurity bude nutná větší aktivita a zapojení členských států samotných, nikoliv „pouhá“ implementace směrnic za účelem dodržení povinnosti provést směrnice do právního řádu členských států.

V rámci práva EU je upravena kratší pracovní doba, pracovní poměr na dobu určitou, agenturní zaměstnávání a práce mimo pracoviště zaměstnavatele, o kterých je pojednáno v násl. podkapitolách. Pracovní dobu reguluje směrnice o pracovní době, o které bylo pojednáno v podkapitole 4.1.1.

Za účelem zajištění rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem a snižování rozdílů v zaměstnanosti mužů a žen přijala Rada dne 13. 6. 2019 směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (pro účely této podkapitoly dále jen „směrnice“). Směrnice stanoví minimální požadavky týkající se mj. pružného uspořádání práce pracovníků, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami. Směrnice se dle bodu 17 *„vztahuje na všechny pracovníky, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v jiném pracovněprávním vztahu, včetně pracovních smluv nebo pracovněprávních vztahů pracovníků na částečný pracovní úvazek, pracovníků se smlouvou na dobu určitou nebo osob, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce“*. Pečující osoba je *„pracovník poskytující osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě*

⁴⁴¹ K tomu viz blíže např. NEKOLOVÁ, Markéta. Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva, s. 32 – 33.

žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem“⁴⁴².

Za pružné uspořádání práce směrnice považuje „*možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby*“⁴⁴³. Směrnice zakotvuje rovněž právo na otcovskou a rodičovskou dovolenou. Právo na otcovskou dovolenou nesmí být podmíněno „*splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru*“⁴⁴⁴. Tento požadavek může být aplikován v případě práva na rodičovskou dovolenou, v případě doby trvání pracovního poměru nesmí být tato doba delší než 1 rok. V případě řetězení pracovního poměru na dobu určitou u téhož zaměstnavatele se doba trvání pracovního poměru počítá. Směrnice zakotvuje právo zaměstnanců s dětmi a pečujícími osobami žádat o pružné uspořádání práce z důvodu péče, přičemž doba trvání pružného uspořádání může být, kvůli zohlednění potřeb zaměstnanců i zaměstnavatelů, přiměřeným způsobem omezena. Směrnice předpokládá omezení věku dítěte, v případě kterého má být takové právo zachováno, když uvádí, že minimální věk je 8 let. Zaměstnavatel je povinen žádost zvážit a v případě odmítnutí či odkladu ji odůvodnit. V případě omezení doby trvání pružného uspořádání práce po uplynutí doby trvání zůstává zaměstnanci zachováno předchozí rozvržení práce. Zaměstnanec může požádat o předčasné ukončení pružného uspořádání práce, pokud to odůvodňuje změna okolností. „*Členské státy mohou právo žádat o pružné uspořádání práce podmínit splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než šest měsíců.*“⁴⁴⁵ V případě řetězení pracovního poměru na dobu určitou u téhož zaměstnavatele se doba trvání pracovního poměru počítá.

Členské státy mají přijmout nezbytná opatření zabraňující méně příznivému zacházení se zaměstnanci, kteří využili pružného uspořádání práce a propuštění z důvodu podání žádosti o pružné uspořádání práce. Směrnice ukládá členským státům povinnost stanovit sankce za porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě směrnice (či předpisů již platných upravujících danou oblast) a přijmout opatření k zajištění uplatňování přijatých sankcí. Členské státy mají dále povinnost přijmout

⁴⁴² Čl. 3 odst. 1. písm. d) směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

⁴⁴³ Čl. 3 odst. 1. písm. f) směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

⁴⁴⁴ Čl. 5 odst. 4 směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

⁴⁴⁵ Čl. 9 odst. 4 směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

opatření na ochranu zaměstnanců před nepříznivým zacházením v případě, že by se domáhali dodržení požadavků směrnici stanovených. Do 2. 8. 2022 jsou členské státy povinny směrnici do svých právních řádů zapracovat a do srpna 2027 jsou povinny sdělit Evropské komisi informace o provádění směrnice za účelem vyhodnocení jejího provádění.

Navrhovaná úprava je dle názoru autorky velmi obecná a ponechává velký prostor pro úpravu členskými státy. Je tedy otázkou, jakým způsobem bude směrnice implementována do právního řádu ČR. Obecné principy směrnice jsou již v zákoníku práce zavedeny. Navíc česká právní úprava již obsahuje možnost zaměstnanců žádat o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby dle § 241 odst. 2 zákoníku práce. V této souvislosti je vhodné upozornit na skutečnost, že navrhovanou novelou zákona práce z roku 2019 (sněmovní tisk č. 640) se mj. doplňuje § 241 zákoníku práce v tom smyslu, že pokud zaměstnavatel vyhoví žádosti zaměstnance dle § 241 odst. 2, je rovněž povinen vyhovět žádosti zaměstnance o navýšení pracovní doby (tj. o změnu rozsahu pracovní doby z kratší pracovní doby nebo o změnu rozvržení pracovní doby z jiné vhodné úpravy pracovní doby) na stanovenou týdenní pracovní dobu, přičemž zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět nejpozději do 6 měsíců od obdržení žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. K návrhu zákona, jak již bylo uvedeno výše, vydala vláda nesouhlasné stanovisko s tím, že navrhovaná změna se dotýká transpozice směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (čl. 9) a že souladu se směrnicí bude dosaženo na základě konsenzu se sociálními partnery nejpozději do 2. 8. 2022.

7.2. Noční práce

Směrnice o pracovní době definuje noční dobu v čl. 2 odst. 3 jako dobu v délce nejméně 7 hodin, která zahrnuje dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní (stejně, jak je vymezeno v úmluvě MOP č. 171 o noční práci). Noční pracovník je pracovník pracující během noční doby nejméně 3 hodiny a rovněž pracovník, „*který pravděpodobně odpracuje během noční doby určitou část své roční pracovní doby*“⁴⁴⁶. Pracovní doba nočních pracovníků nesmí překročit v průměru 8 hodin za 24 hodin v rámci referenčního období (jehož vymezení je ponecháno na členských státech); noční pracovníci vykonávající rizikovou či namáhavou práci nesmí pracovat více než

⁴⁴⁶ Čl. 2 odst. 4 písm. b) směrnice o pracovní době.

8 hodin za dobu 24 hodin, po kterou konají noční práci. Definice rizikové a namáhavé práce je ponechána na členských státech. Česká úprava je přísnější, jelikož dle § 94 odst. 1 zákoníku práce délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Referenční období je použito pouze v případě provozních důvodů na straně zaměstnavatele. Noční pracovníci mají právo na pravidelné posuzování svého zdravotního stavu, na převedení na jinou práci v případě zdravotních obtíží spojených s výkonem noční práce (to je promítnuto do § 41 odst. 1 písm. g) zákoníku práce, který upravuje žádost o převedení na jinou práci těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu; podmínka zdravotních obtíží není stanovena), na poskytování odpovídající ochrany bezpečnosti a zdraví při práci či na poskytování služeb a prostředků na ochranu bezpečnosti a zdraví při práci jako ostatním pracovníkům (což upravuje § 101 a násl. zákoníku práce).

7.3. Kratší pracovní doba

Částečný úvazek je upraven ve směrnici o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku (rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku pro účely této podkapitoly dále také jen jako „dohoda“). Tato dohoda byla přijata za účelem zajištění odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek, zlepšení kvality a usnadnění rozvoje částečného pracovního úvazku na základě dobrovolnosti a přispění k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců.⁴⁴⁷ Dohoda definuje zaměstnance pracujícího na částečný úvazek jako zaměstnance, „jehož běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání nejdéle však jednoho roku, je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek“⁴⁴⁸. Dohoda se vztahuje na všechny zaměstnance pracující na částečný úvazek; za určitých podmínek mohou členské státy z působnosti směrnice vyloučit zaměstnance, kteří pracují na částečný úvazek pouze příležitostně (ale toto vyloučení musí být průběžně přezkoumáváno). Většina členských států vč. ČR tuto možnost nevyužila.

Dohoda je založena na dvou základních zásadách. První z nich je zákaz diskriminace zaměstnance pracujícího na částečný úvazek v oblasti pracovních podmínek spočívající v zákazu méně příznivého zacházení než se srovnatelným

⁴⁴⁷ Srov. ustanovení 1 Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

⁴⁴⁸ Ustanovení 3 bod 1 Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

zaměstnancem pouze z důvodu, že pracuje na částečný úvazek s tím, že podrobnější úprava je ponechána na členských státech nebo sociálních partnerech, kteří mají možnost „*přístup k určitým podmínkám zaměstnání podmínit stanovením délky služby, odpracované doby nebo výši výdělků*“,⁴⁴⁹ pokud je to ospravedlnitelné objektivními důvody. Srovnatelným zaměstnancem se rozumí zaměstnanec pracující u zaměstnavatele na plný úvazek, který má stejný typ pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a který vykonává stejnou nebo podobnou práci s tím, že se zohledňují i další okolnosti, např. délka trvání pracovního poměru či schopnosti zaměstnance. Pokud srovnatelný zaměstnanec neexistuje, provede se srovnání s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu, příp. v souladu s vnitrostátním právem či zvyklostmi. V souvislosti se zásadou zákazu diskriminace SDEU konstatoval, že v rozporu s touto zásadou je vnitrostátní právní úprava, podle které je počet dnů placené dovolené za kalendářní rok zaměstnance pracujícího na plný úvazek, které tento zaměstnanec nemohl vyčerpat, snížen z důvodu skutečnosti, „*že tento pracovník přešel na částečný pracovní úvazek, a to v poměru k rozdílu mezi počtem pracovních dnů v týdnu, po které tento pracovník pracoval před tímto převedením na částečný pracovní úvazek a po něm*“⁴⁵⁰.

Druhá zásada spočívá v zjišťování, přezkoumávání a příp. odstraňování překážek omezujících práci na částečný úvazek. Jedná se o překážky právní i administrativní povahy. K tomu viz např. rozsudek SDEU ve spojených věcech C-55/07 a C-56/07 (Michaeler a další) ze dne 24. dubna 2008, ve kterém SDEU uvedl, že o takovou administrativní překážku se jedná v případě, pokud vnitrostátní právní úprava vyžaduje, aby byla kopie smlouvy o částečném pracovním úvazku do 30 dnů po jejím uzavření zaslána správnímu orgánu.⁴⁵¹

Dohoda dále stanoví, že nesouhlas zaměstnance se změnou plného pracovního úvazku na částečný či naopak by neměl sám o sobě zakládat platný důvod pro propuštění, naopak zaměstnavatelé by měli zvažovat žádosti zaměstnanců o změnu plného pracovního úvazku na částečný nebo naopak. Zaměstnavatel by měl dále zvážit opatření pro včasné informování o dostupných pracovních místech na částečný i plný úvazek, opatření k usnadnění přístupu k částečnému pracovnímu úvazku na všech úrovních v podniku a k usnadnění přístupu zaměstnanců pracujících na částečný

⁴⁴⁹ Ustanovení 4 bod 4 Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

⁴⁵⁰ Usnesení SDEU ve věci C-415/12 (Brandes) ze dne 13. června 2013, bod 42.

⁴⁵¹ Srov. bod 30.

úvazek ke vzdělávání. Dle ustanovení 6 bod 2 dohody „provádění ustanovení této dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblasti působnosti této dohody“.

V souvislosti s kratší pracovní dobou se SDEU zabýval i nepravdělnou výpomocí (prací na zavalanou). V rozsudku ve věci C-313/02 (Wippel) ze dne 12. října 2004 uvedl, že v případě, že pracovní doba zaměstnance závisí na aktuálním množství práce a stanoví se dohodou stran dle potřeby, vztahuje se na zaměstnance rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku, pokud je pracovní poměr vymezen vnitrostátními předpisy či kolektivní smlouvou a jedná se o zaměstnance, „ jehož běžná pracovní doba vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání, nejdéle však jednoho roku, je kratší než pracovní doba srovnatelného pracovníka na plný úvazek ve smyslu ustanovení 3 odst. 2 této rámcové dohody“⁴⁵² a členský stát ho z úpravy směrnice nevyločil. Jinak řečeno, dle SDEU je výkon práce v pracovním poměru, kdy není dohodnutý rozsah úvazku, v souladu s právem.

7.4. Pracovní poměr na dobu určitou

V rámci EU je pracovní poměr na dobu určitou upraven směrnicí o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci a směrnicí o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou. Konkrétně se tyto směrnice týkají ochrany zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou.

7.4.1. Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou

Rámcová dohoda se vztahuje na všechny zaměstnance, bez ohledu na to, zda jsou zaměstnání v soukromém či veřejném sektoru.⁴⁵³ Rámcová dohoda považuje pracovní poměr na dobu neurčitou za obecnou formu pracovního poměru, avšak dále uvádí, že pracovní poměr na dobu určitou je charakteristický pro určitá odvětví a může vyhovovat zaměstnancům i zaměstnavatelům. Účelem rámcové dohody je zabránit diskriminaci zaměstnanců pracujících na dobu určitou a dále zabránit zneužívání řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Rámcová dohoda se vztahuje na všechny zaměstnance s tím, že členské státy mohou stanovit, že se rámcová dohoda na některé zaměstnance nevztahuje (např. na vztahy v rámci základního odborného vzdělávání

⁴⁵² Bod 40.

⁴⁵³ Srov. rozsudek SDEU ve spojených věcech C-444/09 a C-456/09 (Gavieiro a další) ze dne 22. prosince 2010, bod 40.

a učňovského vzdělávání). Rámcová dohoda vymezuje zaměstnance pracujícího na dobu určitou jako osobu s pracovní smlouvou nebo s pracovním poměrem u zaměstnavatele, pokud je skončení pracovní smlouvy nebo poměru určeno objektivními podmínkami (např. dosažení určitého dne, dokončení určeného úkolu nebo vznik určité události). Rámcová dohoda stanoví povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o volných místech v podniku a povinnost umožnit zaměstnancům přístup ke vzdělávání.

Rámcová dohoda klade důraz na zákaz diskriminace, ve vztahu k pracovním podmínkám „*nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody*“⁴⁵⁴. Pracovní podmínky zahrnují i mzdu.⁴⁵⁵ Srovnatelný zaměstnanec je zaměstnanec téhož zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou vykonávající stejnou či obdobnou práci, s přihlédnutím k jeho způsobilosti a schopnostem. Pokud žádný takový porovnatelný zaměstnanec není, má se porovnat kolektivní smlouva, příp. příslušné vnitřní právo či zvyklosti. V konkrétním případě je nejprve nutné zkoumat srovnatelnost daných situací a následně existenci objektivních důvodů.⁴⁵⁶

Dle SDEU je nutné ustanovení směrnice o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou a rámcové dohody týkající se zákazu diskriminace vykládat široce, „*jelikož představují pravidla sociálního práva Společenství značného významu, která by se měla jako minimální ochranné požadavky vztahovat na každého zaměstnance*“⁴⁵⁷. Případné odlišné zacházení musí být dostatečně odůvodněno a musí být prokázáno, že je nezbytné. Sankce za porušení zásady rovného zacházení však tato směrnice neuvádí, jejich stanovení je věcí členského státu.⁴⁵⁸ V souvislosti se skončením pracovního poměru na dobu určitou lze zmínit rozsudek SDEU ve spojených věcech C-29/18, C-30/18 a C-44/18 (Cobra Servicios Auxiliares a další) ze dne 11. dubna 2019, ve kterém SDEU stanovil, že poskytnutí vyššího odstupného při skončení pracovního poměru zaměstnancům s pracovním poměrem na dobu neurčitou

⁴⁵⁴ Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody.

⁴⁵⁵ Srov. rozsudek SDEU ve věci C-307/05 (Del Cerro Alonso) ze dne 13. září 2007, bod 40 a násl., rozsudek SDEU ve věci C-268/06 (Impact) ze dne 15. dubna 2008, bod 134.

⁴⁵⁶ Srov. rozsudek SDEU ve spojených věcech C-302/11 až C-305/11 (Valenza a další) ze dne 18. října 2012, bod 41.

⁴⁵⁷ Rozsudek SDEU ve věci C-307/05 (Del Cerro Alonso) ze dne 13. září 2007, bod 27.

⁴⁵⁸ Srov. rozsudek SDEU ve věci C-212/04 (Adeneler a další) ze dne 4. července 2006, bod 94 a 102.

než zaměstnancům s pracovním poměrem na dobu určitou nepředstavuje diskriminační jednání, jelikož zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou ví, kdy tento pracovní poměr skončí, kdežto ukončení pracovního poměru zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou je neočekávané.

Rámcová dohoda sama neupravuje opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, ustanovení 5 rámcové dohody pouze uvádí, že pokud členské státy nemají zavedena opatření k předcházení zneužití řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, zavedou opatření (výčet není kumulativní, tj. členské státy mohou využít jen některé z uvedených opatření, pokud již nemají přijaté jiné rovnocenné zákonné opatření) uvedená v bodu 1 tohoto ustanovení, kterými jsou: objektivní důvody ospravedlňující obnovení pracovních poměrů na dobu určitou, maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou či počet obnovení pracovních poměrů na dobu určitou s tím, že členské státy příp. stanoví, kdy jsou pracovní poměry považovány za po sobě jdoucí a za uzavřené na dobu neurčitou. Opatřením může být i stanovení podmínek, za kterých je možné opakované sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou.

Dle SEDU „*pojem „objektivní důvody“ musí být chápán tak, že se vztahuje na přesné a konkrétní okolnosti charakterizující danou činnost, a proto může v tomto konkrétním kontextu ospravedlňovat použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tyto okolnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly takové smlouvy uzavřeny, a z vlastností jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu*“.⁴⁵⁹ Za objektivní důvody nelze považovat skutečnost, že uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou stanoví, resp. požaduje právní předpis nebo kolektivní smlouva členského státu, ale musí existovat konkrétní skutečnosti vztahující se k výkonu dané činnosti.⁴⁶⁰ V praxi bývají za objektivní důvody považovány např. charakter práce či určité skupiny zaměstnanců, zástup za dočasně nepřítomného zaměstnance či zvláštní povaha práce externích učitelů na vysoké škole (zprostředkovávají kontakt mezi univerzitou a praxí). Za objektivní důvody také nelze považovat situaci, kdy je při posuzování počtu odpracovaných let do toho počtu vyloučeno zohlednit dobu trvání

⁴⁵⁹ Rozsudek SDEU ve věci C-307/05 (Del Cerro Alonso) ze dne 13. září 2007, bod 53, obdobně též rozsudek SDEU ve věci C-212/04 (Adeneler a další) ze dne 4. července 2006, body 69, 70.

⁴⁶⁰ Srov. rozsudek SDEU ve věci C-212/04 (Adeneler a další) ze dne 4. července 2006, bod 75.

předchozího pracovního poměru na dobu určitou.⁴⁶¹ Objektivním důvodem pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou je dočasná potřeba zaměstnavatele, nikoliv trvalá.⁴⁶²

Dalším objektivním důvodem může být zástup za jiného zaměstnance. Podle SDEU „*pouhá skutečnost, že potřeba zástupu může být uspokojena uzavřením smluv na dobu neurčitou, neznamená, že se na straně zaměstnavatele, který se rozhodne použít smlouvy na dobu určitou jako odpověď na dočasně chybějící pracovní síly, třebaže chybějí pravidelně, ba stále, jedná o zneužití, které je v rozporu s ustanovením 5 bodem 1 Rámcové dohody a s vnitrostátními právními předpisy provádějícími toto ustanovení*“⁴⁶³. Konečné rozhodnutí, zda byl postup v rozporu s ustanovením 5 rámcové dohody však SDEU ponechal na rozhodnutí vnitrostátního soudu, přičemž zdůraznil, že při posuzování, zda se jedná o objektivní důvod, musí orgány členského státu zohlednit všechny okolnosti dané věci „*včetně počtu a souhrnné doby trvání pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, které v minulosti byly uzavřeny se stejným zaměstnavatelem*“⁴⁶⁴.

Za rozpor s ustanovením 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody lze dle SDEU považovat situaci, kdy jsou pracovní poměry na dobu určitou se zaměstnanci obnovovány do doby, než proběhnou výběrová řízení na přijetí stálých zaměstnanců státních škol, přičemž nejsou stanoveny lhůty, kdy mají výběrová řízení skončit.⁴⁶⁵ Obdobně ve svém rozsudku ve věci C-190/13 (Márquez Samohano) ze dne 13. března 2014 SDEU uvedl, že není v rozporu s ustanovením 5 rámcové dohody, pokud univerzity bez omezení prodlužují pracovní poměry na dobu určitou externím vyučujícím (tj. není stanovena maximální celková doba trvání ani maximální počet opakování), pokud jsou dány objektivní důvody. Existenci objektivních důvodů ověřuje vnitrostátní soud. Dle SDEU pracovní poměry na dobu určitou „*jsou s to umožnit dosažení sledovaného cíle spočívajícího v obohacení univerzitního vzdělávání v konkrétních oblastech díky zkušenostem uznávaných odborníků, jelikož tyto smlouvy umožňují zohledňovat vývoj jak odborných znalostí zúčastněných osob, tak potřeb univerzit*“⁴⁶⁶. Nicméně vnitrostátní soud také musí ověřit, zda se jedná o dočasnou

⁴⁶¹ Srov. rozsudek SDEU ve spojených věcech C-302/11 až C-305/11 (Valenza a další) ze dne 18. října 2012, bod 71.

⁴⁶² Srov. rozsudek SDEU ve věci C-212/04 (Adeneler a další) ze dne 4. července 2006, bod 88.

⁴⁶³ Rozsudek SDEU ve věci C-586/10 (Kücük) ze dne 26. ledna 2012, bod 50.

⁴⁶⁴ Tamtéž, bod 56.

⁴⁶⁵ Srov. rozsudek SDEU ve spojených věcech C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13 (Mascolo a další) ze dne 26. listopadu 2014, bod 120.

⁴⁶⁶ Bod 50.

potřebu zaměstnavatele a zda „konkrétní uplatňování tohoto objektivního důvodu bylo s ohledem na zvláštnosti dané činnosti a podmínky jejího výkonu v souladu s požadavky rámcové dohody“⁴⁶⁷.

V souvislosti s řetězením pracovních poměrů na dobu určitou se SDEU zabýval posouzením délky doby, po jejímž skončení může být další pracovní poměr na dobu určitou považován za opětovně uzavřený a kdy naopak se bude jednat o nový pracovní poměr bez vazby na předchozí, jelikož tato směrnice o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou nedefinuje a vymezení ponechává na členských státech. Za dostatečný časový odstup mezi dvěma smlouvami na dobu určitou, kdy už se nová smlouva nepovažuje za řetězení pracovního poměru na dobu určitou, považuje SDEU dobu 3 měsíců.⁴⁶⁸ Naopak doba 20 dní je příliš krátká, jelikož ohrožuje cíl i účinek rámcové dohody.⁴⁶⁹

Dle ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody nemůže uplatněním směrnice o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou dojít ke snížení již existující ochrany zaměstnance dle vnitrostátního práva. „Naopak snížení ochrany zaručené pracovníkům v oblasti smluv na dobu určitou není jako takové rámcovou dohodou zakázáno, pokud nijak nesouvisí s jejím prováděním.“⁴⁷⁰ SDEU neshledal v rozporu s rámcovou dohodou vnitrostátní úpravu, která umožňovala z důvodů souvisejících s nezbytností podpory zaměstnanosti a nezávisle na provádění rámcové dohody snížit věk, při jehož překročení lze uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou bez omezení. Nicméně vnitrostátní úprava, která umožňuje neomezené uzavírání pracovních smluv na dobu určitou pouze na základě dosažení určitého věku, je v rozporu s čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

7.4.2. Směrnice o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

Směrnice o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci byla přijata za účelem zajištění rovného zacházení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou a pracujících na zkrácený úvazek, přičemž směrnice se vztahuje i na zaměstnance v dočasném pracovním poměru, tedy na agenturní zaměstnávání.

⁴⁶⁷ Tamtéž, bod 54.

⁴⁶⁸ Srov. usnesení SDEU ve věci C-364/07 (Vassilakis a další) ze dne 12. června 2008.

⁴⁶⁹ Srov. rozsudek SDEU ve věci C-212/04 (Adeneler a další) ze dne 4. července 2006, bod 89.

⁴⁷⁰ Rozsudek SDEU ve věci C-144/04 (Mangold) ze dne 22. listopadu 2005, bod 52.

Směrnice byla přijata mj. z důvodů rozšiřujícího se využívání těchto forem výkonu práce a také z důvodu, že tito zaměstnanci jsou v některých odvětvích více než jiní zaměstnanci vystaveni riziku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Směrnice zakotvuje informační povinnost zaměstnavatele o pracovních rizicích spojených s vykonávanou prací a povinnost zajistit příslušná školení. Pro některé práce mohou členské státy zakázat využívání zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou a pracujících na zkrácený úvazek (např. práce, které vyžadují zvláštní lékařský dohled vymezený ve vnitrostátních právních předpisech).

7.5. Agenturní zaměstnávání

Stěžejní úprava týkající se agenturního zaměstnávání je upravena ve směrnici o agenturním zaměstnávání (pro účely této podkapitoly dále také jen „směrnice“), která byla přijata mj. z důvodu rozdílnosti úpravy agenturního zaměstnávání, právního postavení a pracovních podmínek zaměstnanců v členských státech. I přes existenci směrnice však není úprava unifikována. Některé členské státy totiž již dříve ratifikovaly úmluvu MOP č. 181 o soukromých agenturách práce a úpravy, které nabízela směrnice o agenturním zaměstnávání, nevyužily. Dle bodu 11 preambule směrnice *„agenturní zaměstnávání vyhovuje nejen potřebám podniků, pokud jde o pružnost, ale také potřebě zaměstnanců na sladění svého pracovního a soukromého života“*. Cílem směrnice je přispět k vytváření pracovních míst, rozvoji pružných forem práce, zabezpečení ochrany agenturních zaměstnanců a zlepšení kvality agenturního zaměstnávání zajištěním uplatňování zásady rovného zacházení a uznáním agentur práce za zaměstnavatele. Směrnice stanoví pouze minimální požadavky na právní úpravu, členské státy tedy mohou své vnitrostátní úpravy přizpůsobit ve prospěch zaměstnanců. Zaměstnanec agentury práce je dle čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice *„zaměstnanec, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, za účelem přidělení k uživateli, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval“*. Z uvedeného vyplývá, že agenturní zaměstnání není vhodné pro všechny případy, zejm. tam, kde je charakter pracovní síly trvalý. Nicméně směrnice neobsahuje výčet případů odůvodňující využití agenturního zaměstnání. Agentura práce je fyzická nebo právnická osoba, která uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům, tedy fyzickým nebo právnickým osobám, u kterých

zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují. V definici agentury práce se projevuje cíl směrnice uznat agentury práce za zaměstnavatele.

Dle čl. 1 odst. 1 směrnice se směrnice „vztahuje na zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce a kteří jsou přiděleni uživatelům, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali“. Z uvedeného vyplývá zákaz dlouhodobosti agenturního zaměstnávání, nicméně otázku dlouhodobosti je nutno vykládat dle konkrétního případu. Členské státy mohou po konzultaci se sociálními partnery stanovit, že se směrnice nevztahuje na pracovněprávní vztahy v oblasti veřejného nebo veřejnými orgány podporovaného programu odborného vzdělávání, začlenění nebo rekvalifikace. Cílem této výjimky je umožnit uplatnění na trhu práce určitým specifickým skupinám osob – např. po výkonu trestu odnětí svobody, zdravotně postiženým apod., kteří jsou zaměstnáni např. charitativní organizací podporované veřejnými prostředky. Tuto výjimku český zákonodárce nevyužil. Ze znění čl. 1 odst. 1 směrnice dále vyplývá, že se použije i v případě, že není mezi agenturou práce a zaměstnancem uzavřena pracovní smlouva, ale existuje zaměstnanecký vztah, tj. použije se i na zastřené agenturní zaměstnávání. Směrnice výslovně stanoví zákaz vyjmutí zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou nebo pracující na částečný úvazek z působnosti směrnice.

Definice pojmů pracovní smlouva, zaměstnanecký vztah, zaměstnanec a odměňování je dle čl. 3 odst. 2 směrnice ponecháno na členských státech. To umožňuje některé skupiny osoby z působnosti směrnice vyjmout – např. osoby ve služebním poměru, který se dle vnitrostátní úpravy nepovažuje za zaměstnanecký vztah nebo osoby účastníci se agenturního zaměstnávání jako osvč.⁴⁷¹

Směrnice klade důraz na zásadu rovného zacházení. Stanovení zákazů nebo omezení agenturního zaměstnávání musí být dle čl. 4 odst. 1 směrnice odůvodněno „pouze na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a s potřebou zajistit náležité fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání“. Čl. 4 odst. 1 směrnice představuje rámec pro omezení agenturního zaměstnávání ve vnitrostátní právní úpravě, ale neukládá členským státům přijmout konkrétní právní úpravu. Pokud

⁴⁷¹ Srov. VOJTKO, Jakub. Agentúrne zamestnávanie v kontexte ochrany zamestnanca a zachovania flexibility trhu práce, s. 79.

je vnitrostátní úprava v rozporu s čl. 4 odst. 1 směrnice, jsou členské státy povinny ji upravit nebo zrušit, ale není nutné přijímat novou úpravu.⁴⁷²

Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání musí být dle čl. 5 odst. 1 směrnice přinejmenším stejné jako podmínky, „jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě“. Směrnice zdůrazňuje dodržování ochrany těhotných žen, kojících matek a mladistvých a zásady rovného zacházení s ženami a muži. Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání směrnice nedefinuje, čl. 3 odst. 1 písm. f) pouze vymezuje některé náležitosti, které sem patří (nikoliv taxativně): „pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků a odměňování“. Zásada rovného zacházení se tedy vztahuje jen na některé podmínky, ne na celý obsah pracovního vztahu. Směrnice umožňuje odchýlit se od zásady rovného zacházení ve vztahu k základním pracovním podmínkám a podmínkám zaměstnávání (za předpokladu zachování celkové ochrany zaměstnanců) v kolektivní smlouvě. Od zajištění stejných podmínek v oblasti odměňování se lze odchýlit, pokud zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu neurčitou u agentury práce pobírají odměnu i v době mezi jednotlivými přiděleními. Ani jednu z těchto možností však český zákonodárce nevyužil.

Rovné zacházení v oblasti pracovních podmínek a podmínek zaměstnání se u agenturních zaměstnanců posuzuje, na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou či na kratší pracovní dobu (kteří se porovnávají s porovnatelným zaměstnancem pracujícím na plný úvazek), podle podmínek zaměstnance, kterého by uživatel přímo zaměstnal na pracovní místo; přitom nezáleží, zda takový zaměstnanec skutečně existuje. V této souvislosti se nabízí otázka kontroly dodržování rovných podmínek prostřednictvím porovnatelného zaměstnance. Směrnice o agenturním zaměstnávání, na rozdíl od směrnic upravujících pracovní poměr na dobu určitou a kratší pracovní dobu, nespécifikuje, které konkrétní okolnosti se mají při porovnání zohlednit (např. kvalifikace a praxe zaměstnance, náročnost práce). Dle Vojtky⁴⁷³ je nutné zohlednit vše. Z čl. 5 odst. 1 směrnice neplyne, zda je míněn srovnatelný

⁴⁷² Srov. rozsudek SDEU ve věci C-533/13 (AKT) ze dne 17. března 2015, bod 28 – 32.

⁴⁷³ VOJTKO, Jakub. Agentúrne zamestnávanie v kontexte ochrany zamestnanca a zachovania flexibility trhu práce, s. 95.

zaměstnanec s pracovním poměrem na dobu určitou či neurčitou. Obě varianty mají své pro a proti, nicméně autorka se přiklání k názoru, že by se základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání měly porovnávat s podmínkami zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, jelikož v případě pracovního poměru na dobu určitou je možné odchýlení se od těchto podmínek, pokud jsou dány objektivní důvody.⁴⁷⁴ Na rozdíl od směrnic upravujících pracovní poměr na dobu určitou a kratší pracovní dobu směrnice o agenturním zaměstnávání dále umožňuje použití lepších základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, než má srovnatelný zaměstnanec.

Směrnice dále stanoví, že agenturní zaměstnanci mají právo na přístup k vybavení nebo společným zařízením podniku (např. k jídelně, zařízení pro péči o děti) za stejných podmínek jako zaměstnanci uživatele, není-li rozdílné zacházení založeno na objektivních důvodech. Tyto důvody nejsou definovány, ale jde např. o benefity poskytované kmenovým zaměstnancům za účelem jejich dlouhodobého udržení. Čl. 6 odst. 1 směrnice stanoví informační povinnost uživatele o volných pracovních místech u uživatele. členské státy mají přijmout opatření za účelem zabránění opakovanému přidělování zaměstnanců a dále za účelem zlepšení přístupu agenturních zaměstnanců k odborné přípravě a zařízení péče o děti. S agenturním zaměstnancem nelze ujednat zákaz možnosti uzavření pracovního poměru s uživatelem po skončení agenturního zaměstnávání. Uvedené ustanovení slouží k ochraně zaměstnanců a autorka se domnívá, že by bylo vhodné ho výslovně zavést do zákoníku práce (viz slovenská právní úprava). Agentura práce má právo na odměnu za služby poskytnuté uživatelům spočívající v přidělení, náboru a odborné přípravě zaměstnanců agentur práce. Agentury práce však nesmí zaměstnancům účtovat žádné poplatky za zprostředkování zaměstnání či za vznik pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a uživatelem.

Členské státy mohou přijmout úpravu pro zaměstnance příznivější než stanovené směrnicí (v ČR viz např. úprava rovného zacházení). Naopak provádění směrnice není důvodem pro snížení ochrany zaměstnanců. Členské státy však mohou přijmout úpravu odlišnou od ustanovení směrnice, pokud jsou dodržovány minimální požadavky ve směrnici stanovené. Členské státy dále přijmou vhodná opatření

⁴⁷⁴ Srov. tamtéž, s. 95 – 97.

k vymáhání povinností plynoucích ze směrnice a stanoví sankce za porušování předpisů přijatých na základě směrnice.

Ochranu bezpečnosti a zdraví při práci upravuje i v případě agenturních zaměstnanců směrnice o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Kromě již výše uvedených požadavků na ochranu je zdůrazněna informační povinnost zaměstnavatele, který je povinen před nástupem do práce zaměstnance informovat o požadované odborné způsobilosti a o rizicích spojených s prací a odpovědnost zaměstnavatele využívající služby agenturního zaměstnance za podmínky pro výkon práce po celou dobu přidělení.

Závěrem si autorka dovoluje vrátit se k již zmiňovanému cíli směrnice uznání agentur práce za zaměstnavatele. Tohoto cíle není dle názoru autorky možné zcela dosáhnout, jelikož se na agenturní zaměstnávání nevztahuje zákaz řetězení pracovních poměrů na dobu určitou a agentury práce tak nemají všechna práva a povinnosti zaměstnavatele. Navíc dle rozsudku SDEU ve věci C-290/12 (Della Rocca) ze dne 11. dubna 2013 se na agenturní zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou nevztahuje směrnice o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou ani rámcová dohoda,⁴⁷⁵ což je v rozporu nejen s uvedeným cílem, ale i se zásadou rovného zacházení.

7.6. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele

V rámci EU byla přijata rámcová dohoda o práci na dálku (pro účely této podkapitoly dále také jako „rámcová dohoda“ nebo „dohoda“). *„Rámcová dohoda o práci na dálku je dobrovolná dohoda sociálních partnerů na evropské úrovni, která má za cíl vytvořit všeobecný rámec na evropské úrovni, který budou implementovat členové signatářských stran v souladu s národními mechanismy a praxí specifickou pro řízení a práci.“*⁴⁷⁶ Přijetí rámcové dohody není povinné; některé členské státy ji implementovaly pomocí kolektivních smluv (Francie, Belgie), jiné jako doporučení (Švédsko, Nizozemí) či prostřednictvím legislativy (ČR, Slovensko).⁴⁷⁷ V ČR byla rámcová dohoda implementována zákoníkem práce v § 317. Rámcová dohoda definuje v bodu 2 práci na dálku (telepráci) jako formu *„organizace a/nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá*

⁴⁷⁵ Srov. bod 45.

⁴⁷⁶ KOMENDOVÁ, Jana. Právní rámec výkonu práce z domova. Práce a mzda, 2015, č. 11, s. 15.

⁴⁷⁷ DRBALOVÁ, Vladimíra a MÁLKOVÁ Hana. Průvodce rámcovými dohodami sociálních partnerů. In: *Socr.cz* [online], srpen, 2007, s. 13.

práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory“. Práce na dálku bez použití informačních technologií tedy upravena není.

Rámcová dohoda byla přijata mj. za účelem modernizace práce a lepšího skloubení rodinného a pracovního života. Dohoda zdůrazňuje dobrovolnost práce na dálku, když stanoví, že ji lze sjednat v pracovní smlouvě či zvláštní individuální nebo kolektivní dohodě. Odmítnutí ze strany zaměstnance není důvod pro skončení pracovního poměru. Dohoda garantuje stejné pracovní podmínky, jako mají srovnatelní zaměstnanci pracující v prostorách zaměstnavatele (tj. např. skončení pracovněprávního vztahu, dovolená, odměňování) s tím, že v individuální nebo kolektivní smlouvě lze upravit příp. odchylky související se zvláštním charakterem práce na dálku a dále garantuje stejný přístup ke vzdělání a kariéernímu růstu jako srovnatelným zaměstnancům. Dohoda upravuje ochranu osobních údajů a zachování soukromí, vybavení, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, organizaci práce, vzdělávání a kolektivní práva. V souvislosti s vybavením je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci technickou podporu. Dohoda výslovně stanoví odpovědnost zaměstnavatele za poskytnutí, instalaci a údržbu zařízení pro práci na dálku, pokud zaměstnanec nepoužívá vlastní vybavení, tj. výkon práce probíhá na náklady zaměstnavatele. Pokud je práce na dálku vykonávána pravidelně, je zaměstnavatel dále povinen hradit náklady přímo spojené s prací, zvláště ty vztahující se ke komunikaci. Zaměstnavatel je odpovědný za náklady spojené se ztrátou a poškozením vybavení a dat užívaných zaměstnancem. Naopak povinností zaměstnance je starat se o svěřené zařízení a neshromažďovat či nerozšiřovat nezákonné materiály prostřednictvím internetu.⁴⁷⁸

Zaměstnavatel odpovídá za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a má informační povinnost vůči zaměstnanci, který má naopak povinnost dodržovat bezpečnostní předpisy. Zaměstnavatel má právo vstupu na pracoviště za účelem ověření dodržování předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (pokud zaměstnanec pracuje z domova, jsou nutné předchozí oznámení a souhlas zaměstnance). Zaměstnanec pracující na dálku si sám organizuje pracovní dobu. Dle bodu 9 rámcové dohody *„pracovní vytížení a výkonnostní normy pracovníka na dálku jsou stejné jako u srovnatelných pracovníků pracujících v prostorách*

⁴⁷⁸ Srov. bod 7 rámcové dohody.

zaměstnavatele“. Povinností zaměstnavatele je zabránit sociální izolaci zaměstnance (například zajistit „*příležitost setkávat se pravidelně s ostatními pracovníky a přístup k podnikovým informacím*“⁴⁷⁹).

I když rámcová dohoda upravuje práci na dálku konkrétněji než zákoník práce, otázku kontroly zaměstnance v souvislosti s výkonem práce také neřeší dostatečně (např. není řešena situace, pokud by pracovník odmítl udělit souhlas se vstupem do obydlí).

⁴⁷⁹ Bod 9 rámcové dohody.

8. Vybraná judikatura

8.1. Judikatura českých soudů

8.1.1. Kratší pracovní doba a vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele dle § 241 zákoníku práce – rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 9. 7. 2014

Předmětný spor se týkal neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Zaměstnankyně M. H. (žalobkyně) pracovala u zaměstnavatele, kterým bylo město Liberec (žalovaný) na základě pracovní smlouvy ze dne 29. 6. 1995 jako odborný pracovník odboru ekonomiky a správy kapitálu Magistrátu města Liberec. Zaměstnankyni bylo povoleno zkrácení pracovní doby z důvodu péče o nezletilou dceru na 35 hodin týdně, nicméně tuto dohodu od 16. 4. 2007 zaměstnavatel zrušil z vážných provozních důvodů na pracovišti. Za tyto důvody považoval zaměstnavatel reorganizaci, na základě které mohli zaměstnanci na pracovišti zaměstnankyně pracovat pouze na plný úvazek. Kratší pracovní doba zaměstnankyně a s tím spojená nutnost tuto zaměstnankyni zastupovat tedy způsobovala zaměstnavateli ohrožení provozu (přepážkových pracovišť). Přeražení zaměstnankyně na jiné místo v rámci Magistrátu města Liberec také nebylo možné, jelikož všechna volná pracovní místa byla na plný úvazek. Zaměstnankyně však dále vykonávala práci v rozsahu zkrácené pracovní doby „z důvodu, že nemohla zajistit při delší pracovní době péči o nezletilou dceru prostřednictvím mateřské školy“⁴⁸⁰. Jednání se zaměstnavatelem o vyřešení vzniklé situace byla bezvýsledná a dne 29. 5. 2007 obdržela zaměstnankyně výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu opakovaných neomluvených absencí. Žalobkyně se u okresního soudu v Liberci domáhala určení neplatnosti této výpovědi. Okresní soud v Liberci žalobu zamítl z důvodu, že dle jeho názoru byla výpověď podána v souladu se zákoníkem práce, jelikož rozhodnutí o zrušení kratší pracovní doby bylo oprávněné, „neboť nebylo možné z provozních důvodů zkrácenou dobu žalobkyně dále akceptovat“⁴⁸¹. Žalobkyně podala odvolání ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem, který žalobě vyhověl. Dle jeho názoru nebyly dány vážné provozní důvody, jelikož žalobkyně byla zastupitelná jiným zaměstnancem, tudíž výpověď je neplatná. Žalovaný podal proti rozsudku krajského soudu dovolání.

⁴⁸⁰ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 9. 7. 2014.

⁴⁸¹ Tamtéž.

Pro posouzení věci bylo v rámci řízení před NS podstatné určit, co se rozumí vážnými provozními důvody a zda zaměstnavatel rozhodl o zrušení kratší pracovní doby v souladu se zákonem. „Pro závěr, zda povolení kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, je především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu.“⁴⁸² Vážné provozní důvody brání vyhovění žádosti pouze v případě, „že by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele“⁴⁸³. Při posuzování existence vážných provozních důvodů je nutné posoudit povahu provozu, množství zaměstnanců, možnost jejich vzájemné zastupitelnosti a možnost jejich odměňování. „Je - obecně vzato - nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby tím snadněji, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož práci zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec.“⁴⁸⁴ Prokázání existence vážných provozních důvodů je však na zaměstnavateli (tj. prokázání skutečnosti, „kolik zaměstnanců měl žalovaný, kolik z nich mohlo (případně) žalobkyni zastoupit (šlo jen o jednu pracovní hodinu denně), jaká byla jejich pracovní náplň, ve vztahu k činnosti, ve které by žalobkyni zastupovali, proč ji nemohli zastoupit i jiní zaměstnanci apod.“⁴⁸⁵). Mezi možné řešení situace zmiňuje NS i přijetí dalšího zaměstnance v rozsahu, v jakém je zkrácena pracovní doba žalobkyně. Žádost dle § 241 odst. 2 zákoníku práce je nutné posuzovat vždy zejm. s ohledem na zájmy zaměstnanců. V dané věci dle NS soudy nedostatečně posoudily vážné provozní důvody a z tohoto důvodu zrušil rozsudek krajského soudu a vrátil věc krajskému soudu k dalšímu řízení.

V předchozím rozsudku sp. zn. 21 Cdo 612/2006 NS uvedl, že vážné provozní důvody jsou i nedostatečné personální obsazení soudu, ale v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 dovedl, že pokud může zaměstnavatel příp. provozní problémy vzniklé

⁴⁸² Tamtéž.

⁴⁸³ Tamtéž.

⁴⁸⁴ Tamtéž.

⁴⁸⁵ Tamtéž.

vyhověním žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu vyřešit přijetím dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti, který bude vykonávat práci v rozsahu, v jakém bude mít žádající zaměstnanec zkrácenu pracovní dobu, o vážné provozní důvody se nejedná.

8.1.2. Řetězení pracovního poměru na dobu určitou – rozsudek NS sp. zn.

21 Cdo 1211/2017 ze dne 26. 6. 2017 a nález ÚS sp. zn. II. ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015

V dané věci se zaměstnanec T. L. (žalobce) domáhal vůči svému zaměstnavateli – ministerstvu spravedlnosti (žalovanému) u Obvodního soudu pro Prahu 2 určení, že jeho pracovní poměr trvá. Pracovní poměr zaměstnance byl uzavřen na dobu určitou od 14. 5. do 31. 12. 2009, následně byl prodlužován, naposledy dne 17. 9. 2010, a to na dobu trvání neplaceného volna jiného zaměstnance. Před uplynutím doby trvání pracovního poměru zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dál zaměstnával, jelikož pracovní poměr byl sjednán v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce (posledním prodloužením přesáhla délka pracovního poměru 3 roky). Oznámení o skončení jeho pracovního poměru zaměstnanec odmítl převzít, jelikož dle jeho názoru došlo na základě fikce dle § 39 odst. 5 zákoníku práce k přeměně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou. U obvodního soudu se tedy žalobce domáhal určení, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, jelikož nebyly splněny podmínky § 39 odst. 2 – 4 zákoníku práce. Dále uvedl, že se domnívá, že doba trvání pracovního poměru byla sjednána neurčitě, jelikož nebyla navázána na objektivně zjistitelnou skutečnost, ale na skutečnost závislou na vůli jiného zaměstnance. Dále namítal, že zaměstnavateli několikrát oznámil, že trvá na pokračování pracovního poměru a že zaměstnavatel nepodal ve stanovené lhůtě žalobu na určení, zda byly splněny podmínky § 39 odst. 2 – 4 zákoníku práce.

Případ je nutné posuzovat podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2011, tj. dle úpravy, která umožňovala uzavření pracovního poměru na dobu určitou celkem maximálně na dobu 2 let, tj. „*i při opakovaném uzavírání pracovního poměru nesmí celková doba těchto pracovních poměrů přesáhnout dobu 2 let od vzniku prvního z nich*“⁴⁸⁶. Uvedené neplatilo v případě výjimek dle § 39 odst. 3 a 4 zákoníku práce, mezi které patřila i náhrada dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně tohoto zaměstnance. V případě porušení podmínek při

⁴⁸⁶ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 ze dne 26. 6. 2017.

sjednávání pracovního poměru na dobu určitou a oznámí-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby trvání pracovní poměru písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dál zaměstnával, nastává fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. „*Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.*“⁴⁸⁷ Po uplynutí lhůty právo na určení zaniká.

Obvodní soud žalobu zamítl, jelikož dle jeho názoru byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán platně v souladu s § 39 odst. 3 písm. b) zákoníku práce jako zástup za dočasně nepřítomného zaměstnance, přičemž vymezení doby trvání pracovního poměru považoval za objektivně zjiřitelnou skutečnost nezávislou na vůli zaměstnance. Dle obvodního soudu si žalobce musel být vědom skutečnosti, že jeho pracovní poměr může ze dne na den skončit z důvodu skončení neplaceného volna zastupovaného zaměstnance. Pracovní poměr žalobce tedy skončil uplynutím neplaceného volna zaměstnance dne 20. 7. 2015. Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce odvolání k Městskému soudu v Praze, který rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Dle jeho názoru je žaloba podaná k obvodnímu soudu žalobou dle § 39 odst. 5 zákoníku práce, jelikož žalobce v ní namítá nesplnění podmínek pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, na což měl znít i žalobní petit. Žalobce však petit formuloval jako určení, že pracovní poměr účastníků trvá, což však neodpovídá žalobnímu požadavku, a proto na určení požadavku nemůže být naléhavý právní zájem. Věcí se tedy odvolací soud dále nezabýval.

Žalobce následně podal dovolání k NS, jelikož dle jeho názoru odvolací soud svým rozhodnutím smísil řízení o žalobě na určení, zda pracovní poměr trvá a na určení, zda byly splněny podmínky § 39 odst. 2 – 4 zákoníku práce. NS při posuzování věci vycházel ze své ustálené judikatury, podle které „*i když zaměstnanec oznámil zaměstnavateli ještě před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, skončil pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby vždy, nebylo-li pravomocným rozhodnutím soudu určeno, že nebyly splněny podmínky pro sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou delší než dva roky*“⁴⁸⁸.

⁴⁸⁷ Tamtéž.

⁴⁸⁸ Tamtéž.

Tento ustálený výklad zpochybnil ÚS ve svém nálezu sp. zn. II. ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015, kde uvedl, že pokud zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával a zaměstnanec ani zaměstnavatel nepodá ve stanovené lhůtě žalobu na určení, zda byly splněny podmínky pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou, „*pak nelze uzavřít jinak, než že se v konkrétním případě jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou*“⁴⁸⁹. ÚS si kladl otázku, jaký význam má písemné oznámení zaměstnance zaměstnavateli, pokud se pak zaměstnanec musí domáhat určení u soudu a uvedl, že by nebylo v souladu se zásadami chránícími zaměstnance, „*musel-li by zaměstnanec, jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele, kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení umožňující mu dosažení účinků domněnky, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní*“⁴⁹⁰.

NS se však s rozhodnutím ÚS neztotožňuje. Ohledně smyslu písemného oznámení uvedl, že je nutné ho podat ještě před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, kdežto žaloba se podává až po jeho skončení. Písemné oznámení zaměstnance je tak prostředkem pro možné smírné vyřešení sporu. Dále NS uvedl, že pokud zaměstnanec nebo zaměstnavatel žalobu dle § 39 odst. 5 zákoníku práce nepodal či podal po uplynutí zákonné lhůty, pracovní poměr skončil uplynutím sjednané doby (bez ohledu na to, zda bylo trvání pracovního poměru sjednáno v souladu či v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce). „*Sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou je v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zák. práce, jen jestliže to bylo určeno pravomocným rozhodnutím soudu.*“⁴⁹¹ V opačném případě musí soud vycházet z toho, že pracovní poměr skončil uplynutím doby. Pro to, aby se mohlo jednat o pracovní poměr na dobu neurčitou, musí tedy zaměstnanec kromě oznámení zaměstnavateli podat ve stanovené lhůtě žalobu dle § 39 odst. 5 zákoníku práce. Důvodová zpráva k zákonu č. 46/2004 Sb., kterým byla do zákoníku práce zavedena fikce trvání pracovního poměru na dobu neurčitou, uvádí, že dvouměsíční prekluzivní lhůta pro podání žaloby byla určena z důvodu právní jistoty účastníků. „*Zákonodárce tak kromě jiného reagoval též na dřívější neuspokojivý stav právní nejistoty, kdy se (zejména) zaměstnanci mohli domáhat určení ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) o.s.ř., že pracovní poměr trvá , nebo že pracovní poměr neskončil apod., bez jakéhokoliv*

⁴⁸⁹ Tamtéž.

⁴⁹⁰ Tamtéž.

⁴⁹¹ Tamtéž.

časového omezení.⁴⁹² Rozhodnutí soudu o tom, zda byly splněny podmínky § 39 odst. 2 – 4 zákoníku práce, nepodmiňuje fikci dle § 39 odst. 5, ale pouze verifikuje skutečnost, že trvání pracovního poměru bylo sjednáno v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

NS své tvrzení dále odůvodnil historicky uplatňovanými zásadami soukromého práva smlouvy mají být dodržovány (§ 1759 občanského zákoníku) a in favorem negotii (§ 574 občanského zákoníku) platné i pro pracovněprávní vztahy. „*Uvedené promítnuto do procesní roviny znamená, že v občanském soudním řízení se při rozhodování sporu uzavřená smlouva vždy pokládá za platnou, dokud není zjištěn (prokázán) opak. Povinnost tvrzení a povinnost důkazní a z nich vyplývající břemeno tvrzení a důkazní břemeno přitom nese ten účastník, který se domáhá závěru o neplatnosti smlouvy.*“⁴⁹³ Při akceptování výkladu ÚS, kdy zaměstnavatel musí prokázat, že pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou v souladu se zákonem, by se pak i v případě sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru dle § 72 zákoníku práce ze strany zaměstnavatele (např. výpovědi) musel zaměstnavatel domáhat určení platnosti výpovědi, nikoliv zaměstnanec určení její neplatnosti. „*Takový přístup by ovšem znamenal, že v pracovněprávních vztazích zásady pacta sunt servanda a in favorem negotii neplatí tehdy, jestliže neplatnost právního úkonu (jednání) tvrdí zaměstnanec, a uplatňovaly by se, jen kdyby platnost právního úkonu (jednání) zpochybňoval zaměstnavatel. (...) Domnívá-li se tedy zaměstnanec, že jeho ujednání se zaměstnavatelem je neplatné, nemůže být jím tvrzená právní skutečnost presumována, nýbrž ji v civilním soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat.*“⁴⁹⁴ V uvedeném se autorka, obdobně jako jiní autoři,⁴⁹⁵ přiklání k názoru NS, tj. domnělou neplatnost právního ujednání se zaměstnavatelem nelze předpokládat, ale zaměstnanec ji musí v soudním řízení prokázat. NS dále upozornil, že je nutné odlišit žalobu dle § 39 odst. 5 zákoníku práce a žalobu na určení toho, že pracovní poměr trvá, tj. určovací žalobu dle § 80 písm. c) osř. „*Žaloba podle ustanovení § 39 odst. 5 zák. práce je vůči žalobě podle ustanovení § 80 písm. c) o.s.ř. ve vztahu speciality. V rámci řízení o určení, že pracovní poměr trvá, se proto nelze zabývat zkoumáním splnění podmínek stanovených v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zák. práce.*“⁴⁹⁶ V žalobě dle § 39 odst. 5

⁴⁹² Tamtéž.

⁴⁹³ Tamtéž.

⁴⁹⁴ Tamtéž.

⁴⁹⁵ Srov. BĚLINA, Miroslav. § 39 Pracovní poměr na dobu určitou. In: PICHRT Jan a kol. Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání.

⁴⁹⁶ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 ze dne 26. 6. 2017.

zákoníku práce není třeba prokazovat naléhavý právní zájem, jelikož vyplývá z tohoto ustanovení, na rozdíl od určovací žaloby.

V dané věci se žalobce nedomáhal určení, že nebyly splněny podmínky § 39 odst. 2 – 4 zákoníku práce, ale určení, že pracovní poměr trvá, tj. jednalo se o žalobu dle § 80 osř, v rámci které se soud nemohl zabývat určením, zda byly splněny podmínky § 39 odst. 2 – 4 zákoníku práce. Ohledně určení doby trvání pracovního poměru skončením neplaceného volna NS s ohledem na svoji předchozí judikaturu (např. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2372/2002 ze dne 20. 5. 2003) dovodil, že byla vymezena dostatečně určitě. Z uvedených důvodů NS dovolání žalobce zamítl.

8.1.3. Vážné provozní důvody v případě opakovaného uzavírání pracovního poměru na dobu určitou – rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1611/2012 ze dne 26. 8. 2013

Výjimkou ze zákazu řetězení pracovního poměru na dobu určitou se NS zabýval i ve věci sp. zn. 21 Cdo 1611/2012. V dané věci se zaměstnanec V. B. (žalobce) domáhal u Městského soudu v Brně určení, zda byly při uzavírání dohody o změně pracovního poměru splněny podmínky § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Žalobce pracoval u Masarykova onkologického ústavu (žalovaného) jako výzkumný pracovník na základě opakovaného prodlužování pracovního poměru na dobu určitou dle pracovní smlouvy od 1. 11. 2000 (celkem bylo uzavřeno 10 dodatků). Dne 25. 6. 2008 uzavřeli zaměstnanec a zaměstnavatel dodatek k pracovní smlouvě, kterým byl pracovní poměr prodloužen do 30. 9. 2008. Po uzavření dodatku upozornil zaměstnanec zaměstnavatele, že při jeho uzavírání nebyly splněny podmínky § 39 odst. 4 zákoníku práce, tj. pracovní poměr je považován za pracovní poměr na dobu neurčitou a že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dál zaměstnával. Dále zaměstnanec nesouhlasil s důvody obsaženými v dohodě s odborovými organizacemi ze dne 18. 5. 2006, kterými zaměstnavatel odůvodňoval opakované prodlužování pracovního poměru na dobu určitou, jelikož dle jeho názoru nelze financování části výzkumu formou účelových grantů považovat za důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. Městský soud v Brně žalobci vyhověl (z důvodů, že zaměstnavatel porušil podmínky sjednané pro výkon práce zvláštní povahy, které sjednal). Žalovaný podal dovolání a Krajský soud v Brně změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že se určuje, že nebyly splněny podmínky § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce a že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Žalovaný podal proti rozsudku Krajského soudu v Brně dovolání. NS konstatoval, že do 29. 2. 2004 nebylo řetězení pracovního poměru na dobu určitou omezeno, tj. první dva dodatky prodlužující dobu trvání pracovního poměru byly uzavřeny v souladu se zákonem. Dle právní úpravy účinné od 1. 3. 2004 do 31. 12. 2006 již platilo omezení uzavírání pracovního poměru na dobu určitou s určitými výjimkami, přičemž zákoník práce tuto úpravu převzal, tj. do 31. 12. 2011 bylo možné, jak již bylo uvedeno výše, pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky sjednat nebo prodlužovat celkem maximálně na dva roky, „*což platilo i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky*“⁴⁹⁷. Mezi výjimky, při kterých se omezení řetězení neuplatnilo, patřila i situace, pokud byly u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Tyto důvody pak musel zaměstnavatel blíže vymežit v písemné dohodě s příslušným odborovým orgánem.

V případě porušení uvedených podmínek nastala fikce sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec projevil vůli u zaměstnavatele pracovat. Zaměstnavatel uzavřel za účelem vymezení vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce dohodu se dvěma odborovými organizacemi. Tyto důvody odůvodnil tím, že vykonává mj. vědeckovýzkumnou činnost, na tuto činnost získává každoročně finanční prostředky, které jsou však poskytovány na omezenou dobu a každý rok v jiné výši. Z tohoto důvodu uzavírá se zaměstnanci vykonávajícími výzkum pracovní poměr na dobu určitou, jelikož náklady na tyto zaměstnance může čerpat pouze z poskytnutých finančních prostředků.

S ohledem na skutečnost, že zákoník práce neobsahuje definici důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, je nutné je dovodit výkladem. NS se neztotožnil s názorem odvolacího soudu, který dovodil, že za důvody spočívající ve zvláštní povaze práce nelze považovat záležitosti organizačního zabezpečení a zejména financování, důvody musí spočívat v povaze práce (např. v charakteru, četnosti či sezónnosti činnosti). NS naopak uvedl, že zvláštní povaha práce může spočívat v činnosti (charakter, sezónnost), kterou zaměstnanci vykonávají, nebo ve vnějších okolnostech „*určujících podmínky, za kterých vůbec teprve přichází v úvahu*

⁴⁹⁷ Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1611/2012 ze dne 26. 8. 2013.

uzavřít pracovní poměr a vykonávat pracovní činnosti jako takové“. Mezi tyto okolnosti patří i možnost financování činnosti zaměstnavatele, jelikož ta ovlivňuje, zda zaměstnavatel pracovní poměr uzavře či nikoliv a příp. na jakou dobu. Sezónnost spočívá i v časově omezené zakázce. V daném případě NS uvedl, že zvláštní povaha práce výzkumných pracovníků *„je dána právě tím, že se jedná o činnost, jejíž trvání je omezeno jen na určité období (někdy přesahující dvouleté období, jindy třeba nikoliv), a panuje nejistota o tom, zda zde v příštím období budou k dispozici finanční prostředky umožňující provádět další výzkumnou činnost (jiný výzkumný úkol). Pro zaměstnance je jistě výhodnější vykonávat práci v pracovním poměru na dobu neurčitou, avšak tam, kde to není možné, odpovídá zásadě flexibility pracovníprávních vztahů, aby byly vytvářeny podmínky pro zajištění zaměstnanosti v pracovním poměru na dobu určitou.“* Z uvedených důvodů NS zrušil rozsudek odvolacího soudu i soudu prvního stupně a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

8.2. Judikatura SDEU

8.2.1. Pracovní doba a pracovní pohotovost – rozsudek SDEU ve věci C-518/15 (Matzak) ze dne 21. února 2018

Daný případ se týkal belgického dobrovolného hasiče Rudiho Matzaka vykonávajícího službu v městě Nivelles. Tento hasič měl být, v souladu s nařízením o požární službě města Nivelles, v pravidelně stanovenou dobu připraven k tomu, že bude zavolán k výkonu práce, přičemž za tuto dobu připravenosti k výkonu práce nebyl odměňován. Za tímto účelem musel být dosažitelný a v případě povolání k výkonu práce se na pracoviště (hasičskou základnu) musel dostavit do osmi minut, tj. byl povinen mít v této vzdálenosti bydliště či místo pobytu. Pan Matzak se u soudu města Nivelles rozhodujícího v pracovníprávních sporech domáhal od města Nivelles zaplacení náhrady škody za nevyplacené odměny za dobu pracovní pohotovosti. Soud panu Matzakovi z větší části vyhověl, město Nivelles podalo proti rozsudku odvolání. Odvolací soud se obrátil na SDEU s žádostí o zodpovězení předběžných otázek týkajících se výkladu směrnice o pracovní době, zejm. zda je možné považovat dobu pracovní pohotovosti tak, jak ji byl povinen vykonávat pan Matzak, za pracovní dobu.

SDEU v rámci řízení o předběžné otázce dovodil, že dobrovolný hasič je považován za pracovníka ve smyslu směrnice o pracovní době a ani v případě dobrovolného hasiče se členský stát nemůže odchýlit od povinností daných touto směrnicí, včetně jejího čl. 2, který definuje pojmy pracovní doba a doba odpočinku.

Členské státy také nemohou měnit definici pracovní doby uvedenou ve směrnici o pracovní době (mohou však upravit její délku a délku odpočinku pro pracovníky příznivěji). Co se týká odměňování, směrnice o pracovní době tuto oblast neupravuje, jelikož se nejedná o pravomoc EU (srov. čl. 153 odst. 5 SFEU). Členské státy tedy mohou stanovit, že odměna pracovníka během pracovní doby bude odlišná od odměny pracovníka během doby odpočinku, tj. i během pracovní pohotovosti.

Stěžejní otázka se pak týkala toho, zda „*doba pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být považována za „pracovní dobu“*“⁴⁹⁸. S odkazem na svoji předchozí judikaturu SDEU uvedl, že výkon pracovní pohotovosti na pracovišti zaměstnavatele musí být považován za pracovní dobu. Pro určení toho, že se jedná o pracovní dobu dle její definice ve směrnici o pracovní době je určující, že „*pracovník je povinen se zdržovat na místě určeném zaměstnavatelem a být mu k dispozici, aby mohl v případě potřeby okamžitě vykonat příslušný úkol*“⁴⁹⁹. Během pracovní pohotovosti, která je vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele, musí být pracovník pouze zastizitelný k případnému výkonu práce, tj. doba pracovní pohotovosti není považována za pracovní dobu. V daném případě však byl dobrovolný hasič povinen dostavit se na pracoviště na výzvu zaměstnavatele do 8 minut a musel být přítomen na místě určeném zaměstnavatelem, kterým bylo bydliště pracovníka, tj. neměl být pouze zastizitelný. Tato omezení „*mohou objektivně omezovat možnosti, které má pracovník nacházející se v postavení R. Matzaka k tomu, aby se věnoval svým osobním a společenským zájmům*“⁵⁰⁰. Dle SDEU je tedy za uvedených podmínek tuto dobu pracovní pohotovosti nutné považovat za pracovní dobu.

8.2.2. Pracovní doba a doba odpočinku – rozsudek SDEU ve věci C-266/14 (Tyco) ze dne 10. září 2015

V dané věci se SDEU také zabýval výkladem pojmu pracovní doba dle čl. 2 odst. 1 směrnice o pracovní době. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce byla k SDEU podána v rámci sporu mezi odborovou organizací a společností Tyco. Španělská společnost Tyco se zabývala instalací a údržbou bezpečnostních systémů. Společnost v roce 2011 zrušila své regionální kanceláře a její zaměstnanci byli

⁴⁹⁸ Rozsudek SDEU ve věci C-518/15 (Matzak) ze dne 21. února 2018, bod 53.

⁴⁹⁹ Tamtéž, bod 59.

⁵⁰⁰ Tamtéž, bod 63.

přidělení k ústřední kanceláři v Madridu. Techničtí pracovníci nicméně svoji práci (instalaci a údržbu bezpečnostních zařízení) dále vykonávali dle rozdělení do příslušných provincií v domácnostech a průmyslových budovách. Na základě komunikace s ústřední kanceláří dostávali pracovníci každý večer cestovní plán a časový harmonogram schůzek se zákazníky. Za účelem výkonu práce měli všichni pracovníci k dispozici služební automobil, který využívali i pro cestu do svého bydliště, přičemž vzdálenost mezi bydlištěm a místem výkonu práce jednotlivých pracovníků byla různě dlouhá (i přes 100 km). Společnost Tyco přitom dobu strávenou na cestě mezi bydlištěm pracovníka a místem výkonu práce (v místě bydliště či sídla zákazníků) považovala za dobu odpočinku. Za pracovní dobu považovala pouze dobu od příjezdu zaměstnance k prvnímu zákazníkovi do odjezdu od posledního zákazníka. Před uzavřením regionálních kanceláří však byla pracovní doba zaměstnanců počítána od příjezdu do regionální kanceláře (za účelem převzetí služebního automobilu a cestovního plánu) do okamžiku vrácení vozidla do kanceláře (tj. doba strávená na cestě z bydliště zaměstnance do kanceláře a z kanceláře domů nebyla považována za pracovní dobu).

Dle společnosti Tyco nemůže být doba strávená na cestě mezi bydlištěm a zákazníky považována za pracovní dobu, jelikož během ní nedochází k výkonu práce. Dle SDEU se však s uvedeným nelze ztotožnit. Doba strávená na cestě za zákazníkem je nezbytná pro realizaci výkonu práce. Navíc před zrušením regionálních kanceláří byly cesty k zákazníkům a od zákazníků považovány za pracovní dobu, po zrušení regionálních kanceláří došlo pouze ke změně výchozího bodu cest. „*Za těchto podmínek je nutné mít za to, že pracovníci (...) během doby strávené na cestě mezi bydlištěm a zákazníky vykonávají činnost a plní své úkoly*“;⁵⁰¹ tj. je naplněn první znak pojmu pracovní doba. Druhým znakem pojmu pracovní doba je skutečnost, že pracovník musí být během této doby zaměstnavateli k dispozici, tj. musí být přítomen na místě určeném zaměstnavatelem a být mu k dispozici. Naopak „*možnost pracovníků organizovat si čas bez vážných překážek a věnovat se vlastním zájmům, je skutečností, která by mohla prokázat, že posuzovaná doba nepředstavuje pracovní dobu*“⁵⁰². Společnost Tyco stanovila zaměstnancům seznam a pořadí zákazníků a časový harmonogram schůzek se zákazníky. Cestovní plán pro účely dojezdu na schůzky si zaměstnanci mohli sestavit dle sebe, nicméně zaměstnavatel mohl kdykoliv

⁵⁰¹ Rozsudek SDEU ve věci C-266/14 (Tyco) ze dne 10. září 2015, bod 34.

⁵⁰² Tamtéž, bod 37.

schůzku zrušit či přidat novou nebo změnit pořadí zákazníků. Během trvání cesty nemůže zaměstnanec se svým časem libovolně nakládat, tj. je k dispozici zaměstnavateli. Uvedené neovlivní ani obava společnosti Tyco, že se zaměstnanci mohou na začátku a konci dne věnovat osobním záležitostem. Je věcí zaměstnavatele zavést si kontrolní mechanismy za účelem kontroly využívání pracovní doby, navíc toto riziko existovalo již před zrušením regionálních kanceláří a společnost Tyco měla zavedený systém na kontrolu cest zaměstnanců. Dalším znakem pracovní doby je to, že pracovník během ní musí pracovat. Pokud pracovníci užívají automobil za účelem cest z místa bydliště k zákazníkům (určených zaměstnavatelem) a od nich, je nutné takové cestování považovat za výkon práce. „*Cestování je nedílnou součástí postavení pracovníka, který nemá stálé nebo obvyklé pracoviště, nelze pracoviště omezit na fyzickou přítomnost těchto pracovníků u zákazníků jejich zaměstnavatele.*“⁵⁰³

SDEU tedy dospěl k závěru, že v případě pracovníka, který nemá stálé pracoviště, je za pracovní dobu nutné považovat i dobu strávenou na cestě k zákazníkům a od zákazníků mezi bydlištěm a místem prvního a posledního zákazníka, určeného zaměstnavatelem. Na uvedené nemá vliv to, že zaměstnanci začínají a končí cestu v místě svého bydliště, „*jestliže tato okolnost vyplývá přímo z rozhodnutí jejich zaměstnavatele o zrušení regionálních kanceláří, a nikoliv z vůle těchto pracovníků. Vzhledem k tomu, že tito pracovníci pozbyli možnost svobodně určit vzdálenost mezi svým bydlištěm a obvyklým místem začátku a konce pracovního dne, nemohou být povinni nést odpovědnost za rozhodnutí svého zaměstnavatele tyto kanceláře zrušit.*“⁵⁰⁴ Neobstojí ani argument, že pokud bude doba strávená na cestě považována za pracovní dobu, zvýší se náklady společnosti Tyco, jelikož společnost může za tuto dobu určit odměnu odlišnou od odměny za výkon práce u zákazníka (směrnice o pracovní době se nevztahuje na způsob odměňování pracovníků).

8.2.3. Pracovní poměr na dobu určitou – rozsudek SDEU ve věci C-307/05 (Del Cerro Alonso) ze dne 13. září 2007

Rozsudek se týkal žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce ve věci výkladu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou (pro účely této podkapitoly dále jen „rámcová dohoda“) předložené v rámci sporu mezi zaměstnankyní Yolandou Del Cerro Alonso a jejím zaměstnavatelem týkajícím se přiznání příplatku za odpracované roky. Zaměstnankyně pracovala v letech 1990 až

⁵⁰³ Tamtéž, bod 43.

⁵⁰⁴ Tamtéž, bod 44.

2004 jako pomocná administrativní pracovnice v nemocnicích veřejného zdravotního systému Baskicka ve Španělsku jako dočasný zaměstnanec s regulovaným postavením. Od roku 2004 byla zaměstnána jako stálý zaměstnanec s regulovaným postavením. V rámci tohoto stálého zaměstnání požádala zaměstnavatele o uznání dříve odpracovaných let. Zaměstnavatel žádosti vyhověl, v důsledku čehož se zaměstnankyni zvýšila odměna o 4 tříleté příplatky. Následně zaměstnankyně požádala o vyplacení tříletých příplatků, na které měla dle vnitrostátní právní úpravy nárok zpětně za dobu jednoho roku předcházejícího žádosti o uznání dříve odpracovaných let. Této žádosti však vyhověno nebylo; z tohoto důvodu se zaměstnankyně obrátila na soud s žádostí o určení, že zamítnutí její žádosti představuje diskriminaci dočasných zaměstnanců s regulovaným postavením oproti zaměstnancům stálým. Zaměstnavatel se v řízení bránil tím, že právo na vyplacení příplatků má pouze stálý zaměstnanec, kterým se zaměstnankyně stala až v roce 2004, za předchozí dobu tedy nárok na příplatky nemá. Na základě uvedeného sporu se rozhodující soud dotázal SDEU, zda do pojmu pracovní podmínky dle ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody spadá i požadavek, „*aby byl zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou poskytnut příplatek za odpracovaná léta, který vnitrostátní právo vyhrazuje pouze zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou*“⁵⁰⁵.

K tomu SDEU uvádí, že účelem rámcové dohody je zabránění diskriminaci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou. Stanovení výše odměny za práci nespadá do pravomoci práva EU, ale členských států. „*Uvedená výjimka však nemůže být rozšířena na jakoukoli otázku představující jakoukoli vazbu na odměnu za práci, neboť by tím byla z velké části narušena podstata některých oblastí uvedených v čl. 137 odst. 1 ES.*“⁵⁰⁶ Do působnosti rámcové dohody tak spadá otázka, zda „*musí být jedna z částí odměny za práci jakožto pracovní podmínka přiznána zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou ve stejném rozsahu jako zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou*“⁵⁰⁷. Dle SDEU musí být ustanovení rámcové dohody týkající se zajištění stejných výhod pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou jako pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou vykládána široce a pojem pracovní podmínky uvedený v ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody vykládán tak, „*že může sloužit jako základ takového požadavku, (...) aby byl zaměstnanci v pracovním*

⁵⁰⁵ Rozsudek SDEU ve věci C-307/05 (Del Cerro Alonso) ze dne 13. září 2007, bod 31.

⁵⁰⁶ Tamtéž, bod 41.

⁵⁰⁷ Tamtéž, bod 47.

*poměru na dobu určitou poskytnut příplatek za odpracovaná léta, který vnitrostátní právo vyhrazuje pouze zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou*⁵⁰⁸.

Dále je nutné vyložit pojem objektivní důvody ospravedlňující rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a neurčitou, konkrétně, zda těmito objektivními důvody může být okolnost, že rozdílné zacházení je stanoveno zákonem nebo kolektivní smlouvou. Dle SDEU s odkazem na analogický výklad objektivních důvodů v rozsudku ve věci C-212/04 (Adeneler a další) ze dne 4. července 2006⁵⁰⁹ takový výklad není možný. Dle SDEU musí být nerovné zacházení „odůvodněno existencí přesných a konkrétních skutečností charakterizujících pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, ve kterém se nachází, a na základě objektivních a transparentních kritérií“⁵¹⁰. „Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání zavedení rozdílného zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, které by bylo odůvodněno pouhou okolností, že je stanoveno právním nebo správním předpisem členského státu nebo kolektivní smlouvou uzavřenou mezi odborovým zastoupením zaměstnanců a dotýčným zaměstnavatelem.“⁵¹¹

8.2.4. Agenturní zaměstnávání – rozsudek SDEU ve věci C-533/13 (AKT) ze dne 17. března 2015

Rozsudek se týkal rozhodnutí o předběžné otázce ve věci výkladu čl. 4 odst. 1 směrnice o agenturním zaměstnávání předložené v rámci sporu mezi odborovou organizací AKT na straně jedné a sdružením zaměstnavatelů SAF a společností Shell (která je členem tohoto sdružení) na straně druhé. Sdružení SAF dodávalo na letiště ve Finsku pohonné hmoty. K plnění pracovních úkolů mělo sdružení SAF od roku 2010 na základě smlouvy s agenturou práce Ametro Oy povinnost využívat agenturní zaměstnance v případě nemoci kmenových zaměstnanců nebo v případě velkého pracovního zatížení. Odborová organizace AKT se žalobou podanou k soudu pro pracovněprávní záležitosti domáhala, aby bylo sdružení SAF a agentuře práce uloženo zaplacení peněžní pokuty z důvodu porušení čl. 29 odst. 1 kolektivní smlouvy, kterou byly odborová organizace AKT a agentura práce vázány, jelikož dle odborové organizace AKT sdružení SAF od roku 2008 dlouhodobě využívalo agenturní

⁵⁰⁸ Tamtéž, bod 31.

⁵⁰⁹ Srov. bod 69 a 70.

⁵¹⁰ Rozsudek SDEU ve věci C-307/05 (Del Cerro Alonso) ze dne 13. září 2007, bod 58.

⁵¹¹ Tamtéž, bod 59.

zaměstnance pro plnění stejných úkolů jako těch, které vykonávají její kmenoví zaměstnanci. To představuje nekalé využívání pracovní síly a porušení čl. 29 odst. 1 kolektivní smlouvy. Sdružení SAF a agentura práce se bránily tím, že agenturní zaměstnance využívají pouze v případě náhrady v době nemocenské a dovolené na zotavenou kmenových zaměstnanců. Dále tvrdily, že čl. 29 odst. 1 kolektivní smlouvy není v souladu s čl. 4 odst. 1 směrnice o agenturním zaměstnávání. Dle sdružení SAF a agentury práce mají vnitrostátní soudy „*vyloučit možnost uplatnění zákazů a omezení v oblasti agenturního zaměstnávání, které jsou v rozporu s cíli uvedené směrnice*“⁵¹².

Dotazující soud mj. SDEU položil otázku, zda mají vnitrostátní orgány povinnost ověřovat, zda není vnitrostátní úprava (právní předpisy či kolektivní smlouvy) v rozporu se směrnicí o agenturním zaměstnávání a pokud v rozporu je, že není uplatňována. Dle SDEU čl. 4 odst. 1 musí být chápán v tom smyslu, „*že vymezuje rámec pro normotvornou činnost členských států v oblasti zákazů nebo omezení týkajících se agenturního zaměstnávání, a nikoli jako ustanovení ukládající povinnost přijmout konkrétní právní úpravu v dané oblasti*“⁵¹³. Povinnosti uvedené v čl. 4 odst. 2 a 3 směrnice o agenturním zaměstnávání nemohou plnit vnitrostátní soudy. Členské státy měly povinnost přezkoumat svoji vnitrostátní úpravu a dle čl. 4 odst. 5 směrnice o agenturním zaměstnávání informovat Evropskou komisi o výsledcích přezkumu, a dále dle výsledků přezkumu příp. upravit svoji vnitrostátní úpravu. Za účelem zajištění souladu se směrnicí o agenturním zaměstnávání mohly členské státy zrušit zákazy nebo omezení, které nemohly být odůvodněny na základě čl. 4 směrnice o agenturním zaměstnávání, nebo je upravit tak, aby byly odůvodnitelné dle čl. 4 na základě obecného zájmu. Na základě čl. 4 odst. 1 směrnice o agenturním zaměstnávání mají členské státy povinnost přezkoumávat vnitrostátní úpravu „*s cílem ujistit se o odůvodněnosti případných zákazů a omezení týkajících se agenturního zaměstnávání, a tudíž neukládá vnitrostátním soudům povinnost ponechat bez použití každé ustanovení vnitrostátního práva, jež obsahuje zákazy nebo omezení týkající se agenturního zaměstnávání, které nejsou odůvodněny na základě obecného zájmu ve smyslu výše uvedeného čl. 4 odst. 1*“⁵¹⁴. Vnitrostátní úprava, v daném případě kolektivní smlouva, tedy může omezit využívání agenturního zaměstnávání pouze na práce dočasného charakteru, které z objektivních důvodů nemohou vykonávat

⁵¹² Rozsudek SDEU ve věci C-533/13 (AKT) ze dne 17. března 2015, bod 15.

⁵¹³ Tamtéž, bod 31.

⁵¹⁴ Tamtéž, bod 32.

kmenoví zaměstnanci. Jinými slovy řečeno, kolektivní smlouva může stanovit zákaz dlouhodobého přidělování agenturních zaměstnanců, jelikož je to odůvodnitelné na základě všeobecného zájmu, který se týká nutnosti zabezpečit náležité fungování trhu práce a zabránit jeho zneužívání.

9. Slovenská právní úprava

Stejně jako v ČR, vychází i slovenská právní úprava z práva EU (a z předchozího zákoníku práce). Stěžejní úpravu flexibilních forem výkonu práce lze nalézt ve slovenském zákoníku práce, který upravuje nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, práci na směny, kratší pracovní dobu, pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby, práci přesčas, pracovní poměr na dobu určitou, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dočasné přidělení, agenturní zaměstnávání, práci mimo pracoviště zaměstnavatele a sdílení pracovního místa.

9.1. Pracovní doba

Pracovní doba je dle § 85 odst. 1 slovenského zákoníku práce časový úsek, ve kterém je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli, vykonává práci a plní povinnosti v souladu s pracovní smlouvou. Doba odpočinku je doba, která není pracovní dobou. Stejně jako v ČR je pro účely rozsahu pracovní doby týden 7 po sobě následujících dní. Pracovní doba během 24 hodin nesmí přesáhnout 8 hodin (i v případě mladistvých zaměstnanců) a týdně může činit maximálně 40 hodin. Pro zaměstnance, kteří pravidelně vykonávají práci střídavě v obou směnách ve dvousměnném provozu, činí pracovní doba nejvíce 38 a $\frac{3}{4}$ hodiny týdně a pro zaměstnance, kteří vykonávají směny v třísměnném provozu nebo v nepřetržitém provozu nejvíce 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týdně. Ještě kratší pracovní doba (33 a $\frac{1}{2}$ hodiny týdně) je stanovena pro zaměstnance vykonávající činnosti s rizikem chemické karcinogenity. Pro mladistvé mladší 16 let je stanovena maximální týdenní pracovní doba 30 hodin (v souhrnu, tj. i v případě, že mladistvý pracuje pro více zaměstnavatelů). Mladiství starší 16 let mohou mít stanovenou pracovní dobu nejvíce 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týdně. Průměrná týdenní pracovní doba včetně práce přesčas nesmí překročit 48 hodin. Speciální úprava je stanovena v případě zdravotnických zaměstnanců, jejichž průměrná týdenní pracovní doba včetně práce přesčas může překročit 48 hodin za období 4 měsíců po sobě jdoucích, pokud s tím zaměstnanec souhlasí. Průměrná týdenní pracovní doba včetně práce přesčas však nesmí překročit 56 hodin. Zaměstnanec může svůj souhlas odvolat s účinností po uplynutí jednoho měsíce od písemného oznámení zaměstnavateli. Ustanovení § 85a odst. 3 slovenského zákoníku práce výslovně stanoví zákaz postihu zaměstnance z důvodu jeho nesouhlasu s rozsahem pracovní doby nad 48 hodin týdně v průměru. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s rozvrhem pracovní doby nejméně 1 týden předem a (na rozdíl od ČR) s platností nejméně na týden. Pracovní doba určená

zaměstnavatelem se nazývá stanovená týdenní pracovní doba. Pracovní doba, kterou je zaměstnanec povinen za týden odpracovat dle rozvrhu stanovené týdenní pracovní doby, se nazývá určená týdenní pracovní doba. Stanovená týdenní pracovní doba může odpovídat určené týdenní pracovní době.

Mezi koncem jedné a začátkem druhé směny musí být zaměstnanci poskytnut minimální denní odpočinek v délce 12 po sobě následujících hodin během 24 hodin (tj. o hodinu více než dle směrnice o pracovní době) a mladistvému zaměstnanci alespoň 14 hodin během 24 hodin. Odpočinek je možné zkrátit až na 8 hodin zaměstnanci staršímu 18 let v případech vyjmenovaných v § 92 odst. 2 slovenského zákoníku práce (např. nepřetržitý provoz, mimořádné události) až na 8 hodin, přičemž takové zkrácení je zaměstnavatel povinen zaměstnanci kompenzovat do 30 dní. Toto ujednání (a rovněž ujednání o zkrácení týdenní doby odpočinku, jak je uvedeno v násl. odstavci) je v rozporu s čl. 17 odst. 2 směrnice o pracovní době, jelikož dle tohoto článku je nutné náhradní dobu odpočinku poskytnout zaměstnanci bezprostředně po skončení výkonu práce (před začátkem následující směny).⁵¹⁵

Nepřetržitý odpočinek v týdnu činí, stejně jako v ČR, 2 po sobě následující dny, které musí připadnout na sobotu a neděli nebo na neděli a pondělí, příp. na jiné dva dny v týdnu, pokud povaha práce a podmínky provozu neumožňují rozvrhnout pracovní dobu zaměstnance staršího 18 let tak, aby odpočinek připadl na sobotu a neděli, resp. neděli a pondělí. Pokud povaha práce a podmínky provozu neumožňují rozvrhnout týdenní dobu odpočinku na 2 po sobě následující dny, lze pracovní dobu zaměstnance staršího 18 let po dohodě se zástupci zaměstnanců (příp. po dohodě se zaměstnancem, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace) zkrátit na 24 hodin s tím, že zaměstnavatel je povinen nepřetržitou dobu odpočinku v týdnu zaměstnanci kompenzovat do 8 měsíců ode dne, kdy měla být poskytnuta, příp. je možné dobu odpočinku zkrátit na 35 hodin. Dále je možné týdenní dobu odpočinku zkrátit na 24 hodin za dva týdny, s tím, že zaměstnavatel je povinen nepřetržitou dobu odpočinku v týdnu zaměstnanci kompenzovat do 4 měsíců ode dne, kdy měla být poskytnuta. Zkrácení týdenní doby odpočinku bez poskytnutí rovnocenné náhradní doby odpočinku lze rovněž považovat za ujednání rozporné se směrnicí o pracovní době. Povaha práce a podmínky provozu je velmi obecně vymezený důvod, který může být ze strany zaměstnavatele zneužíván.

⁵¹⁵ K tomu srov. rozsudek SDEU ve věci C-151/02 (Jaeger) ze dne 9. září 2003, bod 97 a 103.

9.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby rozdíl délky pracovní doby připadající na jednotlivé týdny nepřesáhne 3 hodiny a pracovní doba v jednotlivých dnech nepřesáhne 9 hodin. Průměrná týdenní pracovní doba pak nesmí za dané období, nejdéle za 4 týdny, přesáhnout hranici pro stanovenou týdenní pracovní dobu, přičemž zaměstnavatel rozvrhuje týdenní pracovní dobu v zásadě na 5 pracovních dnů. Nerovnoměrně může zaměstnavatel pracovní dobu rozvrhnout dle § 87 slovenského zákoníku práce po dohodě se zástupci zaměstnanců nebo po dohodě se zaměstnancem, pokud povaha práce nebo podmínky provozu neumožňují rovnoměrné rozvržení. Při nerovnoměrném rozvržení nesmí průměrná týdenní pracovní doba za dané období, nejdéle za 4 měsíce, přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu. V kolektivní smlouvě nebo po dohodě se zástupci zaměstnanců (kterou nelze nahradit rozhodnutím zaměstnavatele či dohodou se zaměstnancem) může zaměstnavatel rozvrhnout nerovnoměrnou pracovní dobu na období delší než 4 měsíce, nejdéle na 12 měsíců, pokud jde o činnosti, při kterých se v průběhu roku projevuje rozdílná potřeba práce. Průměrná týdenní pracovní doba nesmí za dané období přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu. Stejně může být rozvržena pracovní doba pro určité organizační útvary nebo druh práce. Na rozdíl od ČR je vyrovnávací období (stejně jako v případě konta pracovní doby) stanoveno v měsících, což je praktičtější než v týdnech. Zaměstnanci se zdravotním postižením, těhotné ženě, zaměstnanci trvale se starajícímu o dítě mladší 3 let a osamělému zaměstnanci, který se trvale stará o dítě mladší 15 let lze nerovnoměrně rozvrhnout pracovní dobu jen po dohodě s ním. V případě nerovnoměrného rozvržení nesmí pracovní doba přesáhnout v průběhu 24 hodin 12 hodin.

9.3. Práce na směny

Směna je část stanovené týdenní pracovní doby, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem určeného rozvrhu směn odpracovat v rámci 24 hodin po sobě jdoucích a přestávka v práci. Práce na směny je pak dle § 90 odst. 2 slovenského zákoníku práce způsob organizace pracovní doby, při kterém se zaměstnanci střídají na stejném pracovišti podle určitého rozvrhu a v průběhu časového období dnů nebo týdnů pracují v různé době. To platí i v případě souběžného výkonu práce zaměstnanců z navazujících směn (pro souběžný výkon není stanoveno žádné omezení). Začátek a konec pracovní doby a rozvrh směn určuje zaměstnavatel po dohodě se zástupci

zaměstnanců a písemně to oznámí na místě u zaměstnavatele, které je zaměstnanci přístupné. Slovenský zákoník práce rozlišuje ranní, odpolední a noční směnu. Ranní směna nesmí začínat před 6 hodinou, odpolední nesmí končit po 22 hodině. Ranní směna je směna, jejíž převážná část je vykonávána mezi 6 a 14 hodinou, odpolední pak směna, jejíž převážná část je vykonávána mezi 14 a 22 hodinou a noční směna směna, jejíž převážná část je vykonávána mezi 22 a 6 hodinou. Stejně jako český zákoník práce rozlišuje slovenský zákoník práce dvousměnný, trojsměnný a nepřetržitý pracovní režim. Pokud není dohodnuto jinak, nemůže zaměstnanec pracovat v noční směně dva týdny po sobě následující, kromě případu, kdy povaha práce nebo provozní podmínky neumožňují rozvrhnout pracovní dobu jinak.⁵¹⁶ Práce na směny je na Slovensku využívána obdobně jako v ČR (v roce 2018 pracovalo na Slovensku na směny celkem 30 % z celkového počtu zaměstnaných ve věku 15 – 64 let).⁵¹⁷

9.4. Kratší pracovní doba

Práce na částečný úvazek je upravena v § 49 slovenského zákoníku práce a její úprava je obdobná jako v ČR. Může být realizována pouze na základě dohody, ke změně výkonu práce na částečný úvazek může dojít i v průběhu trvání pracovního poměru. Ustanovení § 49 odst. 5 slovenského zákoníku práce výslovně stanoví, že zaměstnanec s kratší pracovní dobou nesmí být zvýhodněn nebo omezen v porovnání s porovnatelným zaměstnancem; v ČR je uvedené dovozováno z obecné zásady rovného zacházení se zaměstnanci. Obdobně jako v ČR je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance trvale pečujícího o dítě mladší 15 let nebo zaměstnance pečujícího o osobu blízkou, která je převážně nebo úplně bezvládná a není jí poskytována péče v zařízení sociálních služeb nebo v sociálním zařízení o kratší pracovní dobu (či o jinou vhodnou úpravu pracovní doby), pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. A obdobně jako v ČR nejsou vážné provozní důvody definovány. Se zaměstnancem s kratší pracovní dobou je možné dohodnout práci přesčas, nelze ji však nařídit. Na rozdíl od ČR je za práci přesčas považována práce nad sjednanou týdenní pracovní dobu, což považuje autorka za vhodnější. Pokud zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby trvání s vědomím

⁵¹⁶ Srov. § 90 slovenského zákoníku práce.

⁵¹⁷ Srov. EUROSTAT. Employees working shifts as a percentage of the total of employees, by sex and age (%). In: *Appso.eurostat.ec.europa.eu* [online], 31. 1. 2020.

zaměstnavatele ve výkonu práce, platí, že se pracovní poměr změní na pracovní poměr na dobu neurčitou. V rámci kratší pracovní doby je možné realizovat i příležitostnou práci. Práce na částečný úvazek je využívána ještě o něco méně než v ČR.⁵¹⁸

9.5. Pružná pracovní doba

Dle § 88 odst. 1 slovenského zákoníku práce je pružná pracovní doba způsob rovnoměrného či nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, která může být zavedena jen kolektivní smlouvou nebo po dohodě se zástupci zaměstnanců. Stejně jako v ČR se rozlišuje základní a volitelná pracovní doba, a navíc provozní pracovní doba. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti, ve volitelné je povinen být na pracovišti v takovém rozsahu, aby odpracoval provozní dobu. Provozní doba je celková pracovní doba, kterou je zaměstnanec povinen odpracovat v pružném pracovním období určeném zaměstnavatelem. Toto pružné období může být určeno jako jeden den, týden, 4týdenní či jiné období. „*Výhodou denného pružného pracovního času je prakticky len to, že zamestnanec si určuje začiatok pracovnej zmeny.*“⁵¹⁹ Délka směny při pružné pracovní době nesmí přesáhnout 12 hodin. Pružná pracovní doba se neuplatní při pracovní cestě zaměstnance, pro tento účel zaměstnavatel určí pevný začátek a konec směny. Práce přesčas v případě pružné pracovní doby je práce vykonávaná dle příkazu zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad rozsah provozní doby v určeném pružném pracovním období.⁵²⁰

Obdobně jako v ČR se překážky v práci na straně zaměstnance posoudí jako výkon práce v rozsahu, v jakém zasáhly do základní pracovní doby. Ve volitelné pracovní době se posuzují jako omluvené, ale nenáleží za ně náhrada mzdy. Pokud zaměstnanec neodpracoval pro omluvené překážky celou provozní dobu, je povinen ji bez zbytečného odkladu napracovat (ve volitelném úseku pracovní doby, nedohodli-li se se zaměstnavatelem jinak). V případě stanovení přesné délky doby, za kterou zaměstnanci náleží pracovní volno, posuzuje se jako výkon práce celá tato doba (za jeden den se považuje doba odpovídající průměrné délce pracovní směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance). Překážky v práci na straně zaměstnavatele se posuzují jako výkon práce v rozsahu provozní doby v určeném

⁵¹⁸ Srov. EUROSTAT. Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (%). In: *Appso.eurostat.ec.europa.eu* [online], 31. 1. 2020.

⁵¹⁹ KOLEKTIV AUTORŮ. Zákoník práce: úplné znenie Zákonníka práce s podrobným komentárom a judikaturou: platný od 1. januára 2019, s. 139.

⁵²⁰ Srov. § 97 odst. 3 slovenského zákoníku práce.

pružném pracovním období. Slovenská úprava je velmi podobná české, nicméně na rozdíl od ČR je možné pružnou pracovní dobu zavést pouze v kolektivní smlouvě nebo po dohodě se zástupci zaměstnanců.

9.6. Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby upravené v § 87a slovenského zákoníku práce. Může být zavedeno pouze kolektivní smlouvou nebo po dohodě se zástupci zaměstnanců, přičemž dohoda o zavedení musí být písemná a nelze ji nahradit rozhodnutím zaměstnavatele. V případě zaměstnance se zdravotním postižením, těhotné ženy, zaměstnance starajícího se trvale o dítě mladší 3 let a osamělého zaměstnance, který se trvale stará o dítě mladší 15 let je k zavedení navíc nutná individuální dohoda. Fungování konta pracovní doby je stejné jako v ČR. V kolektivní smlouvě nebo písemné dohodě po dohodě se zástupci zaměstnanců musí být uvedeno vyrovnávací období, které nesmí být delší než 30 měsíců. Zaměstnavatel rozvrhuje zaměstnanci práci dle potřeby, pokud odpracuje více hodin, než je jeho stanovená týdenní pracovní doba, jedná se o kladný účet konta pracovní doby, pokud odpracuje méně hodin či žádnou, jedná se o záporný účet konta pracovní doby. V rámci vyrovnávacího období musí skutečně odpracovaná pracovní doba odpovídat sjednané pracovní době (tj. na konci vyrovnávacího období nemůže mít zaměstnanec odpracováno více hodin než jakou má stanovenou pracovní dobu). Průměrná týdenní pracovní doba nesmí činit více než 48 hodin za období nejvíce 12 měsíců. Pro seznámení s rozvrhem práce platí obecná úprava, tj. 1 týden předem s platností nejméně na týden.

Zaměstnanci je poskytována základní složka mzdy (odpovídá stanovené týdenní pracovní době). Zaměstnavatel je povinen vést účet konta pracovní doby, na kterém eviduje rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a pracovní dobou skutečně odpracovanou a dále rozdíl mezi poskytnutou základní složkou mzdy a základní složkou mzdy, na kterou by měl zaměstnanec právo za skutečně odpracovanou dobu. Ke dni skončení vyrovnávacího období, pokud byla poskytnuta nižší základní složka mzdy, než na kterou měl zaměstnanec právo dle odpracované doby, musí zaměstnavatel doplatit rozdíl. Pokud zaměstnanec neodpracuje celý rozsah pracovní doby, za kterou mu zaměstnavatel poskytl základní složku mzdy, má zaměstnavatel právo na vrácení základní složky mzdy, kterou poskytl nad rozsah odpracované pracovní doby, pouze pokud pracovní poměr skončil výpovědí ze strany

zaměstnavatele dle § 63 odst. 1 písm. d) a e) slovenského zákoníku práce, tj. z důvodu nesplnění požadavků nebo předpokladů k vykonávané práci, neuspokojivého plnění pracovních úkolů, nebo z důvodu, pro které by bylo možné okamžitě skončit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele, příp. pro méně závažné porušení pracovní kázně nebo z důvodu okamžitého ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Uvedené právo zaměstnavatele lze uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců od skončení pracovního poměru.

Za práci přesčas je v případě konta pracovní doby považována práce konaná nad určenou týdenní pracovní dobu (příp. kratší pracovní dobu) a mimo rozvrh směn. Zvláštní úprava je stanovena u překážek v práci na straně zaměstnavatele. V případě vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele (které zaměstnavatel vymezil v písemné dohodě se zástupci zaměstnanců) lze postupovat jako v případě uplatnění konta pracovní doby, tj. neodpracovaná doba se nebude považovat za překážku v práci, za kterou náleží zaměstnancům náhrada mzdy, ale zaměstnavatel bude oprávněn nařídít zaměstnanci tuto dobu napracovat. „*V tomto případě se taktéž nepoužije ustanovení ohledně rozvrhování pracovní doby alespoň týden předem a alespoň na jeden týden. Zaměstnavatel tak může ihned změnit rozvrh a směnu nebo její část zrušit.*“⁵²¹

Způsob odměňování je na Slovensku nastaven výhodněji pro zaměstnance, jelikož jim je vždy poskytována základní složka mzdy odpovídající stanovené týdenní pracovní době (na rozdíl od stálé mzdy zaměstnance v ČR). „*Fakticky se tak do konta pracovní doby ukládá jen práce přesčas, která se neodmění a místo ní může být v budoucnu rozvrženo méně hodin práce. Systém odměňování tak není zcela odlišný od systému odměňování při jiném rozvržení pracovní doby (na rozdíl od českého modelu).*“⁵²² Na rozdíl od ČR může být konto pracovní doby zavedeno pouze na základě dohody,⁵²³ nelze jej zavést jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele a rovněž je vyžadován výslovný souhlas některých zaměstnanců s jeho zavedením, což poskytuje větší ochranu zaměstnancům. Dále je stanoveno delší vyrovnávací období, v čemž autorka spatřuje možnou inspiraci pro ČR.

⁵²¹ PEŠKAR, Michal a Nataša RANDLOVÁ. Komparativní analýza konta pracovní doby a obdobných flexibilních způsobů rozvržení pracovní doby s vybranými evropskými úpravami. In: *Socialnidialog.cz* [online], 29. 1. 2018, s. 13.

⁵²² Tamtéž, s. 13.

⁵²³ V ČR byl souhlas zaměstnanců se zavedením konta pracovní doby zrušen novelou zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2008 z důvodu organizačních obtíží.

9.7. Práce přesčas

Práce přesčas je práce vykonávaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem určeného rozvrhu pracovní doby a konaná nad rámec rozvrhu pracovních směn. O práci přesčas se nejedná, pokud zaměstnanec napracovává pracovní volno poskytnuté zaměstnanci na jeho žádost nebo pokud se jedná o pracovní dobu, která odpadla z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů. Podmínky jejího nařízení jsou obdobné jako v ČR. Práci přesčas lze dle § 97 odst. 5 slovenského zákoníku práce nařídit nebo dohodnout jen v případě přechodné a naléhavé zvýšené potřeby práce, nebo z důvodu veřejného zájmu, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, příp. za podmínek stanovených v § 94 odst. 2 – 4 slovenského zákoníku práce i na dny pracovního klidu. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami se přitom nesmí zkrátit na méně než 8 hodin. Podmínky výkonu práce v době odpočinku jsou stanoveny v § 92 – 94 slovenského zákoníku práce, přičemž § 92 odst. 2 stanoví podmínky zkrácení nepřetržitého denního odpočinku na 8 hodin – musí se jednat o zaměstnance staršího 18 let, musí se jednat o činnosti v odst. 2 vyjmenované a do 30 dnů od zkrácení je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout náhradní dobu odpočinku ve stejné výši, v jaké byla zkrácena. Z textu uvedených ustanovení však nevyplývá jejich vzájemný vztah. Pokud bychom nahlíželi na § 97 odst. 5 jako na speciální úpravu, práci přesčas by bylo možné vykonávat i bez splnění podmínek uvedených v § 92 odst. 2. Autorka se však přiklání k výkladu, že § 97 odst. 5 musí být vykládán v kontextu § 92 odst. 2, tj. pro výkon práce přesčas je nutné dodržet i podmínky tímto ustanovením stanovené.⁵²⁴ Další problém přináší ustanovení týkající se kompenzace zkrácení doby odpočinku, kterou není nutné poskytnout bezprostředně po výkonu práce ve vztahu ke směrnicí o pracovní době. Bylo by vhodné upravit, že *„skrátienie nepretržitého odpočinku medzi zmenami pod 11 hodín a skrátienie nepretržitého odpočinku v týždni pod 35 hodín pracou nadčas je možné len za splnenia ďalších podmienok nad rámec požiadaviek na výkon nadčasovej práce a v súlade s požiadavkami Smernice, ktoré zahŕňajú povinnosť bezodkladne čerpať náhradný nepretržitý odpočinok.“*⁵²⁵

⁵²⁴ Srov. VOJTKO, Jakub. Vyváženost' práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa pri nadčasovej práci. In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ (eds.). Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva, s. 334.

⁵²⁵ Tamtéž, s. 347.

V průměru nesmí práce přesčas přesáhnout více než 8 hodin týdně za vyrovnávací období nejvíce 4, resp. 12 měsíců. Jedná se o kratší vyrovnávací období než v ČR. „*V prípade štvormesačného rozvrhového obdobia tak môže zamestnávateľ napríklad prvé dva mesiace nariadiť 16 hodín práce nadčas týždenne, t. j. viac ako tri hodiny denne v priemere s tým, že druhé dva mesiace prácu nadčas nenariadi.*“⁵²⁶ To je dle názoru citovaného autora nepřiměřený zásah do práv zaměstnance, který nemá jistotu ohledně toho, kdy bude práci přesčas vykonávat. V ČR je upraveno lépe, když § 93 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že nařízená práce přesčas nesmí přesáhnout 8 hodin za týden (a celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více jak 8 hodin za týden v rámci vyrovnávacího období).

Na rozdíl od ČR činí maximální rozsah práce přesčas 400 hodin v kalendářním roce, přičemž nařídit lze maximálně 150 hodin. Stanovení jasného maximálního rozsahu považuje autorka za lepší způsob vymezení než v případě české právní úpravy, kdy je maximální rozsah práce přesčas nutno zjišťovat z délky vyrovnávacího období a týdenního limitu práce přesčas. Do tohoto rozsahu se nezapočítává práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno, nebo kterou vykonával při naléhavých opravářských pracích či při mimořádných událostech, kdy hrozí nebezpečí ohrožení zdraví.⁵²⁷ Zaměstnancům vykonávajícím rizikové práce, těhotným ženám, zaměstnancům starajícím se trvale o dítě mladší 3 let a osamělým zaměstnancům, kteří se trvale starají o dítě mladší 15 let nelze práci přesčas nařídit, lze se s nimi pouze dohodnout. V případě české úpravy těhotné ženy nemohou vykonávat práci přesčas vůbec. Práce přesčas je zakázána mladistvým. Možnost těhotných žen vykonávat práci přesčas považuje autorka za přínosnou. Pokud žena vykonává fyzicky a psychicky méně náročnou práci, kdy nehrozí, že by byla ona nebo dítě ohroženo a práci přesčas vykonávat z nějakého důvodu chce, mělo by jí to být dle názoru autorky umožněno na základě dohody se zaměstnavatelem.

Speciální úprava platí pro zaměstnance ve zdravotnictví, pro které byla využita opt-out ze směrnice o pracovní době (kterým může být nařízena práce přesčas nad limit 150 hodin ročně o dalších maximálně 100 hodin, přičemž zaměstnancům starším 50 let nelze práci přesčas nařídit) či pro pedagogické pracovníky (jejichž práce přesčas je upravena v zákoně č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných

⁵²⁶ Tamtéž, s. 339.

⁵²⁷ Srov. § 97 odst. 8 slovenského zákoníku práce.

zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, a je za ni považovaná každá hodina výchovněvzdělávací činnosti nad základní úvazek).

Odměňování za práci přesčas je upraveno obdobně jako v ČR s tím, že zaměstnanci vykonávajícímu rizikové práce náleží ke mzdě příplatek ve výši 35 % průměrného výdělku. Maximální lhůta pro poskytnutí náhradního volna za práci přesčas činí 4 měsíce. I slovenský zákoník práce umožňuje sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas, avšak pouze v případě vedoucích zaměstnanců a v maximálním rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.

Slovenská úprava je tedy podobná české s některými odchylkami, zejm. co se týče stanovení limitu práce přesčas v kalendářním roce či úpravy práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví. Problémy však přináší nejasný vztah mezi prací přesčas, podmínkami jejího výkonu a kompenzace na jedné straně a podmínkami zkracování dob odpočinku na druhé straně.

9.8. Noční práce a práce ve dnech pracovního klidu

Noční práce je upravena v § 98 slovenského zákoníku práce a je definována stejně jako v ČR. Zaměstnanec pracující v noci je zaměstnanec, který vykonává práci vyžadující pravidelný výkon v noci v rozsahu nejméně 3 hodin po sobě jdoucích, nebo zaměstnanec, který pravděpodobně odpracuje v noci minimálně 500 hodin za rok. Povinnosti zaměstnavatele jsou upraveny obdobně jako v ČR. Průměrná délka směny nesmí překročit 8 hodin za období nejvíce 4 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Na rozdíl od české právní úpravy je využito referenčního období. Při výpočtu průměrné délky směny se vychází z pětidenního pracovního týdne. V případě zaměstnanců vykonávajících těžkou fyzickou či duševní práci či práci, při které by mohlo dojít k ohrožení života či zdraví, nesmí délka směny přesáhnout 8 hodin během 24 hodin. Okruh těchto prací stanoví zaměstnavatel po dohodě se zástupci zaměstnanců. Zaměstnanec nemůže pracovat v nočních směnách dva týdny po sobě, nedohodnou-li se jinak, nebo pokud povaha práce nebo podmínky provozu neumožní rozvrhnout pracovní dobu jinak. Výše příplatku za noční práci je stanovena odlišně než v případě českého zákoníku práce. Zaměstnanec má právo na příplatek za každou hodinu noční práce ve výši nejméně 40 % minimální mzdy za hodinu, zaměstnanec vykonávající rizikovou práci má právo na příplatek ve výši 50 %. Ustanovení § 123 odst. 2 slovenského zákoníku umožňuje sjednat nižší výši příplatku za noční práci (nejedná-li se o zaměstnance vykonávající rizikovou práci), pokud je u zaměstnavatele

převážná část práce vykonávaná v noci, nejméně však ve výši 35 % minimální mzdy za hodinu, a to v kolektivní smlouvě či pracovní smlouvě, nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace a pokud k 31. 12. předcházejícího kalendářního roku zaměstnával méně než 20 zaměstnanců. Na rozdíl od ČR slovenská právní úprava umožňuje sjednat mzdu s přihlédnutím k případné noční práci s vedoucími zaměstnanci v pracovní smlouvě. Obdobě je stanoveno v případě práce v sobotu a v neděli. Noční práce mladistvých je upravena stejně jako v ČR s tím rozdílem, že není stanovena povinnost dohledu nad tímto zaměstnancem.

Práce ve dnech pracovního klidu je upravena obdobně jako v ČR. V případě práce ve svátek má však zaměstnanec přednostně nárok na mzdové zvýhodnění. V případě čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud zaměstnanec pobírající měsíční mzdu čerpá náhradní volno za práci ve svátek, toto náhradní volno se považuje za odpracovanou dobu, za kterou náleží zaměstnanci mzda (nedohodnou-li se, že zaměstnanci náleží náhrada mzdy). Pokud zaměstnanec nepracoval z důvodu, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud je zaměstnanec odměňován měsíční mzdou, náleží mu mzda, avšak opět je možné se dohodnout, že mu náleží náhrada mzdy. Náhrada mzdy nebo mzda nepřísluší zaměstnanci, který neomluveně zmešká směnu (či její část) bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po svátku následující, nebo směnu (či její část) nařízenou na svátek. S vedoucím zaměstnancem je možné v pracovní smlouvě dohodnout mzdu s přihlédnutím k práci ve svátek. Za práci v sobotu náleží zaměstnanci dosažená mzda a za každou hodinu příplatek nejméně ve výši 50 % minimální mzdy za hodinu, za práci v neděli ve výši nejméně 100 % minimální mzdy za hodinu. U zaměstnavatele, u kterého se vzhledem k povaze práce nebo podmínkám provozu vyžaduje, aby byla práce pravidelně konána v sobotu, je možné sjednat nižší výši příplatku, nejméně však 45 % minimální mzdy za hodinu, a to za stejných podmínek jako v případě příplatku za noční práci dle § 123 odst. 2 slovenského zákoníku práce. V případě práce v neděli činí výše příplatku minimálně 90 % minimální mzdy za hodinu. U zaměstnavatele s nočními směnami pro účely odměňování práce ve dnech pracovního klidu začíná dne pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu pracovní směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první ranní směna a končí uplynutím 24 hodin od jejího začátku.

9.9. Pracovní poměr na dobu určitou

Stejně jako český zákoník práce, i slovenský zákoník práce upřednostňuje pracovní poměr na dobu neurčitou.⁵²⁸ Pracovní poměr na dobu určitou může trvat maximálně 2 roky a může být prodloužen či opakovaně uzavřen v rámci těchto 2 let maximálně dvakrát. Tj. celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může být 2 roky. Slovenská úprava je tedy přísnější než česká a poskytuje na jednu stranu menší flexibilitu, na druhou stranu větší ochranu pro zaměstnance. Za opakovaně uzavřený pracovní poměr se považuje pracovní poměr uzavřený do 6 měsíců od skončení předcházejícího pracovního poměru. Opakovaně prodloužit či znovu uzavřít pracovní poměr na dobu určitou na dobu delší než 2 roky je možné jen z taxativně vymezených důvodů, kterými jsou zastupování zaměstnance po dobu mateřské dovolené, rodičovské dovolené, dovolené bezprostředně navazující na mateřskou či rodičovskou dovolenou, dočasné pracovní neschopnosti nebo zastupování dlouhodobě uvolněného zaměstnance z důvodu výkonu veřejné funkce nebo odborové funkce, dále v případě vykonávání prací, při kterých je potřebné podstatně zvýšit počet zaměstnanců na přechodnou dobu, maximálně však na 8 měsíců v kalendářním roce, vykonávání sezónních prací (tj. opakujících se prací závislých na ročním období nepřesahujících 8 měsíců v kalendářním roce) a vykonávání prací dohodnutých v kolektivní smlouvě. Tyto důvody musí být uvedeny v pracovní smlouvě. Na rozdíl od ČR není stanovena výjimka pro opakované řetězení z vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce. Další výjimka je stanovena pro vysokoškolské učitele nebo tvůrčí zaměstnance vědy, výzkumu a vývoje; opakované řetězení pracovního poměru na dobu určitou do 2 let nebo nad 2 roky s těmito zaměstnanci je možné i tehdy, pokud existuje objektivní důvod vyplývající z povahy činnosti tohoto zaměstnance stanovené zvláštním předpisem. Stejně jako v ČR se omezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou nevztahuje na agenturní zaměstnávání.

Ustanovení § 48 odst. 7 slovenského zákoníku práce zakotvuje, v souladu s rámcovou dohodou o pracovních poměrech na dobu určitou, zásadu rovného zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou. V ČR není tato zásada zakotvena přímo ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, nicméně vyplývá z obecné zásady rovného zacházení dle § 16 odst. 1 zákoníku práce.

⁵²⁸ Srov. § 48 odst. 1 slovenského zákoníku práce.

Zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou nemůže být zvýhodněn nebo omezen v oblasti pracovních podmínek a podmínek zaměstnání a pracovních podmínek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci v porovnání s porovnatelným zaměstnancem. Porovnatelným zaměstnancem je dle § 40 odst. 9 slovenského zákoníku práce zaměstnanec s pracovním poměrem na dobu neurčitou se stanovenou týdenní pracovní dobou u téhož zaměstnavatele, který vykonává nebo by vykonával stejný nebo obdobný druh práce s přihlédnutím ke kvalifikaci a odborné praxi.

9.10. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr upravuje § 223 – 228a slovenského zákoníku práce. Slovenská úprava rozlišuje 3 typy dohod – dohodu o vykonání práce, dohodu o brigádnické práci studentů a dohodu o pracovní činnosti. Obdobně jako v ČR, i na Slovensku mají dohody doplňkový charakter – ustanovení § 223 odst. 1 slovenského zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel může dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavírat jen výjimečně, pokud je práce vymezena výsledkem nebo se jedná o příležitostnou činnost vymezenou druhem práce. Tj. mělo by se jednat o práce vykonávané krátkodobě, nikoliv na hlavní činnost zaměstnavatele (i když toto neplatí vždy) a počet dohod u zaměstnavatele by měl být omezený.⁵²⁹ Na rozdíl od ČR slovenský zákoník práce výslovně uvádí ustanovení, která se na dohody vztahují (jedná se např. o všeobecná ustanovení slovenského zákoníku práce, definici pracovní doby a doby odpočinku, úpravu přestávek v práci, nepřetržitého denního odpočinku a odpočinku v týdnu, úpravu dnů pracovního klidu, noční práce, povinnosti, že mzda nesmí být nižší než minimální mzda, příplatků za práci v sobotu a neděli, za noční práci, za ztížený výkon práce a část šestou, tj. úpravu ochrany práce).

Na rozdíl od ČR je na Slovensku výslovně stanovena povinnost v dohodách sjednat odměnu z dohody. I v případě dohod nesmí pracovní doba přesáhnout 12 hodin (u mladistvého 8 hodin) v průběhu 24 hodin. Se zaměstnanci pracujícími na základě dohod nelze dohodnout ani nařídit pracovní pohotovost ani práci přesčas. S mladistvým zaměstnancem je možné dohody uzavřít, jen pokud jimi není ohrožen jeho zdravý vývoj, bezpečnost, mravnost nebo výchova na povolání. Dohody nelze

⁵²⁹ Srov. TOMAN, Jozef. Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovného pomeru, s. 24 – 25.

uzavírat na činnosti, které chrání zákon č. 185/2015 Z. z., autorský zákon. Zaměstnanci pracující na základě dohod mají právo za každou hodinu práce ve svátek na sjednanou odměnu zvýšenou nejméně o minimální mzdu za hodinu. V případě překážek v práci na straně zaměstnance dle § 141 odst. 1 a 2 písm. a) až g) slovenského zákoníku práce zasahujících do pracovní doby je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance. Zaměstnanec však nemá právo na náhradu odměny. Na splatnost, výplatu odměny a srážky z odměny se přiměřeně použijí ustanovení § 129 až 132 slovenského zákoníku práce.

Slovenský zákoník práce výslovně stanoví povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance pracujícího na základě některé z dohod, mezi povinnosti zaměstnance patří např. povinnost vykonávat práci osobně, zodpovědně a řádně, dodržovat podmínky stanovené dohodou, dodržovat právní a ostatní předpisy vztahující se na práci konanou na základě dohod (zejm. na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) řádně hospodařit se svěřenými prostředky či chránit majetek zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen vytvořit přiměřené pracovní podmínky zabezpečující řádný a bezpečný výkon práce (zejm. poskytnout prostředky, nářadí, osobní ochranné pracovní prostředky), seznámit zaměstnance s právními a ostatními předpisy vztahujícími se na práci konanou na základě dohody, poskytovat zaměstnanci odměnu, dodržovat dohodnuté podmínky, vést evidenci uzavřených dohod, vést evidenci pracovní doby v případě dohody o brigádnické práci studentů a dohody o pracovní činnosti a vést evidenci vykonané práce v případě dohody o vykonání práce. Nároky a plnění ve prospěch zaměstnance nelze dohodnout příznivější, než jsou nároky a plnění vyplývající z pracovního poměru.

Zaměstnanec odpovídá za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při výkonu práce či v přímé souvislosti s ním stejně jako zaměstnanec v pracovním poměru (tj. subjektivní odpovědnost). Náhrada škody z nedbalosti nesmí přesáhnout třetinu skutečné škody a nesmí být vyšší než třetina dohodnuté odměny (kromě odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách a za ztrátu svěřených předmětů). Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu způsobenou při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru (tj. objektivní odpovědnost). Zaměstnanci pracující na základě některé z dohod nemají právo na dovolenou, v dohodě si lze však právo na dovolenou sjednat.

Dohoda o vykonání práce může být uzavřena v rozsahu maximálně 350 hodin v kalendářním roce, tj. ve větším rozsahu než v ČR. Do tohoto rozsahu se započítává

i práce vykonávaná pro zaměstnavatele na základě jiné dohody o vykonání práce. Dohody o vykonání práce u více zaměstnavatelů se nesčítají, ale výkon práce na základě více dohod u téhož zaměstnavatele nesmí překročit 350 hodin za rok. Dohoda musí být uzavřena písemně a na dobu nejvíce 12 měsíců. Dohoda musí obsahovat pracovní úlohu, odměnu za výsledek práce, dobu, ve které má být práce vykonávána a rozsah práce (pokud nevyplývá přímo z vymezení pracovní úlohy). V dohodě by měly být sjednány podmínky vykonání úkolu (např. kvalita). Na základě dohody o vykonání práce může být vykonáván určitý pracovní úkol, nikoliv opakující se činnost. Ustanovení § 226 odst. 3 slovenského zákoníku práce upravuje právo zaměstnavatele na odstoupení od dohody v případě, že pracovní úloha není vykonávána v pracovní době a právo zaměstnance na odstoupení od dohody a na náhradu škody, pokud nemůže vykonat práci z důvodu, že mu zaměstnavatel nevytvoří dohodnuté pracovní podmínky. Odměna je splatná po provedení úkolu, pokud si strany nesjednají, že část odměny bude splatná po vykonání části práce. Zaměstnavatel je oprávněn odměnu po projednání se zaměstnancem přiměřeně snížit, pokud práce neodpovídá dohodnutým podmínkám.

Dohodu o brigádnické práci studentů je možno uzavřít jen se studentem střední nebo vysoké školy mladším 26 let (práci na základě dohody může vykonávat do konce kalendářního roku, ve kterém dosáhl 26 let). V případě studenta vysoké školy se musí jednat o studenta denní formy studia. Rozsah práce nesmí překročit v průměru 20 hodin týdně; průměr se posuzuje za celou dobu trvání dohody. Dohoda musí být písemná a může být uzavřena maximálně na 12 měsíců. V dohodě musí být uvedeny dohodnutá práce, odměna, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. V dohodě dále musí být potvrzení statutu studenta; to neplatí v případě, kdy se dohoda uzavírá na období od skončení studia na střední škole nebo od skončení letního semestru na vysoké škole, na období nejpozději do konce října toho stejného kalendářního roku. Dále je vhodné sjednat rovněž místo výkonu práce. V dohodě si mohou strany sjednat způsob jejího skončení. Okamžité skončení je možné dohodnout jen pro případy, ve kterých je možné okamžitě skončit pracovní poměr. Pokud si způsob skončení neujednají, je možné dohodu ukončit dohodou stran nebo písemnou výpovědí bez uvedení důvodů s 15denní výpovědní dobou, která počíná běžet dnem, ve kterém byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Na základě dohody o pracovní činnosti může být vykonávána práce v rozsahu maximálně 10 hodin týdně. Dohoda musí být písemná a musí obsahovat vykonávanou

práci, odměnu, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se uzavírá. Na rozdíl od dohody o vykonání práce je dohoda o pracovní činnosti, stejně jako dohoda o brigádnické práci studentů, vymezena druhem práce, nikoliv výsledkem. Může být uzavřena maximálně na 12 měsíců. Způsob skončení je stejný jako u dohody o brigádnické práci studentů. V porovnání s českou právní úpravou poskytuje slovenský zákoník práce menší rozsah pracovní doby, která musí být navíc dodržena každý týden a omezení doby trvání dohody. Odměna je splatná po dokončení práce, pokud se však zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou, může být část odměny vyplacena po vykonání určité části práce. Jedná se tedy o odlišný režim vyplácení odměny než v ČR.

Od 1. 1. 2013 došlo ke zpřísnění úpravy dohod a přiblížení se k pracovnímu poměru – dříve v případě výkonu práce na základě některé z dohod nebyly povinné sociální odvody; z tohoto důvodu bylo uzavírání zneužíváno. Nyní jsou i zaměstnanci konající práci na základě dohod pojištěni s tím, že podmínky odvodů pojistného se mění s ohledem na nepravidelný či pravidelný měsíční příjem zaměstnance a s ohledem na to, zda je zaměstnanec student či zda pobírá starobní, invalidní nebo výsluhový invalidní důchod.⁵³⁰

Obdobně jako v ČR mají dohody doplňkový charakter, obdobné jsou i obsahové náležitosti dohod a způsoby jejich skončení. Na dohody se na Slovensku oproti české úpravě vztahuje úprava pracovní doby a doby odpočinku či povinnost zaměstnavatele omluvit zaměstnance z důvodu důležitých osobních překážek, na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru jim však nenáleží náhrada mzdy. Slovenská úprava stanoví, na jaký typ práce se použije jaká dohoda, a upravuje přímo typ dohody pro studenty. V úpravě dohody o brigádnické práci studentů lze spatřovat možnou inspiraci pro ČR (tento typ dohody by mohl být z důvodu finančního zvýhodnění výhodný pro studenty i zaměstnavatele). Slovenský zákoník práce rovněž stanoví podrobnější úpravu dohod (např. odstoupení od smlouvy). Na rozdíl od ČR je zaměstnavatel povinen vést evidenci uzavřených dohod, povinnost evidovat pracovní dobu v případě dohody o pracovní činnosti a dohody o brigádnické práci studentů a zaznamenávat vykonanou práci v případě dohody o vykonání práce. Tyto povinnosti mohou vést ke snižování obcházení a zneužívání zákona. Lze shrnout, že slovenská úprava je přehlednější a komplexnější a ve vztahu k úpravě brigádnické práci studentů se jeví jako možná inspirace pro českou právní úpravu.

⁵³⁰ K tomu viz blíže zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení.

9.11. Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení

Slovenský zákoník práce užívá pojem dočasné přidělení, pod který zahrnuje dočasné přidělení realizované agenturou práce či jiným zaměstnavatelem. Na rozdíl od české právní úpravy slovenský zákoník práce výslovně nevymezuje, že agenturní zaměstnávání je výkon závislé práce. Na rozdíl od ČR také pro oba instituty platí stejná úprava. Odlišnost však spočívá v tom, že na dočasném přidělení se může zaměstnavatel s uživatelem dohodnout pouze v případě, pokud u zaměstnavatele existují objektivní provozní důvody, a to nejdříve po 3 měsících od vzniku pracovního poměru. V případě agenturního zaměstnávání toto omezení neplatí. Dočasně přidělit nelze zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Úprava je obsažena především v zákoně č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, který reguluje postavení agentury dočasného zaměstnávání, a ve slovenském zákoníku práce, který upravuje soukromoprávní aspekty dočasného přidělení. Agenturní zaměstnávání představuje na Slovensku jednu z nejvyužívanějších atypických forem zaměstnání. Obdobně jako v ČR není pojem agenturní zaměstnávání ani dočasné přidělení definován.

Úpravu dočasného přidělení lze nalézt v § 58 a násl. slovenského zákoníku práce. Dočasně přidělit je možné zaměstnance v pracovním poměru na základě písemné dohody. Na základě novely zákoníku práce provedené zákonem č. 14/2015 Z. z., kterým se mění a doplňuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a doplňajú niektoré zákony došlo ke zpřísnění podmínek dočasného přidělení. Cílem novely bylo především zvýšení ochrany zaměstnanců, řešení otázky rovnosti pracovních a mzdových podmínek a časové omezení dočasného přidělení. Dle platné úpravy nelze dočasně přidělit zaměstnance na výkon práce zařazené do 4. kategorie kvůli možným rizikům. Ustanovení § 58 odst. 2 slovenského zákoníku práce obsahuje vyvratitelnou právní domněnku, že za dočasné přidělení se považuje i výkon práce zaměstnancem, prostřednictvím kterého zaměstnavatel nebo agentura práce vykonává činnost pro právnickou či fyzickou osobu, pokud zaměstnanci tato osoba ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu k tomuto účelu pokyny (vykazuje znaky závislé práce), taková činnost je vykonávána převážně v prostorách fyzické nebo právnické osoby a převážně jejími pracovními prostředky nebo se činnost převážně vykonává na zařízení fyzické nebo právnické osoby a jde o činnost, kterou má fyzická nebo právnická osoba zapsanou v příslušném registru jako předmět činnosti. O dočasné

přidělení nepůjde, pokud zaměstnavatel nebo agentura práce prokáže, že se o dočasné přidělení nejedná. Tato úprava má v praxi předejít situacím, kdy agentury práce přidělovaly zaměstnance prostřednictvím smlouvy o poskytování služeb, i když reálně zaměstnanci vykonávali pro uživatele závislou práci. Tito zaměstnanci pak nebyli chráněni jako v případě dočasného přidělení.

Písemná dohoda o dočasném přidělení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí obsahovat zejména název a sídlo uživatele, den vzniku dočasného přidělení, dobu, na kterou je dohodnuto, druh a místo výkonu práce, mzdové podmínky a podmínky jednostranného ukončení před uplynutím doby dočasného přidělení. Tyto podmínky musí obsahovat i pracovní smlouva mezi agenturou práce a zaměstnancem, pokud je smlouva uzavírána na dobu určitou. Pokud agentura práce uzavře se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, určí dobu jeho trvání datem jeho skončení; to neplatí v případě dočasného přidělení z důvodu zastupování zaměstnance po dobu mateřské dovolené, rodičovské dovolené, dovolené bezprostředně navazující na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, dočasné pracovní neschopnosti nebo zaměstnance, který byl dlouhodobě uvolněný na výkon veřejné funkce nebo odborové funkce. Na rozdíl od ČR tedy nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou na dobu dočasného přidělení, na 3 měsíce apod., ale musí být uvedeno konkrétní datum skončení. Tato úprava je zavedena z důvodu ochrany zaměstnance. To neplatí v případě zastupování, jelikož zde nelze přesně stanovit délku zastupování a sjednat konkrétní datum skončení pracovního poměru.

Dočasné přidělení může být dohodnuto nejdéle na 24 měsíců a končí uplynutím doby, dohodou nebo jednostranným skončením dle dohodnutých podmínek. Agentura práce může dát zaměstnanci výpověď, pokud se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem ke skončení dočasného přidělení před uplynutím doby trvání pracovního poměru. V takovém případě má však zaměstnanec právo na odstupné. Stejně jako v ČR se u agenturního zaměstnávání neuplatí omezení délky a řetězení pracovního poměru na dobu určitou. Avšak omezení je dáno tím, že dočasné přidělení ke stejnému uživateli je možné prodloužit nebo opakovaně dohodnout v rámci 24 měsíců nejvíce čtyřikrát, to platí i v případě přidělení jiným zaměstnavatelem nebo agenturou práce ke stejnému uživateli. Opakovaně dohodnutým dočasným přidělení se rozumí přidělení ke stejnému uživateli před uplynutím 6 měsíců po skončení předchozího dočasného přidělení, v případě dočasného přidělení z důvodu potřeby dočasného zvýšení počtu zaměstnanců na přechodnou dobu nepřesahující 8 měsíců v kalendářním

roce nebo výkonu sezónních prací před uplynutím 4 měsíců. Omezení maximální doby dočasného přidělení se nevztahuje na dočasné přidělení z důvodu zastupování zaměstnance. V praxi však není vyřešena možnost neomezeného střídání dočasně přidělených zaměstnanců na trvalém pracovním místě. V případě porušení opětovného prodloužení zaniká pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem či agenturou práce a vzniká pracovní poměr na dobu neurčitou mezi zaměstnancem a uživatelem. „*Proti tomuto spôsobu skončenia pracovného pomeru nie sú možné spory o neplatné skončenie pracovného pomeru podľa Zákonníka práce.*“⁵³¹ Slovenský zákoník práce výslovně stanoví, že ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o dočasném přidělení zakazující nebo zabraňující uzavření pracovního poměru mezi zaměstnancem a uživatelem jsou neplatná. Jedná o promítnutí čl. 6 odst. 2 směrnice o agenturním zaměstnávání, v ČR takto upraveno není.

9.11.1. Vztahy v rámci dočasného přidělení

Vztah mezi přidělovacím zaměstnavatelem nebo agenturou práce a zaměstnancem: Stejně jako v ČR má agentura práce či přidělovací zaměstnavatel postavení zaměstnavatele, tj. vůči zaměstnanci právně jedná. Se zaměstnancem je uzavírána dohoda o dočasném přidělení, která musí obsahovat povinné náležitosti dle § 58 odst. 5 slovenského zákoníku práce. Tyto náležitosti musí obsahovat i pracovní smlouva mezi zaměstnancem a agenturou práce, pokud je smlouva uzavírána na dobu určitou. Pokud je pracovní smlouva uzavírána s agenturou práce, musí obsahovat závazek agentury práce zabezpečit dočasný výkon práce zaměstnance u uživatele a podmínky zaměstnání. Na rozdíl od ČR není k realizaci agenturního zaměstnávání potřeba písemného pokynu. Přidělovací zaměstnavatel nebo agentura práce zaměstnanci po dobu dočasného přidělení poskytuje mzdu, náhradu mzdy a cestovní náhrady. Povinností agentury práce je vést evidenci pracovní doby v místě výkonu práce zaměstnance, tedy u uživatele.

Vztah mezi zaměstnancem a uživatelem: uživatel ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu za tímto účelem pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci stejně jako ostatním zaměstnancům, poskytuje zaměstnanci dovolenou (agentura práce určí její rozsah, poskytuje náhradu mzdy za dovolenou). Vedoucí zaměstnanci uživatele nesmí vůči přidělenému zaměstnanci právně jednat jménem

⁵³¹ BARANCOVÁ, Helena. Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca: (možnosti a riziká), s. 134.

přidělujícího zaměstnavatele nebo agentury práce. Uživatel vede evidenci o přidělených zaměstnancích, datu vzniku a skončení dočasného přidělení. Uživatel nemůže zaměstnance přidělit k dalšímu uživateli. Uživatel poskytuje zaměstnanci informace o pracovních podmínkách a podmínkách zaměstnávání srovnatelného zaměstnance uživatele. Uživatel dále informuje zaměstnance o volných pracovních místech, zabezpečuje mu přístup k sociálním službám za stejných podmínek jako svým zaměstnancům, nebrání-li mu v tom objektivní důvody a umožňuje mu přístup ke vzdělání jako svým zaměstnancům. Vyslat na pracovní cestu může zaměstnance jen uživatel. Uživatel odpovídá za pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání agentuře práce či zaměstnavateli. V oprávněních uživatele však chybí jeho výslovné právo na náhradu škody od agentury práce způsobenou zaměstnancem.

Vztah mezi uživatelem a přidělujícím zaměstnavatelem nebo agenturou práce: Dohoda mezi agenturou práce a uživatelem musí být písemná a musí obsahovat náležitosti uvedené v § 58a slovenského zákoníku práce, např. druh vykonávané práce, dobu trvání dočasného přidělení, den nástupu zaměstnance k uživateli, pracovní podmínky včetně mzdových a podmínky zaměstnávání, podmínky, za kterých může uživatel nebo zaměstnanec jednostranně skončit dočasné přidělení. Uživatel hradí agentuře odměnu za přidělení zaměstnance.

Zaměstnanec může náhradu škody, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, uplatnit vůči zaměstnavateli i vůči uživateli. Pokud škodu uhradí agentura práce nebo zaměstnavatel, má regresní nárok vůči uživateli, pokud se nedohodnou jinak. Při náhradě škody způsobené zaměstnancem skutečnému zaměstnavateli je náhrada škody omezená § 186 slovenského zákoníku práce. Uživatel pak nemůže požadovat náhradu škody přímo od zaměstnance (pokud se nejedná o škodu způsobenou trestným činem).

Nejasnosti právní úpravy lze spatřovat v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ustanovení § 58 odst. 8 slovenského zákoníku práce sice stanoví, že uživatel je povinen zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ale chybí provázanost s odpovědnostními vztahy dle § 195 až 198 slovenského zákoníku práce, tj. s odpovědností za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (za pracovní úraz odpovídá vždy jen přidělující zaměstnavatel, uživatel je povinen vznik úrazu ohlásit zaměstnavateli nebo agentuře práce). Rozsah práv a povinností v oblasti zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vymezuje zákon č. 124/2006 Z. z., o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

9.11.2. Zásada rovného zacházení

Pracovní a mzdové podmínky a podmínky zaměstnávání dočasně přiděleného zaměstnance musí být alespoň stejně příznivé jako podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele. Na rozdíl od české úpravy, slovenský zákoník práce v § 58 odst. 11 vyjmenovává, co se rozumí pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání, kterými jsou např. pracovní doba, přestávky v práci, práce přesčas, pracovní pohotovost, práce v noci, dovolená, svátky, mzdové podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci či podmínky stravování.

Na Slovensku vychází zásada rovného zacházení ze zásady uplatňované ve směrnici o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou a směrnici o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, kdy se pracovní podmínky včetně mzdových a podmínky zaměstnávání porovnávají s podmínkami porovnatelného zaměstnance u uživatele.⁵³² Směrnice o agenturním zaměstnávání využívá fikci, že porovnatelný zaměstnanec je u uživatele přímo zaměstnán, tj. porovnává pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání s hypotetickým zaměstnancem. Nabízí se tedy otázka, zda je slovenská úprava v souladu s touto směrnicí.

Stejně jako v ČR, pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání nezahrnují celý pracovní poměr, navíc omezení vztahující se na pracovní poměr na dobu určitou (tj. limity jeho opakovaného uzavírání a prodlužování) se na agenturní zaměstnávání nevztahují. Dle některých autorů je tento stav nežádoucí. „*Týmto spôsobom právny stav delege lata urobil z agentúr dočasného zamestnávania „exkluzívnych“ zamestnávateľov, ktorí nie sú právne do takej miery viazaní povinnosťami voči zamestnancom ako tzv. „praví“ zamestnávateľa.*“⁵³³

V některých oblastech poskytuje slovenská úprava širší ochranu než směrnice o agenturním zaměstnávání, např. v oblasti přístupu agenturních zaměstnanců k sociálním službám. Přidělený zaměstnanec má právo na přístup k sociálním službám uživatele (upravených v části sedmé slovenského zákoníku práce) za stejných podmínek, jako zaměstnanci uživatele. Toto právo je možné z objektivních důvodů omezit (kromě podmínek stravování). Uživatel je tedy oprávněn některé benefity přiděleným zaměstnancům neposkytnout. Slovenský zákoník práce nedefinuje pojem

⁵³² K tomu viz blíže např. OLŠOVSKÁ, Andrea, TOMAN, Jozef, ŠVEC, Marek, SCHUSZTEKOVÁ, Simona a Martin BULLA. *Agentúrne zamestnávacie*, s. 217 – 218.

⁵³³ BARANCOVÁ Helena. *Vybrané aspekty agenturního zaměstnávání jako atypické formy zaměstnávání*. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s. 203.

objektivní důvody, v praxi se jedná např. o benefity, které zaměstnavatel poskytuje za účelem dlouhodobého udržení si kmenového zaměstnance, když poskytování těchto benefitů přiděleným zaměstnancům není účelné. Jedná se např. o příspěvek na doplňkové důchodové spoření, na kulturu apod. Slovenská úprava neobsahuje žádnou z výjimek ze zásady rovného zacházení dle čl. 5 směrnice o agenturním zaměstnávání. Vojtko⁵³⁴ navrhuje omezení zásady rovného zacházení týkající se mzdových podmínek v případě agenturního zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, jelikož v praxi agentury práce nezaměstnávají zaměstnance na dobu neurčitou, protože nemají prostředky na mzdy zaměstnanců během období mezi dočasnými přiděleními. I když zásada rovného zacházení je na Slovensku vymezena široce, v praxi dochází k jejímu nedodržování a obtížnému vymáhání i s ohledem na nejednoznačnost úpravy ve vztahu k tomu, kdo je povinen rovné zacházení zabezpečit.

Za dodržování rovných mzdových podmínek odpovídá společně agentura práce či zaměstnavatel a uživatel. Všechny mzdové nároky uplatňuje zaměstnanec u agentury práce či zaměstnavatele, s výjimkou následujícího: zaměstnavatel nebo agentura práce musí zaměstnanci poskytnout nejméně stejně příznivou mzdu, jakou má srovnatelný zaměstnanec u uživatele. Pokud mu tuto mzdu neposkytne, musí zaměstnanci do 15 dnů od výplatního termínu mzdu či rozdíl mezi mzdou srovnatelného zaměstnance a poskytnutou mzdou poskytnout uživatel, pro tyto účely se uživatel považuje za zaměstnavatele. Uživatel je povinen informovat zaměstnavatele nebo agenturu práce o výši vyplacené mzdy. Uživatel neodpovídá za výplatu plnění, které není mzdou. Dle Vojtko⁵³⁵ se ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání jedná o přísnou úpravu s ohledem na uživatele, jelikož ten platí odměnu agentuře práce, ve které je zahrnuta mzda pro zaměstnance, ale když agentura práce mzdu nevyplatí, musí uživatel uhradit mzdu znovu, navíc když agentura práce je v platební neschopnosti, nemá ani možnost regresí náhrady.

V případě odpovědnosti za ostatní pracovní podmínky a podmínky zaměstnání je situace složitější. Uživatel sice vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, vůči zaměstnanci ale právně jedná zaměstnavatel či agentura práce, kteří by tedy měli nést odpovědnost, přičemž jsou

⁵³⁴ VOJTKO, Jakub. Agentúrne zamestnávanie v kontexte ochrany zamestnanca a zachovania flexibility trhu práce, s. 138.

⁵³⁵ Tamtéž, s. 141.

oprávnění po uživateli požadovat zabezpečení pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání a v případě vzniku škody po uživateli požadovat regres.⁵³⁶

Ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání je slovenská právní úprava podrobnější než česká, což lze hodnotit jako pozitivum. Negativa slovenské úpravy lze spatřovat v omezení flexibility (např. povinnost vyplatit zaměstnanci odstupné při předčasném skončení pracovního poměru, povinnost zaměstnavatele vymezení délky trvání dočasného přidělení konkrétním datem (což může být někdy obtížně určitelné, na druhou stranu pro zaměstnance představuje tato úprava určitou ochranu), přičemž tyto povinnosti zvyšují náklady na zaměstnance, či nejasné rozdělení kompetencí mezi agenturou práce nebo zaměstnavatelem a uživatelem zejm. ve vztahu odpovědnosti za pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání. Na rozdíl od ČR také nejsou stanovena žádná omezení agenturního zaměstnávání vyjma zákazu výkonu agenturního zaměstnávání v případě rizikové práce 4. kategorie a zákazu dalšího přidělování zaměstnance uživatelem (např. kolektivní smlouvou, zákaz souběhu agenturního a kmenového zaměstnávání u téhož zaměstnavatele, omezení maximálního počtu agenturních zaměstnanců). Možnou inspirací pro ČR je naopak omezení opakování přidělování zaměstnance, vyloučení rizikových prací z agenturního zaměstnávání, presumpce dočasného přidělení či vymezení pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání ve vztahu k rovnému zacházení.

9.12. Domácí práce a telepráce

Slovenský zákoník práce rozlišuje domácí práci a telepráci, přičemž za domácí práci považuje práci vykonávanou doma nebo na jiném dohodnutém místě a za telepráci práci vykonávanou doma nebo na jiném dohodnutém místě s použitím informačních technologií. Úprava je obsažena v § 52 slovenského zákoníku práce. Na tyto zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení týdenní pracovní doby, nepřetržitého denního odpočinku a odpočinku v týdnu a o prosojích. Na rozdíl od české právní úpravy těmto zaměstnancům náleží náhrada mzdy v případě důležitých osobních překážek v práci pouze v případě úmrtí rodinného příslušníka. Ustanovení § 52 odst. 1 písm. c) slovenského zákoníku práce stanoví, že zaměstnancům nenáleží náhrada mzdy za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci a mzdová kompenzace za ztížený výkon práce, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem

⁵³⁶ Srov. tamtéž, s. 141 – 142.

nedohodnou jinak. Za domácí práci nebo telepráci není považována práce vykonávaná příležitostně či za mimořádných okolností se souhlasem zaměstnavatele nebo po dohodě s ním doma či na jiném obvyklém místě.

V případě telepráce je zaměstnavatel povinen zabezpečit instalaci a údržbu technického a programového vybavení potřebného pro výkon práce (pokud zaměstnanec nepoužívá vybavení vlastní), ochranu zpracovávaných a používaných údajů a je povinen informovat zaměstnance o omezeních vztahujících se na používání technického a programového vybavení a o příp. sankcích za porušení. Slovenská právní úprava výslovně ukládá zaměstnavateli přijmout opatření bránící sociální izolaci zaměstnance vykonávajícího domácí práci či telepráci a umožnit mu setkávání s ostatními zaměstnanci. Ve vztahu k ostatním porovnatelným zaměstnancům pracujících na pracovišti zaměstnavatele je stanovena zásada rovného zacházení. Zaměstnanci vykonávající domácí práci i telepráci mají právo na příspěvek na stravování.

V porovnání s českou právní úpravou lze konstatovat, že základ právní úpravy je stejný s dílčími odlišnostmi (např. v oblasti mzdového zvýhodnění za noční práci, práci o víkendu), slovenský zákoník práce však stanoví podrobnější úpravu a více implementuje rámcovou dohodu o práci na dálku i úmluvu MOP č. 177 o domácí práci. Nicméně i v této podrobnější úpravě lze spatřovat nedostatky, zejm. co se týká povinnosti zaměstnavatele zabránit izolaci zaměstnanců – toto ustanovení je dle názoru autorky příliš obecné a nabízí řadu dalších otázek, např. jakým způsobem by mělo být setkávání se zaměstnanci zajištěno, jak často, jak řešit situaci, pokud zaměstnanec setkání s ostatními zaměstnanci odmítá apod. Také povinnost zaměstnavatele zabezpečit instalaci a údržbu technického a programového vybavení potřebného pro výkon práce a ochranu údajů pouze ve vztahu k telepráci vyvolává pochybnosti, jelikož i v případě manuální práce nelze vyloučit potřebu užití informačních technologií. Otázka kontroly výkonu práce a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci není, stejně jako v ČR, upravena.

9.13. Dělené pracovní místo

Sdílení pracovního místa, resp. dělené pracovní místo, je výslovně upraveno v § 49a slovenského zákoníku práce. Dle odst. 1 tohoto ustanovení je dělené pracovní místo pracovní místo, na kterém si zaměstnanci v pracovním poměru s kratší pracovní dobou sami mezi sebou rozvrhují pracovní dobu a pracovní náplň připadající na toto

pracovní místo. O zařazení zaměstnance na dělené pracovní místo musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena písemná dohoda. Před uzavřením této dohody musí zaměstnavatel zaměstnance písemně seznámit s pracovními podmínkami tohoto místa, přičemž toho seznámení je součástí dohody. Zaměstnanci si pak sami rozvrhují pracovní dobu, pokud si rozvržení pracovní doby či rozvržení náplně práce nedohodnou, toto oprávnění přechází na zaměstnavatele. Není stanoven maximální počet zaměstnanců, kteří mohou pracovní místo sdílet. V případě překážky v práci na straně zaměstnance vzniká ostatním zaměstnancům na děleném pracovním místě povinnost ho zastoupit, pokud jim nebrání vážné důvody na jejich straně. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o vzniku potřeby takového zastoupení bez zbytečného odkladu. Dohodu o děleném pracovním místě může zaměstnanec i zaměstnavatel písemně vypovědět s jednoměsíční výpovědní dobou běžící ode dne oznámení výpovědi (nedohodnou-li se jinak). V případě zániku děleného pracovního místa, pokud zůstává zachována pracovní náplň tohoto pracovního místa, má zaměstnanec právo na zařazení v rozsahu celé pracovní doby a pracovní náplně vázané na toto místo, nebo v rozsahu poměrné části, pokud se o dělené místo dělilo více zaměstnanců. „*Na Slovensku se neuplatňuje žádná dodatečná podpora sdíleného pracovního místa.*“⁵³⁷

V souvislosti s rozvržením pracovní doby je nutné upozornit na skutečnost, že není stanovena lhůta, do kdy si zaměstnanci musí pracovní dobu rozvrhnout ani do kdy musí rozvržení stanovit zaměstnavatel. Nedostatek právní úpravy lze spatřovat také v tom, že není stanovena informační povinnost zaměstnanců o dohodě na rozvržení pracovní doby vůči zaměstnavateli. Stejně jako úprava sdílení pracovního místa v ČR, ani slovenský zákoník práce neřeší otázku odpovědnosti zaměstnanců za výsledky práce, za škodu nebo za porušení pracovní kázně či prokazování zavinění v případě vzniku škody ze strany zaměstnavatele. Na druhou stranu je dle názoru autorky vhodněji nastavena délka výpovědní doby, zákonná povinnost zastupitelnosti v případě překážky v práci na straně zaměstnance a stanovení práva zaměstnance na zařazení na zanikající sdílené pracovní místo v rozsahu plné pracovní doby.

⁵³⁷ KOTÍKOVÁ, Jaromíra et al. Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích, s. 24.

10. Dánská právní úprava

Dánský trh práce je charakterizován tradicí kolektivního vyjednávání a důležitou rolí odborů. Pracovní právo je upraveno právními předpisy a kolektivními smlouvami, tj. na rozdíl od ČR není úprava obsažena v jednom právním předpisu a právní předpisy se uplatní většinou podpůrně, pokud není daná oblast upravena kolektivními smlouvami, které poskytují prostor pro úpravu různých flexibilních forem výkonu práce (např. nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, konto pracovní doby apod.). Jak již bylo uvedeno v kapitole druhé, dánský trh práce se vyznačuje velkou mobilitou zaměstnanců, dobře fungujícím systémem sociální ochrany a aktivní politikou zaměstnanosti zahrnující opatření proti nezaměstnanosti. Právní předpisy upravují některé oblasti pracovního práva, jako jsou požadavky na pracovní smlouvu, pracovní prostředí či dovolená, některé oblasti upraveny nejsou (práce přesčas, minimální mzda, pracovní doba) a jsou předmětem kolektivního vyjednávání a individuálních dohod mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Stejně jako v ČR je nejrozšířenějším typem pracovního úvazku práce na plný úvazek. Mezi atypické formy výkonu práce v Dánsku patří např. sdílení pracovního místa („v Dánsku velice dobře funguje i pro osoby se zdravotním postižením, kde tyto osoby sdílejí místo se zdravým spolupracovníkem, který často funguje jako mentor“⁵³⁸), částečný úvazek, agenturní zaměstnávání, pracovní poměr na dobu určitou či konto pracovní doby. Na rozdíl od ČR však nejsou atypické formy zaměstnání spojovány s nižší ochranou zaměstnanců, jelikož se na tyto zaměstnance vztahují kolektivní smlouvy a zákony jako na typická zaměstnání (s některými odchylkami). Z uvedených důvodů však také zaměstnavatelé nevyužívají flexibilní formy zaměstnání tak často, jelikož s nimi nejsou spojeny zvláštní výhody (např. zaměstnanci mají skoro stejné podmínky a výhody v nezaměstnanosti). To však zároveň zapřičiňuje, že v Dánsku nedochází k tak velké segmentaci trhu práce jako v jiných zemích EU.

Dánská právní úprava rozlišuje několik kategorií zaměstnanců – tzv. bílé límečky (salaried employees), modré límečky a chief executive officers (CEOs),⁵³⁹

⁵³⁸ KLIMEŠ, David. FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ TRH A FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ – MANUÁL A INSPIRACE PRO ZAMĚSTNAVATELE PRO ZVÝŠENÍ FLEXIBILITY A MOBILITY. In: *Ipodpora.odborny.info* [online], 18. 1. 2019, s. 42.

⁵³⁹ Viz např. ANGERMAIR, Tommy and Caroline SYLVESTR. The Employment Law Review – Edition 10. In: *TheLawReviews.co.uk* [online], 10. 3. 2019 či NIELSEN, Michael Møller and Julie Flindt RASMUSSEN. Denmark. In: *The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law 2019*, s. 88.

kdy některé zákony se vztahují na všechny zaměstnance, některé jen na bílé límečky (zejm. zákon pro bílé límečky). Modré límečky jsou pak chráněny především kolektivními smlouvami a chief executive officers (CEOs) individuálními smlouvami. Tak např. výpovědní dobu a odstupné pro bílé límečky vč. kompenzace za neoprávněnou výpověď upravuje zákon pro bílé límečky (záleží na délce trvání pracovněprávního vztahu). I v případě modrých límečků záleží na délce trvání pracovněprávního vztahu, přičemž „*v průběhu prvních šesti měsíců nemá zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci výpovědní lhůtu*“.⁵⁴⁰ Zaměstnavatel je (v případě bílých i modrých límečků) povinen se zaměstnancem uzavřít písemnou pracovní smlouvu, za předpokladu trvání pracovněprávního vztahu alespoň 1 měsíc a v rozsahu nejméně 8 hodin týdně v průměru.⁵⁴¹

Byť dánské pracovní právo funguje na odlišných principech než to české, nabízí se možná inspirace zejm. v míře využívání flexibilních forem výkonu práce, jejich úpravou v kolektivních smlouvách a flexibilitou pracovního trhu jako takovou (viz dánský model flexicurity).

10.1. Pracovní doba

Pracovní dobu upravuje zákon o pracovním prostředí a zákon o implementaci částí směrnice o pracovní době.⁵⁴² Délka pracovní doby ani práce přesčas není těmito ani jinými právními předpisy upravena a je obsažena v kolektivních a individuálních smlouvách. Avšak zákon o implementaci částí směrnice o pracovní době stanoví, v souladu se směrnicí o pracovní době, že průměrná pracovní doba v rámci sedmidenního období nesmí překročit 48 hodin včetně práce přesčas během čtyřměsíčního vyrovnávacího období. Podle praxe a většiny kolektivních smluv činí délka týdenní pracovní doby při plném úvazku 37 hodin a stejně jako v ČR je pracovní týden většinou vymezen od pondělí do pátku. Zaměstnanci mají právo na přestávku v práci po 6 hodinách práce, pokud je denní pracovní doba delší než 6 hodin. Její délka není stanovena, ale řídí se účelem přestávky (přestávka na jídlo činí většinou 30 minut). Zákon o pracovním prostředí stanoví, že doba denního odpočinku musí činit nejméně 11 nepřetržitých hodin během 24 hodin. Tato úprava však neplatí pro práce

⁵⁴⁰ KLIMEŠ, David. FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ TRH A FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ – MANUÁL A INSPIRACE PRO ZAMĚSTNAVATELE PRO ZVÝŠENÍ FLEXIBILITY A MOBILITY. In: *Ipodpora.odborny.info* [online]. 18. 1. 2019, s. 92.

⁵⁴¹ Srov. čl. 2 zákona o povinnosti zaměstnavatelů informovat zaměstnance o pracovních podmínkách.

⁵⁴² Jedná se o směrnici Rady 1993/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, jelikož zákon je účinný od roku 2003.

v zemědělství, pokud jsou vykonávány nad 30 dní v kalendářním roce, či u zaměstnanců pracujících na směny, pokud má společnost různé směny a není možné dodržet denní dobu odpočinku mezi koncem jedné a začátkem druhé směny. V těchto případech může dojít ke zkrácení denní doby odpočinku na 8 hodin. Každých sedm dní musí mít zaměstnanci jeden den volna; tento den volna musí bezprostředně navazovat na denní dobu odpočinku a pokud možno by měl připadnout na neděli a měl by být pro všechny zaměstnance ve společnosti stejný. V některých případech může být týdenní doba odpočinku odložena a nahrazena následně, např. v oblastech péče o lidi, zvířata či rostliny z důvodu zajištění ochrany nebo nepřetržité výroby. Kolektivní, příp. individuální pracovní smlouvy obsahují pravidla týkající se práce přesčas a toho, zda je práce přesčas proplacena, nebo je za ni poskytnuto náhradní volno.

Výše uvedené zákony dále obsahují speciální úpravu pro noční práci a práci mladistvých. Pracovní doba mladistvých zaměstnanců (tj. mladších 18 let) nesmí činit více než 8 hodin denně a 40 hodin týdně. Jejich denní doba odpočinku činí nejméně 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin a každých 7 dní musí mít 2 dny odpočinku. Dále jsou podrobněji upraveny odchylky týdenní a denní pracovní doby a doby odpočinku s přihlédnutím k tomu, zda se jedná o mladistvé zaměstnance mladší 15 let, zda se účastní povinné školní docházky a zda vykonávají práci ve školní či jiný den. Pokud denní pracovní doba mladistvých činí více než 4 a půl hodiny, musí jim být po této době poskytnuta přestávka v práci v délce nejméně 30 minut. Mladiství nesmí pracovat v době od 20:00 do 6:00.

Noční práce je práce vykonávaná nejméně 7 hodin a v období zahrnující dobu od 00:00 do 05:00. Pokud není dohodnuto jinak, noční práce je práce konaná od 22:00 do 05:00. Délka noční práce nesmí překročit 8 hodin během 24 hodin. Zaměstnanec pracující v noci je zaměstnanec pracující nejméně 3 hodiny jeho pracovní doby v noci nebo zaměstnanec, který vykonává noční práci nejméně 300 hodin v období 12 měsíců. Pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí v průměru překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích za období 4 měsíců.

10.2. Kratší pracovní doba

Definice kratší pracovní doby není obsažena v žádném právním předpisu, za částečný úvazek je považován jakýkoli úvazek, ve kterém zaměstnanec pracuje méně než 37 hodin týdně. Tento výklad je obsažen i ve většině kolektivních smluv. Na

druhou stranu, pro účely pojištění v nezaměstnanosti je za zaměstnance s kratší pracovní dobu považován zaměstnanec pracující méně než 30 hodin týdně.⁵⁴³ Podle zákona o částečném pracovním úvazku, který upravuje kratší pracovní dobu, je zaměstnanec pracující na částečný úvazek zaměstnanec, jehož týdenní pracovní doba je nižší než týdenní pracovní doba srovnatelného zaměstnance pracujícího na plný úvazek. Částečný úvazek může být sjednán na základě vzájemné dohody. Zákon o částečném pracovním úvazku implementuje směrnici o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku a použije se podpůrně tam, kde není kolektivní smlouva. Zaměstnanci pracující na částečný úvazek mají stejná práva jako zaměstnanci pracující na plný úvazek, pokud není odlišné zacházení ospravedlnitelné objektivními důvody. Zaměstnanci pracující v průměru nejméně 8 hodin týdně jsou chráněni i zákonem pro bílé límečky. Zaměstnanec má právo na kompenzaci, pokud je propuštěn z důvodu odmítnutí požadavku zaměstnavatele přeměny plného úvazku na částečný nebo jeho žádosti změnit plný úvazek na částečný úvazek. V případě nezaměstnanosti mají zaměstnanci s částečným úvazkem stejná práva jako zaměstnanci s plným úvazkem, tj. mohou se stát členy pojistného fondu, ale nejsou jim poskytovány tak velké benefity. Částečný úvazek je využíván častěji než v ČR.⁵⁴⁴

V souvislosti s kratší pracovní dobou se lze setkat s pojmem marginal part-time employment (který však není v žádném právním předpise definován)⁵⁴⁵. Jedná se o zkrácený úvazek s kratší pracovní dobou, která nepřesahuje 15 hodin týdně. Na tyto zaměstnance se rovněž vztahuje zákon o částečném pracovním úvazku. Počet těchto zaměstnanců se zvyšuje (v roce 2017 pracovalo v této formě pracovněprávního vztahu 11 % zaměstnanců⁵⁴⁶). Tato forma výkonu práce se využívá zejm. v maloobchodě, hotelích či restauracích, kde mají často tyto zaměstnanci více pracovních úvazků. Pracovní doba se pohybuje od nestanovené (tj. dochází k výkonu práce na zvanou) po 15 hodin týdně. V případě nezaměstnanosti jsou těmto zaměstnancům garantována stejná práva jako zaměstnancům na plný úvazek, v praxi však mají horší podmínky či nároky na benefity s ohledem na jejich nižší pracovní dobu a příjem a dobu trvání

⁵⁴³ Srov. MAILAND, Mikkel and Trine P. LARSEN. HYBRID WORK - SOCIAL PROTECTION OF ATYPICAL EMPLOYMENT IN DENMARK. In: *Boeckler.de* [online], 2018, s. 25.

⁵⁴⁴ Srov. EUROSTAT. Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (%). In: *Appsso.eurostat.ec.europa.eu* [online], 31. 1. 2020.

⁵⁴⁵ Srov. MAILAND, Mikkel and Trine P. LARSEN. HYBRID WORK - SOCIAL PROTECTION OF ATYPICAL EMPLOYMENT IN DENMARK. In: *Boeckler.de* [online], 2018, s. 25 a násl.

⁵⁴⁶ Tamtéž, s. 26.

zaměstnání, stejně tak v případě nemoci, pracovního úrazu, odstupného, mateřské a rodičovské dovolené či penze.

Závěrem této podkapitoly je vhodné zmínit tzv. flexi-jobs scheme, neboli flexipráce, které jsou vykonávány ve formě zkráceného úvazku. Flexipráce byly zavedeny v 90. letech jako nástroj pro snížení počtu osob v invalidním důchodu. Flexipráce se zaměřují na osoby s trvale sníženou pracovní schopností a jsou určeny jako alternativa k invalidnímu důchodu. S ohledem na sníženou pracovní schopnost zaměstnance je v rámci dohody se zaměstnavatelem dohodnuta snížená délka pracovní doby či odpovídající druh práce (jsou vyloučeny např. fyzicky náročné úkoly). Předpokladem je, že zaměstnanec není v důchodovém věku, příslušný samosprávný orgán shledá pracovní způsobilost značně a trvale omezenou a zaměstnanec vyčerpal jiné možnosti běžného zaměstnání.⁵⁴⁷ Zaměstnanci je vyplácena mzda odpovídající počtu odpracovaných hodin a zaměstnavatel dostává podporu na mzdu zaměstnance z veřejných prostředků. V roce 2013 proběhla v Dánsku reforma tohoto systému, která měla přispět k zajištění toho, že více občanů bude zaměstnáno a co nejvíce občanů ukončí pobírání dávek v nezaměstnanosti a která využívání flexiprací omezila.⁵⁴⁸ V současné době je mohou využívat pouze osoby s velmi omezenou pracovní schopností, pouze po časově omezenou dobu, přičemž ze strany orgánů samosprávy dochází k pravidelnému posuzování, zda je flexipráce pro daného zaměstnance stále vhodná.

10.3. Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou upravuje zákon o pracovním poměru na dobu určitou. Účelem tohoto zákona je zvyšování kvality pracovního poměru na dobu určitou stanovením zákazu diskriminace a určením rámce zabránění zneužívání řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Zákon o pracovním poměru na dobu určitou se vztahuje na zaměstnance, jejichž kolektivní dohody nechrání práva zaměstnanců nejméně v rozsahu rámcové dohody. Zákon o pracovním poměru na dobu určitou se nevztahuje na agenturní zaměstnance, studenty, na které se vztahují jiné právní předpisy a zaměstnance zaměstnané v rámci veřejných programů za účelem vzdělávání, integrace a rekvalifikace. Za zaměstnance v pracovním poměru na

⁵⁴⁷ Srov. NORDIC CO-OPERATION. Back-to-work schemes in Denmark. In: *Norden.org* [online].

⁵⁴⁸ Srov. DANISH AGENCY FOR LABOUR MARKET AND RECRUITMENT. Key figures for employment efforts in Denmark. In: *Star.dk* [online], s. 4 či CLAUWAERT, Stefan et al. The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. Country report: Denmark. In: *Etui.org* [online], s. 2.

dobu určitou není považován zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl sjednán na dobu, kdy dosáhne důchodového věku. V souladu s rámcovou dohodou je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o volných pracovních místech na dobu neurčitou a usnadnit jim přístup ke vzdělání za účelem zlepšení jejich pozice na pracovním trhu.

Zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou mají stejná práva a benefity jako porovnatelní zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou a nesmí s nimi být zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, pokud není odlišné zacházení založeno na objektivních důvodech a není to dáno charakterem úvazku, přičemž porovnatelným zaměstnancem je míněn zaměstnanec téže společnosti zaměstnaný na dobu neurčitou vykonávající stejnou nebo obdobnou práci s přihlédnutím ke kvalifikaci a dovednostem. Pokud neexistuje porovnatelný zaměstnanec ani kolektivní smlouva, která by se použila, použijí se kolektivní smlouvy aplikované ve stejné či obdobné oblasti. Na rozdíl od ČR zákon o pracovním poměru na dobu určitou nestanoví maximální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou, ale chrání zaměstnance tím, že pracovní poměr na dobu určitou může být opakovaně uzavřen či prodloužen pouze z objektivních důvodů jako je prodloužení z důvodu nepředvídatelné absence, např. nemoc, těhotenství, mateřská dovolená, rodičovská dovolená či pokud je to nutné k dokončení úkolu dočasné povahy. V některých oblastech pracovního trhu může být před uplynutím sjednané doby trvání pracovní poměr prodloužen jen dvakrát (zaměstnanci ve školství a výzkumu ve státní správě a samosprávě). To neplatí pro zaměstnance v oblasti školství v některých soukromých školách.

10.4. Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je upraveno v zákoně o agenturním zaměstnávání, který vychází ze směrnice o agenturním zaměstnávání a obsahuje obdobná ustanovení. Tak např. agenturní zaměstnanci musejí mít podle tohoto zákona zajištěná stejná práva (např. co se týká délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek v práci apod.) jako zaměstnanci uživatele poskytované zákonem, kolektivní smlouvou nebo obecnými závaznými pravidly, přičemž je zdůrazněna ochrana těhotných žen, kojících matek, dětí a mladistvých. V souladu s čl. 5 odst. 3 směrnice o agenturním zaměstnávání však kolektivní smlouvy mohou stanovit odchylky od rovného zacházení s agenturními zaměstnanci, pokud je zachována celková ochrana agenturních zaměstnanců. Uživatel má povinnost informovat zaměstnance o volných pracovních místech. Agenturní

zaměstnanci jsou oprávněni užívat stejná zařízení a vybavení uživatele, musí mít zajištěn přístup k zařízení stravování uživatele, zařízení péče o děti a možnosti dopravy jako zaměstnanci uživatele, pokud není odlišné zacházení ospravedlněno objektivními důvody. Je výslovně stanoveno, že agentura práce nesmí zaměstnance opakovaně přidělovat bez opodstatněného důvodu. Agentura práce nemůže požadovat ujednání zakazující uzavření pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a uživatelem po skončení dočasného přidělení, má však právo na přiměřenou náhradu za služby spojené s přidělením, zaměstnáním a školením zaměstnance. Zákon o agenturním zaměstnávání stanoví, že za porušení ustanovení zákona může být agentuře práce nebo uživateli udělena pokuta, zaměstnanci, jejichž práva byla porušena, mají právo na odškodnění. Dánsko využilo možnost uplatnění výjimky a v souladu s čl. 1 odst. 3 směrnice o agenturním zaměstnávání se zákon o agenturním zaměstnávání nevztahuje na pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy v rámci určitého veřejného nebo veřejnými orgány podporovaného programu odborného vzdělávání, začlenění nebo rekvalifikace. Zákon o agenturním zaměstnávání se nepoužije, pokud jsou práva agenturních zaměstnanců zajištěna kolektivní smlouvou.

11. Výkon závislé práce v návaznosti na aktuální situaci týkající se onemocnění COVID-19

Jak již bylo nastíněno v podkapitole 2.3.2, v posledních měsících zasáhla (nejen) do oblasti pracovního práva zcela zásadním způsobem pandemie onemocnění COVID-19. Z tohoto důvodu byla do práce zařazena tato kapitola, v níž budou popsány dopady pandemie a ně navazujících přijímaných opatření státu do pracovního práva se zaměřením na možnosti výkonu závislé práce a posuzování nemožnosti jejího výkonu.

V úvodu kapitoly považuje autorka za vhodné stručně zmínit i postoj EU. Ta činí kroky a přijímá opatření za účelem zmírnění socioekonomických důsledků pandemie. Prioritou EU je mj. „podpora pracovních míst, podniků a ekonomiky“⁵⁴⁹. Jedním z přijatých opatření je nástroj pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci SURE, jehož cílem je pomoci zaměstnancům udržet si zaměstnání během krize. Podstatou nástroje je možnost členských států požádat o finanční příspěvek formou půjčky „na pomoc s financováním náhlého a prudkého nárůstu vnitrostátních veřejných výdajů v souvislosti s vnitrostátními režimy zkrácené pracovní doby a podobnými opatřeními, včetně opatření pro osoby samostatně výdělečně činné, nebo s některými opatřeními přijatými v oblasti zdraví v reakci na krizi, zejména na pracovištích“⁵⁵⁰. Podrobnosti jsou stanoveny v nařízení Rady (EU) 2020/672 ze dne 19. května 2020 o zřízení evropského nástroje pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE) v důsledku rozšíření onemocnění COVID-19. Nástroj bude dostupný do 31. prosince 2022. EU rovněž zjednodušila evropský semestr pro rok 2020.⁵⁵¹ 20. května 2020 zveřejnila Evropská komise návrh doporučení členským státům navazující na národní plány reforem. ČR je doporučováno podporovat oživení ekonomiky a zaměstnanost pomocí aktivní politiky zaměstnanosti vč. rozšiřování digitálních dovedností obyvatel a přístupu k digitálnímu učení a podporovat malé a střední podniky.⁵⁵²

V rámci evropského semestru je nutné zmínit i Národní program reforem ČR pro rok 2020, který schválila vláda 7. května 2020 a který rovněž reflektuje aktuální

⁵⁴⁹ EVROPSKÁ RADA. Pandemie COVID-19. In: *Consilium.europa.eu* [online], 22. 6. 2020.

⁵⁵⁰ RADA EU. COVID-19: Rada přijala nástroj pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE). In: *Consilium.europa.eu* [online], 19. 5. 2020.

⁵⁵¹ Srov. RADA EU. Videokonference ministrů hospodářství a financí, 16. dubna 2020. In: *Consilium.europa.eu* [online], 19. 5. 2020.

⁵⁵² Srov. EVROPSKÁ KOMISE. Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on the 2020 National Reform Programme of Czechia and delivering a Council opinion on the 2020 Convergence Programme of Czechia. In: *Ec.europa.eu* [online], 20. 5. 2020.

situaci. V rámci podpory zaměstnanosti má být zaveden nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti – pracovní místo pro osobu zvláště znevýhodněnou, které bude moci pro tyto osoby zavést zaměstnavatel po dohodě s Úřadem práce až na 3 roky. Na tato místa bude dostávat mzdový příspěvek, „jehož výše se však bude v čase snižovat“⁵⁵³. V souvislosti se snahou o snížení dlouhodobé nezaměstnanosti jsou podporována tzv. pracovní místa na zkoušku – krátkodobé pracovní příležitosti, „jejichž smyslem je aktivizovat dlouhodobě nezaměstnané osoby s možností zajištění dalšího řádného pracovního uplatnění“⁵⁵⁴. Jsou zmiňována rovněž opatření na podporu sladování osobního a pracovního života, např. sdílené pracovní místo.

11.1. Nemožnost výkonu práce

V důsledku pandemie přijala a přijímá vláda a ministerstva řadu usnesení a opatření. Prvním z nich bylo usnesení č. 69/2020 Sb. ze dne 12. března 2020, kterým vláda vyhlásila pro území České republiky nouzový stav na dobu 30 dnů. Došlo k zákazu školní docházky na základních, středních i vysokých školách, vzdělávacích a volnočasových aktivit ve školství, zákazu vstupu cizinců a výjezdu občanů ČR do zahraničí, zákazu přítomnosti veřejnosti ve vybraných provozovnách a tržistiších, zákazu maloobchodního prodeje a služeb (včetně provozoven stravovacích služeb) či zákazu volného pohybu osob. Nouzový stav byl poté prodloužen do 30. dubna a následně do 17. května. V současné době dochází k postupnému rozvolňování opatření, další vývoj však nelze predikovat a nyní lze jen stěží odhadnout, za jak dlouho se podaří pandemii překonat. Co je však nepochybné, pandemie a přijatá opatření zcela zásadním způsobem ovlivňují (také) pracovněprávní vztahy.

Byť byl nouzový stav již ukončen, je pro úplnost vhodné uvést, že v době nouzového stavu bylo možné na základě usnesení vlády č. 80/2020 Sb., o přijetí krizového opatření, nahradit vstupní lékařskou prohlídku zaměstnance čestným prohlášením (či vydáním zdravotního průkazu), rovněž nebylo nutné provádět periodické prohlídky. Prohlídky je však nutné provést dodatečně (viz mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č. j. MZDR 20020/2020-1/OVZ ze dne 13. května 2020). Dále byla prodloužena platnost povolení k zaměstnání tak, že skončí uplynutím 60 dnů ode dne skončení nouzového stavu, ovšem za podmínky, že „zaměstnavatel

⁵⁵³ VLÁDA ČR. Národní program reforem ČR 2020. In: *Vlada.cz* [online], 7. 5. 2020, s. 19.

⁵⁵⁴ Tamtéž, s. 20.

s cizincem sjedná prodloužení základního pracovněprávního vztahu, na jehož základě bylo příslušné oprávnění vydáno, a to tak, aby tento základní pracovněprávní vztah trval po dobu platnosti oprávnění prodlouženého tímto opatřením“⁵⁵⁵.

I po skončení nouzového stavu mnoho zaměstnavatelů stále nemůže přidělovat zaměstnancům práci, někteří zaměstnanci práci vykonávat nemohou. Tento stav je nutné posoudit jako překážky v práci. Pokud práci nemůže vykonávat zaměstnanec z důvodu onemocnění koronavirem, z důvodu podezření z onemocnění či z důvodu, že musí pečovat o dítě či jiného člena domácnosti, jedná se o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu. Pokud by zaměstnanec práci konat mohl, ale zaměstnavatel mu ji nemůže vůbec či částečně přidělovat (z důvodu uzavření či omezení provozu, omezení poptávky po výrobcích či službách zaměstnavatele), v úvahu připadá několik možností řešení. Může se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou zaměstnanci rovněž náleží náhrada mzdy nebo platu. Zaměstnavatel by mohl také zaměstnanci nařídit čerpání dovolené, se zaměstnancem se dohodnout na čerpání náhradního volna za práci přesčas či na čerpání neplaceného volna. Krajním řešením je ukončení pracovněprávního vztahu.

11.1.1. Dovolená, volno bez náhrady příjmu, náhradní volno za práci přesčas

V případě, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělit žádnou práci, je možné zaměstnanci nařídit dovolenou. Dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dní předem, nebyla-li dohodnuta kratší doba.⁵⁵⁶ V dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců (působí-li u zaměstnavatele) může zaměstnavatel určit také hromadné čerpání dovolené, ale pouze pokud je to nezbytné z provozních důvodů, přičemž délka nesmí přesáhnout 2 týdny (u uměleckých souborů 4 týdny). „*Hromadné čerpání dovolené tak může přicházet v úvahu pouze u těch zaměstnavatelů, kteří charakterem své výroby a zajišťování služeb nejsou schopni zajistit návaznost jednotlivých procesů a postupů u zaměstnavatele a plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele by tak mohlo být znemožněno nebo alespoň ztíženo.*“⁵⁵⁷ Provozními důvody nejsou překážky v práci na

⁵⁵⁵ Bod I. odst. 3 usnesení vlády č. 84/2020 Sb., o přijetí krizového opatření.

⁵⁵⁶ Srov. § 217 odst. 1 zákoníku práce.

⁵⁵⁷ BOGNÁROVÁ, Věra. § 220 [Podmínky hromadného čerpání dovolené]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 900.

straně zaměstnavatele.⁵⁵⁸ V době jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele může zaměstnavatel nařít zaměstnancům dovolenou (zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu některých překážek v práci na straně zaměstnance, u ostatních jen na žádost zaměstnance).⁵⁵⁹ Rovněž existenci překážky v práci na straně zaměstnavatele se dovolená nepřerušuje. Nicméně se lze setkat s názory, že zaměstnanec čerpající v době překážek v práci na straně zaměstnavatele dovolenou by byl v nerovném postavení vůči zaměstnancům, kteří „jsou na překážkách“ a mělo by mu být umožněno zůstat doma z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele.⁵⁶⁰ I s ohledem na skutečnost, že dovolenou je nutné oznámit zaměstnanci alespoň 14 dní předem, není dle názoru autorky nařízení čerpání dovolené nejvhodnějším řešením, jelikož neumožňuje zaměstnavateli na situaci reagovat okamžitě. Navíc při nařizování dovolené je zaměstnavatel povinen přihlížet k rozvrhu čerpání dovolené, k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance, kdy účelem dovolené je odpočinek zaměstnance a nařízení dovolené v tomto případě lze považovat s tímto účelem v rozporu. „*Nařízení dovolené bez dodržení zákonné (nebo dohodnuté) lhůty a bez dodržení zákonné (písemné) formy je neplatným právním jednáním. V takovém případě zaměstnanec, pokud nedostatky namítne, dovolenou nenastupuje. Není-li mu po danou dobu přidělována práce, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ust. § 208 zákoníku práce.*“⁵⁶¹

Se zaměstnancem je možné dohodnout se na čerpání neplaceného volna. Tato možnost není pro zaměstnance příliš výhodná, jelikož nedostává odměnu za práci ani její náhradu, navíc má neplacené volno negativní dopady do oblasti zdravotního a sociálního pojištění. Pojistné na zdravotní pojištění musí být za zaměstnance prostřednictvím zaměstnavatele odvedeno i za dobu neplaceného volna, a to alespoň v minimální výši, která činí 13,5 % minimální mzdy (neplatí-li pojištění za zaměstnance stát). Tuto částku tedy musí zaměstnanec prostřednictvím zaměstnavatele měsíčně uhradit. Pokud by bylo neplacené volno čerpáno jen po část měsíce a příjem zaměstnance za zbývající část měsíce dosáhne částky minimálního vyměřovacího základu, odvede se pojistné 13,5 % z dosaženého příjmu (na odvodu se

⁵⁵⁸ Srov. tamtéž, s. 900.

⁵⁵⁹ Srov. BUKOVJAN, Petr a Bořivoj ŠUBRT. Výkladová stanoviska AKV, 12b. část – K výkladovým problémům vyplývajícím ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů. Práce a mzda, 2014, č. 1, s. 50.

⁵⁶⁰ DRHOVÁ, Andrea. Koronavirus z pohledu pracovního práva. In: *Accace.cz* [online], 18. 3. 2020, s. 7.

⁵⁶¹ FELIX, Adam a Jakub MORÁVEK. Pracovněprávní dopady COVID-19. In: *Pravniprostor.cz* [online], 18. 3. 2020.

podílí zaměstnanec i zaměstnavatel). Pokud by byl dosažený příjem zaměstnance nižší než minimální mzda, je nutné uhradit pojistné z dosaženého příjmu (na odvodu se podílí zaměstnanec i zaměstnavatel) a pojistné z rozdílu minimálního a skutečného vyměřovacího základu (které hradí pouze zaměstnanec).⁵⁶² Doba čerpání neplaceného volna se nezapočítává do doby pojištění pro důchodové účely. Dále v době čerpání neplaceného volna nenáleží náhrada mzdy či platu za prvních 14 dní trvání dočasné pracovní neschopnosti, dávky nemocenského pojištění ani ošetřovné, zaměstnanec se rovněž nenachází v ochranné době a lze mu dát výpověď.

Pokud vykonal zaměstnanec práci přesčas, je možné dohodnout se na čerpání náhradního volna za tuto práci přesčas. Toto řešení se jeví opět jako nepříliš vhodné, a to především z hlediska nemožnosti jeho dlouhodobého využití.

11.1.2. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zákoník práce rozlišuje v § 191 důležité osobní překážky v práci, jiné důležité osobní překážky v práci, překážky v práci z důvodu obecného zájmu a překážky v práci z důvodu zvyšování kvalifikace. Důležitými osobními překážkami v práci jsou dočasná pracovní neschopnost, karanténa, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti a péče o dítě mladší 10 let. V souvislosti s pandemií se nejčastěji uplatňuje dočasná pracovní neschopnost, karanténa či péče o dítě z důvodu uzavření školského zařízení či jiného zařízení péče o děti.

Pokud je zaměstnanec v důsledku nákazy koronavirem uznán dočasně práce neschopným, náleží mu za prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody ve výši 60 % průměrného redukováného výdělku,⁵⁶³ od 15. dne pak dávky nemocenského pojištění (nemocenské). S dočasnou pracovní neschopností se zaměstnanci a zaměstnavatelé setkávají v praxi běžně a v případě jejího využití by tedy neměly vyvstávat žádné problémy. Bližší podmínky a podrobnosti týkající se čerpání nemocenského upravuje zákon o nemocenském pojištění. S ohledem na výše uvedené a s ohledem na skutečnost, že čerpání nemocenského je částečně konkretizováno u karantény, jelikož v případě této překážky v práci na straně zaměstnance rovněž náleží nemocenské, nebude o dočasné pracovní neschopnosti blíže pojednáno a tato podkapitola bude dále zaměřena pouze

⁵⁶² Srov. TICHÝ, Oldřich. Otázka týdne. In: *Vzp.cz* [online].

⁵⁶³ Průměrný výdělek se zjišťuje postupem dle zákona o nemocenském pojištění, nikoliv dle zákoníku práce – srov. § 192 odst. 2 zákoníku práce.

na překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu karantény a péče o dítě. V této souvislosti si autorka pouze dovoluje upozornit, že program Antivirus (viz níže) s dočasnou pracovní neschopností vůbec nepočítá, pokud by tedy nastala tato překážka v práci na straně zaměstnance, nenáleží zaměstnavateli v rámci tohoto programu žádná kompenzace.

11.1.2.1. Karanténa

Hojně uplatňovanou překážkou v práci na straně zaměstnance v aktuální situaci je karanténa, se kterou se doposud většina zaměstnanců a zaměstnavatelů setkala pouze teoreticky. Karanténou je dle § 2 odst. 7 písm. a) zákona o ochraně veřejného zdraví „*oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy (dále jen "fyzická osoba podezřelá z nákazy"), od ostatních fyzických osob a lékařské vyšetřování takové fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit*“. Pro účely zákoníku práce se karanténou dle § 347 odst. 4 zákoníku práce „*rozumějí též izolace a mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku podle zákona o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, jde-li o zákaz nebo omezení styku skupin fyzických osob podezřelých z nákazy s ostatními fyzickými osobami a o zákaz nebo nařízení další určité činnosti k likvidaci epidemie nebo nebezpečí jejího vzniku, brání-li tyto zákazy, omezení nebo nařízení zaměstnanci ve výkonu práce*“. Karanténa bude nařízena v případě, že zaměstnanec přišel do styku s nakaženou osobou, existuje podezření, že přišel do styku s nakaženou osobou, je sám nakažený, existuje podezření, že je nakažený či pokud pobýval v rizikové oblasti. O nařízení karantény rozhoduje poskytovatel zdravotnických služeb (praktický lékař) nebo orgán ochrany veřejného zdraví (krajská hygienická stanice), a to formou příslušného tiskopisu nebo v případě praktického lékaře také formou tzv. e-Neschopenky. Zaměstnanec je povinen o nařízení karantény a předpokládané době jejího trvání zaměstnavatele bez zbytečného odkladu informovat a předložit zaměstnavateli Potvrzení o nařízení karantény (v případě e-Neschopenky je zaměstnavatel informován elektronicky prostřednictvím České správy sociálního zabezpečení), rovněž je povinen zaměstnavatele informovat o ukončení karantény, jinak jde o přestupek dle zákona o nemocenském pojištění. Stejně jako v případě dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci v době prvních 14 dní trvání karantény náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku a od 15. dne dávky

nemocenského pojištění. Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody za prvních 14 dní náleží v případě, že zaměstnanec ke dni vzniku karantény splňuje podmínky nároku na nemocenské pojištění a náleží „za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nebo mzda nekrátí,“⁵⁶⁴ jestliže v těchto dnech splňuje podmínky nároku na nemocenské a jestliže pracovní poměr (obdobně pracovněprávní vztah založený některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) trvá. Informace uváděné níže se vztahují i na zaměstnance pracující na základě některé z dohod.

Pokud zaměstnanci v době karantény vznikne právo na náhradu mzdy nebo platu při této překážce v práci, „nepřísluší mu současně náhrada mzdy nebo platu z důvodu jiné překážky v práci“⁵⁶⁵. Pokud v době prvních 14 dní trvání karantény náleží zaměstnanci nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, dávka otcovské poporodní péče nebo dlouhodobé ošetřovné, náhrada mzdy nebo platu mu nepřísluší (tj. má přednost čerpání těchto dávek). Zaměstnavatel není oprávněn nařídít zaměstnanci čerpání dovolené během karantény, pokud však zaměstnanec čerpal dovolenou před nařízením karantény, jejím nařízením se dovolená, na rozdíl od dočasné pracovní neschopnosti, nepřerušuje.⁵⁶⁶

Pokud je karanténa nařízena v cizině ve státech EU (či státech, s nimiž má ČR uzavřenou bilaterální dohodu o uznávání nemocenského pojištění), je postup stejný jako v případě karantény nařízené v ČR. V případě jiných států „tak pokud karanténa nařízená v tomto státě trvá i po skončení dovolené zaměstnance, je nepochybné, že zaměstnavatel bude povinen nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit. Nepřítomnost zaměstnance v práci není v tomto případě zaviněným porušením povinností, které má zaměstnanec podle zákoníku práce, protože je povinen nařízenou karanténu v cizině dodržovat.“⁵⁶⁷ Pokud je zaměstnanci nařízena karanténa během pracovní cesty, pracovní cesta se neukončuje ani nepřerušuje.⁵⁶⁸

Na rozdíl od dočasné pracovní neschopnosti není zaměstnavatel oprávněn kontrolovat ani sankcionovat dodržování režimu zaměstnance v karanténě.⁵⁶⁹ Určité sankce obsahuje zákon o ochraně veřejného zdraví,⁵⁷⁰ zaměstnavatel by tedy v případě

⁵⁶⁴ § 192 odst. 1 zákoníku práce.

⁵⁶⁵ Tamtéž.

⁵⁶⁶ Srov. § 219 odst. 1 zákoníku práce.

⁵⁶⁷ MPSV. Koronavirus a pracovněprávní souvislosti. In: *Mspv.cz* [online], 12. 3. 2020, s. 4.

⁵⁶⁸ K tomu viz blíže tamtéž, s. 5.

⁵⁶⁹ Srov. § 192 odst. 5 a 6 zákoníku práce.

⁵⁷⁰ Srov. § 64, § 92k odst. 3, § 92n odst. 3 zákona o ochraně veřejného zdraví.

podezření na porušování mohl pouze podat podnět příslušnému orgánu. V praxi se lze setkat i s opačným názorem, tj. že kontrolu provádět lze.⁵⁷¹ Autorka se přiklání k prvně uvedenému názoru, jelikož ustanovení § 192 odst. 5 a 6 zákoníku práce hovoří pouze o dočasné pracovní neschopnosti. Rovněž možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď z důvodu zvláště hrubého porušení stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce je vázáno výslovně na dočasnou pracovní neschopnost. Na rozdíl od dočasně pracovní neschopnosti po dobu karantény neplatí ochranná doba a zaměstnanci může být dána výpověď (kromě případu, kdy je zaměstnanec ve zkušební době, jelikož dle § 66 odst. 1 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel ve zkušební době „zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance“). Dále v případě karantény neplatí ustanovení § 55 odst. 4 zákona o nemocenském pojištění, podle kterého pokud na sebe bezprostředně navazují dvě dočasné pracovní neschopnosti, druhá pracovní neschopnost se považuje za pokračování té předchozí. Tj. např. pokud byla zaměstnanci nařízena karanténa od 1. do 14. května a 15. května bylo zjištěno onemocnění COVID-19 u jeho manželky, zaměstnanec bude v karanténě do 28. května.

Poskytování nemocenského (podmínky nároku, podpůrčí dobu a výši nemocenského) upravuje § 23 až 31 zákona o nemocenském pojištění. Podpůrčí doba čerpání nemocenského činí nejdéle 380 dní.⁵⁷² V případě, že zaměstnanci v době nařízené karantény vznikne nárok na nemocenské z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, „vyplácí se nemocenské z důvodu dočasné pracovní neschopnosti až po ukončení podpůrčí doby u nemocenského z důvodu karantény; to platí i naopak“⁵⁷³.

Pokud není důvod nařídit zaměstnanci karanténu, ale zaměstnavatel z preventivních důvodů odmítá přítomnost zaměstnance na pracovišti, je možné zaměstnanci nařídit zůstat doma. V takovém případě se však bude jednat o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.

Pokud je zaměstnanec schopen práce (zejm. s ohledem na jeho zdravotní stav a charakter vykonávané práce), je možné se během karantény dohodnout na výkonu práce z domova. V takovém případě zaměstnanci náleží mzda či plat, nikoliv náhrada

⁵⁷¹ Srov. DRHOVÁ, Andrea. Koronavirus z pohledu pracovního práva. In: *Accace.cz* [online], 18. 3. 2020, s. 4.

⁵⁷² Srov. § 26 zákona o nemocenském pojištění.

⁵⁷³ § 48 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

mzdy nebo platu nebo nemocenské.⁵⁷⁴ Obdobně platí i pro ošetřovné. V této souvislosti je nutné upozornit na skutečnost, že zaměstnanec pak musí vykonávat práci v rozsahu sjednaného úvazku. Pokud by vykonával práci v rozsahu nižším, jednalo by se (ve vztahu k rozdílu mezi sjednaným rozsahem pracovní doby a skutečně vykonanou prací) o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou by zaměstnanci náležela náhrada mzdy či platu v odpovídající výši. „*Dle dosavadního výkladu je nezbytné skutečnost, že zaměstnanec bude vykonávat práci z domova, sdělit ošetřujícímu lékaři před vystavením příslušného rozhodnutí o karanténě.*“⁵⁷⁵

Jak již bylo uvedeno, nárok na náhradu odměny a nemocenské v případě nařízené karantény mají i zaměstnanci pracující na základě dohod, nicméně pouze v případě, že splňují podmínky pro nemocenské pojištění, tj. v případě, že výše odměny z dohody přesahuje 10 000 Kč, resp. 3 000 Kč. S ohledem na skutečnost, že odměna z dohody je velmi často sjednávána právě ve výši nepřesahující tyto částky, zaměstnanci v případě nařízení karantény (a obdobně v případě dočasné pracovní neschopnosti) nárok nevznikne.

V souvislosti s karanténou si lze položit otázku, jakým způsobem nahlížet na situaci, pokud zaměstnanec nemůže vykonávat práci z důvodu, že na obec, ve které bydlí, byla uvalena karanténa. Takový zaměstnanec nemůže opustit bydliště, bude se tedy jednat o překážku v práci na straně zaměstnance, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci z důvodu nařízené karantény. Ovšem zaměstnanci může být znemožněno vykonávat práci i v případě, že dojde k uzavření obce, ve které vykonává práci, přičemž bydliště zaměstnance se nachází v obci jiné. V takovém případě již nelze argumentovat tím, že zaměstnanec nemůže opustit své bydliště. Nicméně je možné odkázat na § 347 odst. 4 zákoníku práce, podle kterého je za karanténu považována i izolace a mimořádná opatření při epidemii zakazující či omezující stýkání osob, brání-li tyto zákazy nebo omezení zaměstnanci ve výkonu práce, tj. situace se posoudí jako v případě nařízení karantény. Byť se lze setkat s názory, že z důvodu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance se bude situace posuzovat jako jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele, přiklání se autorka k názoru, že jde o karanténu.

⁵⁷⁴ Srov. § 16 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

⁵⁷⁵ RANDLOVÁ, Nataša a Jakub LEJSEK. Pandemie COVID-19 a pracovněprávní dopady. Práce a mzda, 2020, č. 5, s. 8.

11.1.2.2. Péče o dítě

V souvislosti s uzavřením škol a dětských zařízení se mnoho rodičů ocitlo v situaci, kdy nemohou vykonávat práci z důvodu potřeby péče o nezletilé dítě. Dle § 39 a násl. zákona o nemocenském pojištění má zaměstnanec nárok na ošetřovné, pečuje-li o dítě mladší 10 let, pokud došlo z důvodu nařízení příslušného orgánu z důvodu mimořádného opatření či při epidemii k uzavření zařízení péče pro děti či školy, které dítě navštěvuje či z důvodu nařízené karantény v zařízení péče pro děti či škole či z důvodu toho, že osoba, která o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa. Pokud o dítě pečuje rodič, nemusí s ním žít ve společné domácnosti. V péči o dítě se mohou osoby vystřídat, avšak pouze jednou.⁵⁷⁶ Podpůrčí doba činí 9, příp. 16 dní, „jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku“⁵⁷⁷. Výše ošetřovného činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu.

S ohledem na plošné dlouhodobé uzavření škol byla přijata speciální úprava, resp. byla zavedena další nepojmenovaná důležitá osobní překážka na straně zaměstnance, v případě které má zaměstnanec nárok na ošetřovné. Na základě zákona č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 (pro účely této podkapitoly dále jen „zákon č. 133/2020 Sb.“), který nabyl účinnosti 27. března 2020, má nárok na ošetřovné rovněž zaměstnanec pečující o osobu starší 10 let umístěnou v „zařízení určené pro péči o osoby, které jsou závislé na pomoci jiné osoby aspoň ve stupni I (lehká závislost) podle zákona o sociálních službách“⁵⁷⁸ pokud bylo zařízení uzavřeno na základě mimořádného opatření při epidemii, dále zaměstnanec pečující o dítě ve věku od 10 do 13 let nebo zaměstnanec pečující o nezaopatřené dítě, „které je závislé na pomoci jiné osoby aspoň ve stupni I (lehká závislost) podle zákona o sociálních službách a nemůže navštěvovat školu z důvodu jejího uzavření na základě mimořádného opatření při epidemii“⁵⁷⁹. „Pokud následně v průběhu péče dítě dosáhne věku 13 let, ošetřovné náleží až do konce podpůrčí doby.“⁵⁸⁰ Mimořádným opatřením při epidemii se rozumí krizové opatření přijaté vládou ČR v době nouzového stavu z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu

⁵⁷⁶ Srov. § 39 odst. 4 zákona o nemocenském pojištění.

⁵⁷⁷ § 40 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění.

⁵⁷⁸ § 2 odst. 2 zákona č. 133/2020 Sb.

⁵⁷⁹ § 3 odst. 2 zákona č. 133/2020 Sb.

⁵⁸⁰ ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Nový zákon nyní umožňuje delší čerpání ošetřovného. Zvýšila se i věková hranice dítěte pro nárok na ošetřovné. In: *Csz.cz* [online], 25.03.2020.

koronaviru „a mimořádné opatření vydané v roce 2020 Ministerstvem zdravotnictví na základě § 69 odst. 1 písm. i), § 69 odst. 2 a § 80 odst. 1 písm. g) zákona o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů k ochraně obyvatelstva a prevenci nebezpečí vzniku a rozšíření onemocnění COVID-19 způsobené novým koronavirem, která se týká zákazu osobní přítomnosti dětí, žáků a studentů v zařízeních a školách, jejichž uzavření je důvodem vzniku nároku na ošetřovné nebo nároku na služební volno s poskytnutím služebního příjmu“⁵⁸¹. Nárok na ošetřovné vznikne i tehdy, pokud o uzavření zařízení rozhodl jeho zřizovatel.

Podpůrcí doba ošetřovného byla dle § 4 odst. 1 zákona č. 133/2020 Sb. prodloužena „o dobu, po kterou trvalo uzavření zařízení nebo školy z důvodu mimořádného opatření při epidemii, nejdéle však do 30. června 2020“ a to i tehdy, pokud podpůrcí doba uplynula před nabytím účinnosti tohoto zákona. Zároveň je umožněno, aby se v péči osoby vystřídal více než jednou, ne však v kalendářním dni. Ošetřovné je pak vypláceno každé pečující osobě zvlášť, a to podle počtu dní, které o dítě či hendikepovanou osobu pečovala. „Výše ošetřovného za kalendářní den činí od 1. dubna 2020 do 30. června 2020 80 % denního vyměřovacího základu.“⁵⁸² Zvýšení ošetřovného bylo zavedeno novelou zákona č. 133/2020 Sb. provedenou zákonem č. 230/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020, který nabyt účinnosti 6. května 2020. Pokud již bylo zaměstnanci vypláceno ošetřovné v nižší výši, doplatí se dle přechodných ustanovení tohoto zákona automaticky bez žádosti do 30 dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Ošetřovné bude poskytováno za dny, kdy bude poskytována péče (tj. i za víkendy), avšak nárok nevznikne, pokud by mělo ošetřovné náležet jen za dny pracovního klidu a zaměstnanci nevznikl nárok na ošetřovné ani za jeden pracovní den, ve kterém vykonával péči.⁵⁸³ Zákon č. 133/2020 Sb. rovněž obsahuje speciální úpravu pro příslušníky bezpečnostních sborů.

O ošetřovné žádá zaměstnanec na základě tiskopisu zaslanému zaměstnavateli. Po skončení každého kalendářního měsíce vyplní zaměstnanec *Výkaz péče o dítě z důvodu uzavření výchovného zařízení*, kde uvede, ve kterých dnech poskytoval péči (a příp. též informace o tom, s jakou osobou se v péči střídal, tato osoba však žádost

⁵⁸¹ § 1 odst. 1 zákona č. 133/2020 Sb.

⁵⁸² § 4a zákona č. 133/2020 Sb.

⁵⁸³ Srov. § 40 odst. 5 zákona o nemocenském pojištění.

o ošetrovné uplatňuje samostatně) a který předá zaměstnavateli. Zaměstnavatel žádost doplní a předá okresní správě sociálního zabezpečení. Za tyto dny náleží ošetrovné. O ošetrovné může zažádat jakákoliv osoba pečující o dítě žijící s ním ve společné domácnosti a účastníci se nemocenského pojištění.

Ošetrovné je možné kombinovat s prací z domova, poté bude ošetrovné náleženet opět pouze za dny, ve kterých byla vykonávána péče, za dny výkonu práce bude náleženet mzda či plat. Rovněž je možné, aby jeden z rodičů čerpal ošetrovné a druhý rodičovský příspěvek či peněžitou pomoc v mateřství. Avšak nelze pobírat ošetrovné a rodičovský příspěvek na to samé dítě (to neplatí, jedná-li se o stejnou osobu, typicky matka samoživitelka – pokud pobírá rodičovský příspěvek, bude mít zároveň nárok na ošetrovné). *„Pokud zaměstnanec začne pečovat o dítě za trvání zaměstnání a zaměstnání bude následně ukončeno, poskytuje se ošetrovné nadále i po skončení zaměstnání. Poživatelům starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně se však ošetrovné vyplácí nejdéle do dne, jímž končí doba zaměstnání.“*⁵⁸⁴

Na ošetrovné mají nárok i zaměstnanci pracující na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, a to za podmínky, že nárok na ošetrovné a potřeba péče vznikla od 11. března do 30. června 2020 a dohoda byla uzavřena před 11. březnem 2020. Ošetrovné náleží také pokud byl zaměstnanec účasten nemocenského pojištění v únoru 2020 *„a potřeba ošetřování vznikla za trvání této dohody v bezprostředně následujícím kalendářním měsíci, v němž tento zaměstnanec není účasten nemocenského pojištění“*⁵⁸⁵. Nárok na ošetrovné však trvá jen po dobu trvání dohod. Výše ošetrovného je stejná jako u zaměstnanců v pracovním poměru.

Nyní již dochází k otevírání školských zařízení, ale docházka není povinná. Zákon č. 133/2020 Sb. však spojuje nárok na ošetrovné s uzavřením zařízení. Z tohoto důvodu byla schválena novela tohoto zákona provedená zákonem č. 255/2020 Sb., na základě kterého nárok na ošetrovné mají i rodiče, kteří dítě do školy neumístí z důvodu možnosti ohrožení zdraví dítěte či osob žijících s dítětem v domácnosti v důsledku výskytu COVID-19 či z jiných vážných důvodů, *„za jiný vážný důvod se považuje zejména výrazné omezení kapacity nebo provozní doby zařízení pro děti nebo školy nebo nastavení omezujících režimových opatření v těchto zařízeních zavedených*

⁵⁸⁴ MPSV. Ošetrovné. In: *Mpsv.cz* [online], 24. 6. 2020.

⁵⁸⁵ § 4b odst. 1 zákona č. 133/2020 Sb.

v souvislosti s výskytem koronaviru označovaného jako SARS CoV-2⁵⁸⁶ a to od 1. května do 30. června 2020. Obdobně platí i v případě péče o hendikepované osoby.⁵⁸⁷

Aktuální situace vyvolává otázku, zda by nebylo vhodné prodloužit podpůrnou dobu ošetrovného v zákoně o nemocenském pojištění. Pro hovoří zejm. zlepšení finanční situace zaměstnanců, na druhou stranu příliš dlouhá doba může vést ke zneužívání. Zvýšení ošetrovného bylo vedeno snahou sociálního zabezpečení rodin s dětmi a samozivitelů, což je samozřejmě pochopitelné, na druhou stranu může vést ke snížení ochotě zaměstnanců k návratu do práce. V této souvislosti přichází v úvahu i možnost zneužití ze strany zaměstnavatele, který může zaměstnance nutit k čerpání ošetrovného a zároveň k výkonu práce, kdy pak zaměstnanci poskytuje jen 20 % odměny za práci.

11.1.3. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

V důsledku pandemie může nastat i situace, kdy je zaměstnanec připraven práci konat, ale zaměstnavatel mu ji nemůže přidělit. V takovém případě se jedná o překážky v práci na straně zaměstnavatele. Tyto překážky upravují ustanovení § 207 až 209 zákoníku práce. Dle předmětných ustanovení lze rozlišit dvě skupiny překážek, a to prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí (§ 207 zákoníku práce) a jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 zákoníku práce) vč. částečné nezaměstnanosti (§ 209 zákoníku práce). Jiné překážky na straně zaměstnavatele dle § 208 se uplatní vždy, nelze-li danou situaci podřadit pod překážku na straně zaměstnavatele uvedenou v § 207 nebo § 209 zákoníku práce. Pokud zaměstnanec nemůže konat práci v důsledku omezení či zastavení činnosti zaměstnavatele (tj. zaměstnanec není v karanténě či v pracovní neschopnosti a nečerpá ošetrovné), jedná se bezpochyby o překážku v práci na straně zaměstnavatele (v případě souběhu překážek v práci na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele má přednost překážka na straně zaměstnance⁵⁸⁸). O jaký konkrétní typ překážky v práci na straně zaměstnavatele jde, je však nutné dovodit výkladem, a to s ohledem na zcela pochopitelnou absenci judikatury či rozhodovací praxe. Posouzení je důležité i s ohledem na příp. kompenzaci ze strany státu v rámci programu Antivirus.

Pokud není práce přidělována v důsledku výpadku vstupů (tj. dodávky surovin, podkladů, služeb) jedná se o prostoj dle § 207 písm. a) zákoníku práce. Za prostoj

⁵⁸⁶ § 2 odst. 3 zákona č. 133/2020 Sb.

⁵⁸⁷ K tomu viz blíže Česká správa sociálního zabezpečení. Rodičům zůstává nárok na ošetrovné do 30. června 2020. In: *Csz.cz* [online], 28. 5. 2020.

⁵⁸⁸ Srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2745/2013 ze dne 27. 5. 2014.

náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku (nebyl-li převeden na jinou práci). V případě prostoje by se mělo jednat o překážku přechodného, nepředvídatelného charakteru. V případě nepřidělování práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události náleží zaměstnanci v souladu s § 207 písm. b) zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 % průměrného výdělku (nebyl-li převeden na jinou práci).

V případě nepřidělování práce v důsledku poklesu odbytu výrobků či omezení poptávky po službách zaměstnavatele lze postupovat dle § 209 zákoníku práce, tj. uplatnit částečnou nezaměstnanost, za kterou náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. Částečnou nezaměstnanost lze aplikovat na základě dohody s odborovou organizací či stanovení vnitřním předpisem, nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace. Dohodu s odborovou organizací nelze nahradit individuální dohodou se zaměstnanci.⁵⁸⁹ Částečnou nezaměstnanost není možné uplatnit u zaměstnavatelů poskytujících plat. Zákoník práce nestanoví náležitosti dohody (analogicky vnitřního předpisu), ale je nutné stanovit výši náhrady mzdy zaměstnanců, dohoda by měla obsahovat i zdůvodnění, dobu trvání částečné nezaměstnanosti s možností prodloužení či její rozsah – tj. na které zaměstnance se vztahuje a kdy se bude uplatňovat (např. 2 dny v týdnu). Zákoník práce nestanoví žádné omezení doby trvání částečné nezaměstnanosti. V každém případě by doba měla být posuzována individuálně s ohledem na charakter provozu zaměstnavatele a na očekávané zlepšení situace. Při stanovení určité hranice lze vycházet z § 115 odst. 3 ZoZam, který upravuje poskytování příspěvku ze strany státu v době částečné nezaměstnanosti a váže jeho poskytování na dobu nejdéle 6 měsíců. Nicméně dle stejného ustanovení lze prodloužit dobu poskytování na dalších 6 měsíců a rovněž lze v odůvodněných případech stanovit dobu poskytování delší. *„Objektivní hranicí, ve které nejpozději však musí být zlepšení předpokládáno, je 6 měsíců, resp. ze zvlášť odůvodněných případech (předpokládaným vývojem na trhu, ale i povahou provozu) doba 12 měsíců.“*⁵⁹⁰

Nebude-li moci být překážka v práci zařazena pod některou z výše uvedených, bude se jednat o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 zákoníku práce, při které má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši

⁵⁸⁹ Srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 5188/2008 ze dne 11. 8. 2009.

⁵⁹⁰ MORÁVEK, Jakub. § 209 (Částečná nezaměstnanost). In: PICHRT Jan a kol. Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání.

průměrného výdělku. O jinou překážku se bude jednat např. v případě zmiňované dobrovolné karantény (nevykonává-li zaměstnanec práci).

V případě nepřidělování práce v důsledku uzavření provozu zaměstnavatele (způsobené mimořádnými opatřeními státu) se rovněž jedná o jinou překážku v práci dle § 208 zákoníku práce. Zde je důležité poukázat na skutečnost, že MPSV již od samého počátku vykládá situaci tak, že se jedná o překážku v práci dle § 208 zákoníku práce. Nicméně si lze položit otázku, zda se nemůže jednat o překážku v práci dle § 207 písm. b), tedy přerušeni práce způsobené živelní událostí, za kterou přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku (nebyl-li převeden na jinou práci). Pojem živelní událost není v zákoníku práce definován. V právních předpisech se lze setkat s množstvím názvosloví, např. „*živelní pohromy, nepředvídatelné ekologické události*“; „*mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody*“; „*živelní nebo jiné pohromy*“; „*živelní pohroma (například povodeň, vichřice a vyšší stupně větrné pohromy, zemětřesení), požár nebo jiná destruktivní událost, ekologická nebo průmyslová havárie*“ atp.⁵⁹¹. Pro účely zákona č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, se dle § 2 písm. b) tohoto zákona mimořádnou událostí rozumí „*škodlivé působení sil a jevů vyvolaných činností člověka, přírodními vlivy, a také havárie, které ohrožují život, zdraví, majetek nebo životní prostředí a vyžadují provedení záchranných a likvidačních prací*“. V tradičním slova smyslu se živelní událostí rozumí povodně, požáry, zemětřesení apod., tj. působení přírodních živlů. V tomto tradičním pojetí pandemii pod živelní událost podřadit nelze. Na druhou stranu pandemie je zcela jistě projev přírody a má obdobné důsledky jako jiné živelní události a pouhá skutečnost, že není výslovně uvedena v zákoníku práce, nemůže její vyloučení z kategorie živelních událostí obhájit. Dle rozsudku NS sp. zn. 25 Cdo 529/2006 ze dne 29. 1. 2008 je živelní událostí událost způsobená zejm. vnějšími přírodními silami, „*které nemohlo být provozovatelem zabráněno ani nemohla být objektivně odvrácena, a to ani při vynaložení takového úsilí, jež by bylo možné vynaložit. V takových případech jde o zásah zvenčí, nikoliv o okolnost mající původ ve vlastním provozu. Jde v podstatě o tzv. kvalifikovanou (nikoliv prostou) náhodu, neboli vyšší moc (vis maior)*“. Pandemie do této definice dle názoru autorky spadá a uzavření provozu

⁵⁹¹ PICHRT, Jan. § 207 [Prostoje a přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 853.

v důsledku pandemie, resp. opatření státu, by bylo možné považovat za překážku v práci dle § 207 písm. b) zákoníku práce.⁵⁹²

Pro podporu tohoto závěru lze zmínit i následující úvahu. Účelem existence překážek v práci na straně zaměstnavatele je zamezení propouštění zaměstnanců tím, že pracovní poměr zaměstnance je zachován, ale po určitou dobu zaměstnanec dostává sníženou mzdu nebo plat. U jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. To je dáno i skutečností, že zákoník práce předpokládá, že takovou překážku v práci v nějaké míře zaměstnavatel ovlivnil (jednáním či opomenutím) a je motivován překážku odstranit, na rozdíl od překážek uvedených v § 207 zákoníku práce, jejichž vznik zaměstnavatel ovlivnit nemohl.⁵⁹³ Zastavení činnosti zaměstnavatele v důsledku pandemie koronaviru nelze ze strany zaměstnavatele, dle názoru autorky, zcela dobře ovlivnit. Na druhou stranu v § 115 odst. 1 ZoZam je uvedeno, že se musí jednat o živelní událost „*spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie*“, který o pandemii nehovoří. Navíc samotná přijatá vládní opatření živelní událostí nejsou.⁵⁹⁴

Dle výkladu MPSV pandemii pod živelní událost podřadit nelze a program Antivirus s ní vůbec nepočítá. „*Dojde-li k uzavření pracoviště nebo omezení jeho provozu na určitý čas ve vazbě na výše zmíněné usnesení, v důsledku čehož zaměstnavatel zaměstnanci nebude přidělovat práci, jedná se o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce, po dobu jejíhož trvání zaměstnanci náleží náhrada mzdy/platu ve výši jeho průměrného výdělku.*“⁵⁹⁵ Také ČMKOS vykládá aktuální situaci tak, že přijatá opatření nelze považovat za důsledek živelní události.⁵⁹⁶

Jak již bylo uvedeno výše, k předmětné problematice neexistuje (z pochopitelných důvodů) judikatura ani rozhodovací praxe a nelze tedy jednoznačně

⁵⁹² Srov. JANŠOVÁ, Marie. Koronavirus: Překážky v práci a náhrada mzdy. Výběr literatury, 2020, č. 3.

⁵⁹³ Srov. PICHRT, Jan, BĚLINA, Miroslav, MORÁVEK, Jakub a Jakub TOMŠEJ. K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva? In: *Epravo.cz* [online], 20. 3. 2020.

⁵⁹⁴ Srov. KOVAL, Jan a Veronika PLEŠKOVÁ. Uzavření obchodů, provozů... Jaké dopady to má na zaměstnavatele? In: *Havelpartners.cz* [online], 13. 3. 2020.

⁵⁹⁵ MPSV. Zaměstnanec nevykonává práci, protože došlo k uzavření pracoviště. In: *Mpsv.cz* [online], 14. 3. 2020, viz též MPSV. Pracovněprávní desatero boje s koronavirem. In: *Mpsv.cz* [online], 31. 3. 2020.

⁵⁹⁶ Srov. ČMKOS. Pracovněprávní souvislosti přerušení činnosti zaměstnavatele nebo nemožnosti přidělovat práci na pracovišti. In: *Cmkos.cz* [online], 16. 3. 2020.

řící, o jakou překážku v práci na straně zaměstnavatele se jedná (lze předpokládat, že o této problematice budou na poli odborné veřejnosti vedeny další diskuse). Byť se ani v případě MPSV, ani v případě ČMKOS nejedná o právně závazná stanoviska, je ze strany zaměstnavatelů vhodné postupovat v souladu s výkladem MPSV, a to i s ohledem na příp. pracovněprávní spory. Pokud by zaměstnavatel kvalifikoval překážku v práci jako živelní událost, zaměstnanec by mohl namítat, a to právě s odkazem na výklad MPSV, že se jedná o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 zákoníku práce a domáhat se doplatku rozdílu poskytované náhrady mzdy nebo platu.

Zřejmě nejpodstatnější důsledek toho, pokud by byla pandemie považována za živelní událost, a tedy za překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 207 písm. a) zákoníku práce, je ten, že by zaměstnavatel poskytoval zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu ve výši 60 % bez dalšího (nyní může 60 % poskytovat pouze v případě částečné nezaměstnanosti, tj. pouze se souhlasem odborové organizace nebo pokud je tak stanoveno ve vnitřním předpisu).

Co se týká možnosti aplikace uvedených závěrů na pracovněprávní vztah založený některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, opět není situace jednoznačná. Dle ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru, není-li v zákoníku práce uvedeno jinak. Zároveň předmětné ustanovení uvádí oblasti, které se na pracovněprávní vztahy konané na základě dohod nevztahují. Překážky v práci na straně zaměstnavatele mezi nimi uvedeny nejsou, rovněž žádné jiné ustanovení zákoníku práci jejich použití v případě dohod nevylučuje. Z uvedeného by bylo možné dovodit, že překážky v práci na straně zaměstnavatele se uplatní i v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

NS však ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2163/2004 ze dne 12. 4. 2005 dovodil, že u dohod se překážky v práci na straně zaměstnavatele neuplatní, jelikož zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu. NS uvedl: *„Protože z výčtu povinností zaměstnavatele v právním vztahu založeném dohodou o pracovní činnosti nelze dovodit i povinnost přidělovat práci v souladu s obsahem dohody o pracovní činnosti, je na místě závěr, že na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nelze použít ani ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce (pozn. aut. – nyní § 208 zákoníku práce) o náhradě mzdy při překážkách v práci na straně*

zaměstnavatele. Jestliže tedy zaměstnavatel nepřiděloval práci zaměstnanci, s níž uzavřel dohodu o pracovní činnosti, není povinen poskytnout mu odměnu ani její náhradu.“ S takovým názorem se lze setkat i v praxi.⁵⁹⁷ Rovněž dle výkladu MPSV nepřidělením práce nevzniká v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr překážka v práci na straně zaměstnavatele.⁵⁹⁸

Existují však i názory opačné, tj. že překážky v práci na straně zaměstnavatele se na pracovněprávní vztahy konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahují.⁵⁹⁹ I přes existenci citovaného soudního rozhodnutí se autorka přiklání k názoru, že i v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze aplikovat § 208 zákoníku práce. Dle § 74 odst. 2 zákoníku práce „v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu“. Předmětné ustanovení hovoří o rozvržení, nikoliv o přidělení práce. Z toho lze dovodit, že zaměstnavatel sice není povinen rozvrhovat pracovní dobu do směn, ale je povinen zaměstnanci práci ve sjednaném rozsahu přidělit (v souladu s § 34b odst. 1 zákoníku práce) a nepřidělení práce představuje překážku v práci na straně zaměstnavatele. Opačný postup by byl zcela v rozporu s jednou ze základních zásad soukromého práva *pacta sunt servanda* (smlouvy mají být dodržovány). Rovněž lze argumentovat zásadou ochrany slabší strany, kterou je v pracovněprávním vztahu zaměstnanec.⁶⁰⁰

11.1.4. Program Antivirus

V souvislosti s překážkami v práci považuje autorka za vhodné alespoň stručně zmínit program Antivirus. Česká vláda se snaží o zachování pracovních míst a přijímá opatření na podporu zaměstnavatelů, nikoli na zvýšení flexibility propouštění. Z tohoto důvodu schválila 31. 3. 2020 i program ochrany zaměstnanosti Antivirus, jehož cílem je právě ochrana pracovních míst. V důsledku přijímaných opatření státu totiž došlo či dochází k omezení či přerušování provozu zaměstnavatele, zároveň vznikají překážky v práci, za jejichž trvání je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy, na jejíž poskytování však zaměstnavateli mohou chybět prostředky

⁵⁹⁷ Srov. ZELENÁ, Ivana. Výpověď v době koronavirové. In: Arws.cz [online], 24. 3. 2020, CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Práce a mzda, 2008, č. 3, s. 6.

⁵⁹⁸ Srov. MPSV. Analýza četnosti práce na dohodu a možnosti řešení výpadku příjmů u zaměstnanců na dohodu Ministerstvo práce a sociálních věcí. In: Mpsv.cz [online], 25. 5. 2020, s. 3.

⁵⁹⁹ Srov. HŮRKA, Petr. V. Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: BĚLINA, Miroslav et al. Pracovní právo, s. 354.

⁶⁰⁰ Srov. GALVAS, Milan et al. Pracovní právo, s. 667.

právě proto, že nemůže vykonávat svoji činnost (či je v jejím vykonávání omezen). Navíc tyto překážky zaměstnavatel objektivně nezavinil. Program byl schválen na základě § 120 ZoZam usnesením vlády č. 353/2020 Sb., o Cíleném programu podpory zaměstnanosti a zrušení usnesení vlády ze dne 19. března 2020 č. 257, usnesení vlády ze dne 23. března 2020 č. 293 a jeho podstatou je, že zaměstnavatelům jsou při splnění stanovených podmínek⁶⁰¹ ze strany státu prostřednictvím Úřadu práce kompenzovány náklady na mzdy zaměstnanců za dobu, kdy nebude pro zaměstnavatele vykonávána práce a po kterou náleží zaměstnancům náhrada mzdy dle § 207 až 209 zákoníku práce. Program rozlišuje 2 režimy – A a B, které mohou zaměstnavatelé využít do 31. 8. 2020 a to dle toho, o jakou překážku v práci se jedná. Program se nevztahuje na zaměstnavatele poskytující plat. Zaměstnavatelům pak v případě jeho využití náleží příspěvek na částečnou náhradu mzdy vč. odvodů, přičemž výše a doba poskytování příspěvku závisí na důvodu vzniku překážky v práci. Příspěvek je vyplácen zpětně za jednotlivé měsíce na základě žádosti podané zaměstnavatelem, po jejímž podání následuje uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Příspěvek je vyplácen na základě vyúčtování náhrady mezd provedeného ze strany zaměstnavatele a zaslaného Úřadu práce. Kontrola dodržování podmínek programu Antivirus a uzavřené dohody bude probíhat následně ze strany Státního úřadu inspekce práce, porušení podmínek dohody může být důvodem pro vrácení příspěvku.

Dne 16. 6. 2020 byl zákonem č. 300/2020 Sb., o prominutí pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placeného některými zaměstnavateli jako poplatníky v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů schválen režim C, jehož obsahem je odpuštění plateb odvodů na sociální pojištění pro zaměstnavatele do 50 zaměstnanců za měsíce červen až srpen 2020, jednou z podmínek čerpání je, že zaměstnavatel v daném kalendářním měsíci nečerpá prostředky na částečnou úhradu mzdových nákladů dle režimu A nebo B. Dále je pojednáno pouze o režimu A a B.

O určení toho, o jakou překážku se jedná, rozhoduje zaměstnavatel, v rámci programu to není přezkoumáváno. Pokud bude překážka definována chybně, není zaměstnavatel povinen příspěvek vracet, pokud vyplatil zaměstnanci náhradu mzdy za

⁶⁰¹ K podmínkám viz blíže MPSV. Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“ MANUÁL PRO ZAMĚSTNAVATELE Verze 4. In: *Mpsv.cz* [online]. 5. 5. 2020, s. 3 – 5, v případě agentury práce je možné příspěvek poskytnout, pokud pracovní poměr agenturního zaměstnance byl sjednán před dnem vyhlášení nouzového stavu a trvá po celou dobu trvání programu Antivirus.

tuto překážku. „Vzhledem k rozsahu dopadů nákazy COVID-19 na hospodářskou situaci a vzhledem k povinné finanční spoluúčasti zaměstnavatele na mzdových nákladech vzniklých v době, kdy pro něj zaměstnanec nekoná práci se má za to, že vznik překážky v práci je důvodný a je v zájmu zaměstnavatele, aby ke vzniku takovýchto překážek v práci nedocházelo. Tím však není dotčena povinnost zaměstnavatele postupovat v souladu s pracovněprávními předpisy.“⁶⁰² Tj. souvislost překážky s COVID-19 je presumována.

Do režimu A se řadí nucené omezení provozu a karanténa (jak o ní bylo pojednáno výše). Pokud byla z důvodu nařízení vlády nebo orgánů ochrany veřejného zdraví zaměstnavateli uzavřena provozovna či omezen její provoz, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 zákoníku práce. Všechny ostatní případy, tj. došlo-li k uzavření provozu nepřímou (např. z důvodu zákazu shromažďování) spadají do režimu B. V rámci režimu A obdrží zaměstnavatel příspěvek ve výši 80 % z vyplacené náhrady mzdy včetně odvodů s tím, že maximální měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance činí 39 000 Kč.

Do režim B se řadí související hospodářské potíže. Jedná se o překážky v práci na straně zaměstnavatele vzniklé v důsledku souvisejících hospodářských potíží vyvolaných onemocněním COVID-19, v jejichž důsledku je omezen nebo uzavřen provoz zaměstnavatele. „Příčinou vzniku těchto překážek je současná epidemiologická situace a související opatření k zamezení šíření nákazy jak v tuzemsku, tak v zahraničí.“⁶⁰³ Tyto situace mohou být posouzeny jako jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 zákoníku práce (např. pokud zaměstnavateli chybí podstatná, významná část zaměstnanců z důvodu nařízení karantény nebo péče o dítě), nebo překážky dle § 207 písm. a) zákoníku práce, tj. prostoj (omezení provozu z důvodu absence dodávaných surovin, služeb nutných pro výrobu zaměstnavatele). V případě dočasného omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky po službách jde o částečnou nezaměstnanost dle § 209 zákoníku práce. V režimu B náleží zaměstnavateli příspěvek ve výši 60 % z vyplacené náhrady mzdy vč. odvodů. Maximální měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance činí 29 000 Kč.

Výklad MPSV vyvolává na poli odborné veřejnosti diskuse. Dle výše uvedeného lze totiž rozlišit tzv. primární a sekundární zaměstnavatele. V případě sekundárních zaměstnavatelů, tedy těch, u kterých došlo k omezení poptávky po jejich

⁶⁰² Tamtéž, s. 8.

⁶⁰³ Tamtéž, s. 7.

službách, výrobcích z důvodu uzavření provozu jiného zaměstnavatele (tedy dodavatelé), totiž lze uplatnit částečnou nezaměstnanost. U primárních zaměstnavatelů, tedy těch, kterým byl uzavřen či omezen provoz z důvodu státních nařízeních (např. majitelé restaurací, obchodů v obchodních centrech), však částečnou nezaměstnanost uplatnit nelze. MPSV uvádí, že i v případě uzavření provozu by zaměstnavatel mohl zaměstnancům práci přidělovat, a v takovém případě bude zaměstnanci náležet mzda.⁶⁰⁴ V praxi se objevují úvahy nad tím, zda je tento postup spravedlivý, když v případě primárně dotčených zaměstnavatelů nelze institut částečné nezaměstnanosti využít, zatímco v případě sekundárně dotčených zaměstnavatelů ano. Dle názoru autorky by se i v případě uzavření provozu, pokud by zaměstnavatel mohl zaměstnancům práci částečně přidělovat, mělo jednat o částečnou nezaměstnanost (typicky výdejní okénka v restauraci). Obdobně lze uvažovat nad tím, zda se v případě nemožnosti přidělovat práci z důvodu nedostatku velkého počtu zaměstnanců či nedostatku klíčových zaměstnanců jedná o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, či zda tuto situaci nelze v některých případech podřadit pod prostoje.⁶⁰⁵

11.2. Využití flexibilních forem výkonu práce a další možnosti výkonu práce

Pokud zaměstnavatel může zaměstnancům práci přidělovat (ať už v úplném či omezeném rozsahu), představují flexibilní formy výkonu práce možnost řešení. Samozřejmě je možné využít i jiných institutů, např. změny rozvrhu směn, změny náplně práce či převedení na jinou práci.

V případě, že dojde k omezení provozu zaměstnavatele, ale zaměstnavatel práci zaměstnancům přidělovat může, jako nejvhodnější se nabízí využití práce z domova (práce z jiného místa než z domova nepřipadá s ohledem na rizika nákazy příliš v úvahu). Rovněž bod II. usnesení vlády č. 126/2020 Sb., o přijetí krizového opatření ze dne 23. března 2020 doporučuje zaměstnavatelům „*využívat nejvyšší možnou měrou práci na dálku, pokud ji zaměstnanci mohou vykonávat v místě bydliště*“. Práci z domova je možné realizovat pouze na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem a samozřejmě pouze pokud to provoz zaměstnavatele a povaha

⁶⁰⁴ Srov. MPSV. Zaměstnanec nevykonává práci, protože došlo k uzavření pracoviště. In: *Mpsv.cz* [online], 14. 3. 2020.

⁶⁰⁵ Srov. DRHOVÁ, Andrea. Koronavirus z pohledu pracovního práva. In: *Accace.cz* [online], 18. 3. 2020, s. 8.

práce umožňuje. Zejm. na začátku vyhlášení nouzového stavu a zákazu volného pohybu osob nebylo fyzické podepsání dohody o práci z domova možné. V takových případech si lze představit, že dohoda nebyla učiněna klasickou „papírovou“ formou, ale např. prostřednictvím emailu, ve kterém zaměstnavatel dohodu zaměstnanci zašle a zaměstnanec rovněž emailem vyjádří svůj souhlas s výkonem práce z domova. Pokud by pak měla být práce z domova využívána i později, měla by být následně podepsána dohoda v listinné podobě (v dohodě by pak bylo vhodné sjednat podrobnosti týkající se výkonu práce z domova, k tomu viz blíže podkapitola 5.5). Realizaci formou dodatku k pracovní smlouvě lze doporučit v případě, že zaměstnanec bude pracovat z domova z jiného místa, než má jako místo výkonu práce sjednáno v pracovní smlouvě.

Výhody a nevýhody vč. nedostatků právní úpravy práce z domova již byly uvedeny v podkapitole 5.5; s ohledem na velký nárůst využívání této flexibilní formy zaměstnání je ovšem důležité znovu zdůraznit zejm. povinnost zaměstnavatele zajistit ochranu osobních údajů zaměstnance i zaměstnavatele a správného nakládání s nimi v souladu se zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů a s GDPR. Ochranu osobních údajů je nutné zajistit především při přenosu dat v rámci komunikace na dálku (např. videokonferencí) či při vytváření a užívání sdílených složek dokumentů pro zaměstnance (např. pomocí šifrování, anonymizace, zálohování). Důležité je rovněž zdůraznit právo zaměstnance na ochranu svého soukromí, a to především v souvislosti s kontrolou výkonu práce ze strany zaměstnavatele (např. kontrola emailové korespondence, záznam hovorů ze služebního telefonu).

Jak ukazuje situace, práci z domova bude do budoucna nutné začít vnímat nejen jako benefit pro zaměstnance. Autorka věří, že aktuální vývoj a dosavadní poznatky zaměstnavatelům i zaměstnancům ukázaly, že umožnění práce z domova není nereálné, že tato forma výkonu práce má mnoho výhod a že napomohou k rozšíření jejího využívání, na což lze nahlížet jako na jedno z mála pozivit, která s sebou pandemie přinesla.

Dalším vhodným nástrojem výkonu práce, pokud zaměstnavatel může přidělovat práci v omezeném rozsahu, je změna rozvrhu směn, kterou však musí zaměstnavatel zaměstnanci oznámit alespoň 2 týdny předem, nebyla-li dohodnuta kratší doba. Tudíž nejde o příliš flexibilní nástroj, pokud je třeba na situaci reagovat okamžitě. Efektivnějším nástrojem je sjednání kratší pracovní doby či sdílení

pracovního místa. Nabízí se i zavedení zkrácené pracovní doby, nicméně tento způsob zřejmě nebude ze strany zaměstnavatelů příliš využíván, jelikož při něm nedochází ke snížení mzdy zaměstnance. V úvahu připadá též uplatnění konta pracovní doby (zde může negativum představovat administrativní náročnost) či dočasné přidělení, ovšem tato možnost nebude dle názoru autorky příliš využívána, jelikož přijatá opatření měla vliv na téměř všechny zaměstnavatele, kteří nemohli či stále nemohou přidělovat práci svým zaměstnancům, natož zaměstnancům jiných zaměstnavatelů.

Zaměstnavatel je dále oprávněn zaměstnanci jednostranně upravit náplň práce, tj. ukládat zaměstnanci plnění úkolů, které běžně nevykonává. Podmínkou je, že tato změněná náplně práce stále spadá do sjednaného druhu práce uvedeného v pracovní smlouvě. Pokud je ve smlouvě uvedena i náplň pracovní činnosti, musí být změna v souladu i se sjednanou náplní.

Dle § 41 odst. 4 zákoníku práce může zaměstnavatel zaměstnance převést na jinou práci „*i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu*“. Na základě převedení může zaměstnanec vykonávat jiný druh práce, než který je sjednaný v pracovní smlouvě. Zákoník práce nestanoví délku nezbytně nutné doby, vždy ji bude nutné posuzovat s ohledem na konkrétní případ. Nicméně z povahy ustanovení lze dovodit, že by se mělo jednat o převedení krátkodobého charakteru. Tj. opět se nejedná o vhodné řešení. V případě takového převedení neplatí obecná povinnost zaměstnavatele při převedení na jinou práci „*přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci*“⁶⁰⁶. Nicméně ke zdravotnímu stavu a schopnostem zaměstnance by stejně mělo být přihlédnuto, a to s ohledem na § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen „*nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti*“. Pokud by se mělo jednat o dlouhodobější řešení, bylo by nutné dohodnout se na změně sjednaného druhu práce.

Dále je zaměstnavatel oprávněn převést zaměstnance na jinou práci v případě, nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, ovšem pouze pokud s tím zaměstnanec souhlasí.

⁶⁰⁶ § 41 odst. 6 zákoníku práce.

Pokud byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za kterou náleží nižší mzda nebo plat, „přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením“⁶⁰⁷. Před převedením je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem projednat důvod převedení a dobu jeho trvání, „dochází-li převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, s výjimkou případů uvedených v odstavci 2 písm. c) a v odstavci 4“⁶⁰⁸. V případě převedení z důvodu odvracení živelní události tedy není písemné potvrzení třeba. Lhůta pro projednání ani pro vydání písemného potvrzení není stanovena, ale lze dovodit, že by k tomu mělo dojít v krátké době před převedením na jinou práci.⁶⁰⁹ Dle § 44 zákoníku práce „odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy“. Pokud zaměstnanec s převedením nesouhlasí a doba převedení přesáhne 21 dní v kalendářním roce, je zaměstnavatel převedení povinen projednat s odborovou organizací. Toto omezení je dáno právě z důvodu, aby bylo možné zaměstnance převést i bez jeho souhlasu v případě mimořádných a živelních událostí. Všechna přidělení u téhož zaměstnavatele za kalendářní rok se počítají, nelze tedy než doporučit zaměstnavateli vést evidenci o přidělení, aby nedošlo k porušení povinnosti projednání s odborovou organizací. Nicméně dle § 19 odst. 2 zákoníku práce nelze prohlásit právní jednání za neplatné jen z toho důvodu, že k projednání s odborovou organizací nedošlo.

Z uvedeného vyplývá, že v případě snížení potřeby práce lze za účelem zamezení propouštění zaměstnanců flexibilní formy zaměstnání a pracovní doby a dalších zmíněných institutů využít. Byť se autorka nedomnívá, že samotné uplatnění flexibilních forem výkonu práce je řešením nastávající ekonomické krize, může jejich uplatnění přispět ke zmírnění jejich důsledků.

⁶⁰⁷ § 139 odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

⁶⁰⁸ § 41 odst. 7 zákoníku práce.

⁶⁰⁹ Srov. BĚLINA, Tomáš. § 41 [Převedení na jinou práci]. In: BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář, s. 244.

11.3. Návrat zaměstnanců do práce

V současné době dochází k návratu zaměstnanců na pracoviště a v této souvislosti vyvstává ze strany zaměstnavatelů otázka, jaké podmínky na pracovišti zavést, aby zaměstnanci mohli vykonávat práci bez omezení a zároveň v co největší míře snížit riziko nákazy. Žádné předpisy logicky nestanoví postup pro danou situaci, je tedy nutné řídit se obecně platnými předpisy na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, doporučeními veřejných orgánů (např. Ministerstva zdravotnictví), interními předpisy zaměstnavatele a povahou a charakterem vykonávané práce a pracoviště zaměstnavatele. Zákoník práce stanoví v § 101 a násl. povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci a „*vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům*“⁶¹⁰. S ohledem na povinnosti stanovené na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by měl zaměstnavatel provést vyhodnocení rizik a na základě tohoto vyhodnocení zavést příslušná opatření a vydat interní předpisy a pokyny reflektující aktuální situaci i charakter daného pracoviště zejm. za účelem minimalizace rizika nákazy (k tomu viz např. nezávazné pokyny Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci COVID-19: NÁVRAT NA PRACOVIŠTĚ Přizpůsobení pracovišť a ochrana pracovníků). Z konkrétních kroků lze jmenovat např. úpravu rozvrhu pracovní doby tak, aby se zaměstnanci střídali ve směnách a došlo tak k omezení jejich kontaktu, v co největší míře využívat práci z domova (zejm. u nejvíce ohrožených zaměstnanců, kterými jsou starší, nemocní zaměstnanci, zaměstnanci s oslabenou imunitou či těhotné zaměstnankyně), omezení přítomnosti třetích osob na pracovišti, stanovení pravidel pro přijímání návštěv, konání schůzí a provoz kanceláří, omezení konání pracovních cest, kontaktu se zákazníky, zajištění dostatečného odstupu mezi zaměstnanci či vytvoření bariér mezi nimi, poskytnutí ochranných a hygienických prostředků zaměstnancům, zvýšení frekvence úklidu pracoviště, stanovení pravidel pro pohyb na pracovišti a seznámení zaměstnanců s přijatými opatřeními a jejich řádné proškolení. Rovněž je vhodné vytvořit krizový plán pro případ výskytu onemocnění na pracovišti. Jak již bylo uvedeno, vždy je nutné přijímat konkrétní opatření a způsob jejich realizace s ohledem na charakter pracoviště a vykonávané práce.

⁶¹⁰ § 102 odst. 1 zákoníku práce.

V souvislosti s povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky je vhodné zmínit, že zejm. v počátcích pandemie byl ochranných pomůcek nedostatek. I v takovém případě nelze zaměstnavatele jeho povinnosti zprostit; pokud zaměstnavatel neposkytne osobní ochranné pracovní prostředky či dezinfekční prostředky, jedná se o přešůpek dle zákona o inspekci práce, za který lze uložit pokutu až do 1 000 000 Kč. Za porušení však zaměstnavatel neodpovídá, prokáže-li, že vynaložil veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby zabránil porušení právní povinnosti.⁶¹¹ Právě s ohledem na počáteční nedostatek ochranných a dezinfekčních prostředků by zřejmě zaměstnavatele nebylo možné sankcionovat. Rovněž je nutné rozlišit mezi osobním ochranným pracovním prostředkem a osobním ochranným prostředkem, a to zejm. v souvislosti s otázkou, zda je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům roušku. Zákaz pohybu a pobytu na všech místech mimo bydliště bez ochranných prostředků dýchacích cest byl stanoven mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví ze dne 30. 3. 2020, tj. povinnost nosit osobní ochranný prostředek existuje i v zaměstnání a roušku nelze klasifikovat jako osobní ochranný pracovní prostředek a z tohoto důvodu není zaměstnavatel povinen roušky zaměstnancům poskytnout.⁶¹²

Zaměstnavatel se může setkat s neochotou zaměstnanců k návratu na pracoviště. Zaměstnanec je dle § 106 odst. 2 zákoníku práce „*oprávněně odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance*“. Zda bude ohrožen život či zdraví zaměstnance či jiných osob (např. starší osoby žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti) bude nutné posuzovat individuálně „*v kontextu toho, kdy bezprostřední nebezpečí vzniklo a v souvislosti se všemi okolnostmi konkrétního případu*“⁶¹³. O oprávněně odmítnutí by se mohlo jednat např. pokud zaměstnavatel není schopen zajistit ochranné prostředky. „*Po dobu nepřítomnosti by zaměstnanci nenáležela mzda, příp. plat a ani jejich náhrada.*“⁶¹⁴ Naopak v případě pouhé obavy z nakažení koronavirem, když na pracovišti

⁶¹¹ Srov. § 36 odst. 3 zákona o inspekci práce.

⁶¹² Srov. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. Má zaměstnavatel povinnost vybavit zaměstnance rouškou? In: *Koronavirus.mzcr.cz* [online], 7. 4. 2020.

⁶¹³ PICHRT, Jan a Jaroslav STÁDNÍK. § 106 [Práva a povinnosti zaměstnance]. In: BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce: komentář*, s. 590.

⁶¹⁴ DRACHOVSKÁ, Karolína. Rozhovor: Jakub Morávek – Aktuální pracovněprávní otázky ve stavu pandemickém. In: *Pravniprostor.cz* [online], 20. 3. 2020.

zaměstnavatele není žádný zaměstnanec nakažený a jsou zajištěna dostatečná hygienická opatření, o oprávněné odmítnutí se jednat nebude. Pokud by zaměstnanec nepřišel do práce bezdůvodně, jednalo by se neomluvenou absenci, která může vést až k okamžitému zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (vždy je však nutné přihlídnout k okolnostem daného případu).⁶¹⁵

V případě, že se zaměstnanec nakazí onemocněním COVID-19 na pracovišti, je možné uznat toto onemocnění jako nemoc z povolání dle nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání (kategorie Nemoci z povolání přenosné a parazitární), a to pokud osoba „*onemocněla klinicky manifestním onemocněním s laboratorně potvrzenou diagnózou COVID-19 a v inkubační době tohoto onemocnění přišla prokazatelně v zaměstnání do úzkého profesního kontaktu s pacientem nebo s jinou osobou (např. sociální pracovníci, policisté, hasiči) s prokázanou pozitivitou na CoVID-19 v inkubační době tohoto pacienta nebo jiné osoby nebo v době manifestních projevů nemoci, pak jsou splněna kritéria pro nemoc z povolání. Pokud osoba (zdravotník i nezdravotník) byla pozitivně testována na přítomnost viru (nasofaryngeální výtěr a/nebo serologicky), avšak neonemocněla klinicky manifestním onemocněním COVID-19 (neměla klinické příznaky, například byla pouze v karanténě), pak nejsou splněna kritéria a není to nemoc z povolání.*“⁶¹⁶ Kromě podmínky, že onemocnění musí být klinicky manifestní, musí být splněna i podmínka, že „*musí být hygienickým (epidemiologickým) šetřením ověřeno, že jsou splněny podmínky práce uvedené v seznamu nemocí z povolání*“⁶¹⁷. Stanovisko ke splnění těchto hygienických podmínek zatím nebylo vydáno.

Pokud se tedy zaměstnanec mohl nakazit při výkonu práce, je možné situaci posoudit jako nemoc z povolání a zaměstnanec se může domáhat náhrady újmy na zdraví. Není podstatné, zda se skutečně nakazil v zaměstnání, ale že existovalo riziko nákazy, zaměstnanec není povinen prokazovat, že onemocněl v zaměstnání. Dále je nutné zohlednit závažnost onemocnění, pokud by byl zaměstnanec bez příznaků, jako nemoc z povolání nelze posoudit.

V souvislosti s prevencí onemocnění na pracovišti může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit absolvování mimořádné pracovnělékařské prohlídky, pokud má

⁶¹⁵ K tomu viz např. usnesení ÚS sp. zn. III. ÚS 3794/18 ze dne 18. 6. 2019.

⁶¹⁶ TUČEK, Milan. Stanovisko výboru Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP k podmínkám uznání nemoci COVID-19 za nemoc z povolání ve smyslu nařízení vlády č. 290/1995 Sb. k datu 25.3.2020. In: *Szu.cz* [online], 25. 3. 2020, s. 2.

⁶¹⁷ Tamtéž, s. 1.

podezření, že zaměstnanec není způsobilý vykonávat práci. Co se týká čerpání dovolené, zaměstnavatel není oprávněn zjišťovat, kde zaměstnanec tráví dobu odpočinku, rovněž není oprávněn zakázat zaměstnanci vycestovat do rizikové oblasti. Na druhou stranu je oprávněn zaměstnanci odmítnout poskytnout čerpání dovolené, zrušit dovolenou či ho z dovolené odvolat nebo změnit dobu čerpání dovolené (ale musí zaměstnanci nahradit vzniklé náklady) či mu po návratu z dovolené nařídít čerpání další dovolené.

V souvislosti se snahou o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyvstává otázka ochrany soukromí a osobních údajů zaměstnanců. Aktuálně je snahou zaměstnavatelů vytvářet např. evidence rizikových zaměstnanců, zjišťování informací o místě trávení doby odpočinku zaměstnance, kontaktu s jinými osobami či před vstupem na pracoviště měřit zaměstnancům teplotu. Při zavádění veškerých opatření je nutné postupovat v souladu předpisy týkajícími se ochrany soukromí a osobních údajů zaměstnanců, zejm. § 316 zákoníku práce, zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů a GDPR. Dle § 316 odst. 2 zákoníku práce „*zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance*“. V případě přiměřeného a oprávněného zásahu je zaměstnavatel povinen zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění informovat (např. o místě a době uchování osobních údajů či o jejich zabezpečení). Při nakládání s osobními údaji je nutné vždy zejm. zohlednit právní důvod zpracování či účel zpracování. V souladu se zákonem by tak např. bylo informování zaměstnavatele o tom, že na pracovišti se vyskytla nakažená osoba či vedení evidence zaměstnanců v karanténě, a to právě s ohledem na povinnost zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. „*Zaměstnavatel však nesmí zveřejňovat seznamy těchto zaměstnanců, může pouze informovat o celkovém počtu zaměstnanců v karanténě.*“⁶¹⁸

„*Skutečnosti o konkrétní osobě sděluje zaměstnavatel pouze v rozsahu nezbytném k ochraně zdraví, vždy tak aby nebyla dotčena důstojnost a integrita této osoby.*“⁶¹⁹ Co se týká měření teploty před vstupem na pracoviště, je možné ho ve smyslu GDPR s ohledem na povinnost zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci považovat za oprávněný zájem zaměstnavatele, „*který umožňuje*

⁶¹⁸ NEŠPŮREK, Robert, OTEVŘEL, Richard a SOUKUPOVÁ IVANČÍKOVÁ, Jitka. Home office aneb na co si dávat pozor z pohledu zaměstnavatele. [online], Privacy Flash, 2020, č. 3.

⁶¹⁹ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Ke zpracování osobních údajů v rámci opatření proti šíření koronaviru. In: Uoou.cz [online], 2020.

*zpracování údaje vypovídajícího o zdravotním stavu pro výkon zvláštních práv v oblasti pracovního práva, a napomůže zaměstnavateli dostát svým povinnostem při předcházení ohrožení zdraví ve stávajících výjimečných podmínkách, včetně kontaktování zdravotníků či hygieniků*⁶²⁰. Je však nutné zdůraznit, že nezbytnost takového měření je nutné ze strany zaměstnavatele jakožto správce osobních údajů průběžně posuzovat, a to s ohledem na aktuální vývoj situace a situace na pracovišti. Pokud by teplota nebyla spojena s údaji umožňujícími identifikaci zaměstnance, nejedná se o zpracování osobních údajů.

Je nepochybné, že v důsledku pandemie a přijatých opatření mnoho zaměstnanců přišlo o práci. Na podporu zaměstnanosti byl spuštěn projekt Úřadu práce Outplacement s dobou trvání od 1. 6. 2020 do 30. 6. 2022, který je zaměřen na podporu propuštěných zaměstnanců, zejm. na zvýšení jejich adaptability za účelem nalezení nového zaměstnání. Je určen pro zaměstnavatele, kteří již propustili či hodlají zaměstnance propustit, zaměstnavatele, kteří chtějí přijímají propuštěné zaměstnance, zaměstnance zaevidované na Úřadu práce jako zájemci o zaměstnání, zaměstnance, kteří jsou ve výpovědní době či kteří se dohodli na ukončení jejich pracovního poměru, zaměstnance, kteří ukončili svůj pracovní poměr okamžitě dle § 56 zákoníku práce a zaměstnance, kterým končí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou či pracovní právní vztah založený některou z dohod. V rámci projektu bude zaměstnavatelům poskytováno poradenství v oblasti propouštění, zaměstnavatelé, uchazeči o zaměstnání či zaměstnanci se budou moci účastnit poradenského programu v oblasti pracovního práva, finanční gramotnosti a tzv. soft skills. Dále bude osobám zabezpečována rekvalifikace a vzdělávání za účelem zvýšení uplatnění na trhu práce.⁶²¹

⁶²⁰ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Měření teploty při vstupu na pracoviště v době koronavirové pandemie. In: *Uoou.cz* [online], 12. 5. 2020.

⁶²¹ Srov. ÚŘAD PRÁCE ČR. OUTPLACEMENT (OUT). In: *Uradprace.cz* [online], 2020.

12. Úvahy de lege ferenda

V současné době je kladen velký důraz na zvyšování flexibility v pracovněprávních vztazích a na rozvoj flexibilních forem výkonu práce. To je dáno především vývojem společnosti a pracovního trhu, zejm. globalizací, digitalizací a změnou požadavků zaměstnanců i zaměstnavatelů na pracovněprávní vztah. Některé atypické formy výkonu práce, a především zaměstnání, jsou dnes již vnímány jako běžné, neslouží tedy pouze jako nástroj regulace zaměstnanosti, ale zaměstnanci očekávají, že jim tyto formy budou zaměstnavateli nabízeny (zejm. když se ekonomice daří a nezaměstnanost je velmi nízká, představují flexibilní formy výkonu práce pro zaměstnavatele konkurenční výhody). Není pochyb o tom, že flexibilní formy výkonu práce přináší výhody pro zaměstnance i zaměstnavatele, umožňují stranám pracovněprávního vztahu přizpůsobit si vzájemná práva a povinnosti svým potřebám a mohou přispívat ke snižování nezaměstnanosti a zvyšování produktivity práce. Na druhou stranu přílišná flexibilizace pracovněprávních vztahů vede k jejich prekarizaci a nepřiměřenému snižování ochrany zaměstnance. Atypické formy výkonu práce pak často slouží jako jediná možnost pro zaměstnance účastnit se pracovního trhu, kdy zaměstnanec v takovém pracovněprávním vztahu setrvává dlouhodobě, a mohou vést k segmentaci trhu práce.

I přes uvedená negativa jsou dle názoru autorky přínosem a jejich rozvoj by měl být nadále podporován. Jak již bylo uvedeno, flexibilní formy výkonu práce poskytují prostor pro flexibilitu, na druhou stranu je nutné zajistit určitou úroveň ochrany zaměstnance. Autorka si dovoluje tvrdit, že v případě těchto forem vždy bude ochrana zaměstnance snížena na úkor flexibility, nicméně strany si atypický pracovněprávní vztah sjednávají ze své vůle právě z důvodu, že typický pracovní poměr jim nevyhovuje a flexibilní úprava je tedy výhodná i pro zaměstnance.

V souvislosti s principem flexicurity je však nutné zdůraznit, že pro jeho efektivní fungování je nutné se zaměřit i na zajištění ochrany zaměstnance a změny v jiných oblastech, především v oblasti vzdělávání, sociálního zabezpečení a zaměstnanosti a zabránit tomu, aby docházelo pouze k jednostrannému zvyšování flexibility bez provázání se zajištěním ochrany zaměstnance. Takový postup by mohl vést k nežádoucímu rozvoji prekérních forem zaměstnání. Rovněž je nutné upozornit na skutečnost, že jakékoliv právní zakotvení některé z flexibilních forem výkonu práce povede v praxi k obcházení zákonné úpravy, i z tohoto důvodu je nutné ochranu zaměstnance zajišťovat i v jiných oblastech. Na druhou stranu je třeba si uvědomit, že

např. daňové zvýhodňování může být zneužíváno zaměstnavateli, kteří budou flexibilní formy výkonu práce využívat pouze z důvodu finančních úlev, a nikoliv za účelem podpory flexibilních forem výkonu práce a vyhovění potřebám zaměstnanců. Poskytování daňových úlev i jiných finančních podpor (např. formou snížení odvodů do sociálního zabezpečení či dotace) by bylo tedy nutné zanalyzovat a vhodně nastavit, aby nebylo kontraproduktivní. Nižší daňové odvody by bylo nutné vyrovnat vyšším příjmem z vyššího počtu pracovních míst a úspoře na sociálních dávkách v nezaměstnanosti (pokud je finanční podpora v nezaměstnanosti příliš vysoká, nezaměstnané osoby nejsou motivovány k tomu najít si zaměstnání). V případě starších osoby by bylo možnou motivací kromě snížení odvodů pro zaměstnavatele např. poskytování zaměstnancům v důchodovém věku vyšší zápočet důchodu či např. pozvolný odchod do důchodu, tj. osoby by neodcházely do důchodu v okamžiku dosažení určitého věku, ale např. v rozmezí 3 let, přičemž by docházelo k postupnému snižování pracovního úvazku. Jiným způsobem řešení může být kolektivní vyjednávání, tedy upravení některých flexibilních forem výkonu práce či zakotvení některých pracovních podmínek prostřednictvím kolektivní smlouvy. Rovněž je dle názoru autorky nutné zabránit segmentaci trhu práce, tedy stavu, kdy atypické formy výkonu práce nebudou sloužit pouze jako nástroj pro krátkodobé řešení pro zaměstnání ohrožených skupin na trhu práce (např. starších osob, osob s nízkou kvalifikací, žen na rodičovské dovolené), ale jako dlouhodobé řešení nezaměstnanosti pro tyto skupiny osob, které budou neustále v nejistotě ohledně trvání jejich pracovněprávního vztahu.

Množství v této práci uvedených flexibilních forem výkonu práce vede autorku k závěru, že zákoník práce poskytuje poměrně velký prostor pro využívání atypických forem zaměstnání, a to jak těch v zákoníku práce výslovně upravených, tak i těch, jejichž sjednání je možné na základě zásady co není zakázáno, je dovoleno. Vhodná volba závisí především na druhu vykonávané práce a individuálních potřebách stran. Otázkou je však jejich reálné využívání v praxi. Poměrně často zaměstnavatelé aplikují práci přesčas, o svátcích a o víkendech, v noci, práci na směny či agenturní zaměstnávání. Tedy ty formy nastavené flexibilněji právě pro zaměstnavatele. Využívány jsou samozřejmě i další, např. kratší pracovní doba, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní poměr na dobu určitou, práce mimo pracoviště zaměstnavatele či práce na částečný úvazek. Obecně jsou v praxi využívány spíše ty formy zákoníkem práce výslovně upravené, zatímco ke sjednávání např. sdíleného pracovního místa (které doposud upraveno nebylo) či rotace práce dochází

spíše výjimečně. Některé formy již také nejsou vnímány jako atypické, jelikož jsou běžně využívány. Nicméně ve srovnání s EU v jejich sjednávání ČR zaostává. To je ovlivněno i historickým vývojem pracovního práva, tradicí výkonu závislé práce v pracovním poměru na dobu neurčitou na pracovišti zaměstnavatele a rovněž možnou ekonomickou nevýhodností, které mohou flexibilní formy výkonu práce představovat. Kromě výše nastíněných nástrojů by zvýšení využívání v praxi pomohla i větší informovanost zaměstnanců i zaměstnavatelů o flexibilních formách výkonu práce a jejich přínosech (zaměstnanci je často vnímají pouze jako překerní formy zaměstnání, zaměstnavatelé si jejich zavedení spojují pouze se zvýšením finančních nákladů, některé formy neznají).

U flexibilních forem výkonu práce v praxi využívaných bude vždy snahou zákonodárce právní regulace. Autorka souhlasí s tím, že formy v praxi využívané by měly být regulovány, avšak spíše v obecné rovině (se zohledněním speciální úpravy těch oblastí, na které by byla aplikace obecných ustanovení zákoníku práce problematická), tj. zákoník práce by měl stranám poskytnout určité mantinely a podrobnosti ponechat na smluvní úpravě. Přílišná regulace by mohla vést k nevyužívání forem či k jejich zneužívání. Jako příklad lze uvést neúspěšně navrhovanou novelu zákoníku práce, která měla zavést podrobnější úpravu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

V souvislosti s flexibilními formami výkonu práce stojí rovněž za zmínku, že některé formy zákoníkem práce výslovně neupravené jsou již na pomezí výkonu závislé práce a samostatné výdělečné činnosti, přičemž dochází ke stírání hranice mezi tím, kdy se jedná o závislou práci a kdy již o samostatnou výdělečnou činnost. K jejich rozšiřování dochází s rozvojem sdílené ekonomiky a do budoucna bude třeba na tento rozvoj třeba reagovat (již nyní se hovoří o tzv. 4. průmyslové revoluci). Zároveň je nutné zabránit již v současnosti pozorovaným trendům, kdy závislá práce je převáděna do roviny dodavatelských vztahů.

12.1. Flexibilní formy pracovní doby

V souvislosti s pracovní dobou je vhodné upozornit zejm. na rozsudek SDEU ve věci C-266/14 (Tyco) ze dne 10. září 2015, podle kterého je za pracovní dobu nutné považovat i dobu, kterou stráví zaměstnanec bez stálého či obvyklého pracoviště na cestě mezi svým bydlištěm a místem prvního a posledního zákazníka. V ČR se však

tato doba za pracovní dobu nepovažuje. Bylo by vhodné zamyslet se nad možnou změnou zákoníku práce tak, aby i tato doba byla považována za výkon práce.

V rámci úpravy pracovní doby v právu EU autorka nastínila problematiku týkající se toho, zda se limity směrnice o pracovní době vztahují na pracovní smlouvu či na zaměstnance. V této souvislosti se nabízí otázka vhodnosti české právní úpravy, podle které se dané limity vztahují na pracovní smlouvu. Pokud má tedy zaměstnanec uzavřeno více pracovněprávních vztahů, posuje se každý z nich samostatně, tj. např. v době odpočinku vyplývající z prvního pracovněprávního vztahu vykonává druhý pracovněprávní vztah. Byť si je autorka vědoma toho, že uzavření jakéhokoliv pracovněprávního vztahu je vůlí zaměstnance, s ohledem na bezpečnost a zdraví zaměstnance se přiklání spíše k názoru, že by se limity pracovní doby a doby odpočinku měly vztahovat na zaměstnance, což by ostatně i lépe odpovídalo směrnici o pracovní době. Rovněž by se tím zamezilo obcházení zákona v případě, že zaměstnanec vykonává u zaměstnavatele základní pracovněprávní vztah a zároveň má u téhož zaměstnavatele sjednanu dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, na základě které fakticky koná stejný druh práce.

Co se týká *práce přesčas*, jak již autorka uváděla, dle jejího názoru by měl být příplatek za práci přesčas vymezen jako samostatná část platu, nikoliv jako součást příplatku za vedení.

Kratší pracovní doba je dle názoru autorky jednou z nejvyhledávanějších flexibilních forem pracovní doby. V praxi však není dostatečně využívána. Větší využívání práce na částečný úvazek by mohlo zvýšit zaměstnanost osob, zejm. žen po rodičovské dovolené, pro něž je překážkou návratu na pracovní trh právě nemožnost výkonu práce na plný úvazek. Rozšíření jejího sjednávání (a stejně tak i pracovního poměru na dobu určitou) by mohlo pomoci, kdyby bylo zajištěno rovné zacházení se zaměstnanci, tj. zejm. přístup ke vzdělávání a kariéernímu postupu. Nikoliv však zpřísněním právní úpravy, což by dle názoru autorky nebylo efektivní, ale spíše změnou přístupu zaměstnavatelů. Dále by bylo možné snížit minimální výši vyměřovacího základu pojistného na zdravotní pojištění či by bylo možné poskytovat slevy na sociálním pojištění. Pokud by zaměstnavatelé zaměstnali na zkrácený úvazek osobu po rodičovské dovolené, mohli by dostávat mzdové příspěvky od úřadu práce. Dále se nabízí např. úprava systému předškolní péče (viz např. skandinávské země, „*kde je díky velkorysé podpoře státu v předškolní péči běžné, že rodiče malých dětí,*

*třeba i ročních, pracují a střídají se společně na rodičovské dovolené*⁶²²). De lege ferenda by bylo vhodné stanovit právo zaměstnance na návrat k původně sjednané pracovní době. Dále by bylo vhodné, jak již autorka uváděla, stanovit, že i v případě kratší pracovní doby je práce přesčas práce konaná nad sjednaný rozsah kratší pracovní doby, a to zejm. z důvodu zamezení obcházení ujednání o příplatku za práci přesčas a dosažení souladu se směrnicí o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku ve vztahu k rovnému zacházení. V souvislosti se schválenou novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb. je vhodné zmínit, že změny v čerpání dovolené, kdy se má dovolená čerpat za odpracované hodiny, nikoliv dny, mají zajistit větší rovnost pro zaměstnance s kratší pracovní dobou či nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Počet dní dovolené pro zaměstnance zůstane stejný, ale pro zaměstnance pracující v různě dlouhých směnách bude nový způsob čerpání výhodnější, jelikož nyní je rozdíl, který den si dovolenou vyberou (zda např. v den s dvanácti či šesti hodinovou směnou). Dle nové úpravy se totiž dovolená poskytuje za pracovní den bez ohledu na délku směny.

Pružná pracovní doba je dle názoru autorky upravena dostatečně. Zákon č. 285//2020 Sb. zpřesňuje stávající úpravu, což považuje autorka za přínosné. Nově je stanoveno, že pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní rovněž v době čerpání dovolené, rodičovské dovolené a nemocenské (čímž dochází k odstranění nejasnosti, jakým způsobem uplatňovat pružné rozvržení pracovní doby v době čerpání nemocenské ve dnech, za které náleží dávky nemocenského pojištění). Ve vztahu ke stávající úpravě se dle názoru autorky jeví jako nadbytečné ustanovení § 85 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnanec v základní pracovní době povinen být na pracovišti, jelikož povinnost zaměstnance být na pracovišti je stanovena již v § 2 odst. 2 a § 81 odst. 3 zákoníku práce. Naopak by bylo vhodné upřesnit, že „*zaměstnanec je povinen odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby*“, jak bylo navrhováno novelou zákoníku práce v roce 2016.⁶²³

Konto pracovní doby je nepříliš využívanou atypickou formou pracovní doby. K jeho většímu využívání by přispělo, jak již autorka uvedla v podkapitole 4.6, snížení

⁶²² KLIMEŠ, David. FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ TRH A FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ – MANUÁL A INSPIRACE PRO ZAMĚSTNAVATELE PRO ZVÝŠENÍ FLEXIBILITY A MOBILITY. In: *Ipodpora.odborny.info* [online], 18. 1. 2019, s. 81.

⁶²³ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 903/0, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Psp.cz* [online], 9. 9. 2016.

administrativní náročnosti pro zaměstnavatele, prodloužení délky vyrovnávacího období či zavedení záporného účtu pracovní doby (tj. možnost převedení chybějících hodin zaměstnance do dalšího vyrovnávacího období). Jako negativum vidí autorka úpravu týkající se překážek v práci na straně zaměstnavatele, za které zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy. Právo zaměstnance na náhradu mzdy v takovém případě by mělo být výslovně do zákoníku práce zavedeno.

Ve vztahu k *práci v sobotu a v neděli* by bylo vhodné doplnit obdobnou úpravu jako u práce přesčas, tj. že zaměstnanec nemá právo na příplatek za práci v sobotu a v neděli, pokud si v sobotu či v neděli napracovává neplacené volno na vlastní žádost.

12.2. Flexibilní formy zaměstnání

Úprava a limity řetězení *pracovního poměru na dobu určitou* je dle názoru autorky nastavena adekvátně; další řetězení by již nepřiměřeně snižovalo ochranu zaměstnance a zvyšovalo nejistotu ohledně trvání pracovněprávního vztahu. Výjimky ze zákazu řetězení považuje autorka rovněž za přínosné (zejm. pro účely výkonu sezónních prací), byť v praxi existuje riziko zneužití ze strany zaměstnavatele, jelikož podmínky, za kterých lze neomezené opakování pracovního poměru na dobu určitou povolit, mohou být stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele. Možnou inspiraci spatřuje autorka ve slovenské právní úpravě, která výslovně zakotvuje výjimku ze zákazu řetězení v případě zastupování zaměstnance po dobu mateřské dovolené, rodičovské dovolené, dovolené bezprostředně navazující na mateřskou či rodičovskou dovolenou, dočasné pracovní neschopnosti nebo zastupování dlouhodobě uvolněného zaměstnance z důvodu výkonu veřejné nebo odborové funkce. V praxi se lze rovněž setkat s tím, že se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou není zacházeno stejně jako se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, zejm. co se týká oblasti dalšího vzdělávání, možnosti kariérního růstu či odměňování; nicméně jak již autorka uvedla, změna právní úpravy dle jejího názoru nepovede ke zlepšení stavu.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou specifickým institutem českého a slovenského pracovního práva, jejichž existence je historicky zakotvena. Byť se lze v praxi setkat s názory, že jejich existence je nadbytečná a v rozporu se směrnicí o pracovní době, autorka není zastáncem jejich odstranění ze zákoníku práce. Výkon práce na základě některé z dohod poskytuje prostor pro uplatnění vůle smluvních stran. Nicméně na základě dohody o provedení práce

i o pracovní činnosti mohou být vykonávány stejné práce (nezáleží, zda jde o práce jednorázového charakteru či opakovanou činnost), nabízí se tedy otázka, zda obě dohody nesloučit pouze do jedné, příp. v zákoníku práce jednoznačně rozlišit, kdy je možné uzavřít dohodu o provedení práce a kdy dohodu o pracovní činnosti. Zbavení povinnosti zaměstnavatele vydávat potvrzení o zaměstnání v případě skončení dohody o provedení práce (vyjma zákonem stanovených případů) provedené novelou zákoníku práce (zákonem č. 285/2020 Sb.) vnímá autorka jako pozitivum snižující administrativní náročnost pro zaměstnavatele. V původním znění novely zákoníku práce mělo dojít k dalšímu omezování dohod (zejm. zajištění garance doby odpočinku a povinnost vedení evidence odpracované doby) a to především z důvodu zajištění souladu se směrnicí o pracovní době. V praxi není jednoznačný názor na to, zda se směrnice o pracovní době vztahuje i na dohody. Dle názoru autorky se na ně směrnice o pracovní době vztahuje a minimální standardy poskytované touto směrnicí by tedy měly být garantovány i zaměstnancům pracujícím na základě dohod. Na druhou stranu další přílišné omezování není účelné zejm. s ohledem na skutečnost, že rozsah práce na základě dohod často nelze předem určit a EU doposud nerozporovala, že právní úprava dohod by byla se směrnicí o pracovní době v rozporu. Navíc zaměstnavatel je povinen zajišťovat řádnou bezpečnost a ochranu zdraví při práci, tj. i přiměřenou délku směny a dob odpočinku. I přes výše uvedené by bylo vhodné zavést povinnost zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby (viz slovenská právní úprava), což by mohlo přispět k zabránění obcházení zákona ve vztahu k pracovní době a době odpočinku. Další inspirací je slovenská dohoda o brigádnické práci studentů, která je specificky nastavena právě pro studenty. Zároveň by bylo vhodné zavést, že zaměstnanci pracující na základě dohod mají právo na dovolenou.

Dočasné přidělení je dle názoru autorky rovněž vhodně upraveným institutem. V praxi se objevují návrhy na zkrácení doby trvání pracovního poměru, po jejímž uplynutí je možné zaměstnance dočasně přidělit (schválená novela zákoníku práce provedená zákonem č. 285/2020 Sb. v původním znění rovněž obsahovala možnost dočasně přidělit zaměstnance již po uplynutí jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru). Zkrácení doby nepovažuje autorka za vhodné, doba 6 měsíců je dle jejího názoru adekvátní a kratší doba by mohla vést ke zneužívání dočasného přidělení a obcházení agenturního zaměstnávání. De lege ferenda by nicméně autorka navrhovala v zákoníku práce vymezit, co je míněno mzdou nebo platem pro účely jejich poskytování zaměstnanci po dobu dočasného přidělení ze strany vysílajícího

zaměstnavatele, tj. alespoň příkladný výčet přípustných náhrad nákladů přidělujícího zaměstnavatele (zda do mzdy či platu zahrnout rovněž náklady související s výkonem práce, a pokud by byly zahrnuty, měly by být vysílajícímu zaměstnavateli refundovány), jak bylo částečně rovněž novelou zákoníku práce navrhováno. Také by měla být zavedena speciální úprava odpovědnosti za škodu, obdobně jako v případě agenturního zaměstnávání.

V případě *agenturního zaměstnávání* by bylo přínosné detailněji vymezit rozdělení práv a povinností vůči zaměstnanci mezi agenturu práce a uživatele, zejm. co se týká náhrady škody. Dle názoru autorky by bylo především vhodné upravit odpovědnostní vztah zaměstnance vůči uživateli a dále možnost uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí mezi zaměstnancem a uživatelem. Jako negativum hodnotí autorka absenci definice pracovních a mzdových podmínek a podmínek zaměstnávání za účelem dodržení zásady rovného zacházení, aby se v praxi předešlo sporům o to, které podmínky lze pod tyto kategorie podřadit a které ne. Jejich výčet by měl být do zákoníku práce demonstrativním způsobem doplněn. Agenturní zaměstnávání je charakterizováno jeho dočasností. S tímto jeho znakem však není dle názoru autorky v souladu § 309 odst. 6 zákoníku práce umožňující prodloužení doby trvání přidělení agenturního zaměstnance k uživateli pouze na žádost zaměstnance. Jako možná inspirace se v tomto případě jeví slovenská právní úprava stanovující maximální dobu trvání dočasného přidělení i omezení jeho opakovaného sjednávání. Agenturní zaměstnávání by mělo být umožněno realizovat i na základě dohody o provedení práce. K zamyšlení vybízí i možnost úpravy skončení pracovního poměru agenturního zaměstnance. Navrhované úpravy by vedly ke zvýšení ochrany zaměstnance, na druhou stranu přílišné zpřísnění právní úpravy by mohlo vést ke zvyšování rizika jejího obcházení.

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele je v praxi velmi využívaná a ze strany zaměstnanců brána především jako benefit. V zákoníku práce je však její úpravě věnován pouze jediný paragraf, dle názoru autorky je tedy úprava nedostatečná; nabízí se rovněž otázka, zda byla touto úpravou do českého právního řádu dostatečně promítnuta rámcová dohoda o práci na dálku. Největší nedostatek spatřuje autorka v absenci úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovních úrazů a náhrady

škody. Navrhovanou novelou zákoníku práce z roku 2016⁶²⁴ mělo dojít k doplnění úpravy práce mimo pracoviště zaměstnavatele, nicméně tato novela zaváděla především nové povinnosti pro zaměstnavatele (povinnost hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady vzniklé zaměstnanci při výkonu práce, zabránit sociální izolaci zaměstnanců, zajistit technické a programové vybavení potřebné k výkonu práce, pokud zaměstnanec využívá síť elektronických komunikací, zajistit ochranu údajů zpracovávaných dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem), což vyvolalo u zaměstnavatelů obavy, a přestože cílem novely bylo zvýšení ochrany zaměstnanců, v praxi by její přijetí mohlo vést k neochotě sjednávání práce mimo pracoviště zaměstnavatele právě ze strany zaměstnavatelů a novela nebyla přijata.

Autorka se nedomnívá, že zavádění nových povinností a omezení je tou správnou cestou pro rozšíření právní úpravy, nicméně pro některé oblasti ve vztahu k práci mimo pracoviště zaměstnavatele by měl zákoník práce poskytnout alespoň základní rámec s tím, že podrobnější úprava by byla ponechána na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. To se týká zejm. již zmiňované oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pracovních úrazů, která novelou zákoníku práce řešena nebyla, a kde by bylo vhodné stanovit, že některé povinnosti stanovené zákoníkem práce se na zaměstnavatele v případě práce mimo pracoviště zaměstnavatele nevztahují, či vztahují v modifikované podobě. Jako příklad lze uvést např. povinnost zaměstnavatele hradit veškeré náklady vzniklé v souvislosti s výkonem práce při práci z domova. Zaměstnanec v domácnosti využívá internetové připojení k soukromým účelům, ale rovněž při práci z domova. Jak již autorka uváděla, práce mimo pracoviště zaměstnavatele je ze strany zaměstnanců vnímána především jako benefit a dle názoru autorky je zaměstnanec ochoten uhradit si náklady na internetové připojení, které by zaplatil, i pokud by práci z domova nevykonával (obdobně lze aplikovat např. na náklady na elektrickou energii). Navíc si lze položit otázku, zda lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby hradil náklady zaměstnance, které by zaměstnanec zaplatil i v případě, že by z domova nepracoval. Byť se jedná o jeden ze znaků závislé práce, měla by být povinnost hrazení nákladů předmětem dohody stran, přičemž si lze

⁶²⁴ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 903/0, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Psp.cz* [online], 9. 9. 2016.

představit, že zaměstnanec by se na nákladech mohl podílet (což by nebránilo dohodě ve smyslu, že veškeré náklady ponese zaměstnavatel).

Přínos navrhované novely spatřovala autorka v rozlišení práce mimo pracoviště zaměstnavatele, kdy si pracovní dobu si rozvrhuje zaměstnanec a kdy pracovní dobu určuje zaměstnavatel, jelikož § 317 zákoníku práce se v současné době vztahuje jen na zaměstnance rozvrhující si pracovní dobu sami; častější forma výkonu práce mimo pracoviště, kdy má zaměstnanec alespoň částečně pracovní dobu rozvrženu, není výslovně upravena (byť je její sjednání umožněno na základě zásady co není zakázáno, je dovoleno). Do zákoníku práce by bylo dle názoru autorky rovněž vhodné doplnit úpravu práva zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele na příplatek za práci přesčas, noční práci, za práci v sobotu a v neděli. Na zaměstnance by se měla vztahovat úprava prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a měla by mu příslušet náhrada mzdy nebo platu při jiných důležitých osobních překážkách v práci bez výjimky (tj. měl by mít právo na ošetřovné) s tím, že dohodou by bylo možné tato práva vyloučit (zejm. v případě, že by si pracovní dobu rozvrhoval sám zaměstnanec).

Dále se bude dle názoru autorky do budoucna nutné zabývat právem zaměstnance „být odpojen“. Zaměstnanec si při práci mimo pracoviště zaměstnavatele sám rozvrhuje pracovní dobu. Pokud však k práci využívá informační a komunikační technologie, které jsou dnes běžně dostupné, ze strany zaměstnavatele může být na zaměstnance vyvíjen tlak, aby byl k dispozici neustále. Tím dochází ke stírání osobního a pracovního života a k porušování zákonných ustanovení o pracovní době a době odpočinku. Tento problém lze pozorovat nejen u práce mimo pracoviště zaměstnavatele, ale i při výkonu práce na pracovišti, pokud má zaměstnanec např. služební telefon či počítač, který si odnáší z pracoviště domů. Zde si autorka ve vztahu k možné inspiraci dovoluje odkázat na zmiňovanou francouzskou právní úpravu tzv. offline hodin uvedenou v podkapitole 5.5.

Autorka souhlasí se zavedením *sdíleného pracovního místa* do zákoníku práce, nicméně bylo by vhodné úpravu doplnit o některé další body, např. odpovědnost za škodu. Dále by bylo vhodné stanovit povinnost zaměstnavatele v případě skončení pracovněprávního vztahu jednoho zaměstnance nabídnout přednostně jeho úvazek zaměstnanci sdílejícímu pracovní místo, právo zaměstnavatele přepracovat rozvrh pracovní doby, pokud bude v rozporu s dohodou o sdílení pracovního místa, prodloužit délku výpovědní doby (zde se nabízí inspirace slovenskou právní úpravou)

a umožnit, aby souhrn sjednané kratší pracovní doby sdílejících zaměstnanců mohl překročit stanovenou týdenní pracovní dobu. Ke zvážení se rovněž nabízí zavedení omezení zabraňující překračování maximálního rozsahu práce přesčas při zastupování dlouhodobě nepřítomného zaměstnance či stanovení toho, zda je zaměstnanec povinen zastoupit druhého sdílejícího zaměstnance i v případě dlouhodobých překážek v práci, příp. zda je takové zastoupení možné na základě dohody či jeho časové omezení.

12.3. Onemocnění COVID-19 a výkon závislé práce

V souvislosti s onemocněním COVID-19 se lze zamyslet nad úpravou překážek v práci. Co se týká karantény, de lege ferenda by bylo vhodné upravit § 192 (a související ustanovení) zákoníku práce ve smyslu, že i v případě nařízené karantény je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat dodržování režimu zaměstnance v karanténě a příp. udělit odpovídající sankce. Dále se nabízí do § 55 odst. 2 zákoníku práce doplnit zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru v případě karantény a dočasné pracovní neschopnosti. V důsledku uzavření školských zařízení se začaly objevovat názory, zda by nemělo dojít k prodloužení podpůrní doby ošetrovného v zákoně o nemocenském pojištění. Dle názoru autorky by délka prodloužena být neměla. Byť je krátkodobé prodloužení podpůrní doby i zvýšení výše ošetrovného na místě, z dlouhodobého hlediska v něm autorka spatřuje riziko zneužitelnosti ze strany zaměstnance i zaměstnavatele a případná potřeba dočasného prodloužení by měla být řešena ad hoc.

Jak již bylo uvedeno, dle názoru autorky by bylo možné pandemii považovat za živelní událost, nikoliv za jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, a to zejm. s ohledem na její charakter (nejedná se o překážku v práci, kterou by způsobil zaměstnavatel) a byť by tato klasifikace pro zaměstnance znamenala nižší finanční náhrady, ve výsledku by pro ně mohla být výhodnější – zaměstnavatel sice bude zaměstnancům po určitou dobu poskytovat 60 % náhrady příjmu, nicméně nebude nucen k jejich propuštění v případě nedostatku finančních prostředků na vyplacení mezd v plné výši (což samozřejmě nevyklučuje, že i v případě poskytování sníženého příjmu se zaměstnavatel může dostat do finanční nouze). Avšak aktuální výklad MPSV uvádí, že se o živelní událost nejedná, bude tedy zajímavé sledovat, jak se k výkladu postaví česká justice v případných soudních sporech.

Aktuální situace napomohla rozšíření využívání práce z domova. Ta může být realizována pouze se souhlasem zaměstnance. V této souvislosti se nabízí úvaha nad tím, zda by zaměstnavatel neměl mít možnost práci z domova za mimořádných

okolností jako je např. pandemie na dobu nezbytně nutnou nařídit, a to právě z důvodu ochrany zdraví zaměstnance i zaměstnavatele či majetkových zájmů zaměstnavatele. Dále se jednoznačně ukázalo, že v případě pracovněprávního vztahu založeného dohodou o práci konané mimo pracovní poměr je snížena ochrana zaměstnance, a to zejm. v souvislosti s právem zaměstnanců na ošetřovné a na uplatňování překážek v práci na straně zaměstnance. Avšak práce na základě některé z dohod má mít doplňkový charakter a nemá být vykonávána dlouhodobě jako základní pracovněprávní vztah, z tohoto důvodu se autorka domnívá, že stávající úpravu není třeba měnit a příp. potřebu zvýšení ochrany zaměstnanců pracujících na základě dohod řešit ad hoc.

Autorka se setkala s názorem, že do zákoníku práce by měl být doplněn postup, jak by měli zaměstnanci i zaměstnavatelé postupovat v době nouzového stavu. Dle názoru autorky se však vždy bude jednat o situaci natolik specifickou, že obecná úprava by nebyla schopná pamatovat na všechny možné situace a konkrétní opatření bude nutné přijímat vždy právě s ohledem na konkrétní okolnosti. Navíc zákoník práce obecné postupy a možnosti chování zaměstnanců a zaměstnavatelů obsahuje.

Závěr

Rozvoj komunikačních a informačních technologií, modernizace a globalizace společnosti ovlivňují veškeré oblasti lidského života. Nejinak je tomu i v pracovním právu. Potřeba fyzické přítomnosti zaměstnance na pracovišti se snižuje, je kladen důraz na efektivitu práce, flexibilní reakci na nabídku a poptávku pracovního trhu, mění se představy zaměstnanců i zaměstnavatelů o podobě pracovněprávního vztahu. Pro mnohé zaměstnance či zaměstnavatele je tak „typický“ pracovní poměr nevyhovujícím pracovněprávním vztahem a hledají možné alternativy umožňující oběma stranám nastavit si obsah pracovněprávního vztahu „dle jejich představ“. Ze strany zaměstnanců je převažující motivací možnost sladění osobního a pracovního života, pro zaměstnavatele zvyšování konkurenceschopnosti. Zároveň je však nutné zdůraznit, že atypické formy výkonu práce mohou neadekvátně snižovat ochranu zaměstnance a výkon práce v takovém pracovněprávním vztahu nemusí být vždy dobrovolný (roz. pro zaměstnance představující jedinou možnost být součástí pracovního trhu).

O atypických formách výkonu práce se začalo hovořit v souvislosti s ekonomickou krizí v roce 2009 a k jejich rozvoji došlo právě v tomto období. Jako jeden z nástrojů pro překonání ekonomické krize byly zdůrazňovány i v rámci práva EU. Právě EU rozvoj atypických forem výkonu práce podporovala a podporuje zejm. snahou o rozvoj principu flexicurity a prostřednictvím svých směrnic stanovujících minimální požadavky na ochranu zaměstnanců pracujících v nestandardních pracovněprávních vztazích. I po překonání ekonomické krize však význam atypických forem výkonu práce neklesá, ba naopak, dochází k jejich dalšímu rozvoji (byť pracovní poměr na dobu neurčitou zůstává převažujícím pracovněprávním vztahem). Na měnící se požadavky pracovního trhu se snaží reagovat i zákoník práce. Umožňuje stranám pracovněprávního vztahu využít flexibilní úpravy pracovní doby či atypické formy zaměstnání, schválenou novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb. došlo k zakotvení institutu sdíleného pracovního místa.

Cílem této práce bylo podat obecné pojednání o jednotlivých flexibilních formách výkonu práce, které mohou strany pracovněprávního vztahu využít. Tohoto cíle bylo, dle názoru autorky, dosaženo. Jak již bylo uvedeno v úvodu, zmapování veškerých možných flexibilních forem výkonu práce vč. jejich podrobné charakteristiky by přesahovalo rámec této práce, resp. by bylo vhodné pro

monografickou publikaci. V průběhu psaní této práce se objevovala další a další možná témata, na které by se bylo možné zaměřit; s ohledem na rozsah práce však některé otázky zůstaly opomenuty a některá témata byla uvedena jen okrajově. Autorka se zaměřila na podání uceleného přehledu flexibilních forem výkonu práce. Při tvorbě této práce autorka čerpala z platné právní úpravy, zejména ze zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a příslušných směrnic EU, z českých a zahraničních odborných publikací a článků a z české judikatury a judikatury SDEU. Práce byla rozčleněna na 12 kapitol a závěr; každá kapitola obsahovala podkapitoly.

V rámci první kapitoly autorka vymeziła pojem pracovního práva a pracovněprávní vztahy. Následně se autorka věnovala funkcím pracovního práva, mezi které patří funkce ochranná (která souvisí s postavením zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu) a funkce organizační, přičemž při využívání flexibilních forem výkonu práce je nezbytné brát ohled právě na funkci ochrannou. Pro uvedení do problematiky flexibility v pracovním právu a principu flexicity bylo rovněž nezbytné uvést a vymežit některé ze základních soukromoprávních zásad a zásad pracovního práva; konkrétně se jednalo o zásadu autonomie vůle (projevující se v užívání dispozitivních právních norem), zásadu co není zakázáno, je dovoleno a zásadu rovného zacházení; z odvětvových zásad pak o zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, zásadu uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek, zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance a zásadu řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tyto zásady jsou východiskem a zároveň limitem pro uplatňování flexibility v pracovněprávních vztazích.

Druhá kapitola byla věnována uplatnění principu flexicity v pracovním právu. Nejprve byly vymezeny jednotlivé složky pojmu flexicity, tj. flexibilita (umožňující stranám pracovněprávního vztahu upravit si svá práva a povinnosti dle své vůle) a ochrana (zajišťující zaměstnanci jakožto slabší straně pracovněprávního vztahu minimální standardy pracovních podmínek), přičemž autorka uvedla i možné způsoby jejich dělení. Při snaze o nalezení definice pojmu flexicity se ukázalo, že nelze tento pojem vymežit jedinou formulací, ale jeho obsah lze specifikovat mnoha různými popisy. Obecně je možné říci, že se jedná se o strategii usilující o zvyšování flexibility v pracovněprávních vztazích za současného zachování ochrany zaměstnanců. Zároveň je nutné konstatovat, že pro fungování principu flexicity je nezbytné propojení oblasti pracovního práva, sociálního zabezpečení, aktivní politiky zaměstnanosti a vzdělávání. Uplatňování tohoto principu v pracovněprávních vztazích

přináší výhody i nevýhody jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. V souvislosti se vznikem principu flexicurity autorka stručně popsala i jeho fungování v prostředí Dánska (tzv. dánský trojúhelník) se závěrem, že dánský model sice nemůže efektivně fungovat v jiných členských státech EU, nicméně může sloužit jako inspirace členským státům při zavádění flexibilních forem výkonu práce. Následně se autorka zabývala prosazováním principu flexicurity v EU a v ČR. EU princip flexicurity podporuje v souvislosti se snahou o zvyšování zaměstnanosti a konkurenceschopnosti zejm. prostřednictvím strategie Evropa 2020 a v jednotlivých dokumentech v rámci evropského semestru. Prostřednictvím směrnic se snaží zachovat určitou míru ochrany zaměstnancům tím, že stanoví minimální požadavky na vnitrostátní právní úpravy (za účelem koordinace, jelikož v oblasti pracovního práva není EU oprávněna přijímat nařízení). Dle názoru autorky není reálné sjednotit úpravu všech členských států, na druhou stranu určité sjednocení či vytvoření základního legislativního rámce garantujícího určitý minimální stupeň ochrany zaměstnanců, který zabrání vzniku překérních forem výkonu práce, je přínosem. Poslední podkapitola byla věnována uplatňování flexicurity v ČR. V návaznosti na EU přijala ČR cíle strategie Evropa 2020 a zejm. v rámci Národního programu reforem pro rok 2019 usiluje mj. o podporu flexibilních forem výkonu práce. Lze říci, že dochází k rozšiřování flexibilních forem výkonu práce (byť zákoník práce prostor pro uplatnění flexibility v pracovněprávních vztazích poskytuje již nyní), v této souvislosti je však nutné upozornit rovněž na skutečnost, že zvyšování flexibility musí jít ruku v ruce se zachováním ochrany zaměstnance (projevující se zejm. v kogentních normách).

Vymezením a členění flexibilních forem výkonu práce se autorka zabývala ve třetí kapitole. Při snaze o vyjmenování všech atypických pracovněprávních vztahů došla autorka k závěru, že neexistuje jejich taxativní výčet ani jednotný způsob dělení. V rámci této práce se tedy autorka rozhodla rozdělit flexibilní formy výkonu práce na flexibilní formy pracovní doby a flexibilní formy zaměstnání. Autorka vymezila, jaký pracovněprávní vztah považuje za „typický“ ve vztahu k flexibilním formám pracovní doby i flexibilním formám zaměstnání a uvedla stručnou charakteristiku, výhody a nevýhody atypických forem výkonu práce. Zároveň byla popsána další možná dělení podle některých autorů, přičemž z množství volby různých kritérií dělení vyplynulo, že neexistuje jediný možný či správný způsob dělení a dělení použité v rámci této práce bylo zvoleno především s ohledem na usnadnění orientace v jednotlivých flexibilních formách výkonu práce.

Jádrem celé práce pak byla čtvrtá a pátá kapitola. Čtvrtá kapitola byla věnována flexibilním formám pracovní doby. Před samotným pojednáním o jednotlivých flexibilních formách pracovní doby autorka vymezila pojem pracovní doba, a to jak na mezinárodní úrovni (kde je úprava obsažena zejm. v Úmluvě MOP č. 1 o omezení pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích), tak na úrovni EU (kde oblast pracovní doby upravuje především směrnice o pracovní době). V rámci ČR obsahuje stěžejní úpravu zákoník práce. Autorka se krátce věnovala i důsledku implementace směrnice o pracovní době do zákoníku práce v souvislosti s definicí pracovní pohotovosti. Při zkoumání projevů flexibility v oblasti pracovní doby lze konstatovat, že flexibilita se uplatňuje ve stanovení délky pracovní doby a v jejím rozvržení. V rámci práce bylo pojednáno o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, práci na směny, kratší pracovní době, pružné pracovní době, kontu pracovní doby, práci přesčas, práci v noci a práci ve dnech pracovního klidu. Vždy byla provedena charakteristika dané formy pracovní doby se zaměřením na projev flexibility a projev ochrany, nalezení odlišnosti od „typické“ pracovní doby, výhod a nevýhod pro zaměstnance i zaměstnavatele, příp. porovnání s jinými flexibilními formami výkonu práce, autorka se zaměřila rovněž na problematické otázky spojené s danou flexibilní formou pracovní doby (i v souvislosti s rozhodováním českých soudů i SDEU). Uvedený postup byl aplikován i v případě flexibilních forem zaměstnání, v rámci nichž se autorka věnovala pracovnímu poměru na dobu určitou, dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, dočasnému přidělení, agenturnímu zaměstnávání, práci mimo pracoviště zaměstnavatele a sdílenému pracovnímu místu. Flexibilní formy pracovní doby přinášejí výhody spíše pro zaměstnavatele, kteří mohou zvolit rozvržení pracovní doby nejlépe odpovídající jejich požadavkům. Na druhou stranu rozvržení pracovní doby by mělo odpovídat požadavkům zaměstnavatele i zaměstnance. Jako nejméně flexibilní z pohledu zaměstnance se jeví konto pracovní doby, které poskytuje velmi omezenou ochranu zaměstnance. Naopak určitou vyváženost mezi flexibilitou a ochranou spatřuje autorka např. v úpravě pružné pracovní doby či kratší pracovní doby. V případě flexibilních forem zaměstnání je již, dle názoru autorky, flexibilita a ochrana ve větší rovnováze. Zaměstnanci i zaměstnavatelé si mohou pracovněprávní vztah upravit dle svých požadavků a představ, byť opět některé formy přinášejí výhody spíše zaměstnavatelům (např. agenturní zaměstnávání), některé spíše zaměstnancům (např. práce mimo pracoviště zaměstnavatele).

Další flexibilní formy výkonu práce byly popsány v kapitole šesté. Jednalo se o formy zákoníkem práce výslovně neupravené, nicméně v praxi rovněž využívané na základě zásady co není zakázáno, je dovoleno. Jednalo se o práci na zvanou, stlačený pracovní týden, přestávku v kariéře, rotaci práce a pracovní dobu přizpůsobenou školnímu roku. Tyto formy poskytují široký prostor pro autonomii vůle smluvních stran a uplatnění flexibility, na druhou stranu dochází k oslabení ochrany zaměstnance a obsah těchto forem je nezbytné podrobně vymezit ve smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Závěrem byly krátce zmíněny i některé další flexibilní formy výkonu práce (hromadné zaměstnávání, práce pro portfolio klientů, sdílení zaměstnanců a interim management). V případě těchto forem však již vyvstává otázka, zda se stále jedná o výkon závislé práce.

Sedmá kapitola byla věnována úpravě flexibilních forem výkonu práce v EU. Autorka nejprve krátce vymezila zakotvení pracovního práva v právu EU a vztah mezi podporou zaměstnanosti a flexibilními formami výkonu práce. EU podporuje flexibilní formy výkonu práce, jelikož mají sloužit jako jeden z nástrojů ke zvyšování zaměstnanosti, na druhou stranu prostřednictvím vydávaných směrnic flexibilitu limituje a stanovuje minimální požadavky na sociálněprávní ochranu zaměstnanců a snaží se o sjednocení úpravy v členských státech. Jednotlivé směrnice upravují kratší pracovní dobu, pracovní poměr na dobu určitou, agenturní zaměstnávání a práci mimo pracoviště zaměstnavatele, autorka zmínila i noční práci definovanou ve směrnici o pracovní době. V souvislosti se zvyšující se flexibilitou v pracovněprávních vztazích vydala EU také směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, jejímž cílem je zajištění rovnováhy mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců a kterou mají členské státy do tří let implementovat. Otázkou je, jakým způsobem bude směrnice implementována a zda bude mít nějaký vliv na zlepšení rovnováhy mezi osobním a pracovním životem v praxi. V rámci jednotlivých forem výkonu práce autorka vždy popsala platnou právní úpravu v příslušné směrnici a zaměřila se rovněž na související judikaturu SDEU.

Obsahem osmé kapitoly byly flexibilní formy výkonu práce v judikatuře českých soudů a SDEU. Autorka pojednala o několika soudních rozhodnutích, přičemž vždy popsala skutkový stav i právní závěry. V prostředí českých soudů se autorka věnovala vymezení vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele ve vztahu ke kratší pracovní době a k pracovnímu poměru na dobu určitou a řetězení pracovního poměru na dobu určitou (zde autorka upozornila na výkladový rozpor mezi

NSS a ÚS týkající se fikce trvání pracovního poměru na dobu neurčitou v případě domnělé neplatnosti skončení pracovního poměru na dobu určitou), v prostředí SDEU rozdílu mezi pracovní dobou a pracovní pohotovostí, pracovní dobou a dobou odpočinku, rovnému zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a možnosti využívání agenturního zaměstnávání.

Zahraniční právní úprava flexibilních forem výkonu práce byla obsahem následujících dvou kapitol, a to právní úprava slovenská (devátá kapitola) a právní úprava dánská (desátá kapitola). Při popisu zahraniční právní úpravy autorka vždy uvedla platnou právní úpravu se zaměřením na nalezení podobností a odlišností s právní úpravou českou, přičemž dospěla k očekávanému závěru, že právní úprava na Slovensku je velmi podobná té české (byť odlišnosti existují), což je dáno zejm. obdobným společenským, historickým a ekonomickým vývojem ČR a Slovenska a také tím, že dánská právní úprava je založena na rozdíl od úpravy ČR a Slovenska na tradici kolektivního vyjednávání. V případě obou zemí se nabízí možná inspirace pro ČR, na Slovensku především úpravou sdíleného pracovního místa, v Dánsku zejm. fungující flexibilitou pracovněprávních vztahů s odpovídajícím zajištěním ochrany zaměstnanců.

Jedenáctá kapitola byla věnována aktuální situaci týkající se onemocnění COVID-19 a dopadům pandemie do pracovního práva. Byť tato kapitola vyloženě nekoresponduje s tématem práce, považovala autorka za vhodné alespoň stručně pojednat o posuzování možnosti výkonu závislé práce v současné době, a to právě v kontextu flexibilních forem výkonu práce, kdy se do popředí dostala především práce z domova, a dále o posuzování nemožnosti výkonu práce, tj. zejm. o překážkách v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele, a to i v souvislosti s vládním programem Antivirus na podporu zaměstnanosti.

Poslední kapitola pak obsahovala úvahy nad současnou právní úpravou flexibilních forem výkonu práce a zamyšlení nad možnou právní úpravou budoucí (dílčí názory k jednotlivým tématům autorka rovněž uvedla v rámci jednotlivých podkapitol v průběhu celé práce).

Autorka věří, že tato práce bude pro čtenáře přínosem, pomůže jim vytvořit si ucelený přehled o flexibilních formách výkonu práce, usnadní orientaci v této oblasti a přiblíží jim problematiku principu flexicurity v pracovním právu v kontextu flexibilních forem pracovní doby a flexibilních forem zaměstnání.

Resumé

The aim of this thesis is to provide the complete overview of flexible working arrangements. The topic is very wide, thus it is not possible to cover all related issues. The author focuses on the legislation, characteristics of flexible working arrangements, finding the element of flexibility and security, description of its advantages and disadvantages and its comparison to other flexible working arrangements and the “typical” full-time job, unclarities and lacks of legislation and possible proposals of legislation *de lege ferenda*. The author proceeds from the current legislation, professional literature and the practise of the courts. The thesis is divided into introduction, 12 chapters, and conclusion.

The first chapter interprets the term of labour law, its subject, functions and selected principles of civil law and labour law. The protective function, which limits application flexibility in labour law relationships, plays the most important role regarding the main aim of this thesis. This function defines that protection of employees cannot be disproportionately decreased. With regard to the principles of civil law, the thesis mentions the principle of autonomy of will, the principle of what is not prohibited is allowed, and the principle of equal treatment.

The second chapter deals with the definition of the term flexicurity. Firstly, the two components of flexicurity, namely flexibility and security, together with their possible division are introduced. The term of flexicurity has no unitary definition and it is not possible to describe this term only by one definition as there are many different ways of its description. The author briefly describes the principle of flexicurity in Denmark from where the term flexicurity comes, and focuses on using flexicurity in the European Union and the Czech Republic. The European Union emphasizes application of flexicurity in the Member States and tries to achieve a unification of the legislation of the Member States by adopting directives. The efforts to achieve an effective application of flexicurity and promotion of flexible working arrangements are also noticeable in the Czech Republic. Some of the important documents of the European Union dealing with flexicurity are mentioned at the end of this chapter.

The third chapter deals with the term of flexible working arrangements and its classification. The author finds that there are multiple definitions and also multiple possible classifications of the term. In this chapter, classifications by selected authors are presented; for the purposes of the thesis, the author chose to work with the division

of flexible working arrangements into flexible forms of working time and the flexible forms of employment.

The chapters four and five represent the main part of the whole thesis. In the chapter four, the flexible forms of working time are described. Firstly, the term working time is defined both according to the international legislation, and the legislations of the European Union and the Czech Republic; a brief explanation of the term standby duty is included too. Thereafter, the author deals with the classification of flexible forms of working time among which are uneven working time schedule, shift work, shorter working hours, flexible working hours, working time account, working overtime, night work, and work during non-working days. Flexible forms of employment are dealt with in chapter five; namely fixed-term job, work agreements outside employment, temporary assignment, agency employment, home working and job sharing. Each of these forms has its advantages and disadvantages for employees and employers, and contains elements of flexibility as well as security.

In the sixth chapter, the flexible working arrangements unregulated by the Labour Code are described. The author describes on call work, compressed work week, career breaks, job rotation, working time adjusted to the school year and some other flexible working arrangements are explained. The flexibility applies more in these forms.

The seventh chapter deals with the flexible working arrangements in the EU, i.e. the flexible working arrangements regulated by the EU directives. The EU supports the development of flexible working arrangements in connection with the effort to increase employment. The minimal requirements of protection of workers are set by the EU directives. The night work, part-time job, fixed-term job, agency employment, and home working are described. Related decisions of the Court of Justice of the European Union are always provided. In June 2019, the EU adopted a directive on work-life balance for parents and carers. The aim of this directive is to promote work-life balance of employees. The Member States shall implement this directive by August 2022.

The eighth chapter is focused on the practice of the courts. The author describes a few selected decisions of the Court of Justice of the European Union and the Czech courts. Among other, the author points out the different opinions of The Highest Court of the Czech Republic and The Constitutional Court of the Czech Republic regarding

proving invalidly negotiated employment or the current decision of the Court of Justice of the European Union regarding assessment of working time and stand-by time.

Content of the ninth chapter is a comparison of the Czech legislation with the legislation in Slovakia and in the tenth chapter, with the legislation in Denmark. The Czech legislation is very similar to the legislation of Slovakia. The Danish legislation is based on collective agreements and only minimal requirements are set by laws. The flexible working arrangements are used in both countries, and it can serve as an inspiration for the Czech legislation.

The eleventh chapter deals with the current situation related to COVID-19 and effects of the pandemic on the labour law. Although COVID-19 is not the topic of this thesis, the author briefly describes possibilities of work performance during the pandemic, just in the context of flexible working arrangements when homeworking is mainly used. The author describes the impossibilities of work performance, especially barriers at work of employee and employer.

In the twelfth chapter, the author summarises the positives and negatives of the Czech legislation, expresses her opinions, and proposes possible future legislation modifications.

The author comes to the following conclusions. Given the absence of a definition of flexible working arrangements, this concept covers a large number of labor-law relationships between employees and employers. As a result of globalization and modernization of the society, an increasing number of flexible working arrangements used in practice is considered common or “typical”, and it is the new forms that are only starting to expand that are perceived as atypical. The importance of flexible working arrangements lies in the possibility of using them if the parties of labor-law relationship for certain reasons (whether on the part of the employee or on the part of the employer) do not want to or cannot negotiate a „classic” employment, where each of these forms has its advantages and disadvantages and should be chosen taking into account the needs and ideas of both the employee and employer. In practice, it cannot be avoided that some forms provide greater flexibility for employees, some for employers. Nor can it always be argued that the agreed flexible working arrangements is the result of mutual agreement between the parties; sometimes the form is the only option for employees to get a job. With regard to this fact it is necessary to prevent unwanted segmentation of the labor market, i.e. situation where the flexible working arrangements (esp. flexible forms

of employment) serve as a long-term solution to unemployment for vulnerable groups of people who are constantly in doubt about the duration of their employment relationship.

The Labor Code provides a lot of room for applying flexibility, while it explicitly regulates some of the flexible working arrangements. The other ones are used just on the principle of what is not prohibited is allowed. As the number of these “new” flexible working arrangements is increasing, it is beneficial that the legislator's efforts are to enshrine the basic legal regulation of some of the forms in the Labor Code, especially with regard to the fulfillment of the principle of special legal protection of the status of employee as a weaker party of the employment relationship. Nevertheless, this must be done with respect to the need to ensure a certain degree of flexibility, especially with regard to the “atypical” character of such employment relationship. Ensuring the balance between flexibility and protection is possible using the principle of flexicurity, promoted by the EU, where the flexibility of flexible working arrangements is balanced by ensuring employee protection not only through mandatory norms of the Labor Code and other labor law regulations but also through modification in the fields of employment and social security law. As it turns out, the flexible working arrangements can be an effective tool in times of economic crisis.

Seznam použitých pramenů

Knižní publikace

BARANCOVÁ, Helena. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca: (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, ©2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-176-2

BARANCOVÁ, Helena. *Práva zamestnancov Európskej Únie*. Praha: Leges, ©2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-117-5

BARANCOVÁ, Helena. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. Praha: Leges, ©2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-253-0

BARANCOVÁ, Helena. K ochrannej funkcii slovenského pracovného práva v oblasti pracovného času a prekérnych zamestnaní. In: GREGOROVÁ, Zdeňka (ed.). *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2016 zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno: Masarykova univerzita, ©2017. Spisy Právnické fakulty MU č. 581 (řada teoretická). ISBN 978-80-210-8528-2. s. 84 – 99. Dostupné také z:

<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/PracovniPravo2016.pdf>

BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ (eds.). *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha: Leges, ©2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-177-9

BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ (eds.). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, ©2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-259-2

BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, ©2017. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-667-8

BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, ©2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0

EUROFOND. *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Luxembourg, ©2015. ISBN 978-92-897-1594-2. Dostupné také z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, ©2015. Učebnice Právnické fakulty MU; sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8

GOGOVÁ, Radana, HŮRKA, Petr a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, ©2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1

GOUDSWAARD, Anneke and Matthieu de NANTEIUL . *Flexibility and Working Conditions A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, © 2000. ISBN 92-828-9767-2. Dostupné také z:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0007en.pdf

HABERLOVÁ, Věra a Renáta KYZLINKOVÁ. *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Praha: VÚPSV, ©2009. ISBN 978-80-7416-053-0

HLOUŠKOVÁ, Pavla et al. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2020*. 13. vyd. Praha: ANAG, ©2020. ISBN 978-80-7554-252-6

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

HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, ©2010. Spisy Právnické fakulty MU č. 382 (řada teoretická). ISBN 978-80-210-5358-8. s. 8 - 14. Dostupné také z:

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

HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, ©2015. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1

HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana a Zdeněk SCHMIED. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, ©2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, ©2019. ISBN 978-80-7598-356-5

JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, ©2017. Právní monografie. ISBN 978-80-7552-607-6

KOCIANOVÁ, Jitka a Jaromír ZRUTSKÝ. *Pracuje, pracuješ, pracujeme....* Praha: Wolters Kluwer, ©2015. 104 otázek & odpovědí z praxe. ISBN 978-80-7478-813-0

KOLEKTIV AUTORŮ. *Zákoník práce: úplné znenie Zákonníka práce s podrobným komentářom a judikaturou: platný od 1. januára 2019*. Bratislava: Nová práca, ©2019. ISBN 978-80-89350-80-3

KOLEKTIV AUTORŮ ČMKOS. *Popis současného stavu v oblasti zkracování pracovní doby a zavádění flexibilních forem práce v České republice*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2016. ©ISBN: 978-80-86809-13-7.

Dostupné také z:

<https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/17905/6/IM%20Zkrac.%20pracovni%20doby-CZ.pdf>

KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, ©2016. ISBN 978-80-7552-286-3

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, KORTUSOVÁ, Miriam a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, ©2013. ISBN 978-80-7416-131-5. Dostupné také z:

http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf

KOTÍKOVÁ, Jaromíra et al. *Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, ©2019. ISBN 978-80-7416-348-7.

Dostupné také z:

http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_457.pdf

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, ©2014. Praktik. ISBN 978-80-7502-038-3

LINDOVÁ, Jana. Specifikace rizik při výkonu interim managementu v souvislosti s právní úpravou výkonu nelegální práce v ČR. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby*. Brno: Masarykova univerzita, ©2012. Spisy Právnické fakulty MU č. 440 (řada teoretická). ISBN 978-80-210-6084-5. s. 98 – 105. Dostupné také z:

<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/PracovniPravo2012.pdf>

MORÁVEK, Jakub. Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, ©2010. Spisy Právnické fakulty MU č. 382 (řada teoretická). ISBN 978-80-210-5358-8. s. 111 – 120. Dostupné také z:

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

NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: VÚPSV, ©2008. ISBN 978-80-87007-89-1.

Dostupné také z:

http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf

NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: VÚPSV, ©2010. ISBN 978-80-7416-057-8. Dostupné také z:

http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf

NIELSEN, Michael Møller and Julie Flindt RASMUSSEN. Denmark. In: *The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law 2019*. London: Global Legal Group Ltd., ©2019. ISBN 978-1-912509-64-5. s. 88 – 95. Dostupné také z:

https://les.dk/sites/default/files/files/emp19_chapter_13_denmark.pdf

OLŠOVSKÁ, Andrea, TOMAN, Jozef, ŠVEC, Marek, SCHUSZTEKOVÁ, Simona a Martin BULLA. *Agentúrne zamestnávanie*. Bratislava: Wolters Kluwer, ©2015. ISBN 978-80-8168-288-9

PAVELKA, Tomáš, LÖSTER, Tomáš, LANGHAMROVÁ, Jana a Petr MAKOVSKÝ. *Vybrané aspekty flexibility trhu práce České republiky*. Slaný: Libuše Macáková - Melandrium, ©2013. ISBN 978-80-86175-92-8

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, ©2014. ISBN 978-80-7380-507-4

PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, ©2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0

PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK (ed.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, ©2015. ISBN 978-80-7478-975-5

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

STANDING, Guy. *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*. Basingstoke: Palgrave, ©1999. ISBN 0-333-77652-6

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – flexibilita za každou cenu? In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, ©2010. Spisy Právnické fakulty MU č. 382 (řada teoretická). ISBN 978-80-210-5358-8. s. 72 – 81. Dostupné také z:

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

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity. In: KOTÁSEK, Josef a kol. (ed.). *COFOLA 2010: the Conference Proceedings*. Brno: Masarykova univerzita, ©2010.

Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity = Acta Universitatis Brunensis Iuridica. Řada teoretická. ISBN 978-80-210-5151-5. s. 698 – 707. Dostupné také z:

<https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2010/files/sbornik/sbornik.pdf>

ŠTEFKO, Martin. *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

ŠVEC, Marek. *Flexicurita pre 21. storočie – šance a riziká: kríza pracovného práva*. Bratislava: Veda, ©2012. ISBN 978-80-224-1237-7

TOMAN, Jozef. *Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Wolters Kluwer, ©2019. ISBN 978-80-571-0045-4

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: GRADA Publishing, ©2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2161-8.

VOJTČKO, Jakub. *Agentúrne zamestnávanie v kontexte ochrany zamestnanca a zachovania flexibility trhu práce*. Praha: Leges, ©2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-214-1

VYSOKAJOVÁ Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, ©2015. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7478-955-7

WAGNEROVÁ, Eliška, ŠIMÍČEK, Vojtěch, LANGÁŠEK, Tomáš, POSPÍŠIL, Ivo et al. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, ©2012. Kodex. ISBN: 978-80-7357-750-6

ZACHOVALOVÁ Jana. Kratší pracovní doba a práce přesčas – nástroj k posílení flexibilních prvků v pracovněprávních vztazích? In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, ©2010. Spisy Právnické fakulty MU č. 382 (řada teoretická). ISBN 978-80-210-5358-8. s. 57 – 64. Dostupné také z:

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

Články a internetové zdroje

ANGERMAIR, Tommy and Caroline SYLVESTR. The Employment Law Review – Edition 10. In: *TheLawReviews.co.uk* [online]. 10.03.2019. [cit. 2019-05-01]. Dostupné z:

<https://thelawreviews.co.uk/edition/the-employment-law-review-edition-11/1216097/denmark>

BEZOUŠKA Petr. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy* [online]. 2013, č. 7, s. 235 – 239 [cit. 2018-08-06]. ISSN 1210-6410.

Dostupné z (pouze po přihlášení):

<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgnpxa4s7g5pxgxzsgm2q&groupIndex=7&rowIndex=0>

BĚLINA, Miloslav a Jan PICHRT. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy* [online]. 2011, č. 17, s. 605 – 616 [cit. 2018-02-10]. ISSN 1210-6410. Dostupné z (pouze po přihlášení):

<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgfpxa4s7ge3v6427gyydk&groupIndex=0&rowIndex=0#>

BOGNÁROVÁ, Věra. Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba a práce přesčas. In: *Ucetnictvino.cz* [online]. 13.03.2015. [cit. 2019-01-13]. Dostupné z:

<https://www.ucetnictvino.cz/33/nerovnomerne-rozvrzena-pracovni-doba-a-prace-prescas-uniqueidgOke4NvrWuOGkMFoztUp2YupCKVXYcwmjAfKtmfKBkk/>

BRŮHA, Dominik. Pracovní doba a schizofrenie v jejím rozvrhování. *Práce a mzda*. 2013, č. 2, s. 32 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-02-18]. ASPI ID: LIT43489CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

BUKOVJAN, Petr. Aktuálně k vybraným souvislostem s prací přesčas. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2015, č. 12, str. 2 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-08-14]. ASPI ID: LIT62924CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

BUKOVJAN, Petr a Bořivoj ŠUBRT. Výkladová stanoviska AKV, 12b. část – K výkladovým problémům vyplývajícím ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů. *Práce a mzda*. 2014, č. 1, s. 50 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-07-25]. ASPI ID: LIT46250CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

CLAUWAERT, Stefan et al. The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. Country report: Denmark. Brussels. In: *Etui.org* [online]. October, 2016. [cit. 2019-10-31]. Dostupné z:

<https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>

COCKBURN, William a EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI (EU-OSHA). COVID-19: NÁVRAT NA PRACOVIŠTĚ Přizpůsobení pracovišť a ochrana pracovníků. In: *Osha.europa.eu* [online]. 24.04.2020. [cit. 2020-05-27]. Dostupné z:

<https://osha.europa.eu/cs/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/view>

ČÁP, Bohumil. Vyjádření ČMKOS k Evropskému pilíři sociálních práv. In: *Cmkos.cz* [online]. 30.09.2015. [cit. 2019-01-14]. Dostupné z:

https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/17230/6/CMKOS_soc_pilir.pdf

ČECHOVÁ, Linda a Eva HAIŠOVÁ. Soumrak agenturního zaměstnávání? *EPRAVO.CZ* [online]. 05.06.2015 [cit. 2018-04-01]. ISSN 1213-189X. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/soumrak-agenturniho-zamestnavani-98014.html>

ČESKÁ ADVOKÁTNÍ KOMORA. Připomínky České advokátní komory návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Apps.odok.cz* [online]. 14.09.2018. [cit. 2019-01-12]. Dostupné z:

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

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Nový zákon nyní umožňuje delší čerpání ošetrovného. Zvýšila se i věková hranice dítěte pro nárok na ošetrovné. In: *Cssz.cz* [online]. 25.03.2020. [cit. 2020-05-03]. Dostupné z:

https://www.cssz.cz/documents/20143/157311/Novy_zakon_nyni_uznava_delsi_cerpani_osetrovneho_Zvysila_se_i_vekova_hranice_dite_pro_narok_na_osetrovne.pdf

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Rodičům zůstává nárok na ošetrovné do 30. června 2020. In: *Cssz.cz* [online]. 28.05.2020. [cit. 2020-05-30]. Dostupné z:

https://www.cssz.cz/documents/20143/557924/TZ_Rodic%CC%8Cu%CC%8Am+zu%CC%8Asta%CC%81va%CC%81+na%CC%81rok+na+os%CC%8Cetr%CC%8Covne%CC%81+do+30.+c%CC%8Cervna+2020.pdf/bfdf2179-caea-89b4-feb8-899de35f0e9d

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. Pracovněprávní souvislosti přerušení činnosti zaměstnavatele nebo nemožnosti přidělovat práci na pracovišti. In: *Cmkos.cz* [online]. 16.03.2020. [cit. 2020-03-20]. Dostupné z:

<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/219/pracovni-pravo-versus-koronavirus/265747>

ČT24. Práce z domova výrazně zhoršuje stres, varuje zpráva OSN. In: *Ct24.ceskatelevize.cz* [online]. 16.07.2017. [cit. 2019-04-26]. Dostupné z:

<https://ct24.ceskatelevize.cz/veda/2037735-prace-z-domova-vyrazne-zhorsuje-stres-varuje-zprava-osn>

DANISH AGENCY FOR LABOUR MARKET AND RECRUITMENT. Key figures for employment efforts in Denmark. In: *Star.dk* [online]. August, 2018. [cit. 2019-02-07]. Dostupné z:

<https://www.star.dk/media/6850/benchmark-newest.pdf>

DRACHOVSKÁ, Karolina. Rozhovor: Jakub Morávek – Aktuální pracovněprávní otázky ve stavu pandemickém. In: *Pravniprostor.cz* [online]. 20.03.2020 [cit. 2020-05-12]. Dostupné z:

<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/rozhovor-jakub-moravek-aktualni-pracovne-pravni-otazky-ve-stavu-pandemickem>

DRBALOVÁ, Vladimíra a MÁLKOVÁ Hana. Průvodce rámcovými dohodami sociálních partnerů. In: *Socr.cz* [online]. Srpen, 2007. [cit. 2019-02-16]. Dostupné z:

http://www.socr.cz/assets/aktivita/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskych_SP.pdf

DRHOVÁ, Andrea. Koronavirus z pohledu pracovního práva. In: *Accace.cz* [online]. 18.03.2020. [cit. 2020-04-01]. Dostupné z:

https://accace.cz/wp-content/uploads/sites/5/2020/03/CZ-2020-03-18-Koronavirus-z-pohledu-pracovni-prava-CZ_update.pdf

EUROSTAT. Employees working shifts as a percentage of the total of employees, by sex and age (%). In: *Appsso.eurostat.ec.europa.eu* [online]. 31.01.2020. [cit. 2020-02-02]. Dostupné z:

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ewpshi&lang=en

EUROSTAT. Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (%). In: *Appsso.eurostat.ec.europa.eu* [online]. 31.01.2020. [cit. 2020-02-02]. Dostupné z:

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_eppga&lang=en

EVROPSKÁ KOMISE. ZELENÁ KNIHA Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století. In: *Europarl.europa.eu* [online]. 22.11.2006. [cit. 2018-10-01]. Dostupné z:

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

EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ KOMISE PRO JARNÍ ZASEDÁNÍ EVROPSKÉ RADY PROVÁDĚNÍ OBNOVENÉ LISABONSKÉ STRATEGIE PRO RŮST A ZAMĚSTNANOST „Rok výsledků“. In: *Eur-lex.europa.eu* [online]. 12.12.2006. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z:

https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:7b2462bd-081d-43d4-89c2-90a672bef91c.0012.02/DOC_6&format=PDF

EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU a SOCIÁLNÍMU VÝBORU a VÝBORU REGIONŮ K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. In: *Eur-lex.europa.eu* [online]. 27.06.2007. [cit. 2019-01-11]. Dostupné z:

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

EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ KOMISE EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. In: *Eur-lex.europa.eu* [online]. 03.03.2010. [cit. 2019-10-01]. Dostupné z:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=CS>

EVROPSKÁ KOMISE. ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ A EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU Zpráva o provádění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby členskými státy. In: *Eur-lex.europa.eu* [online]. 26.04.2017. [cit. 2019-03-18]. Dostupné z:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=CS>

EVROPSKÁ KOMISE. Evropský pilíř sociálních práv. In: *Ec.europa.eu* [online]. 17.07.2017. [cit. 2019-03-17]. Dostupné z:

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs

EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉ CENTRÁLNÍ BANCE, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU, VÝBORU REGIONŮ A EVROPSKÉ INVESTIČNÍ BANCE Roční analýza růstu na rok 2018. In: *Eur-lex.europa.eu* [online]. 22.11.2017. [cit. 2019-11-02]. Dostupné z:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0690&from=CS>

EVROPSKÁ KOMISE. SPOLEČNÁ ZPRÁVA KOMISE A RADY O ZAMĚSTNANOSTI, která doprovází sdělení Komise o roční analýze růstu 2018. In: *Eur-lex.europa.eu* [online]. 22.11.2017. [cit. 2019-11-02]. Dostupné z:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0674&from=CS>

EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉ CENTRÁLNÍ BANCE, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU, VÝBORU REGIONŮ A EVROPSKÉ INVESTIČNÍ BANCE Roční analýza růstu na rok 2019: Pro silnější Evropu tváří v tvář celosvětové nejistotě. In: *Eur-lex.europa.eu* [online]. 21.11.2018. [cit. 2019-01-15]. Dostupné z:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0770&from=CS>

EVROPSKÁ KOMISE. SPOLEČNÁ ZPRÁVA KOMISE A RADY O ZAMĚSTNANOSTI, která doprovází sdělení Komise o roční analýze růstu 2019. In: *Eur-lex.europa.eu* [online]. 22.11.2018. [cit. 2019-01-15]. Dostupné z:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&from=cs>

EVROPSKÁ KOMISE. PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE Zpráva o České republice 2019 *Průvodní dokument k* SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉ RADĚ, RADĚ, EVROPSKÉ CENTRÁLNÍ BANCE A EUROSUPINĚ Evropský semestr 2019: Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reforem podle nařízení (EU) č. 1176/2011. In: *Eur-lex.europa.eu* [online]. 27.02.2019. [cit. 2019-06-14]. Dostupné z:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019SC1002&from=CS>

EVROPSKÁ KOMISE. SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉ CENTRÁLNÍ BANCE, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU, VÝBORU REGIONŮ A EVROPSKÉ INVESTIČNÍ BANCE Strategie pro udržitelný růst na rok 2020. In: *Eur-lex.europa.eu* [online]. 17.12.2019. [cit. 2020-01-08]. Dostupné z:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019DC0650&from=CS>

EVROPSKÁ KOMISE. NÁVRH SPOLEČNÉ ZPRÁVY KOMISE A RADY O ZAMĚSTNANOSTI, která doprovází sdělení Komise o roční strategii udržitelného růstu 2020. In: *Ec.europa.eu* [online]. 17.12.2019. [cit. 2020-01-08]. Dostupné z:

<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2019/CS/COM-2019-653-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>

EVROPSKÁ KOMISE. PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE Zpráva o České republice 2020 *Průvodní dokument k* SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉ RADĚ, RADĚ, EVROPSKÉ CENTRÁLNÍ BANCE A EUROSUPINĚ Evropský semestr 2020: Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reforem podle nařízení (EU) č. 1176/2011. In: *Eur-lex.europa.eu* [online]. 26.02.2020. [cit. 2020-02-29]. Dostupné z:

<https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/Zprava-o-CR-2020.pdf>

EVROPSKÁ KOMISE. Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on the 2020 National Reform Programme of Czechia and delivering a Council opinion on the 2020 Convergence Programme of Czechia. In: *Ec.europa.eu* [online]. 20.05.2020. [cit. 2020-05-22]. Dostupné z:

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european-semester-csr-comm-recommendation-czechia_en.pdf

EVROPSKÁ RADA. LISBON EUROPEAN COUNCIL 23 AND 24 MARCH 2000 PRESIDENCY CONCLUSIONS. In: *Consilium.europa.eu* [online]. 2000. [cit. 2019-02-11]. Dostupné z:

<https://www.consilium.europa.eu/media/21038/lisbon-european-council-presidency-conclusions.pdf>

EVROPSKÁ RADA. EVROPSKÁ RADA V BRUSELU 22. A 23. BŘEZNA 2005 ZÁVĚRY PŘEDSEDNICTVÍ. In: *Data.consilium.europa.eu* [online]. 2005. [cit. 2019-02-15]. Dostupné z:

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7619-2005-INIT/cs/pdf>

EVROPSKÁ RADA. Pandemie COVID-19. In: *Consilium.europa.eu* [online]. 22.06.2020. [cit. 2020-06-24]. Dostupné z:

<https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/covid-19-coronavirus-outbreak-and-the-eu-s-response/>

EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR. Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Flexicurity: případ Dánska. In: *Eur-lex.europa.eu* [online]. 14.07.2005. [cit. 2019-03-15]. Dostupné z:

<https://eur->

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:195:0048:0053:CS:PDF](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:195:0048:0053:CS:PDF)

EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR. Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Podpora kulturních a tvůrčích odvětví pro růst a zaměstnanost v EU. In: *Eur-lex.europa.eu* [online]. 17.04.2013. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z:

<https://eur-lex.europa.eu/legal->

[content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012AE2377&from=CS](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012AE2377&from=CS)

FELIX, Adam a Jakub MORÁVEK. Pracovněprávní dopady COVID-19. In: *Pravniprostor.cz* [online]. 19.03.2020. [cit. 2020-04-15]. Dostupné z:

<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pracovnepravni-dopady-covid-19>

GENERÁLNÍ FINANČNÍ ŘEDITELSTVÍ. Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 6.6.2012. In: *Financnisprava.cz* [online]. 06.06.2012. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z:

https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-prispevky-kv-kdp/2012KV_KDP_6_6_2012.pdf

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. Připomínky k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Apps.odok.cz* [online]. 14.09.2018. [cit. 2019-01-12]. Dostupné z:

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

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

[mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=3&material=WAR_odokkpl_pid=ALBSB3QAMAG7&tab=remarks](https://www.aspi.cz/?mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=3&material=WAR_odokkpl_pid=ALBSB3QAMAG7&tab=remarks)

HROUZKOVÁ, Věra. Nedostatek práce pro zaměstnance. - jaká hledat řešení? *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2015, č. 1, s. 6 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-04-26]. ASPI ID: LIT37732CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Práce a mzda*. 2008, č. 3, s. 6. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-05-15]. ASPI ID: LIT29860CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

CHLÁDKOVÁ, Alena a Michal ZTRATIL. Dohoda o provedení práce po novele zákoníku práce a změny předpisů nemocenského pojištění. *Práce a mzda*. 2011, č. 12, s. 23 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-05-31]. ASPI ID: LIT39624CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

JANŠOVÁ, Marie. Koronavirus: Překážky v práci a náhrada mzdy. [online]. Výběr literatury. 2020, č. 3 [cit. 2020-04-12]. Dostupné z (pouze po přihlášení):

<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxm6lcmvzf6mjwl5wgs5a&groupIndex=0&rowIndex=0>

JOUZA, Ladislav. Uplatňování občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie* [online]. 15.05.2014 [cit. 2018-05-12]. ISSN 1805-8280. Dostupné z:

<http://www.bulletin-advokacie.cz/uplatnovani-obcanskeho-zakoniku-v-pracovnepravnich-vztazich>

JOUZA, Ladislav. Práce z domova - výhody a nevýhody. *Bulletin avokacie* [online]. 11.11.2017 [cit. 2019-02-03]. ISSN 1805-8280. Dostupné z:

<http://www.bulletin-advokacie.cz/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody?browser=full>

KAHLE, Bohuslav. Odchylná pracovněprávní úprava pro zaměstnance s pravidelným pracovištěm v zahraničí. *Práce a mzda*. 2010, č. 11, s. 10 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-12-07]. ASPI ID: LIT36965CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

KAHLE, Bohuslav. Pracovní poměry na dobu určitou a co dál? *Práce a mzda*. 2013, č. 4, s. 14 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-09-17]. ASPI ID: LIT44021CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

KIELER, Petr a STÁDNÍK, Jaroslav. Aktuální změny právních předpisů v oblasti zaměstnanosti, 2. část. *Práce a mzda*. 2017, č. 12, s. 38 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-08-20]. ASPI ID: LIT240104CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

KLIMEŠ, David. FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ TRH A FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ – MANUÁL A INSPIRACE PRO ZAMĚSTNAVATELE PRO ZVÝŠENÍ FLEXIBILITY A MOBILITY. In: *Ipodpora.odbory.info* [online]. 18.01.2019. [cit. 2019-04-03]. Dostupné z:

https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=28_MANUAL-Flexibilita-a-mobilita-pro-zamestnavatele_20191009102629.pdf

KOMENDOVÁ, Jana. Právní rámec výkonu práce z domova. *Práce a mzda*. 2015, č. 11, s. 15 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 12.12.2019]. ASPI ID: LIT161367CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

KONFEDERACE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH A PODNIKATELSKÝCH SVAZŮ ČR. Stanovisko Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR k materiálu „Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony“. In: *Apps.odok.cz* [online]. 14.09.2018. [cit. 2019-01-14]. Dostupné z:

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

KOUŘILOVÁ, Zuzana. K postupu zaměstnavatele při poskytování mzdy, příplatku a náhradního volna za práci přesčas. In: *EPRAVO.CZ* [online]. 26.11.2014 [cit. 2018-09-15]. ISSN 1213-189X. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/k-postupu-zamestnavatele-pri-poskytovani-mzdy-priplatku-a-nahradniho-volna-za-praci-prescas-96079.html>

KOVAL, Jan a Veronika PLEŠKOVÁ. Uzavření obchodů, provozů... Jaké dopady to má na zaměstnavatele? In: *Havelpartners.cz* [online]. Employment Flash. 2020, č. 3 [cit. 2020-04-05]. Dostupné z (pouze po přihlášení):

<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpwkztml4zv6mq&groupIndex=0&rowIndex=0>

MADSEN, Per Kongshøj. The Danish Model of “Flexicurity” – A Paradise with some Snakes. A paper presented at the Conference of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Interactions between Labour Market and Social Protection. In: *Citeseerx.ist.psu.edu* [online]. 16.02.2002. [cit. 2019-04-02].

Dostupné z:

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.199.4437&rep=rep1&type=pdf>

MAILAND, Mikkel and Trine P. LARSEN. HYBRID WORK - SOCIAL PROTECTION OF ATYPICAL EMPLOYMENT IN DENMARK. In: *Boeckler.de* [online]. March, 2018. [cit. 2019-04-14]. ISSN 2367-0827. Dostupné z:

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_11_2018.pdf

MELZER, Filip. Dispozitivní a kogentní normy v novém občanském zákoníku. *Právní rozhledy* [online]. 2013, č. 7, s. 253-260 [cit. 2018-03-01]. ISSN 1210-6410.

Dostupné z (pouze po přihlášení):

<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgnpxa4s7g5pxgxzsguzq&groupIndex=5&rowIndex=0#>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání. In: *Mpsv.cz* [online]. 20.10.2008. [cit. 2017-12-12]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/cs/5793>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Patnáctá zpráva o plnění Evropské sociální charty předkládaná vládou České republiky. In: *Mpsv.cz* [online]. Březen, 2014. [cit. 2018-09-17]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/15_zprava_o_plneni_ESCh.pdf/026d760d-f87a-be72-bb31-9d3a77e567f1

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. AKTUALIZACE STRATEGIE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI DO ROKU 2020 v kontextu probíhajících změn na trhu práce. In: *Mspv.cz* [online]. Prosinec, 2017. [cit. 2019-10-12]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/strategie-politiky-zamestnanosti-do-roku-2020>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Koronavirus a pracovněprávní souvislosti. In: *Mpsv.cz* [online]. 12.03.2020. [cit. 2020-05-02]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/12_03_2020+TZ+-+Koronavirus+a+pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%AD+souvislosti.pdf/9a000de5-8f70-b3d9-8f16-b1e256a64bcd

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Zaměstnanec nevykonává práci, protože došlo k uzavření pracoviště. In: *Mpsv.cz* [online]. 14.03.2020. [cit. 2020-04-10]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/Zam%C4%9Bstnanec+nevykon%C3%A1v%C3%A1+pr%C3%A1ci+proto%C5%BE+do%C5%A1lo+k+uzav%C5%99en%C3%AD+pracovi%C5%A1t%C4%9B+nebo+omezen%C3%AD+jeho+provozu.pdf/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Pracovněprávní desatero boje s koronavirem. In: *Mpsv.cz* [online]. 31.03.2020. [cit. 2020-04-12]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/pracovnepravni_desatero_boje_s_koronavirem_2_4_2020+%281%29.pdf/

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“ MANUÁL PRO ZAMĚSTNAVATELE Verze 4. In: *Mpsv.cz* [online]. 05.05.2020. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v4.pdf/

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Analýza četnosti práce na dohodu a možnosti řešení výpadku příjmů u zaměstnanců na dohodu Ministerstvo práce a sociálních věcí. In: *Mpsv.cz* [online]. 25.05.2020. [cit. 2020-05-31]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/Analyza_DPP_DPC_25_05_2020.pdf/

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Ošetřovné. In: *Mpsv.cz* [online]. 24.06.2020. [cit. 2020-06-25]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/osetrovne>

MORÁVEK, Jakub. O (ne)flexibilitě. *Právní rozhledy* [online]. 2015, č. 9, s. 323 – 328 [cit. 2018-12-27]. ISSN 1210-6410. Dostupné z (pouze po přihlášení):

<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgvpxa4s7hfpxgxtgizq&groupIndex=7&rowIndex=0#>

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. Má zaměstnavatel povinnost vybavit zaměstnance rouškou? In: *Koronavirus.mzcr.cz* [online]. 07.04.2020. [cit. 2020-04-27]. Dostupné z:

<https://koronavirus.mzcr.cz/ma-zamestnavatel-povinnost-vybavit-zamestnance-rouskou/>

MORÁVEK, Jakub. Závislá práce a její právní regulace na počátku 21. století – výzvy a perspektivy. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. 2019, č. 1, s. 71 – 92 [cit. 2019-06-07]. ISSN 0323-0619. Dostupné z:

https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2019-09/Iurid_1_2019.pdf

NEŠPŮREK, Robert, OTEVŘEL, Richard a Jitka SOUKUPOVÁ IVANČÍKOVÁ. Home office aneb na co si dávat pozor z pohledu zaměstnavatele. [online]. *Privacy Flash*. 2020, č. 3 [cit. 2020-06-01]. Dostupné z (pouze po přihlášení):

<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxaztml4zv6427ge&groupIndex=1&rowIndex=0>

NORDIC CO-OPERATION. Back-to-work schemes in Denmark. In: *Norden.org* [online]. [cit. 2019-02-11]. Dostupné z:

<https://www.norden.org/en/info-norden/back-work-schemes-denmark>

OLEXA, Luděk. Sdílené pracovní místo (jobsharing). *Bezpečnost a hygiena práce*. 2011, č. 4, s. 15 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-05-11]. ASPI ID: LIT38308CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

PEŠKAR, Michal a Nataša RANDLOVÁ. Komparativní analýza konta pracovní doby a obdobných flexibilních způsobů rozvržení pracovní doby s vybranými evropskými úpravami. In: *Socialnidialog.cz* [online]. 29.01.2018. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z:

https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Analyza_konta_pracovni_doby.pdf

PICHRT, Jan. Meze liberalizace v pracovním právu – parametr proměnný v čase. *Právní rozhledy* [online]. 2011, č. 9, s. 327 – 329 [cit. 2018-07-13]. ISSN 1210-6410. Dostupné z (pouze po přihlášení):

<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgfpax4s7hfpxgxztgi3q&groupIndex=0&rowIndex=0#>

PICHRT, Jan, BĚLINA, Miroslav, MORÁVEK, Jakub a Jakub TOMŠEJ. K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva? *EPRAVO.CZ* [online]. 20.03.2020 [cit. 2020-04-05]. ISSN 1213-189X. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-specifickym-otazkam-prekazek-v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovat-pandemii-za-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk č. 358/0, Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184 MOP o domácí práci. In: *Psp.cz* [online]. [cit. 2018-11-11]. Dostupné z:

<http://www.psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 903/0, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Psp.cz* [online]. 09.09.2016. [cit. 2016-02-11]. Dostupné z:

<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 640/0, Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Psp.cz* [online]. 11.11.2019. [cit. 2020-29-02]. Dostupné z:

<https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=640&CT1=0>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 689/0, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. In: *Psp.cz* [online]. 02.01.2020 [cit. 2020-01-04]. Dostupné z:

<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>

RADA EU. ROZHODNUTÍ RADY (EU) 2018/1215 ze dne 16. července 2018 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států. In: *Eur-lex.europa.eu* [online]. 16.08.2018. [cit. 2018-12-11]. Dostupné z:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D1215&from=EN>

RADA EU. DOPORUČENÍ RADY ze dne 9. července 2019 k národnímu programu reforem České republiky na rok 2019 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2019. In: *Op.europa.eu* [online]. 09.07.2019. [cit. 2019-10-01]. Dostupné z:

<https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/d3490d97-cff8-11e9-b4bf-01aa75ed71a1>

RADA EU. Videokonference ministrů hospodářství a financí, 16. dubna 2020. In: *Consilium.europa.eu* [online]. 19.05.2020. [cit. 2020-05-24]. Dostupné z:

<https://www.consilium.europa.eu/cs/meetings/ecofin/2020/04/16/>

RADA EU. COVID-19: Rada přijala nástroj pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE). In: *Consilium.europa.eu* [online]. 19.05.2020. [cit. 2020-05-25]. Dostupné z:

<https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2020/05/19/covid-19-council-reaches-political-agreement-on-temporary-support-to-mitigate-unemployment-risks-in-an-emergency-sure/>

RANDLOVÁ, Nataša a Jakub LEJSEK. Pandemie COVID-19 a pracovněprávní dopady. *Práce a mzda*. 2020, č. 5, s. 8 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2020-05-05]. ASPI ID: LIT277805CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

SLÁDEK Václav. Práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu. *Práce a mzda*. 2007, č. 4 s. 16 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-06-11]. ASPI ID: LIT28434CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

SLÁDEK Václav. Práce přesčas. *Práce a mzda*. 2008, č. 9, s. 37 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-05-10]. ASPI ID: LIT31028CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem evropské směrnice. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2011, č. 3, s. 234 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-05-12]. ASPI ID: LIT39784CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČESKÉ REPUBLIKY. Stanovisko Svazu průmyslu a dopravy České republiky k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Apps.odok.cz* [online]. 14.09.2018. [cit. 2019-01-12]. Dostupné z:

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

ŠEBESTA, Kamil. Práce přesčas a zaměstnanci s kratší pracovní dobou. *EPRAVO.CZ* [online]. 07.06.2012 [cit. 2018-08-15]. ISSN 1213-189X. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/prace-prescas-a-zamestnanci-s-kratsi-pracovni-dobou-83167.html>

ŠTEFKO, Martin. Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho? *Právní rozhledy* [online]. 2017, č. 21, s. 744 – 747 [cit. 2018-08-06]. ISSN 1210-6410. Dostupné z (pouze po přihlášení):

<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrg5pxa4s7giyv6427g42di&groupIndex=0&rowIndex=0>

ŠUBRT, Bořivoj. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. In: *Mspv.cz* [online]. 16.01.2008. [cit. 2018-12-12]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2008, č. 10, s. 10 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-04-11]. ASPI ID: LIT31030CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

ŠUBRT, Bořivoj. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Práce a mzda*. 2008, č. 10, s. 22 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-04-16]. ASPI ID: LIT3031CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

ŠUBRT, Bořivoj. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*. 2011, č. 11, s. 42 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-06-15]. ASPI ID: LIT39477CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

TICHÝ, Oldřich. Otázka týdne. In: *Vzp.cz* [online]. [cit. 2020-04-05]. Dostupné z:

<https://www.vzp.cz/o-nas/tiskove-centrum/otazky-tydne/pojistne-za-neplacene-volno>

TOMŠEJ, Jakub. Novela předpisů o pracovnělékařských službách. *Právní rozhledy* [online]. 2018, č. 3, s. 90 – 94 [cit. 2019-04-11]. ISSN 1210-6410. Dostupné z (pouze po přihlášení):

<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrhbpxa4s7gnpxgzzga&groupIndex=0&rowIndex=0>

TUČEK, Milan. Stanovisko výboru Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP k podmínkám uznání nemoci COVID-19 za nemoc z povolání ve smyslu nařízení vlády č. 290/1995 Sb. k datu In: *Szu.cz* [online]. 25.03.2020. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z:

http://www.szu.cz/uploads/documents/szu/aktual/CoVID_19_jako_NzP.pdf

TUTKO, Matúš. Dočasné přidělení zaměstnance dle § 43a zákoníku práce mezi spojenými osobami. *Daňový expert*. 2015, č. 2, s. 22 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer

[cit. 2018-10-14]. ASPI ID: LIT52072CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

ÚŘAD PRÁCE ČR. OUTPLACEMENT (OUT). In: *Uradprace.cz* [online]. 2020. [cit. 2020-06-24]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/web/cz/outplacement-out->

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Ke zpracování osobních údajů v rámci opatření proti šíření koronaviru. In: *Uoou.cz* [online]. 2020. [cit. 2020-06-15]. Dostupné z:

<https://www.uoou.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-v-ramci-opatreni-proti-sireni-koronaviru/ds-6134/archiv=1&p1=2611>

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. Měření teploty při vstupu na pracoviště v době koronavirové pandemie. In: *Uoou.cz* [online]. 12.05.2020. [cit. 2020-06-16]. Dostupné z:

<https://www.uoou.cz/ze-zdravotnictvi/ds-5141/archiv=1&p1=2611>

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR 2014 - 2020. In: *Vlada.cz* [online]. 12.11.2014. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z:

https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

VEJVODOVÁ, Alžběta. Stát podpoří sdílená pracovní místa. Zaměstnavatelům, kteří je nabídnou, přidá peníze. *Právní rádce* [online]. 08.11.2018 [cit. 2018-10-05]. ISSN 1210-4817. Dostupné z:

<https://pravniradce.ihned.cz/c1-66331440-stat-podpori-sdilena-pracovni-mista>

VÍGHOVÁ, Vlasta. Práce přesčas a příplatky. *Práce a mzda*. 2014, č. 2, s. 35 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-07-20]. ASPI ID: LIT46542CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

VLÁDA ČR. Důvodová zpráva k zákonu č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, č. 46/2004 Dz. [online]. [cit. 2019-07-12]. Dostupné z (pouze po přihlášení):

<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=oz5f6mrqga2f6nbw15shu&rowIndex=0>

VLÁDA ČR. Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb. zákoník práce, č. 262/2006, Dz. [online]. [cit. 2019-01-15]. Dostupné z (pouze po přihlášení):

<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqga3f6mrwgjpwi6q&rowIndex=0#>

VLÁDA ČR. Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, č. 155/2013 Dz. [online]. [cit. 2019-02-13]. Dostupné z (pouze po přihlášení):

<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqgezv6mjvvpwi6q&rowIndex=0>

VLÁDA ČR. Důvodová zpráva k zákonu č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů Dz. [online]. [cit. 2019-03-17]. Dostupné z (pouze po přihlášení):

<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqge2f6mjtgzpw6q&rowIndex=0>

VLÁDA ČR. Důvodová zpráva k zákonu č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, č. 206/2017 Dz. [online]. [cit. 2019-01-17]. Dostupné z (pouze po přihlášení):

<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqge3v6mrqgzpw6q&rowIndex=0#>

VLÁDA ČR. Pozice ČR k projednávané strategii EU 2020. In: *Vlada.cz* [online]. 18.02.2010. [cit. 2019-10-02]. Dostupné z:

https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/dokumenty/Pozice_Strategie-EU-2020.pdf

VLÁDA ČR. Národní program reforem ČR 2019. In: *Vlada.cz* [online]. 29.04.2019. [cit. 2019-06-11]. Dostupné z:

<https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/Narodni-program-reforem-2019---web.pdf>

VLÁDA ČR. Stanovisko vlády k návrhu poslanců Víta Kaňkovského, Stanislava Juránka, Jana Čížinského, Markéty Pekarové Adamové, Marka Výborného, Jana Bartoška, Pavly Golasowské, Víta Rakušana, Pavla Bělobrádka, Ondřeje Benešíka a Mariána Jurečky na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Vlada.cz* [online]. 11.12.2019. [cit. 2019-12-29]. Dostupné z:

<https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=640&CT1=1>

VLÁDA ČR. Národní program reforem ČR 2020. In: *Vlada.cz* [online]. 07.05.2020. [cit. 2020-05-20]. Dostupné z:

<https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/NPR-2020.pdf>

VRAJÍK, Michal. Agenturní zaměstnávání po novele. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2017, č. 9, s. 2 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-08-21]. ASPI ID: LIT237850CZ. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI

VÚPSV. Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice. In: *Equalcr.cz* [online]. Červenec, 2004. [cit. 2019-02-07]. Dostupné z:

http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_C_R.pdf

WILTHAGEN, Ton and Frank TROS. The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets. In: *Nvf.cz* [online]. 01.05.2004. [cit. 2019-06-03]. Dostupné z:

<http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf>

WILTHAGEN, Ton, TROS, Frank and Harm van LIESHOUT. Towards “flexicurity”?: balancing flexibility and security in EU member states. In: *Papers.ssrn.com* [online]. September, 2003. [cit. 2019-06-06]. Dostupné z:

<https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=874121115073067003004114122110086029117043064003031030025126070026003094014104113122122049008101104109008002026066022125064117040060087061002015009023123068123113022045060064127008016080095072027010100108024009126070084019010002081026015087127006007&EXT=pdf>

ZELENÁ, Ivana. Výpověď v době koronavirové. In: *Arws.cz* [online]. 24.03.2020. [cit. 2020-04-11]. Dostupné z:

<https://www.arws.cz/novinky-v-arrows/vypoved-v-dobe-koronavirove>

Právní předpisy

všechny právní předpisy jsou uvedeny ve znění pozdějších předpisů

Úmluva MOP č. 175/1994, o práci na částečný úvazek

Doporučení MOP č. 182/1994, o práci na částečný úvazek

Úmluva MOP č. 1/1919, o omezení pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně v průmyslových podnicích

Úmluva MOP č. 14/1921, o zavedení týdenního odpočinku po práci v průmyslových podnicích

Úmluva MOP č. 171/1990, o noční práci

Úmluva MOP č. 90/1948, o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu

Úmluva MOP č. 181/1997, o soukromých agenturách práce

Doporučení MOP č. 188/1997 o soukromých agenturách práce

Úmluva MOP č. 100/1951, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

Úmluva MOP č. 177/1996, o domácké práci

Doporučení MOP č. 184/1996, o domácké práci

Evropská dohoda o práci osádek v mezinárodní silniční dopravě (AETR)

Rámcová dohoda o práci na dálku

Evropská sociální charta

Listina základních práv Evropské unie

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Smlouva o Evropské unii

Smlouva o fungování Evropské unie

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (účinný do 31. 12. 2006)

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

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

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

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

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

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)

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

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 155/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon)

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

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

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

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Zákon č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě

Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

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

Zákon České národní rady č. 280/1992 Sb. o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)

Zákon č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů

Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů

Zákon č. 255/2020 Sb., o snížení penále z pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placeného zaměstnavateli jako poplatníky v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 a o změně některých zákonů

Zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020

Zákon č. 230/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020

Zákon č. 300/2020 Sb., o prominutí pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placeného některými zaměstnavateli jako poplatníky v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

Nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí

Nařízení vlády č. 64/2009 Sb. o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

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

Nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby

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

Usnesení vlády č. 69/2020 Sb., o vyhlášení nouzového stavu pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru /označovaný jako SARS CoV-2/ na území České republiky na dobu od 14.00 hodin dne 12. března 2020 na dobu 30 dnů

Usnesení vlády č. 84/2020 Sb., o přijetí krizového opatření

Usnesení vlády č. 126/2020 Sb., o přijetí krizového opatření

Usnesení vlády č. 353/2020 Sb., o Cíleném programu podpory zaměstnanosti a zrušení usnesení vlády ze dne 19. března 2020 č. 257, usnesení vlády ze dne 23. března 2020 č. 293

Vyhláška Ministerstva dopravy a spojů č. 222/2000 Sb., o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby některých zaměstnanců v civilním letectví

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č. j. MZDR 20020/2020-1/OVZ

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č. j.: MZDR 13894/2020-1/MIN/KAN

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

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

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS)

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice Rady 1993/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby

Směrnice 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)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě

Směrnice 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

Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA)Text s významem pro EHP

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy,

o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)

Nařízení Rady (EU) 2020/672 ze dne 19. května 2020 o zřízení evropského nástroje pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE) v důsledku rozšíření onemocnění COVID-19

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 6. července 2010 o atypických smlouvách, zabezpečených profesních drahách, flexikuritě a nových formách sociálního dialogu

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení

Zákon č. 317/2009 Z. z., o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 185/2015 Z. z., autorský zákon

Zákon č. 14/2015 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony došlo ke zprísnění podmínek dočasného přidělení

Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 124/2006 Z. z., o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

The Working Environment Act, No. 268 of 16 March 2005

The Act on Implementation of Parts of the Working Time Directive, no. 248 of 8 May 2002

The Act on Part-Time Work, No 815 of 26 September 2002

The Act on Fixed-Term Employment, No 370 of 28 May 2003

The Act on the Legal Rights of Temporary Agency Workers upon Assignment by a Temporary Work Agency, No 595 of 12 June 2013

The Act on Employment Certificates, No 240 of 17 March 2010

Consolidation (No. 1002 of 2017) of the Act (No. 81 of 2009) on the Legal Relationship between Employers and Salaried Employees

Judikatura

Nález ÚS sp. zn. II. ÚS 3/06 ze dne 6. 11. 2007

Nález ÚS sp. zn. II. ÚS 1774/14 ze dne 9. 12. 2014

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

Usnesení ÚS sp. zn. III. ÚS 3794/18 ze dne 18. 6. 2019

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2507/2000 ze dne 20. 11. 2001

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2080/2001 ze dne 21. 10. 2002

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2372/2002 ze dne 20. 5. 2003

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17. 12. 2003

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2163/2004 ze dne 12. 4. 2005

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 568/2005 ze dne 15. 12. 2005

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. 6. 2007

Rozsudek NS sp. zn. 25 Cdo 529/2006 ze dne 29. 1. 2008

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 5188/2008 ze dne 11. 8. 2009

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1985/2008 ze dne 29. 9. 2009

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1288/2009 ze dne 15. 4. 2010

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1633/2009 ze dne 3. 11. 2010

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2878/2009 ze dne 9. 12. 2010

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 ze dne 10. 5. 2011

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1573/2012 ze dne 11. 6. 2013

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1611/2012 ze dne 26. 8. 2013

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2745/2013 ze dne 27. 5. 2014

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 9. 7. 2014

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 918/2014 ze dne 14. 5. 2015

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 4166/2015 ze dne 28. 1. 2016

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 ze dne 26. 6. 2017

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 4683/2017 ze dne 20. 11. 2017

Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 252/2019 ze dne 22. 10. 2019

Rozsudek NSS sp. zn. 6 Ads 48/2009 ze dne 14. 12. 2010

Rozsudek NSS sp. zn. 2 Ads 173/2014 ze dne 30. 6. 2015

Rozsudek NSS sp. zn. 4 Ads 176/2017 ze dne 18. 01. 2018

Rozsudek SDEU ve věci C-53/81 (Levin) ze dne 23. března 1982

Rozsudek SDEU ve věci C-303/98 (Simap) ze dne 3. října 2000

Rozsudek SDEU ve věci C-151/02 (Jaeger) ze dne 9. září 2003

Rozsudek SDEU ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01 (Pfeiffer a další) ze dne 5. října 2004

Rozsudek SDEU ve věci C-313/02 (Wippel) ze dne 12. října 2004

Rozsudek SDEU ve věci C-144/04 (Mangold) ze dne 22. listopadu 2005

Rozsudek SDEU ve věci C-14/04 (Dellas a další) ze dne 1. prosince 2005

Rozsudek SDEU ve věci C-212/04 (Adeneler a další) ze dne 4. července 2006

Usnesení SDEU ve věci C-437/05 (Vorel) ze dne 11. ledna 2007

Rozsudek SDEU ve věci C-307/05 (Del Cerro Alonso) ze dne 13. září 2007

Rozsudek SDEU ve věci C-268/06 (Impact) ze dne 15. dubna 2008

Rozsudek SDEU ve spojených věcech C-55/07 a C-56/07 (Michaeler a další) ze dne 24. dubna 2008

Usnesení SDEU ve věci C-364/07 (Vassilakis a další) ze dne 12. června 2008

Rozsudek SDEU ve věci C-429/09 (Fuß) ze dne 25. listopadu 2010

Rozsudek SDEU ve spojených věcech C-444/09 a C-456/09 (Gavieiro a další) ze dne 22. prosince 2010

Rozsudek SDEU ve věci C-586/10 (Kücük) ze dne 26. ledna 2012

Rozsudek SDEU ve spojených věcech C-302/11 až C-305/11 (Valenza a další) ze dne 18. října 2012

Rozsudek SDEU ve věci C-290/12 (Della Rocca) ze dne 11. dubna 2013

Usnesení SDEU ve věci C-415/12 (Brandes) ze dne 13. června 2013

Rozsudek SDEU ve věci C-190/13 (Márquez Samohano) ze dne 13. března 2014

Rozsudek SDEU ve spojených věcech C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13 (Mascolo a další) ze dne 26. listopadu 2014

Rozsudek SDEU ve věci C 533/13 (AKT) ze dne 17. března 2015

Rozsudek SDEU ve věci C-266/14 (Tyco) ze dne 10. září 2015

Rozsudek SDEU ve věci C-518/15 (Matzak) ze dne 21. února 2018

Rozsudek SDEU ve věci C-254/18 (Syndicat des cadres de la sécurité intérieure) ze dne 11. dubna 2019

Rozsudek SDEU ve spojených věcech C-29/18, C-30/18 a C-44/18 (Cobra Servicios Auxiliares a další) ze dne 11. dubna 2019