

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Michal Lieskovan

Flexibilné formy zamestnania

Diplomová práca

Olomouc 2014

„Prehlasujem, že som diplomovú prácu na tému Flexibilné formy zamestnania vypracoval samostatne a citoval som všetky použité zdroje.“

V Olomouci dňa

Michal Lieskovan

Pod'akovanie

Týmto by som rád poďakoval Doc. JUDr. Petru Hůrkovi Ph.D. za poskytnuté rady a odborné vedenie mojej diplomovej práce.

1.	Úvod	6
2.	Vymedzenie základných pojmov	8
2.1.	Pracovnoprávne vzťahy	8
2.2.	Závislá práca	9
2.3.	Ochranná funkcia pracovného práva	10
2.4.	Flexibilita trhu práce	12
2.5.	Model flexicurity	14
2.6.	Flexibilné formy zamestnania	16
3.	Práca na dobu určitú	18
3.1.	Vývoj inštitútu na území ČR	18
3.2.	Smernica 1999/70/ES	21
3.3.	Zákonník práce č.262/2006 Sb.	23
3.3.1.	Právna úprava od 1.1.2012	24
3.4.	Úvahy de lege ferenda	27
4.	Čiastočný pracovný úväzok	29
4.1.	Vymedzenie pojmu a právna úprava	29
4.2.	Vývoj právnej úpravy a inštitút vedľajšieho pracovného pomeru	30
4.3.	Európska úprava	32
4.4.	Využitie v praxi a úvahy de lege ferenda	33
5.	Dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer.	36
5.1.	Spoločné ustanovenia	38
5.2.	Dohoda o prevedení práce	40
5.3.	Dohoda o pracovnej činnosti	42
5.4.	Využitie v praxi a úvahy de lege ferenda	43
6.	Agentúrne zamestnávanie	45
6.1.	Vývoj právnej úpravy agentúrneho zamestnávania	46
6.2.	Agentúra práce	47
6.2.1.	Udelenie povolenia k sprostredkovaniu zamestnania	47

6.3.	Právne vzťahy v agentúrnom zamestnávaní	49
6.3.1.	Vzťah agentúry práce a zamestnanca	49
6.3.2.	Vzťah agentúry práce a užívateľa.	51
6.4.	Agentúrne zamestnávanie v praxi a úvahy de lege ferenda	53
7.	Ďalšie vybrané flexibilné formy zamestnania	55
7.1.	Dočasné pridelenie	55
7.2.	Distančný výkon práce	56
7.2.1	Právna úprava	57
7.2.2.	Praktické aplikácia distančného výkonu práce	59
7.3.	Job Sharing	62
8.	Záver	64

1. Úvod

Táto diplomová práca je venovaná flexibilným formám zamestnania, ktoré sú jedným z najtypickejších prejavov flexibility v pracovnom práve. Flexibilita je moderný a v dnešnej dobe často diskutovaný pojem pracovného práva, a to ako na národnej úrovni, tak aj na pôde Európskej únie a ďalších medzinárodných organizácií.

V pracovnom práve vyjadruje flexibilita pružnosť, možnosť meniť a prispôbovať pracovnoprávne vzťahy vlastným predstavám a potrebám, teda vlastne zmluvnú voľnosť, ako typický znak súkromného práva. Tým samozrejme prichádza do kolízie s najtypickejšou zásadou pracovného práva, a to jeho ochranou funkciou voči zamestnancovi ako slabšej zmluvnej strane, ktorá pracovné právo od ostatných súkromnoprávných odvetví odlišuje. Dalo by sa povedať, že v pracovnom práve fungujú flexibilita a ochrana ako dva protipóly, pričom priblíženie sa k jednému z nich, oslabuje pozíciu toho druhého.

Rýchly vývoj súčasného globalizovaného trhu kladie požiadavky pružnosti a flexibility aj na oblasť zamestnávania, kde tradičné formy práce už nezodpovedajú novým potrebám. Podniky v snahe zachovať si konkurencieschopnosť požadujú flexibilnejšie pracovnoprávne vzťahy, ktoré by im v tejto oblasti dovolili reagovať na situáciu. Na druhej strane, z pohľadu zamestnancov je nutné zachovať mieru ochrany zaručujúcu sociálne istoty.

Súčasný trendy v oblasti pracovného práva presadzujú riešenie tohto problému presunutím ochrany zamestnanca do iných oblastí, typicky do sociálneho systému. Tým sa otvára priestor pre prienik flexibility do pracovného práva a využívanie flexibilných foriem zamestnania. Takéto smerovanie je dlhodobo preferované aj Európskou úniou prostredníctvom strategických dokumentov, má zabezpečiť dlhodobo udržateľný rozvoj a pozitívne vplývať na zamestnanosť.

Aj pracovné právo Českej republiky smeruje v súlade s týmto trendom k väčšej dynamickosti. Ochranná funkcia pracovného práva pomaly ustupuje zmluvnej voľnosti. Jasným dôkazom týchto tendencií je prijatie nového zákonníka práce č.262/2006 Sb. , ktorý priniesol do českej pracovnoprávnej úpravy zásadu „čo nie je zakázané je dovolené“, a otvoril tak cestu k väčšiemu rozvoju flexibilných foriem zamestnania.

Flexibilné formy zamestnania predstavujú alternatívu k tradičnému pracovnému pomeru, ktorý môžeme vymedziť ako pracovný pomer na plný úväzok a neurčitú dobu. Oproti nemu sú charakteristické nižším stupňom ochrany zamestnanca a širším priestorom pre

formovanie obsahu podľa vôle strán, to je umožnené predovšetkým tým, že sa na ne nevzťahuje časť kogentných ustanovení zákonníku práce.

Cieľom mojej práce bude priblížiť jednotlivé flexibilné formy zamestnania, analyzovať ich právnu úpravu a uplatňovanie v praxi.

Diplomová práca je rozdelená na úvod šesť kapitol a záver. V úvodnej kapitole by som chcel vymedziť jednotlivé základné pojmy, bezprostredne sa viažuce k téme flexibilných foriem zamestnania a priblížiť pojem flexibility v kontexte pracovného práva.

Nasledujúce kapitoly už budú venované jednotlivým vybraným formám flexibilného zamestnania. V kapitole číslo 3. chcem bližšie rozobrať inštitút práce na dobu určitú. Jedná sa o jeden z najtypickejších a najdlhšie existujúcich typov zamestnania s prvkami flexibility. Z toho dôvodu začnem jeho historickým vývojom, pokračovať by som chcel úpravou v medzinárodných dokumentoch a zhodnotením ich vplyvu na súčasný právny stav v ČR. Záver kapitoly bude venovaný analýze využitia práce na dobu určitú v praxi, posúdeniu vhodnosti príslušnej právnej úpravy, pričom zvláštnu pozornosť chcem venovať problému reťazenia takýchto pracovných pomerov.

V ďalšej kapitole sa budem venovať čiastočnému pracovnému úväzku. Úvod kapitoly bude obsahovať vymedzenie pojmu z pohľadu úpravy pracovnej doby v zákonníku práce a komparáciu s právnymi úpravami inštitútu, účinnými v minulosti. Nasledovať bude rozbor komunitárnej právnej úpravy a nakoniec analýza využitia čiastočného pracovného úväzku v praxi a úvahy de lege ferenda.

Nasledujúca kapitola bude pojednávať o pracovných pomeroch založených na základe dohôd o prácach konaných mimo pracovný pomer. Postupne rozoberiem špecifiká, ktoré sú pre dohody typické. Definujem spoločné a rozdielne znaky dohody o prevedení práce a dohody o pracovnej činnosti, najmä v kontexte novely zákonníka práce účinnej od 1.1.2012.

Šiesta kapitola sa bude venovať problému agentúrneho zamestnávania, vstupu tohto inštitútu na pracovný trh CR. Priblížim agentúry práce, ako špecifické formy podnikania a rozoberiem právne vzťahy vznikajúce na základe agentúrneho zamestnávania. Záver kapitoly bude tradične venovaný problematike praktického využitia a úvahám nad možnými podnetmi do budúcnosti.

Poslednú kapitolu by som chcel venovať stručnému pohľadu na ďalšie atypické formy výkonu práce obsahujúce prvky flexibility.

2. Vymedzenie základných pojmov

2.1. Pracovnoprávne vzťahy

Snahu o vymedzenie pracovnoprávnych vzťahov v súčasne platnom zákonníku práce č.262/2006 Sb. (ďalej len zákonník práce) nachádzame v § 1, ktorý za pracovnoprávne vzťahy, označuje právne vzťahy vznikajúce medzi zamestnancami a zamestnávateľmi pri výkone závislej práce. Z tejto definície je zrejmé, že zákonodarca mal na mysli iba individuálne pracovnoprávne vzťahy. Zo vzťahov kolektívnej povahy označuje za pracovnoprávne iba tie, ktoré súvisia s výkonom závislej práce. Takéto vymedzenie je považované za neúplné a tradične bývajú medzi pracovnoprávne vzťahy zaradované aj vzťahy na úseku zamestnanosti a niektoré vzťahy kontrolné, upravované predpismi odlišnými od zákonníku práce¹.

V rámci náuky vymedzuje pracovnoprávne vzťahy napr. Gregorová², ako právom regulované spoločenské vzťahy, vznikajúce medzi subjektmi vo väzbe na pracovný pomer, pričom ich účastníci sú nositeľmi vzájomných subjektívnych práv povinnosti.

S témou flexibilných pracovných pomerov úzko súvisí len časť z takto vymedzených právnych vzťahov, a to predovšetkým individuálne pracovnoprávne vzťahy. Predmetom individuálnych vzťahov je vykonávanie závislej práce zamestnancom pre zamestnávateľa za odmenu. Za základné pracovnoprávne vzťahy označuje zákonník práce, vzťahy založené pracovnými pomermi a dohodami o prácach konaných mimo pracovný pomer. Pričom práve pracovný pomer možno označiť za najdôležitejší pracovnoprávny vzťah a prostredníctvom neho by mala byť vykonávaná väčšina pracovných činností medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. Jeho prioritu zdôrazňuje aj zákonník práce v ustanovení §74 od 1, kde stanoví, že zamestnávateľ má zaistiť plnenie svojich úkolov predovšetkým zamestnancami v pracovnom pomere³.

¹ DRÁPAL, Ljubomír in BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 72-73

² GREGOROVÁ, Zdeňka in GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 87

³ Zák 262/2006 Sb., zákoník práce, v znení neskorších predpisov

2.2. Závislá práca

Závislá práca je dôležitým právnym pojmom a konkrétne pre pracovné právo, pojmom kľúčovým. Závažným spôsobom dopadá aj do súvisiacich oblastí verejnoprávnych predpisov, hlavne do oblasti daňovej a oblasti sociálneho a zdravotného poistenia. Zákonná definícia pojmu závislá práca sa v pracovnoprávnej úprave ČR vyskytla prvý krát spolu s novým zákonníkom práce č.262/2006. Táto úprava však bola terčom kritiky⁴, následkom čoho bola definícia závislej práce novelou účinnou od 1.1.2012 kompletne zmenená.

Definícia závislej práce v súčasnom zákonníku práce sa skladá z dvoch častí.

V § 8 od. 1 definuje znaky závislej práce a stanovuje, že musí byť vykonávaná:

- vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca
- menom zamestnávateľa
- podľa pokynov zamestnávateľa
- zamestnancom pre zamestnávateľa vykonávaná osobne

V § 8 od. 2 potom definuje jej podmienky výkonu a stanovuje, že musí byť vykonávaná:

- za mzdu, plat alebo odmenu za prácu
- na náklady a zodpovednosť zamestnávateľa
- v pracovnej dobe
- na pracovisku zamestnávateľa, prípadne na inom dohodnutom mieste

Ustanovenia § 8 sú kogentnej povahy a zmluvné strany sa od nich nemôžu odchyľovať. Zákonník práce však v tomto prípade obsahuje jednu výnimku, podľa § 307a sa za závislú prácu považuje tiež výkon agentúrneho zamestnania, teda prípady dočasného pridelenia zamestnanca agentúrou práce, k výkonu práce pre užívateľa služieb agentúry, hoci pri agentúrnom zamestnávaní chýba jeden zo znakov závislej práce, a to jej osobný výkon pre zamestnávateľa⁵.

Definícia závislej práce vymedzuje hranicu medzi závislou prácou a súkromným podnikaním, teda hranicu medzi aplikáciou zákonníka práce a aplikáciou občianskeho

⁴ Srov. BEZOUŠKA, Petr. Závislá práca. In *Právni rozhledy*, č.16, 2008, s. 579

⁵ BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákonník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 32-33

zákonníka, napr. zmluvy o dielo. Takéto vymedzenie hrá významnú rolu pri riešení situácie spojenjej s tzv. švarcsystémom. Pojem švarcsystém označuje prípad právneho vzťahu, ktorý sa zdanlivo javí ako vzťah dvoch podnikateľov, ale v skutočnosti ide o pracovný pomer. Takéto zastrené jednanie je motivované hlavne nižšími nákladmi na prácu z pohľadu zamestnávateľa a najväčším negatívom je pri týchto prípadoch absolútna absencia ochrany zamestnanca⁶.

2.3. Ochranná funkcia pracovného práva

Princíp ochranného zákonodarstva sa objavuje v 19. storočí, kedy štát zamestnancovi, ako ekonomicky slabšej strane zmluvného vzťahu, začal poskytovať ekonomickú ochranu. Ochranná funkcia zostala pre pracovné právo charakteristická až doteraz a spočíva predovšetkým vo verejnoprávných zásahoch, výrazne obmedzujúcich princíp zmluvnej voľnosti. Rozsah týchto obmedzení nie je porovnateľný so žiadnou inou zmluvnou oblasťou súkromného práva a tvorí jeden zo základných princípov pracovného práva. Prejavuje sa naprieč celou úpravou pracovného pomeru, predovšetkým prostredníctvom kogentného vymedzenia minimálnych pracovných podmienok. Tieto musí zamestnávateľ, ako silnejšia strana pracovnoprávneho vzťahu, dodržiavať, a nesmie sa od nich odchyliť v neprospech zamestnanca. Ako príklad takýchto obmedzení môžeme uviesť maximálnu pracovnú dobu a jej rozvrhnutie, minimálnu dobu odpočinku, minimálny rozsah dovolenky, minimálnu mzdu alebo napríklad obmedzenia, platiace pri rozvázovaní pracovného vzťahu⁷.

V zákoníku práce zásadu zvláštnej ochrany postavenia zamestnanca nájdeme vo výčte § 1a spoločne s ďalšími zásadami, ktoré majú chrániť zamestnanca. Sú to zásada práva na uspokojivé a bezpečné pracovné podmienky, spravodlivé odmeňovanie zamestnanca a zásada rovného zaobchádzania so zamestnancami a zákaz ich diskriminácie⁸.

Okrem ustanovení zákoníku práce je individuálna zmluvná sloboda obmedzená tiež prostredníctvom kolektívnej vôle, vyjadrovanej v kolektívnych zmluvách. Podriadenie sa

⁶ BEZOUŠKA, Petr. Závislá práca. In *Právni rozhledy*, č.16, 2008, s. 579

⁷ BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 8

⁸ Zák 262/2006 Sb., zákoník práce, v znení neskorších predpisov

individuálnej zmluvnej voľnosti pod vôľu kolektívnu, tvorí ďalší rozdiel pracovného práva od akejkolvek inej súkromnoprávnej úpravy⁹.

Intenzívnej ochrane podlieha pracovnoprávna úprava, aj so strany medzinárodných inštitúcií, a to hlavne Medzinárodnej organizácie práce, prostredníctvom dohovorov a rezolúcií, ktorých časť ratifikovala aj Česká republika a sú pre ňu záväzné. Na komunitárnej úrovni je ochrana zamestnanca, ako slabšej strany obsiahnutá v rade nariadení a smerníc, z ktorých viaceré sa týkajú flexibilných foriem zamestnania a budú bližšie rozoberané v nasledujúcich kapitolách.

V súčasnosti možno považovať za trend postupné uvoľňovanie rigidnej úpravy pracovných vzťahov a ustupovanie od nadmerného obmedzovania zmluvných strán pracovného pomeru, to vyvára potrebný priestor pre pôsobenie flexibility. V ČR je prejavom týchto tendencií aj právna úprava pracovného práva v súčasnom zákonníku práce, ktorý vychádza zo zásady „čo nie je zakázané, je dovolené“, na rozdiel od jeho predchodcu zák. 65/1965 Sb, ktorý vychádzal zo zásady opačnej, teda „čo nie je dovolené, je zakázané“. V rozpore s pojatím princípu zmluvnej voľnosti však zákonník práce flexibilitu značne obmedzuje širokým výčtom kogentných ustanovení¹⁰.

Podľa môjho názoru môže smerovanie právnej úpravy k väčšej autonómii vôle naozaj, pozitívne ovplyvniť vývoj trhu práce a jeho pružnosť, samozrejme pritom treba brať na zreteľ zamedzenie nadmerných negatívnych vplyvov na zamestnanca. Preto priestor na liberalizáciu úpravy a odstránenie kogentných ustanovení, vidím najmä v obmedzeniach, ktoré kontraproduktívne chránia zamestnanca tam, kde o to ani sám nestojí.

⁹ BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 8

¹⁰ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexjistoty v českém pracovním právu*. první. Praha: Auditórium, 2009, s.23

2.4. Flexibilita trhu práce

Pojem flexibilita možno vykladať ako pružnosť, adaptabilitu, schopnosť prispôsobovať sa novým požiadavkám a zmenám. Ide o opak pojmu rigidita, teda nemennosť alebo neprispôsobilosť. V kontexte súkromného práva, možno flexibilitu chápať ako priestor pre realizáciu autonómnej vôle strán. Právny priestor ponechaný subjektom k vlastnej úprave, kde prípadná úprava pozitívneho práva nastupuje, až v prípade, keď k úprave medzi subjektmi nedošlo¹¹.

V literatúre sa najčastejšie stretávame s definíciou a členením flexibility podľa Standinga¹², ktorý ju charakterizuje ako rozsah a rýchlosť adaptácie na zmeny na trhu, a delí ju na na:

Flexibilitu organizačnú:

Spočívajúcu v prispôbení organizácie zamestnávateľa, tak aby došlo k zvýšeniu efektivity a zníženiu nákladov práce, čo je dosiahnuteľné predovšetkým prispôbením štruktúry podniku, znížením byrokratických nákladov hlavne na manažérskych pozíciách. Pričom výhoda v tejto oblasti je na strane menších zamestnávateľov.

Flexibilitu funkčnú:

Tiež označovaná ako vnútorná, vymedzuje flexibilitu z hľadiska pôsobenia na zamestnancov pracujúcich pre zamestnávateľa. Ide o reakciu na tržné zmeny a zvyšovanie konkurencieschopnosti prostredníctvom odborného vzdelávania či reštrukturalizáciou pracovných miest.. Zamestnanec zvyšuje svoju kvalifikáciu čo vedie k jeho väčšej flexibilita smerom do vnútra podniku, je schopný zastávať viaceré posty a zvládať nové pracovné úlohy. S funkčnou flexibilitou úzko súvisí aktívna politika zamestnanosti.

¹¹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zamestnanca a flexibilita zamestnávania: Princíp flexjstoty v českém pracovním právu*. prví. Praha: Auditórium, 2009, s.27

¹² STANDING, Guy. *Globalisation and flexibility : Dancing around Pensions*.1st ed. Geneva: International Labour Office, 2000, s.3

Flexibilita pracovného času

Je zabezpečovaná prostredníctvom úpravy pracovnej doby zamestnanca.

Flexibilita systému odmeňovania

Umožňuje upravovať systém a výšku odmeňovania v návaznosti na situáciu na trhu. Znižovaním miezd, tak môže zamestnávateľovi prekonať obdobia slabších ekonomických výsledkov, bez znižovania počtu zamestnancov. Možnosti jej aplikácie však bývajú často obmedzované sociálnym systémom a úpravami kolektívneho pracovného práva.

Flexibilitu nákladov

Spája v sebe celkové náklady zamestnávateľa, ktoré významne odlišujú podnikateľské prostredie v jednotlivých krajinách. To je spôsobené okrem rozdielnej úrovne nákladov na mzdy zamestnanca aj daňovou a odvodovou politikou.

Vonkajšiu numerickú flexibilitu

Spočíva v možnosti zamestnávateľa pružne reagovať na trhovú situáciu prostredníctvom prijímania a prepúšťania zamestnancov. Pri zjednodušení pri zjednodušení procesu prepúšťania a zvýšení vonkajšej numerickej flexibility ale zároveň dochádza k oslabeniu istôt na strane zamestnanca. To býva často spojené so systémom subdodávok zamestnancov prostredníctvom agentúr práce, či uzatváraní pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom menej zaväzujúcich foriem¹³.

Začiatok medzinárodných úvah o pracovnej flexibilitate možno datovať k roku 1970, kedy Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), usporiadala konferenciu o prispôbení pracovnej doby, flexibilitate a autonómií vôle v pracovnom živote¹⁴.

Celosvetový dôraz na zvyšovanie flexibility trhu práce bol spôsobený rozsiahlymi sociálnoekonomickými zmenami prebiehajúcimi od 70.rokov 20.storočia. Tento jav úzko súvisí s odštartovaním procesu **globalizácie**. Prejavom tohto trendu sa stala rýchlo

¹³ STANDING, Guy. *Globalisation and flexibility : Dancing around Pensions*.1st ed. Geneva: International Labour Office, 2000, s.3-5

¹⁴ KORNELAKIS, Andreas. *Balancing flexibility with Security in Organizations? Exploring the links between flexicurity and human resource development* [online]. hrd.sagepub.com, 30.6.2014 [cit. 15.11.2014]. Dostupné na: <<http://hrd.sagepub.com/content/13/4/398.full.pdf+html> >

napredujúca deľba práce smerujúca od ekonomicky vyspelých krajín smerom ku krajinám menej rozvinutým. Takýto pohyb bol motivovaný snahou znižovať náklady práce, použitím lacnejšej pracovnej sily. To za sebou nechávalo rozsiahlu štrukturálnu nezamestnanosť a tlak na sociálne systémy. Následne boli odštartované prudké zmeny na regionálnych trhoch práce spojené so zavádzaním nových foriem organizácie práce spojených s vyššou flexibilitou. Vzrástol tiež dopyt po vysoko kvalifikovanej pracovnej sile, keďže výskumné a riadiace centrály firiem zostávali vo vyspelých štátoch, aj po presunutí výroby za lacnejšou pracovnou silou. Globalizácia teda spôsobila výraznú zmenu na pracovnom trhu a dopytom po vyššej flexibilitate, podmienila prehodnotenie úpravy a zmeny v systéme pracovného práva¹⁵.

Na komunitárnej úrovni sa prvé snahy o podporu rozvoja európskeho hospodárskeho priestoru, prostredníctvom dosiahnutia spoločného konsenzu v otázke zvýšenia rastu zamestnanosti s použitím flexibility, objavujú začiatkom 90. rokov 20. Storočia. Spočiatku sa koncentrovali takmer výhradne do oblasti liberalizácie pracovnoprávných ustanovení, čo sa nie vždy ukazovalo ako ideálne riešenie. Nový prístup, so sebou priniesol až model **flexicurity**, ktorý okrem požiadaviek na úpravu pracovnej legislatívy, zdôrazňoval aj potrebu vzájomnej koordinácie spoločenskej politickej a sociálnej oblasti¹⁶.

2.5. Model flexicurity

Pojem flexicurity pochádza zo spojenia 2 anglických slov a to: „*flexibility*“ teda flexibilita, vyjadrujúca v pracovnom práve zmluvnú voľnosť a autonómiu vôle a „*security*“ teda ochrana či istota, vyjadrujúca základnú funkciu pracovného práva, a to ochranu zamestnanca ako slabšej strany pracovnoprávneho pomeru.¹⁷

V pracovnom práve ide o pojem pomerne nový, prvý krát bol použitý prof. Hansom Adriaansenom v roku 1995 v súvislosti so sociálnoprávnymi reformami v Holandsku na počiatku 90-tych rokov 20.storočia. Definovať flexicuritu môžeme ako politickú stratégiu,

¹⁵ NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: Výskumný ústav práce a sociálních věcí, 2008, s.9

¹⁶ ŠVEC, Marek. *Flexicurita pre 21.storočie - šance a riziká: Kríza pracovného práva*. prvné. Bratislava: VEDA, 2012, s.20-21

¹⁷ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexjistoty v českém pracovním právu*. první. Praha: Auditórium, 2009, s.34

ktorá sa snaží zlepšiť flexibilitu trhu práce, za súčasného zvýšenia ochrany zamestnanca prostredníctvom politiky zamestnanosti a sociálneho zabezpečenia¹⁸.

Koncept flexicurity prijala Európska únia v rámci novej európskej politiky v oblasti zamestnanosti v súvislosti s Lisabonskou stratégiou, dokumentom Európa 2020 a predovšetkým Zelenou knihou o pracovne právnych predpisoch vydanú Komisiou EU s cieľom prispieť k trvalo udržateľnému rozvoju krajín EU. Podstatu konceptu tvoria 4 základne elementy:

- ***Flexibilné a spoľahlivé podmienky v pracovných zmluvách***

Predovšetkým zníženie rigidity pracovnoprávnych ustanovení a modernizácia inštitútov pracovného práva. Zjednodušenie procesu prijímania a prepúšťania zamestnancov s cieľom zabezpečiť zlepšenie možnosti prispôsobenia sa vývoji na trhu.

- ***Komplexné stratégie celoživotného vzdelávania***

Ako ochranný prvok flexicurity, s cieľom zabezpečiť pre zamestnávateľov dostatočný počet vzdelanej pracovnej sily. Takto vzdelaní zamestnanci majú vyššie šance na uplatnenie sa na trhu práce a lepšiu pozíciu u zamestnávateľa.

- ***Účinné opatrenia aktívnej politiky trhu práce spolu s modernými systémami sociálneho zabezpečenia***

Tvoria podstatný prvok ochrany zamestnanca pri zmene pracovného miesta a okrem zabezpečenia príjmu počas nezamestnanosti, majú z psychologického hľadiska ovplyvňovať ochotu zamestnanca k zmene pracovného miesta, a podporovať tak flexibilitu a pohyb pracovnej sily¹⁹.

¹⁸ KORNELAKIS, Andreas. *Balancing flexibility with Security in Organizations? Exploring the links between flexicurity and human resource development* [online]. hrd.sagepub.com, 30.6.2014 [cit. 15.11.2014]. Dostupné na: <<http://hrd.sagepub.com/content/13/4/398.full.pdf+html>>

¹⁹ ŠVEC, Marek. *Flexicurita pre 21.storočie - šance a riziká: Kríza pracovného práva*. prvné. Bratislava: VEDA, 2012, s.26-30

Za vzorový príklad uplatnenia princípu flexicurity v praxi, je často označovaný Dánsky model politiky v oblasti zamestnanosti tzv. „Zlatý triangel“. Ten v sebe kombinuje nižšiu mieru ochrany pracovného miesta, typický znak liberálnych anglosaských modelov trhu práce, a vysokú sociálnu ochranu, spolu s aktívnou politikou zamestnanosti, ktorá je zase typická pre severské krajiny (Švédsko a Fínsko)²⁰.

2.6. Flexibilné formy zamestnania

Jeden z prejavov pôsobenia flexibility v pracovnom práve je možnosť vykonávať prácu prostredníctvom flexibilných pracovných vzťahov, označovaných aj ako vzťahy atypické. Zaradiť medzi ne možno všetky formy zamestnania, ktoré nie sú pracovným pomerom na plný úväzok a neurčitý čas²¹.

Stránsky²² ponúka aj ďalšie kritérium rozlišovania atypických pracovnoprávných vzťahov. Týmto kritériom je miera pôsobenia ochranných noriem pracovného práva, pričom tie zamestnania, u ktorých sa uplatňuje výrazne nižšia miera ochrany zamestnanca ako slabšej strany, bývajú často označované ako prekérne. Za atypické býva označované aj zamestnávanie prostredníctvom agentúry práce, pričom odlišujúcim znakom je výkon práce pre osobu odlišnú od zamestnávateľa. U práce z domova a teleworkingu spočíva atypický znak v mieste výkonu práce, ktoré je odlišné od pracoviska zamestnávateľa.

Flexibilita u týchto foriem zamestnania spočíva najmä v spomínanom nižšom stupni ochrany zamestnanca. Na tieto vzťahy sa nevzťahujú niektoré kogentné pracovné normy, preto sa otvára priestor pre pôsobenie flexibility a autonómie vôle samotných subjektov daného vzťahu. Takéto vzťahy však naďalej ostávajú vzťahmi pracovnoprávnymi a musia sa u nich uplatňovať znaky závislej práce, teda že práca je vykonávaná v podmienkach organizačnej nadriadenosti zamestnávateľa, na zodpovednosť zamestnávateľa

²⁰ NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: Výskumný ústav práce a sociálních věcí, 2008, s.15

²¹ BARANCOVÁ, Helena. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Pracovní právo 2010- Flexibilní formy zaměstnání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s.18

²² STRÁNSKY, Jaroslav in GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 568

a na jeho náklady. Zamestnávateľ tiež musí dodržiavať podmienky rovného zachádzania a zákazu diskriminácie²³.

Flexibilné formy zamestnania by mali byť mali tvoriť iba vedľajšiu úlohu v prípadoch, kedy nie je možné alebo účelné vykonávať prácu formou plného pracovného úväzku. Ten je pracovnoprávnym vzťahom základným, z toho pravidla vychádza aj Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o podpornom rámci pre bezpečnosť a zdravie pri práci 197.²⁴ Zákonník práce túto zásadu zdôrazňuje pri právnej úprava dohôd konaných mimo pracovný pomer v § 74²⁵.

²³ STRÁNSKY, Jaroslav. In GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 568-569

²⁴ BARANCOVÁ, Helena. *Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky*. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Pracovní právo 2010- Flexibilní formy zaměstnání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s.18

²⁵ Zák 262/2006 Sb., zákoník práce, v znení neskorších predpisov

3. Práca na dobu určitú

Medzi najbežnejšie a najtypickejšie flexibilne formy zamestnania patri určite práca na dobu určitú. Od bežného pracovného pomeru sa odlišuje časovým obmedzením trvania pracovnoprávneho vzťahu. Toto obmedzenie je založené už pri vzniku pracovného pomeru, formou doplnkovej zložky pracovnej zmluvy. Jej účelom je poskytnúť zmluvným stranám istotu dĺžky trvania pracovného pomeru, bez nutnosti jeho rozvázovania právnym úkonom, iba prostým uplynutím zjednanej doby²⁶. To môžeme označiť za prvok vonkajšej numerickej flexibility, keď zamestnávateľovi umožňuje pružnejšie prispôbovať počet svojich zamestnancov aktuálnym potrebám.

3.1. Vývoj inštitútu na území ČR

Časové obmedzenie trvania pracovného pomeru, spočívajúce vo vzniku pracovného pomeru na dobu určitú, je jeden z najstarších a najetablovanejších prejavov flexibility v pracovných vzťahoch.

Už v stredoveku používaný systém čel'adných prác na určite obdobie, môžeme považovať za dobový ekvivalent pracovnej zmluvy na dobu určitú.

V rakúskom občianskom zákonníku z roku 1811 (ďalej len „ABGB“) už nájdeme túto formu kodifikovanú v § 1160.²⁷ Táto formulácia však ešte neoddeľovala formu služobnú od formy zmluvy o dielo. K oddeleniu týchto inštitútov došlo až ďalšími novelami ABGB. Tým sa vytvoril priestor pre samostatný vývoj pracovného práva a rozvoj jeho ochrannej funkcie k zamestnancovi ako slabšej strane.²⁸

²⁶ KOTTNAUER, Antonín. In KOTTNAUER, Antonín, a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s.192

²⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 5. Doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 30

²⁸ NOVOTNÁ, E. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, 1990, s. 18-19

Socialisticky zákonník práce zák. č. 65/1965 Sb. účinný od 1.1.1966 už komplexne upravoval pracovne právne vzťahy a vylučoval subsidiárne použitie občianskeho zákonníku.

Samotný zákon úpravu trvania pracovného pomeru uvádzal obecne v § 30 zák. č. 65/1965 sb:

„Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání“²⁹

Značné voľná právna úprava, teda nechávala dĺžku zjednaného pracovného pomeru na vôľi strán. Absencia ochrany zamestnanca pred negatívami pracovného úväzku na dobu určitú, vyplývala zo situácie vo vtedajšom socialistickom hospodárstve, kde zamestnávateľia mali miesto súčasnej tendencie uľahčovať si prípadne ukončenie pracovného pomeru, snahu udržať si zamestnanca dlhodobo.

Prvé ustanovenia chrániace zamestnancov pred možným zneužívaním pracovného pomeru na dobu určitú, hlavne pred reťazením takýchto pomerov, sa objavujú už zákone č. 188/1988 Sb. účinného od 1.1.1989, teda ešte pred pádom plánovaného hospodárstva a rozšírenia súkromných zamestnávateľov. Dôvodová správa k tomu zákonu uvádza, že spoločensky žiadanej mobilite pracovných síl je dlhodobý pracovný pomer na dobu určitú prekážkou, preto je treba jeho dĺžku a možnosť opakovaného zjednávania obmedziť³⁰. Zákonodarca prostredníctvom tohto zákona novelizoval zákonník práce a u pracovného pomeru na dobu určitú upravil jeho najdlhšiu možnú dobu trvania na **3 roky**. Z tohto pravidla však ustanovil výnimky a to:

- pre pracovný pomer, ktorý vznikol v rámci rámcovej pracovnej zmluvy³¹
- vedľajší pomer na dobu určitú
- alebo dal možnosť vláde bližšie upravovať podmienky nariadením³².

Vláda následne upravila nariadením č.223/1988 Sb. prevádzajúcom tento zákon, výnimky z časového obmedzenia takto zjednaných úväzkov, teda možnosť zjednať pracovný

²⁹ Zákon č. 65/1965 sb. zákonník práce v znení zákona č. 65/1965 sb účinného ku dni 1.1.1966

³⁰ Dôvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 188/1988 Sb.

³¹ Podľa §34 upravovali rámcove zmluvy tzv. „socialistické brigády“, teda dobrovoľnú prácu pri sezónnych poľnohospodárskych prácach a pod.

³² Zákon č. 65/1965 sb. zákonník práce v znení zákona č. 188/88 Sb. účinného ku dni 1.1.1989

pomer na dobu určitú presahujúcu 3 roky alebo opätovne, pre určité kategórie pracovníkov a to: vysokoškolských pedagógov, umeleckých a vedeckých pracovníkov, poberateľov starobného dôchodku a pracovníkov, o ktorých tak stanoví medzinárodná zmluva. Pre iné kategórie zase nariadenie zakazovalo zjednávať pracovný pomer na dobu určitú absolútne, teda v akejkoľvek dĺžke, tu patrili: absolventi škôl vstupujúci do pracovného pomeru na prácu zodpovedajúcu ich kvalifikácií, mladiství a občania ťažko umiestniteľný, ktoré do zamestnania odporučil úrad práce.³³

Po roku 1989, zostával zákonník práce č.65/1965 Sb. naďalej v platnosti a početnými novelizáciami bol postupne prispôsobovaný požiadavkám trhového hospodárstva³⁴.

Významné zvýšenie nárokov na úpravu pracovného práva prišlo spolu s procesom prístupových rokovaní k Európskej únii. Proces harmonizácie pracovného práva ČR s predpismi EU naštartovala tzv. harmonizačná novela č.155/2000 Sb. Touto novelou malo dôjsť aj k významnej úprave a sprísneniu uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú. Tieto návrhy však nakoniec poslanecká snemovňa neschválila a § 30 ostal touto novelou nepozmenený³⁵.

Celé znenie §30 bolo následne nahradené novou úpravou zákonom č. 46/2004 sb. Pracovný pomer na dobu určitú mohol byť, po novom od 1.3.2004 zjednaný najdlhšie na dobu **2 roky** a ďalší takýto pracovný pomer mohol byť zjednaný až po uplynutí **6 mesiacov**. Výnimky z tohto pravidla mohli byť dané objektívnymi dôvodmi:

- za podmienok určených **zvláštnym predpisom**
- z dôvodu **náhrady dočasne neprítomného zamestnanca**
- zo **zvláštnych prevádzkových dôvodov** alebo dôvodov spočívajúcich v **zvláštnej povahe práce**³⁶

Táto úprava vychádzala predovšetkým zo smernice 1999/70/ES o pracovnom pomere na dobu určitú, ktorá sa stala pre úpravu tohto inštitútu v ČR kľúčovou.

³³ KALENSKÁ, Marie in BĚLINA, Miroslav a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, 1990, s. 18, 19

³⁴ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona. č. 262/2006 Sb.

³⁵ Důvodová správa a pozmenovacie návrhy k vládnímu návrhu zákona č.155/2000

³⁶ Zák 65/1965 Sb., zákoník práce, v znení zákona č.46/2004 Sb. účinnom ku dni 1.3.2004

3.2. Smernica 1999/70/ES

Dňa 18.3.1999 uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie ETUC, UNICE a CEEP³⁷ ako zástupcovia sociálnych partnerov na úrovni spoločenstva **rámcovú dohodu o pracovných zmluvách na dobu určitú**, ktorú následne 28.6.1999, uvidela do účinnosti smernica Rady 1999/70/ES³⁸

Dohoda je výsledkom úlohy Komisie, ktorá má podporovať sociálny dialóg a zaisťovať všetkým stranám primeranú podporu, ako jej to vyplýva z článkov 137 až 140 zmluvy o založení ES, pričom stranami a teda sociálnymi partnermi sa rozumejú zamestnávateľa a zamestnanci prostredníctvom svojich zastupiteľských organizácií. Komisia má teda v tomto smere pôsobiť na zlepšovanie úrovne pracovného prostredia, ochrany zdravia, bezpečnosti, pracovných podmienok, informovanosti a pod a to predovšetkým prostredníctvom rámcových dohôd. Do problematiky zlepšovania pracovných podmienok spadá aj predmetná smernica 1999/70/ES o pracovných pomeroch na dobu určitú³⁹.

Strany uzatvárajúce túto rámcovú dohodu uznali základný princíp uprednostňujúci pracovný pomer na dobu neurčitú pred pomerom na dobu určitú. Uznávajú zmluvu na dobu neurčitú za obecnou formou uzatvárania pracovného pomeru, ktorá prispieva ku kvalite života zamestnancova a zlepšuje ich výkon. Rovnako však uznali, že za určitých okolností pracovné zmluvy na dobu určitú vyhovujú ako zamestnávateľom, tak zamestnancom. Táto dohoda ma stanoviť iba obecné zásady a minimálne požiadavky na úpravu pracovných pomerov na dobu určitú⁴⁰. Za podstatu týchto požiadaviek môžeme označiť, snahu o dosiahnutie lepšej rovnováhy medzi pružnosťou pracovnej doby a ochranou zamestnancov vyjadrenú predovšetkým v nasledujúcich troch bodoch:

³⁷ UNICE (Union des Industries de la Communauté Européenne) je skratka pre Európsku úniu konfederácií priemyslu a zamestnávateľov, CEEP (Centre Européenne de l'Entreprise Publique) je skratka pre Európske stredisko podnikov s verejnou účasťou a ETUC (European Trade Union Confederation) je skratka pre Európsku konfederáciu odborových zväzov (EKOS)

³⁸ KOMENDOVÁ, Jana. Implementace směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE CEEP a EKOS do právního řádu České republiky. In CZUDEK, Damián a kol. (ed). *Interakce českého a evropského práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2006, s. 134

³⁹ Tamtiež, s. 142-146

⁴⁰ tamtiež, s. 147

- a.) **Zákaz diskriminácie** – so zamestnancom sa nesmie zachádzať menej priaznivo ako s porovnateľným zamestnancom na dobu neurčitú, len preto že majú pracovný pomer alebo pracovnú zmluvu uzatvorenú na dobu určitú. Ak sa toto odlišné zaobchádzanie nedá ospravedlniť objektívnymi dôvodmi.
- b.) **Predchádzanie zneužitia po sebe idúcich pracovných pomerov a zmlúv uzatvorených na dobu určitú** – ukladá členským štátom po konzultácií so sociálnymi partnermi, povinnosť prijať jedno alebo viacero opatrení zabraňujúcich zneužitiu reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú. Dohoda potom stavuje tri možné druhy opatrení:
- 1.) objektívne dôvody, ospravedlňujúce obnovenie pracovných zmlúv na dobu určitú
 - 2.) maximálnu celkovú dobu trvania po sebe idúcich pracovných pomerov na dobu určitú
 - 3.) počet obnovení týchto zmlúv a pomerov
- c.) **Zásada práva na informácie** – podľa, ktorej má zamestnávateľ upovedomiť zamestnanca v pracovnom pomere na dobu určitú o voľných pracovných miestach, ktoré v podniku vzniknú, tak aby mal rovnakú príležitosť ako ostatní zamestnanci zaistiť si stále miesto⁴¹.

Podľa č.2 smernice mali členské štáty prijať primerané opatrenia, tak aby zaručili výsledky stanovené touto smernicou najneskôr do 10.6.2001⁴². Český zákonodarca započal snahu o zosúladienie pracovne právnej úpravy so smernicou 1999/70/ES, tesne pred vstupom ČR do EU zákonom č.46/2004 Sb. , ktorým novelizoval zákonník práce č.65/1965.

⁴¹Smernica Rady 1999/70/ES zo dňa 28.6.1999 o rámcovej dohode o pracovných pomeroch na dobu určitú uzatvorenej medzi organizáciami UNICE, CEEP, EKOS. Úr. Vest. L 175, 10.7.1999

⁴² tamtiež

3.3. Zákonník práce č.262/2006 Sb.

Dňa 1.1.2007 nadobudol účinnosti nový zákonník práce pod č.262/2007 Sb. Tento predpis môžeme vo viacerých smeroch označiť za prelomový, napríklad zavedením princípu „čo nie je zakázané, je dovolené“ na rozdiel „starého“ zákonníku ktorý obsahoval princíp opačný. Úprava pracovného pomeru na dobu určitú však zostáva zachovaná v prakticky nezmenenej podobe v § 39⁴³.

Ako som už spomenul, obmedzenie maximálnej dĺžky pracovného pomeru na 2 roky a vymedzenie objektívnych dôvodov pre výnimky z tohto pravidla bolo v súlade s smernice 1999/70/ES o zákaze reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú.

Podľa môjho názoru táto úprava napĺňala svoj účel, keď na jednej strane dostatočne chránila zamestnancov pred zneužívaním. Na strane druhej prostredníctvom výnimiek mäkkčila úpravu, tam kde bolo opakované zjednávanie alebo zjednávanie na dobu dlhšiu ako 2 roky, v súlade zo záujmom zamestnanca.

Ako príklad môžem uviesť § 39 od 3b, podľa ktorého možno prekročiť lehotu 2 roky, z dôvodu dočasne neprítomného zamestnanca na dobu prekážok v práci na strane zamestnanca. Typicky teda ak zamestnankyňa čerpala materskú a rodičovskú dovolenku dlhšie ako 2 roky, bolo v záujme všetkých strán aby zamestnanec, ktorý ju zastupoval mohol ostať v pracovnom pomere po celú dobu jej neprítomnosti. Pričom aj NS potvrdil určenie doby trvania pracovného pomeru „do návratu zamestnankyne z materskej dovolenky“ ako platné zmluvné ustanovenie⁴⁴.

Alebo podľa § 39 od 3d, ak sú dané vážne prevádzkové dôvody alebo dôvody spočívajúce v zvláštnej povahe práce. Zasa typicky u sezónnych prác v poľnohospodárstve, prípadne prác nárazových. Tu boli zamestnanci navyše chránení podmienkou nutnosti písomnej dohody zamestnávateľa s odborovou organizáciou, ktorá bola v prípade absencie nahraditeľná vnútorným predpisom⁴⁵.

⁴³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexjistoty v českém pracovním právu*. první. Praha: Auditórium, 2009, s.34

⁴⁴ Rozsudok Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1990/2000 zo dňa 5.9.2001

3.3.1. Právna úprava od 1.1.2012

Táto úprava v § 39 zostala zachovaná až do najväčšej novely zákonníku práce. uverejnenej v zbierke zákonov pod č. 365/2011, ktorá do úpravy priniesla tieto zásadne zmeny:

1. Dobu trvania pracovného pomeru na dobu určitú upravenú v § 39 od 2 zvýšila **z 2 rokov na 3 roky**. Súčasne povolila jej opakovanie, a to najviac dvakrát. Reálne teda umožnila zamestnávateľovi, pri 2-násobnom opakovaní, zamestnávať zamestnanca na dobu určitú až **9 rokov**, pri uplatnení tzv. pravidla „3x3 a dost“⁴⁶. Ďalšie opakovanie zároveň podmienila uplynutím doby 3 rokov, na rozdiel od pôvodných 6. mesiacov⁴⁷.
2. Druhá zmena priniesla vypustenie výnimiek z uplatňovania obmedzenia v od 2 upravených v od 3 a 4 §39 zákonníka práce. Novela zrušila výnimku z dôvodu **náhrady dočasne neprítomného zamestnanca**, výnimku **podľa zvláštneho právneho predpisu** a výnimku v prípade existencie **zvláštnych prevádzkových dôvodov** a dôvodov spočívajúcich v **zvláštnej povahe práce**. Jedinou výnimkou z obmedzenia doby trvania pomeru tak zostal v od. 3 postup podľa zvláštnych právnych predpisov kedy sa predpokladá, že pracovný pomer môže trvať len po určitú dobu.(Typicky to bude pracovný pomer cudzincov na 2 roky a pomer založený menovaním, napr. u riaditeľa zdravotnej poisťovne⁴⁸)

⁴⁵ DANDOVÁ, Eva. Pracovní poměry na dobu určitou. Právo pro podnikání a zaměstnání. Odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. 2010, č. 9, s. 6.

⁴⁶ Existuje aj odlišný právny názor, podľa ktorého maximálna doba trvania aj s prípadnými opakovaniami, nesmie presiahnuť 3 roky(MATYÁŠEK, Patrik: Zneužívání opakovaných pracovních poměrů na dobu určitou. In *Soudce*, č. 7-8, 2012, s. 28-32.), v literatúre však prevláda názor o platnosti pravidla 3x3(BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 243)

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s.242

⁴⁸ tamtiež

Táto rozsiahla novela zákonníka práce reagovala predovšetkým na nález ÚS 188/2008 a programové vyhlásenie vlády zo dňa 4.8.2010⁴⁹. S ohľadom na rozhodnutie ÚS 188/2008 a následne zrušenie systému delegácie a zakotvenie subsidiarity občianskeho zákonníka v zákonníku práce, sa javí ako logická úprava § 39 od 4, ktorý obsahoval odkaz na § 51 OZ. Ostatné zmeny však možno považovať za iniciatívu samotného zákonodarca

Zmienené vyhlásenie vlády hovorí o úpravách, ktoré povedú k väčšej flexibilitě pracovnoprávných vzťahov a vyššej motivácii zamestnávateľov pri vytváraní nových pracovných miest. Niektorí autori však tvrdia, že v prípade úpravy pracovného pomeru na dobu určitú zostal cieľ vyššej flexibility nenaplnený⁵⁰.

Pritom sama dôvodová správa k novele označuje predošlú úpravu, za plne zodpovedajúcu požiadavkám smernice 1999/70/ES. Ďalej hovorí, že zákonník umožnil zamestnávateľom plne využívať pracovné pomery na dobu určitú a pritom súčasne zabraňuje zneužívaniu bezdôvodným opakovaním či predlžovaním⁵¹

Podľa môjho názoru, touto novelizáciou, čiastočne utrpela ochranná funkcia právnej úpravy, ktorá mala zamestnanca chrániť pred reťazením pracovných pomerov na dobu určitú. Síce na jednej strane zavedením pravidla o maximálne 3 násobnom opakovaní ochránila zamestnanca pred reťazením veľkých počtov, krátkodobých po sebe idúcich pracovných úväzkov na dobu určitú. Na strane druhej zvýšila maximálnu dobu zamestnávania na dobu určitú z 2 rokov, až na 9 rokov pri uplatnení tzv. pravidla „3x3 a dost“ teda 2- násobného predĺženia 3 ročného pomeru.

V zmysle znenia smernice 1999/70/ES článku 5 o opatreniach predchádzajúcich zneužívaniu reťazenia, teda v zákonníku práce ostalo pravidlo o maximálnej dobe trvania, pribudlo pravidlo o obmedzení počtu opakovaní a naopak vypustené bolo pravidlo ustanovujúce objektívne výnimky. K tomu sa už počas schvaľovacieho procesu vznieslo viacero pripomienok a nesúhlasných názorov, a to hlavne k zrušeniu výnimky, umožňujúcej prekročenie maximálnej doby a počtu opakovaní, **z prevádzkových dôvodov a dôvodov spočívajúcich v zvláštnej povahe práce**. To sa dotklo prevažne sezónnych a nárazových prác. Preto po vyjadrení spoločného postoja, ako zástupcami zamestnávateľov, tak zástupcami

⁴⁹ NESČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoni práce 2014 – s výkladem*. Praha: GADA Publishing, 2014, s.5

⁵⁰ tamtiež s. 6

⁵¹ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 365/2011 Sb.

odborových zväzov, bol prijatý návrh zák. č. 155/2013 Sb. ktorý odstránil nežiaduci stav a do zákonníka práce vrátil túto výnimku⁵².

Jej uplatnenie doplnil splnením podmienky písomnej dohody zamestnávateľa s odborovou organizáciou, ktorá musí upravovať:

- a.) bližšie vymedzenie týchto dôvodov,
- b.) pravidlá iného postupu zamestnávateľa pri zjednávaní a opakovaní pracovného pomeru na dobu určitú,
- c.) okruh zamestnancov zamestnávateľa, ktorých sa bude iný postup týkať,
- d.) dobu, na ktorú sa táto dohoda uzatvára.

Podobne ako v úprave pred novelou zák.č. 365/2011 Sb. , je možné túto dohodu nahradiť interným predpisom zamestnávateľa, v prípade, že u neho nepôsobí odborová organizácia a za splnenia vyššie uvedených náležitostí.

Pričom bude len na zamestnávateľovi(eventuálne na dohode s odborovým zväzom), ako bude definovať vážne prevádzkové dôvody , prípadne zvláštnu povahu práce, ktoré odôvodnia použitie spomínanej výnimky z pravidla „3x3 a dost“, lebo zákonná definícia týchto pojmov neexistuje⁵³. Isté vodítko k tomuto poskytol k tomuto najvyšší súd v rozhodnutí 21 Cdo 1611/2012, kde uvádza, že:

právna úprava nestanovuje žiadne podmienky týkajúce sa vymedzenia okolností spočívajúcich v zvláštnej povahe práce. Jej obsahom preto nemusia byť iba okolnosti týkajúce sa práce jedného zamestnanca, ale aj okolnosti týkajúce bližšie neurčeného počtu zamestnancov. Tieto okolnosti potom môžu spočívať, buď v konkrétnych činnostiach, alebo vo vonkajších okolnostiach určujúcich podmienky. Za ktorých prichádza v úvahu, uzatvoriť takýto pomer, pričom do týchto okolností tiež patrí možnosť financovania⁵⁴.

Z toho vyplýva, že okruh týchto dôvodov môže byť veľmi široký a okrem iného môže zahrňovať aj financovanie prevádzky. V prípade dohody s odborovou organizáciou, táto má predstavovať prirodzenú prekážku pred zneužívaním takto širokého výkladu. Otázkou je čo

⁵² NESČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoní práce 2014 – s výkladem*. Praha: GADA Publishing, 2014, s. 8-9

⁵³ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k I. I. 2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s.167

⁵⁴ Rozsudok Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1611/2012 zo dňa 26.8.2013

zabrání zneužívání při její absenci a nahrazení dohody interním předpisem, případně ako sa k takémuto prípadu postaví najvyšší súd⁵⁵.

3.4. Úvahy de lege ferenda

Pracovní poměr na dobu určitou umožňuje zaměstnavateli přispůsobovat se v oblasti zaměstnávání aktuálním potřebám v ovelš větší míře ako je tomu u běžného pracovního poměru na dobu neurčitou. Jeho pracovní právní vztah so zaměstnancom sa skončí uplynutím zjednané doby. V prípade, že na ďalšom zamestnávaní má záujem stačí mu len opätovné uzatvorenie pracovnej zmluvy, a to či už na dobu určitú alebo neurčitú. V opačnom prípade jednoducho spolupráca končí a odpadajú mu povinnosti odôvodnenia výpovede prípadne vyplácania odstupného.

Z pohľadu zamestnávateľa mi príde zákonná úprava dostačujúca a nevidím žiadne prekážky pri uzatváraní takýchto pomerov. Tomu zodpovedajú aj požiadavky európskeho práva na členské štáty EU, keď primárnym cieľom smernice 1999/70/ES je ochrana zamestnanca pred zneužívaním takýchto zmlúv, predovšetkým ich reťazením.

Tu z pohľadu zamestnanca vidím rozpor právnej úpravy s touto požiadavkou, keď zákoník práce svojou nejasnou formuláciou pripustil reťazenie, takýchto zmlúv až po dobu 9 rokov, čo je podľa môjho názoru v zrejmom rozpore s cieľom smernice aj s prvotným úmyslom zákonodarcu. Ten chcel naopak novelou zákoníka práce s účinnosťou od 1.1.2012, mimo iné aj vyhovieť formálnemu upozorneniu, ktoré vo veci reťazenia pracovních pomerov adresovala Európska komisia Českej republike v septembri 2010⁵⁶. V konkrétnom prípade

⁵⁵NEUVIRT, Tomáš. PEŠKAR, Michal. *Výjimka z omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou* [online]. epravo.cz, 5.11.2013 [cit. 14.11.2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vyjimka-z-omezeni-uzavirani-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou-92802.html?mail>>

⁵⁶ Podľa názoru Európskej komisie nebol právny poriadok Českej republiky v súlade s článkom 5 Rámcovej dohody tvoriacej obsah smernice 1999/70/ES, pretože neobsahoval opatrenia zabráňujúce zneužívanie reťazenia pracovních zmlúv na dobu určitú v prípadoch, ktoré spadali pod výnimky zo zákazu reťazenia ustanovené zvláštnymi zákonmi a to v prípade učiteľov, profesorov a akademických pracovníkov starších ako 65 rokov a zamestnancov pracujúcich na dobu určitú z dôvodu náhrady dočasne neprítomných zamestnancov po dobu ich prekážky v práci (Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 365/2011 Sb.)

síce nová úprava upozorneniu vyhovela a výnimky odstránila, svojím znením však vytvorila priestor na reťazenie týchto pomerov obecné.

Riešenie vidím v úprave znenia § 39 od 2. tak, aby celková doba trvania pracovného pomeru aj s prípadnými opakovaniami nesmela presiahnuť 3 roky, čo sa dá so všetkých hľadísk považovať za dobu primeranú. Tento cieľ je dosiahnuteľný aj zjednotením výkladu súčasného znenia ustanovenia § 39 od 2, na doposiaľ menej preferovanú variantu s maximálnym trvaním pracovného pomeru na dobu určitú na 3 roky miesto súčasne preferovaného výkladu 3x3 roky.

4. Čiastočný pracovný úväzok

4.1. Vymedzenie pojmu a právna úprava

Za ďalšiu formu flexibilného zamestnania môžeme označiť prácu na čiastočný pracovný úväzok, právnou terminológiou označovanú ako práca na kratší ako týždenný pracovný čas.

Zákonník práce vymedzuje dĺžku pracovnej doby ustanovením § 79 od 1, ako týždennú v rozsahu 40 hodín, pričom v od 2 stanoví výnimky pre pracovnú dobu v banských pracoviskách a trojsmennej prevádzke, na 37,5. a v dvojsmennej prevádzke na 38 hodín týždenne. V rámci rozdelenia tejto doby, tiež stanoví maximálny denný odpracovaný čas v jednom pracovnom pomere, na 12 hodín⁵⁷.

Pri skrátaní takto stanovenej pracovnej doby môže v zásade dochádzať k dvom možnostiam. Od kratšej pracovnej doby, ako formy flexibilnej úpravy pracovného vzťahu je nutné odlišovať **skrátenu pracovnú dobu**. O tej hovoríme v prípade, ak so skrátaním pracovnej doby zároveň nedochádza k zníženiu mzdy. Takéto skrátanie môže byť upravené iba v kolektívnej zmluve alebo internom predpise, pričom minimálna dĺžka takto skrátenej pracovnej doby nie je nijak obmedzená. Obmedzenie sa však vzťahuje na zamestnávateľov uvedených v § 109 od 3, tým zákon takto skrátiteľ pracovnú dobu nepovoľuje⁵⁸.

Takéto zníženie vytvára prakticky jednostrannú výhodu pre zamestnanca, ktorý za menší počet odpracovaných hodín poberá mzdu v plnej výške. Dôvod pre vznik takéhoto ujednania, by sme mohli nájsť v špecifických požiadavkách na zamestnanca a jeho následne zvýhodnenie v oblasti časového rozsahu práce, či z iných špecifických dôvodov.

Práca na **kratší ako týždenný pracovný čas** je vymedzená v § 80 ZP, ktorý hovorí, že zamestnancovi prináleží mzda alebo plat, ktoré zodpovedajú zjednanej kratšej pracovnej

⁵⁷ Zák 262/2006 Sb., zákoník práce, v znení neskorších predpisov

⁵⁸ BOGNÁROVÁ, Eva. In BÉLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 264

dobe. Odmena za vykonanú prácu, teda zamestnancovi prináleží len vo výške odpracovaných hodín, na rozdiel od vyššie uvedeného prípadu skrátenia pracovnej doby. Toto ustanovenie ma podľa §4b od. 1 vety prvej zákonníka práce kogentnú povahu a nie je možné sa od neho odchýliť.

Takto upravená kratšia pracovná doba môže byť zjednaná len zmluvne medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Nesmie ísť o individuálne rozhodnutie zamestnávateľa, ani o výsledok kolektívneho vyjednávania. Toto spresnenie právnej úpravy prišlo v rámci novely zákonníku práce pod č. 365/2011 Sb s účinnosťou od 1.1.2012⁵⁹. Dovtedy bolo ustanovenie obecné a kratšie pracovné doby mohli byť jednostranne povoľované zamestnávateľom, pričom toto povolenie bolo možné vziať späť.

Výnimku z pravidla zjednávania kratšieho pracovného pomeru výlučne zmluvne, môžeme nájsť v § 241 od. 2 zákonníku práce, ktorý upravuje zjednanie kratšej pracovnej doby formou povolenia od zamestnávateľa. Ide o prípady, kedy je zamestnávateľ povinný, ak mu v tom nebránia vážne prevádzkové dôvody vyhovieť žiadosti o kratšiu pracovnú dobu či inú vhodnú úpravu týždennej pracovnej doby ak o to požiada,

- zamestnanec alebo zamestnankyňa starajúca sa o dieťa mladšie ako 15 rokov,
- tehotná zamestnankyňa
- zamestnanec opatrujúci osobu, ktorá sa podľa zákona o sociálnych službách považuje za osobu závislú na pomoci inej fyzickej osoby v stupni II, III alebo IV⁶⁰.

4.2. Vývoj právnej úpravy a inštitút vedľajšieho pracovného pomeru

Prijatím zákonníka práce došlo k odstráneniu možnosti súbežného vykonávania hlavného a vedľajšieho pracovného pomeru. Pričom forma zamestnania na kratšiu pracovnú dobu, môže byť použitá ako náhrada, v prípadoch ktoré boli typické pre inštitút vedľajšieho pracovného pomeru. V súčasnej dobe, ak zamestnanec vykonáva u jedného zamestnávateľa prácu na plný úväzok a u druhého na kratšiu než stanovenú pracovnú dobu, ide o dva

⁵⁹ GOGOVÁ, Radana. In KOTTNAUER, Antonín, a kol. *Zákoník práce – komentár s judikatúrou*. Praha: Leges, 2012, s. 336-337

⁶⁰ § 241. Zák 262/2006 Sb., zákoník práce, v znení neskorších predpisov

samostatné pracovné pomery s rôzne stanovenou pracovnou dobou, podľa zákonníka práce č.65/1965 zb. by šlo o hlavný a vedľajší pracovný úväzok⁶¹.

Socialistický zákonník práce č.65/1965 sb. upravoval vedľajší pracovný pomer v § 79. Ustanovenie sa vzťahovalo na prípady, keď vedľa hlavného pracovného pomeru súčasne trval ďalší, ktorý musel byť zjednaný na pracovnú dobu kratšiu než stanovenú. Prípustná bola aj pracovná činnosť pre toho istého zamestnávateľa, museli byť však splnené podmienky, že pôjde o prácu iného druhu, vykonávanú v inej pracovnej dobe. Vedľajšia činnosť mohla byť vykonávaná aj vo vzťahu založenom niektorou z dohôd o prácach konaných mimo pracovný pomer, teda dohodou o pracovnej činnosti alebo dohodou o prevedení práce. Zákonník práce stanovil iba jeden absolútny zákaz, na vedľajší pracovný pomer nesmel zamestnávateľ zamestnávať osoby mladšie ako 18 rokov⁶².

Rozlišovanie pracovných pomerov na hlavný a vedľajší môžeme označiť za dobový prežitok, ktorý nemal žiadnu oporu v právu Európskej únie. Takéto delenie spôsobovalo nerovnosť zamestnancov, spočívajúcu v znevýhodňovaní pracujúcich vo vedľajšom pracovnom pomere. Ten mal špecifický právny režim s nižšou právnou ochranou, hlavne v oblasti rozviazania pomeru. Výpoveďou mohol zamestnanec aj zamestnávateľ rozviesť pracovný pomer vo výpovednej dobe 15 dní, nebolo potreba uvádzať dôvod, nevzťahovala sa naň ochranná doba počas pracovnej neschopnosti, výpoveď nebolo treba prejedávať s odborovou organizáciou a zamestnancovi nevznikal nárok na odstupné⁶³.

Nový zákonník práce od 1.1.2007, podľa môjho názoru správne, odstránil z právnej úpravy delenie pracovného pomeru na hlavný a vedľajší a výrazne tým posilnil ochranu zamestnancov pracujúcich na kratšiu pracovnú dobu.

⁶¹ JOUZA, Ladislav. Nový zákoník práce v praxi. *Bulletin advokacie*. 2007, č. 5, s. 11-22

⁶² VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Vedlejší pracovní poměr, vedlejší činnost, vedlejší zaměstnání* [online]. danarionline.cz, 8.9.2005 [cit. 17.11.2014]. Dostupné na <<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1231v1207-vedlejsi-pracovni-pomer-vedlejsi-cinnost-vedlejsi-zamestnani/>>

⁶³ DREXLEROVÁ, Jana. *Ruší se vedlejší pracovní poměr* [online]. juristic.cz, 22.5.2007 [cit. 17.11.2014]. Dostupné na <<http://pracovni.juristic.cz/615469/clanek/prac2.html>>

4.3. Európska úprava

Odstránenie diskriminácie zamestnancov na čiastočný pracovný úväzok a zlepšenie jeho kvality, je vedľa uľahčenia rozvoja tohto inštitútu cieľom rámcovej dohody o čiastočnom pracovnom úväzku, prijatej medziodborovými organizáciami EKOS, UNICE a CEEP a do účinnosti uvedenou smernicou Rady 97/81/ES.

Pracovnému pomeru na kratší týždenný pracovný čas prikladá Európska únia veľký význam ako perspektíve pre rozvoj zamestnanosti, dokonca býva označovaný za podstatne viac favorizovaný právom EU ako pracovný pomer na dobu určitú⁶⁴.

Členským štátom kladie smernica okrem dodržovania zásady rovnakého zaobchádzania v porovnaní so zamestnancami na plný pracovný úväzok, tiež povinnosť podporovať rozširovanie čiastočných pracovných úväzkov a zjednodušovať ich zakladanie. Túto iniciatívu podporil aj Európsky súdny dvor vo veci Bozen⁶⁵.

Väčší záujem o podporu zakladania čiastočných pracovných úväzkov, zo strany európskej únie, môžeme vidieť aj pri porovnaní samotných smerníc. U smernice 1999/70/ES, ktorej som sa venoval v predošlej kapitole, je evidentné, že hlavný dôraz kladie zabráneniu reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú. Celkovo ma smernica primárny cieľ, v ochrane zamestnanca v pracovnom pomere na dobu určitú. Naproti tomu hlavným účelom smernice 97/81/ES je podpora rozširovania čiastočných pracovných úväzkov, ako perspektívnej formy flexibilného zamestnávania v členských štátoch⁶⁶.

Vo väčšom rozsahu sa podpore čiastočných pracovných venuje dohovor medzinárodnej organizácie práce č. 175 o práci na skrátenej úväzok z roku 1994. Zatiaľ čo

⁶⁴ BARANCOVÁ, Helena. *Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky*. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Pracovní právo 2010- Flexibilní formy zaměstnání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s.22

⁶⁵ Spojené věci C-55/07, C-56/07 – Súd uznal, že ustanovenie talianskeho právneho poriadku vyžadujúce zaslanie kópie každej zmluvy o práci na čiastočný úväzok do 30 dní správneho úradu pod hrozbou pokuty, je v rozpore so smernicou ES 97/81/ES. Takéto ustanovenie bráni rozširovaniu čiastočných pracovných úväzkov a spôsobuje zbytočnú administratívnu záťaž.

⁶⁶ BARANCOVÁ, Helena. *Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky*. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Pracovní právo 2010- Flexibilní formy zaměstnání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s.23

smernica 1999/70/ES stanoví len minimálny rámec ochrany zamestnancov skrátenom úväzku, dohovor stanoví konkrétne opatrenia. Okrem iného zaručuje:

- platové ohodnotenie rovnaké ako u zamestnancov na plný úväzok, a to formou hodinovej alebo úkolovej mzdy
- rovnaké podmienky v oblasti sociálneho zabezpečenia
- prijatie opatrení uľahčujúcich prístup k práci na skrátený úväzok a odstránenie predpisov ktoré by mohli od ich zakladania odradzovať⁶⁷

Napriek tomu, že mnohé s opatrení v dohovore o práci na skrátený úväzok môžeme nájsť aj v tunajšej legislatíve, samotnú zmluvu Česká republika nikdy neratifikovala a vyhlá sa tak jej priamej záväznosti.

4.4. Využitie v praxi a úvahy de lege ferenda

Z hľadiska zamestnávateľov je čiastočný pracovný úväzok vhodný po stránke flexibility nákladov práce. Teda v prípade ak by bolo ekonomicky nevýhodné obsadiť pracovnú pozíciu zamestnancom na plný pracovný úväzok, pričom na splnenie stanovených pracovných úloh stačí menej odpracovaných hodín.

Z pohľadu zamestnanca je práca na čiastočný úväzok vhodný pre skupiny osôb, ktoré si z určitých dôvodov nemôžu dovoliť pracovať 40 hodín týždenne. Typicky pôjde napríklad o matky na materskej dovolenke, študentov, osoby so zdravotnými obmedzeniami alebo dôchodcov. Druhú skupinu môžu tvoriť zamestnanci, ktorým čiastočný pracovný úväzok poskytuje možnosť privyrobit' si popri hlavnom zamestnaní.

Podľa môjho názoru je v súčasnosti na trhu práce oveľa väčší dopyt po takýchto zamestnaniach ako ponuka na strane zamestnávateľov. Pri ponuke zamestnaní zároveň často ide o tak malé finančné ohodnotenie, že prípadný záujemcovia sú takýmto platovými podmienkami odradzovaní a radšej zostávajú bez pracovného úväzku. Celkovo patrí ČR ku krajinám s najnižšou mierou využívania čiastočných pracovných úväzkov v EU. Kým podiel

⁶⁷ Dohovor medzinárodnej organizácie práce č. 175 zo dňa 24.6.1994 o práci na čiastočný úväzok.

čiasočných pracovných úväzkov na celkovej zamestnanosti v roku 2013, tvoril v EU priemerne 20,4% v Českej republike to bolo len 6,6%⁶⁸.

Cestu k zlepšeniu tohto stavu vidím v znížení nákladov na takúto prácu, to by prinieslo priestor pre vytváranie pracovných pozícií na strane zamestnávateľov a možnosť pre následný rast výšky odmien. To sa zdá byť dosiahnuteľné najmä znížením odvodového zaťaženia. V pomere k výške mzdy platia pri čiastočnom rovnaké sadzby ako pri plnom pracovnom úväzku. Pri zdravotnom poistení môže nastať stav, keď vzhľadom na výšku zárobku odvedie zamestnanec nepomerne vysokú čiastku. A to v prípade, že zárobok nedosahuje výšky minimálnej mzdy, vtedy sa vymeriavacím základom stáva práve minimálna mzda, teda čiastka 8 500 Kč a poistné z tejto sumy je 1148 Kč mesačne⁶⁹. Môže teda nastať paradoxná situácia, keď pri čiastočnom pracovnom úväzku zo zárobku napr. 4000 Kč činí odvod na zdravotné poistenie 1148 Kč. Takýto stav je podľa môjho názoru nevyhovujúci a dokonca v rozpore s ustanovením smernice 1999/70/ES, ktorá v ustanovení 5 rámcovej dohody o čiastočnom pracovnom úväzku stanoví členským štátom povinnosť odstraňovať právne a administratívne prekážky, ktoré by mohli obmedzovať možnosti čiastočného pracovného úväzku⁷⁰.

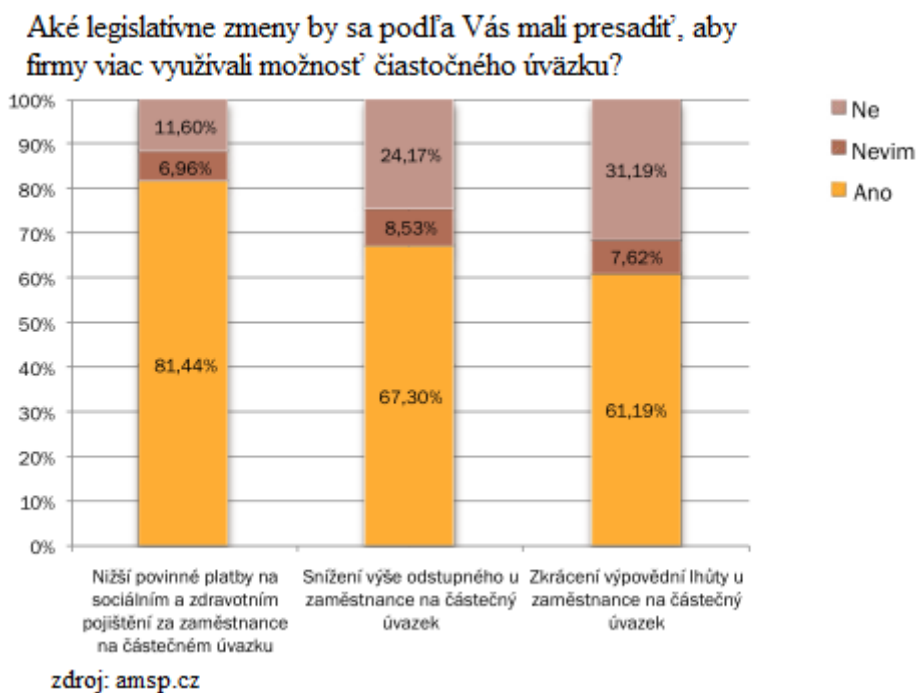
Okrem tejto konkrétnej prekážky vidím možnosť v ďalšom zvyhodňovaní a uľahčovaní vyvárania pracovných pozícií na čiastočný úväzok prostredníctvom daňových či odvodových úľav. Pri súčasnom zohľadnení rizika zneužívania takýchto pozícií ako náhrady za plný pracovný úväzok, to však pri súčasnom nízkom pomere zastúpenia takýchto pracovných pomerov podľa môjho názoru bezprostredne nehrozí.

⁶⁸ Zrov. < <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00159#aV>>

⁶⁹ Změny v platbě zdravotního pojištění od 1.ledna 2014 [online]. vzp.cz, 8.1.2014 [cit. 18.11.2014]. Dostupné na <<http://www.vzp.cz/platci/aktuality/zmeny-v-platbe-zdravotniho-pojisteni-od-1-ledna-2014>>

⁷⁰ Smernica Rady 1999/70/ES zo dňa 28.6.1999 o rámcovej dohode o pracovných pomeroch na dobu určitú uzatvorenej medzi organizáciami UNICE, CEEP, EKOS. Úr. Vest. L 175, 10.7.1999

Túto úvahu podporujú aj výsledky prieskumu Asociácie malých a stredných podnikov a živnostníkov ČR. Dotazovaní zamestnávateľa, by až v 81,44% prípadoch uvítali zmenu legislatívy, za účelom zníženia povinných platieb na sociálnom a zdravotnom poistení za zamestnanca na čiastočnom pracovnom úväzku.⁷¹:



⁷¹ Výsledky průzkumu č. 7 AMSP ČR, *Názory podnikatelů k politice zaměstnanosti a pracovnímu právu* [online]. amsp.cz, 26.08.2010 [cit. 26.11.2014]. Dostupné na: <<http://www.amsp.cz/7-pruzkum-amsp-cr-nazory-podnikatelu-k-politice>>

5. Dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer.

Hlavným pracovnoprávnym vzťahom, požívajúcim maximálnu ochranu zo strany zákonníka práce, je pracovný pomer. Ten by mal tvoriť hlavný zdroj príjmu zamestnanca. Vedľa pracovného pomeru je možné vykonávať prácu ako závislú činnosť, len prostredníctvom dohôd o prácach konaných mimo pracovný pomer. Tie majú za cieľ uľahčovať zamestnávateľom plnenie ich úloh, kedy by bolo zamestnávanie pracovným pomerom neúčelné⁷²

Dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer sú špecifickým inštitútom, zavedeným do právneho poriadku socialistickým zákonníkom práce č. 65/1965 Sb. V súčasnosti ich môžeme nájsť iba v českom a slovenskom zákonníku práce ako pozostatok spoločnej prácnej úpravy⁷³.

Práce konané mimo pracovný pomer majú využitie špecifických prípadoch, kedy by bol pracovný pomer z pohľadu zamestnávateľa neúčelný. Ten môže prostredníctvom nich realizovať niektoré svoje doplnkové podnikateľské zámery alebo zjednať podmienky, ktoré vyhovujú predmetu právneho vzťahu. Pritom je zbavený značného počtu obmedzení, ktoré pre neho vyplývajú z pracovného pomeru.

Zamestnanec môže vykonávať na základe tohto vzťahu závislú prácu v menšom rozsahu a vo voľnejšom režime než je tomu u pracovného pomeru. U niektorých subjektov môže byť takýto pracovnoprávny vzťah jedinou možnou zárobkovou činnosťou vzhľadom na ich postavenie a z toho vyplývajúce obmedzenia, napr. u študentov⁷⁴.

Právna úprava dohôd o prácach konaných mimo pracovný vytvára priestor pre pôsobenie flexibility, ktorej prejavom je výrazne posilnenie **princípu zmluvnej voľnosti**. Takmer všetky pracovné podmienky je možno zmluvne zjednať, a to predovšetkým druh

⁷²HŮRKA, Petr. In BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s.428

⁷³KOMENDOVÁ, Jana. In GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s.69

⁷⁴HŮRKA, Petr. In BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s 430

práce, miesto výkonu, odmenu za prácu dobu konania, jej rozvrhnutie, pracovné voľno a ukončenie práce⁷⁵.

Na strane druhej, z pohľadu zamestnanca ako slabšej strany, posilnenie zmluvnej voľnosti spôsobuje výrazne oslabenie ochranej funkcie pracovného práva. Zamestnanec prichádza o garanciu mnohých práv, ktorých zachovanie zostáva iba na dohode zmluvných strán. Neisté postavenie zamestnanca, najmä vzhľadom na svoju dočasnosť, obmedzenie zákonnej ochrany a možnosť jednostranného skončenia znamená, že zamestnanie založené dohodou môžeme s určitosťou označiť ako prekérny pracovný vzťah⁷⁶.

V súhrne môžeme teda za základné znaky dohôd o prácach konaných mimo pracovný pomer označiť:

- **doplňkový charakter**
- **obmedzený časový rozsah výkonu práce**
- **posilnenie princípu zmluvnej voľnosti**
- **slabšie postavenie zamestnanca**

Pôvodná úprava dohôd o prácach konaných mimo pracovný pomer ustanovovala ešte ďalšie výrazne odlišnosti. Pripúšťala napríklad vykonávanie práce s pomocou rodinných príslušníkov⁷⁷. Dohody zároveň, ako jediné zakladali pracovnoprávne vzťahy, ktoré mohli byť vykonávané mimo pracovisko zamestnávateľa, s použitím vlastných nástrojov a prostriedkov.

Až na tieto výnimky a v niektorých aspektoch čiastočné priblíženie sa pracovnému pomeru, ostali dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer doposiaľ flexibilnou alternatívou zamestnávania.⁷⁸

⁷⁵ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexjistoty v českém pracovním právu*. první. Praha: Auditórium, 2009, s.147

⁷⁶ HŮRKA, Petr. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s 431-432

⁷⁷ Dnes by takéto ustanovenia bolo v rozpore s § 2 a §3 od 1 zák. č 262/2006 sb. zákonníka práce, ktorý stanoví že závislá práca, je práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa **osobne**.

⁷⁸ STRÁNSKY, Jaroslav. In GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 590-591

5.1. Spoločné ustanovenia

Zákonník práce v časti tretej obsahuje 2 formy dohôd o prácach konaných mimo pracovný pomer, a to dohodu o prevedení práce a dohodu o pracovnej činnosti.

V § 74 od 1 ustanovuje, že zamestnávateľ má plnenie svojich úloh zabezpečovať predovšetkým zamestnancami v pracovnom pomere, a zdôrazňuje tak vedľajší charakter dohôd. Súčasné znenie zákona však preferenciu pracovného pomeru neupravuje ako povinnosť, ale iba ako odporúčanie pre zamestnávateľa. Zákonník práce č. 65/1965 Sb. výslovne stanovil, že dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer môžu byť uzatvárané len výnimočne a vymedzil konkrétne dôvody, pri ktorých bolo možné dohody uzatvárať⁷⁹.

Novela zákonníka práce č. 347/2010 sb. zaviedla do § 77 od 1 obligatórnu povinnosť uzatvárať dohody o prevedení práce a dohody o pracovnej činnosti písomne. Pričom § 20 od 2 stanoví, že v prípade nedodržania predpísanej formy je možné sa neplatnosti dovolať, to však len v prípade, že nebolo strany nezačali plniť. To, že strany sa neplatnosti nemôžu dovolávať po faktickom začatí plnenia, teda výkonu práce, nemení nič na fakte, že takýto výkon iba na základe ústnej dohody by bol stavom protiprávnym⁸⁰. Z týchto ustanovení vyplýva úmysel zákonodarcu, podmienkou písomnej formy zabraňovať tzv. práci „na čierno“ a zjednodušovať v takýchto prípadoch kontrolu.

Zabraňovať zneužívaniu dohôd o prácach konaných mimo pracovný pomer má aj ustanovenie §34b od 2 zákonníku práce, ktoré zakazuje zamestnávateľovi zamestnávať zamestnanca, vedľa pracovného pomeru, v ďalšom základnom pracovne právnom vzťahu, teda aj vo forme niektorej z dohôd. Nie je tak možné využívať dohody na obchádzanie výšky zákonom stanovenej pracovnej doby a zamestnanec môže u toho istého zamestnávateľa vykonávať iba práce druhovo odlišné. U zamestnávateľa, ktorým je štát, to platí len ak sa

⁷⁹ BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákonník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 454 - 455

⁸⁰ KOTTNAUER, Antonín. In KOTTNAUER, Antonín, a kol. *Zákonník práce – komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s. 134 a s. 321

jedná o výkon práce v rovnakej organizačnej zložke⁸¹. Pritom musí ísť o naozaj povahovo odlišnú činnosť, a nesmie ísť len o doplnenie pracovnej náplne zamestnanca vyplývajúcej z druhu práce zjednaného v pôvodnom pracovnom pomere. Takto sa vyjadril Najvyšší súd ČR v rozsudku sp. zn. 21 CDO 1573/2012⁸².

V časti VI. hlave IV. Zákonníka práce v § 138 nájdeme upravené odmeňovanie z dohôd, kde zákon len stroho uvádza, že výška odmeny a podmienky pre jej poskytovanie sa zjednávajú v samotnej dohode o prevedení práce alebo dohode o pracovnej činnosti. Zmluvná voľnosť pri stanovovaní výšky odmeny za prácu je však obmedzená § 111 zákonníka práce o minimálnej mzde, ktorá v súčasnosti činí 48,10 Kč za hodinu.

Na dohody prácach konaných mimo pracovný pomer sa vzťahujú ustanovenia zákonníka práce o pracovnom pomere, pričom výnimky z tohto pravidla stanovuje § 77 od 2:

- a.) Prevedenie na inú prácu a preloženie
- b.) Dočasné pridelenie
- c.) Odstupné
- d.) Pracovnú dobu a dobu odpočinku (výkon práce však nesmie presiahnuť 12 hodín behom 24 hodín po sebe idúcich)
- e.) Prekážky v práci na strane zamestnanca
- f.) Dovoľenku
- g.) Skončenie pracovného pomeru
- h.) Odmeňovanie (výnimku tvorí dodržanie ustanovenia o minimálnej mzde)
- i.) Cestovné náhrady⁸³

V týchto prípadoch teda zákonník práce miesto obmedzení v pracovnom pomere, necháva úpravu na vôľu zmluvných strán

⁸¹ tamtiež, s. 315

⁸² Najvyšší súd v rozsudku 21 CDO 1573/2012 neuznal prácu spočívajúcu vo výbere peňažnej hotovosti pri rozvoze tovaru, za prácu iného druhu ako prácu vodiča pri rozvoze tovaru. Prvá menovaná práca bezprostredne súvisí s prácou vodiča a len ju dopĺňa. Takúto dohodu teda Najvyšší súd označil za absolútne neplatnú pre rozpor so zákonom.

⁸³ Zák 262/2006 Sb., zákoník práce, v znení neskorších predpisov

5.2. Dohoda o prevedení práce

Podľa pôvodného účelu, smerovala dohoda o prevedení práce k prevedeniu konkrétneho pracovnému úkonu, vymedzeného v dosiahnutí konkrétneho výsledku. Pričom rozsah práce nebol nijako obmedzený, takáto úprava vykazovala značnú podobnosť s občianskoprávnym inštitútom zmluvy o dielo. Rozsah vykonávanej práce zákonodarca obmedzil novelou zákonníku práce č. 65/1965 Sb. účinnou od 1.1.1989, na 100 hodín ročne. Súčasná úprava už okrem obmedzenia rozsahu, nestanoví za primárny účel dohody o vykonaní práce konkrétny jednorazový pracovný úkol ale pripúšťa aj opakovanú pracovnú činnosť, pri zachovaní zákonného rozsahu⁸⁴.

Právnu úpravu dohody o prevedení práce sprevádza, ako je pre tento druh pracovnoprávneho vzťahu typické, značná zmluvná voľnosť. Zákonník práce stanovuje iba minimálnu právnu úpravu a neobsahuje bližšie obsahové náležitosti. Výnimku z tohto pravidla tvorí úprava doby, na ktorú je dohoda o prevedení práce uzatvorená. Táto doba musí byť po novele zákonníka práce účinnej od 1.1.2012 uvedená v dohode o prevedení práce⁸⁵.

Takéto znenie právnej úpravy prinieslo otázku či možno za uvedenú dobu považovať aj dobu na neurčito. Tomáš Bělina⁸⁶ uvádza, že zamestnávateľ musí dohodu o prevedení práce uzavrieť na dobu určitú. Objavujú sa však aj názory, že dohodu je možné uzatvoriť aj na dobu neurčitú a v praxi sa tento postup hojne využíva⁸⁷. Podľa môjho názoru, vzhľadom výrazne oslabené postavenie zamestnanca, by mali takéto dohody ostávať iba doplnkovým inštitútom a ich uzatváranie na dobu neurčitú je nežiaducim javom.

Okrem ustanovenia o povinnosti uviesť v dohode dobu na ktorú je uzatvorená, priniesla táto novela aj navýšenie povoleného rozsahu práce zo 150 na 300 hodín v jednom kalendárnom roku. Týmto navýšením zákonodarca sledoval podporu rozvoja flexibilných

⁸⁴ BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákonník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 454

⁸⁵ tamtiež

⁸⁶ BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákonník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s. s. 456

⁸⁷ KUČEROVÁ, Dagmar. *Dohoda o provedení práce 2013, rizika sjednání na neurčito* [online]. podnikatel.cz. 23.1.2013 [cit. 20.11.2014]. Dostupné na: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-2013/>>

foriem zamestnávania a naplňal tak programové vyhlásenie vlády⁸⁸. Stanovený maximálny rozsah 300 hodín v kalendárnom roku sa vzťahuje na jednu alebo viacero uzatvorených dohôd s jedným zamestnávateľom, v druhom prípade by rozsah nesmel hranicu prekročiť v súčte. Dohoda uzatvorená na rozsah vyšší ako 300 hodín by bola pre rozpor so zákonom neplatná. Riziko neplatnosti dohody by podľa Tomáša Bělinu⁸⁹. existovalo aj pri zjednaní rozsahu do 300 hodín a následnom prekročení, vtedy by posúdenie záviselo na okolnostiach.

Dohoda o prevedení práce ako dvojstranné právne jednanie musí obsahovať formálne náležitosti, ktoré pre ňu stanoví zákonník práce. Predovšetkým, ako som uvádzal vyššie, sú to náležitosti pracovného pomeru nespádajúce pod výnimky §77 od a písomná forma vyžadovaná pre všetky úkony, ktorými sa zakladá pracovný vzťah. Vzhľadom k svojej povahe by teda mala obsahovať:

- Vymedzenie práce
- Doby, na ktorú sa uzatvára
- Zjednanú odmenu
- Rozsah práce⁹⁰

V oblasti odvodovej povinnosti zaznamenala právna úprava dohody o prevedení práce od 1.1.2012 ďalšiu výraznú novinku. Dovtedy neboli zamestnanci vykonávajúci prácu na základe takejto dohody účastníci nemocenského ani dôchodkového poistenia. Od 1.1.2012 sa stávajú účastníkmi nemocenského aj dôchodkového poistenia pri splnení podmienky prekročenia čiastky 10 000 Kč pri príjme z dohody o vykonaní práce pričom doba trvania je nerozhodná⁹¹.

⁸⁸ Dôvodová správa k zák. č. 347/10 Sb.

⁸⁹ BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 456

⁹⁰ HŮRKA, Petr. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s.439

⁹¹ BĚLINA, Tomáš. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s.461

5.3. Dohoda o pracovnej činnosti

Dohoda o pracovnej činnosti je dvojstranné právne jednanie zakladajúce druhovo vymedzený a rozsahovo obmedzený pracovnoprávny vzťah. Podobne ako pri dohode o prevedení práce, je pre ňu typická značná zmluvná voľnosť, aj keď vďaka obsiahlejšej právnej úprave obsahuje viac zákonných obmedzení. Vplyvom novelizácií vykazuje s dohodou o vykonaní práce čoraz viac spoločných znakov. Základným odlišujúcim znakom zostáva obmedzenie rozsahu vykonávanej práce. U dohody o pracovnej činnosti nesmie rozsah práce prekročiť v priemere polovicu stanovenej týždennej doby, pričom dodržovanie tohto zákonného limitu sa posudzuje za celú dobu trvania dohody, najdlhšie však za obdobie 52 týždňov. Ak je dohoda o pracovnej činnosti uzatvorená na dobu dlhšiu ako 52 týždňov nesmie rozsah vykonávanej práce presiahnuť polovicu zákonom stanovenej doby práve za 52 týždňov⁹² Obchádzanie týchto obmedzení predlžovaním stanovenej doby bez toho, že by bola v závere práca reálne vykonávaná, by zakladalo neplatnosť takejto dohody a tá by bola považovaná za pracovný pomer na kratšiu než stanovenú týždennú dobu⁹³.

Okrem písomnej formy a náležitostí pracovného pomeru, ktoré nie sú uvedené medzi výnimkami v §77 od. 2 zákonníka práce, musí dohoda o pracovnej činnosti na základe ustanovenia §76 od. 4 obsahovať:

- Zjednané práce
- Zjednaný rozsah pracovnej doby
- Dobu na ktorú sa uzatvára

Okrem toho § 138 stanoví, že výška odmeny sa taktiež zjednáva v dohode⁹⁴.

⁹² Zákonom stanovená maximálna týždenná pracovná doba je 40 hodín (§ 79 od. 1 zákonníka práce) v priemere teda doba výkonu prác na základe dohody o pracovnej činnosti, nesmie prekročiť týždenne 20 hodín. Pri dohode uzatvorenej na 52 týždňov by teda maximálny rozsah predstavoval 1040 hodín. Pri prekročení hranice 52 týždňov, napr. 60, by maximálny rozsah stále predstavoval iba 1040 hodín.

⁹³ HŮRKA, Petr. In BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 436

⁹⁴ Pri tomto ustanovení Bělina uvádza právny názor, že pri splnení podmienok v návaznosti na § 113, odmena nemusí byť zjednaná priamo v dohodách o prácach konaný mimo pracovný pomer a je prípustné jej zjednanie v kolektívnej zmluve alebo internom predpise ako jednostrannom právnom akte zamestnávateľa. (Beck komentár s.458)

§ 77 od. 5 upravuje možnosti zrušenia dohody o pracovnej činnosti, pričom na prvé miesto kladie možnosť, že si zrušenie upravia samotné strany v dohode. Za takúto úpravu možno považovať napr. dohodnuté zrušenie ukončením výkonu určitých prác, či zrušenie k určitému dni. Jednostranným právnym jednaním - výpoveďou, môže byť dohoda ukončená z akéhokoľvek dôvodu s 15 dennou výpovednou dobou. Okamžité zrušenie je možné zmluvne zjednať, len pre prípady, pri ktorých okamžité zrušenie pripúšťa zákonná úprava pracovného pomeru.

5.4. Využitie v praxi a úvahy de lege ferenda

Pracovné vzťahy založené dohodami o prácach konaných mimo pracovný pomer, patria nesporne k najviac využívaným alternatívam k bežnému pracovnému pomeru. Za svoju obľúbenosť medzi zamestnávateľmi ale aj zamestnancami, vďaka predovšetkým značne vyššej miere uplatnenia autonómie strán pri ich zjednávaní. To je vykompenzované nízkou mierou ochrany a istoty pre zamestnanca.

Svoje uplatnenie nachádzajú predovšetkým pri výkone prác, pri ktorých by vykonávanie formou pracovného pomeru, nebolo možné. Pri týchto prácach môžeme vymedziť dva hlavné typy. Prvým sú nárazové, jednorazové alebo sezónne práce, ako práce v poľnohospodárstve pri zbere úrody, reklamné akcie či inventúry v obchodných reťazcoch. Druhý typ prác vykonávaných prostredníctvom dohôd, predstavujú trvalé pracovné pozície, u ktorých je pre zamestnávateľa výhodnejšie zamestnávať na dohodu. Tu pôjde typicky o pomocné práce v hotelierstve, reštauračných zariadeniach, prácu telefónnych operátorov a podobne. U takéhoto uplatnenia často dochádza k obchádzaniu zákonných obmedzení rozsahu vykonávaných prác a dohody tu nahrádzajú pracovný pomer, čo je stav neželaný a v rozpore s §74 od 1 zákonníka práce.

Takéto obchádzanie zákona u dohody o prevedení práce, lákalo zamestnávateľov predovšetkým, absenciou povinnosti odvádzať za zamestnanca odvody na sociálne a zdravotné poistenie, čo so sebou okrem úspory nákladov prinášalo aj odpadnutie značnej administratívnej záťaže. Túto možnosť, ako som už uvádzal vyššie, zrušil zákonodarca

v novele účinnej od 1.1.2012⁹⁵. V rámci boja proti nelegálnej práci a obchádzania zákona, v tomto smere prijal zákonodarca od 1.1.2012 aj novelu zákona o inšpekcií práce č. 251/2005 Sb. Ktorá inšpektorátu práce stanoví, možnosť uloženia pokuty až do výšky 10 miliónov Kč, v prípade, že nebude dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o prevedení práce alebo pracovná zmluva uzatvorená písomne⁹⁶.

Ako je uvádzam už v úvode tejto kapitoly, patria dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer k ojedinelej úprave v rámci EU. Napriek tomu, že politika EU v pracovnoprávnej oblasti dlhodobo podporuje rozširovanie flexibilných foriem zamestnania, v prípade dohôd o prácach konaných mimo pracovný pomer bolo zistené hrubé obchádzanie sociálnoprávnej ochrany aj u prác väčšieho rozsahu, ktoré by inak mali založiť pracovný pomer⁹⁷.

Stránský⁹⁸ k tomuto uvádza, že neexistuje bezprostredná nutnosť existencie dohôd ako zvláštnych pracovnoprávných vzťahoch existujúcich vedľa pracovného pomeru. Dostatočný priestor pre ich nahradenie a výkon krátkodobých prác by de lege ferenda mali otvárať nové pravidlá v rámci výkonu práce v pracovnom pomere.

Podľa môjho názoru právna úprava dohôd o prácach konaných mimo pracovný pomer, ako prežitku socialistickej úpravy, dodnes zachovala iba vďaka veľkej obľúbenosti u zamestnávateľov. V budúcnosti dôjde pravdepodobne, vďaka čoraz silnejšiemu vplyvu unifikácie práva EU, k jej odstráneniu z právneho poriadku. Už dnes po čoraz väčšej podobnosti sa zdá úprava dvoch typov dohody, ako zbytočná. Pretože medzi oboma typmi dohôd zostali minimálne rozdiely. Úlohou pre zákonodarcu bude v tomto smere, nájsť riešenie vhodnej náhrady, prípadne transformácie právnej úpravy.

⁹⁵ Za predpokladu, že odmena za prácu prekročí 10 000 Kč

⁹⁶ JOUZA, Ladislav. Nová pravidla pro dohody o práci. In *Bulletin advokacie*. 2012, č. 7-8, s.34

⁹⁷ BARANCOVÁ, Helena. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Pracovní právo 2010- Flexibilní formy zaměstnání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s.28

⁹⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – flexibilita za každou cenu?. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Pracovní právo 2010- Flexibilní formy zaměstnání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s.28

6. Agentúrne zamestnávanie

Za ďalšiu flexibilnú formu zamestnania môžeme považovať zamestnávanie prostredníctvom agentúry práce. Základnou výhodou agentúrneho zamestnávania je flexibilita pracovnej sily, presne vonkajšia numerická flexibilita. Tá umožňuje poskytovať užívateľom služieb agentúry práce pružný prísun potrebných pracovníkov k plneniu konkrétneho úkolu. Tým môže byť dočasné nahradenia kmeňového zamestnanca, prípadne posilnenie zamestnaneckej základne, pri dočasne zvýšenom množstve práce. Užívateľ takto prenajatú pracovnú silu využije pri plnení svojich úloh bez toho aby sa stala jeho zamestnancom⁹⁹.

Pri inštitútoch rozoberaných v predošlých kapitolách patril k hlavným definíčným znakom dvojstranný právny vzťah zamestnávateľa a zamestnanca. U agentúrneho zamestnávania však nachádzame veľmi špecifický právny vzťah¹⁰⁰. Vo svojej podstate predstavuje agentúrne zamestnávanie formu prenájmu pracovnej sily, keď **zamestnávateľ - agentúra práce** dočasne prideluje svojho **zamestnanca** k výkonu práce k **užívateľovi**, teda inému zamestnávateľovi. Pričom medzi zamestnancom a agentúrou vzniká pracovnoprávny vzťah založený pracovným pomerom alebo dohodou pracovnej činnosti¹⁰¹. Medzi agentúrou práce a užívateľom vzniká vzťah čisto obchodnoprávny. Následný vzťah medzi užívateľom a zamestnancom vykonávajúcim prácu nie je nijak zmluvne upravený a vyplýva zo vzťahov vyššie uvedených¹⁰².

⁹⁹ KUČINA, Pavel. *Flexibilní formy] práce a jejich právní úprava*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, s.58

¹⁰⁰ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 1092

¹⁰¹ Dohodu o prevedení práce v tomto prípade zákoník práce uzavrieť neumožňuje.

¹⁰² PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 1092

6.1. Vývoj právnej úpravy agentúrneho zamestnávania

Právna úprava agentúrneho zamestnávania sa v ČR objavuje prvý krát až od 1.10.2004 kedy nadobudol účinnosť z.č. 435/2004 Sb. Zákon o zamestnanosti. Dovtedy bola činnosť obdobná agentúrnemu zamestnávaniu prevádzaná prostredníctvom zmluvných vzťahov vychádzajúcich z dohody o dočasnom pridelení, ktorú upravoval zákonník práce č. 65/1965 Sb. v §38 od 4. Takéto zamestnávanie možno označiť za neprehľadné a málo transparentné¹⁰³.

Impulzom k prijatiu právnej úpravy sa určite stalo, ratifikovanie dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 181 o súkromných agentúrach práce z roku 1994, ktorý pre ČR vstúpil dohovor v platnosť od roku 2001. Tento v článku 2 bode 3 stanovoval, že jedným z cieľov dohovoru je povoliť činnosť súkromných agentúr práce¹⁰⁴.

Spolu s prijatím právnej úpravy agentúrneho zamestnávania a súčasnej novelizácie zákonníka práce č.65/1965 Sb. zákonodarca z právnej úpravy dost' nešťastne vypustil možnosť dočasného pridelenia zamestnanca, čo spôsobovalo zamestnávateľom problémy, a vznik pracovných agentúr aj v prípadoch, keď sa o ne fakticky nejednalo¹⁰⁵.

Na komunitárnej úrovni sa agentúrne zamestnávanie dočkalo právnej úpravy až v roku 2008, keď bola prijatá smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES. Smernica vo svojom znení ukladá za cieľ zabezpečiť ochranu zamestnancov agentúr práce a zlepšiť kvalitu agentúrneho zamestnávania tým, že sa zaistí uplatňovanie rovného zachádzania a agentúry práce sa uznajú za zamestnávateľov. Ďalej stanoví, že je potreba vytvoriť vhodný rámec pre využívanie agentúrneho zamestnávania s cieľom prispieť k vytváraniu pracovných miest a k rozvoji flexibilných foriem zamestnávania¹⁰⁶.

¹⁰³ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 1090

¹⁰⁴ Dohovor MOP č.181 o súkromných agentúrach práce

¹⁰⁵ Inštitút dočasného pridelenia zamestnanca sa do zákonníku práce vrátil spolu s novelou účinnou od 1.1.2012 a bližšie sa mu venuje kapitola 7.

¹⁰⁶ Čl.2 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 208/104/ES o agentúrnom zamestnávani zo dňa 19.11.2008

6.2. Agentúra práce

Agentúru práce môžeme definovať ak fyzickú alebo právnickú osobu, nezávislú na verejných orgánoch poskytujúcu služby na trhu práce na základe príslušného povolenia.

Zákon o zamestnanosti definuje agentúrne zamestnávanie ako jednu z foriem sprostredkovania zamestnania vymedzených v § 14 od 1:

- a.) vyhľadávanie zamestnania pre fyzické osoby, ktoré sa o prácu uchádzajú a vyhľadávanie zamestnancov pre zamestnávateľov, ktorí hľadajú nové pracovné sily
- b.) zamestnávanie fyzických osôb za účelom výkonu ich práce pre užívateľa, ktorý je právnickou alebo fyzickou osobou odlišnou od sprostredkovateľa**
- c.) poradenskú a informačnú činnosť v oblasti pracovných príležitostí

Za podmienok uvedených v zákone, môžu prácu sprostredkovať krajské pobočky úradu práce a alebo príslušne právnické alebo fyzické osoby vlastniace povolenie k sprostredkovaniu, teda agentúry práce. Pričom sprostredkovanie podľa § 14 od 1 písm. b môžu vykonávať iba agentúry práce. Ďalej v § 58 zákon o zamestnanosti stanoví, že sprostredkovanie môžu agentúry prevádzať aj z ČR do zahraničia alebo zo zahraničia do ČR. Sprostredkovanie môže byť úplatné rovnako aj bez úplaty ale zakázané sú zrážky zo mzdy alebo akékoľvek iné odmeny za sprostredkovanie, ktoré by šli na úkor mzdy zamestnanca za vykonanú prácu.

6.2.1. Udelenie povolenia k sprostredkovaniu zamestnania

Sprostredkovanie zamestnania môžu agentúry práce vykonávať, len na základe licencie. Tá je vydávaná na základe žiadosti právnickej alebo fyzickej osobe, ktorá splňuje podmienky uložené zákonom. Tie zákon o zamestnanosti vymedzuje v § 60.

U fyzickej osoby sa vyžaduje dosiahnutie veku 18 rokov, svojprávnosť, bezúhonnosť¹⁰⁷, odborná spôsobilosť¹⁰⁸ a bydlisko na území Českej republiky.

Podmienkou udelenia povolenia k sprostredkovaniu zamestnania právnickej osobe je splnenie vyššie uvedených podmienok pre fyzickú osobu, ktorá plní funkciu zodpovedného zástupcu pre účely sprostredkovania, pričom túto funkciu nemôže vykonávať pre viac ako 2 právnické osoby na území ČR.

Ďalšou podmienkou pre udelenie povolenia je súhlasné záväzné stanovisko Ministerstva vnútra, vydané na základe žiadosti generálneho riaditeľstva Úradu práce. Vydanie povolenia k sprostredkovaniu zamestnania podlieha správne poplatku¹⁰⁹ a vydáva sa na maximálnu dobu 3 roky. Povolenie nie je možné predĺžiť, je však možné opakované vydanie pri opätovnom podaní žiadosti.

Šubrt uvádza¹¹⁰, že takto obmedzená časová doba je potrebným sitom pre overenie, či je činnosť agentúry v súlade so zákonom, tá na vydanie povolenia nemá právny nárok, ale pri odmietnutí by sa žiadateľ mohol domáhať nápravy v správnom konaní, respektíve u správneho súdu. Pre úplnosť je ešte nutné dodať, že sprostredkovanie zamestnania nie je živnosťou a zákon nevyžaduje aby osoba, ktorá získa povolenie túto činnosť realizovala.

¹⁰⁷ Za bezúhonnú sa podľa § 60 od 4 považuje fyzická alebo právnická osoba, ktorá nebola pravomocne odsúdená za úmyselný trestný čin alebo trestný čin proti majetku. Túto skutočnosť osoba žiadajúca o vydanie licencie dokazuje podľa § 60 od 5 výpisom z evidencie Registra trestov, nie starším ako 3 mesiace.

¹⁰⁸ Za odborne spôsobilú sa podľa §60 od 8 považuje fyzická osoba, ktorá ma ukončené vysokoškolské vzdelanie a minimálne dvojročnú prax z oblasti sprostredkovania zamestnania alebo z oboru, pre ktorý má byť sprostredkovanie povolené, alebo fyzická osoba, ktorá ma ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou, vyššie odborné vzdelanie alebo vyššie vzdelanie na konzervatóriu a minimálne päťročnú prax z oblasti sprostredkovania zamestnania alebo z oboru, pre ktorý má byť sprostredkovanie povolené.

¹⁰⁹ Správny poplatok je upravený v z.č. 634/2004 Sb. zákone o správnych poplatkoch a v súčasnosti činí 5 000 Kč pre sprostredkovanie zamestnania v ČR a 10 000Kč pre sprostredkovanie zamestnania cudzincom na území ČR a pre sprostredkovanie zamestnania do zahraničia.

¹¹⁰ ŠUBRT, Bořivoj. *Agenturní zaměstnávání, stav a problem v širších souvislostech*. [online]. mzdovapraxe.cz. 20.3.2008 [cit. 25.11.2014]. Dostupné na < http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search_query= >

6.3. Právne vzťahy v agentúrnom zamestnávaní

Agentúrne zamestnávanie zjavne nespĺňa požiadavky, ktoré zákonník práce stanovuje pre závislú prácu v § 2, predovšetkým agentúrny zamestnanec prácu nevykonáva osobne pre zamestnávateľa, ktorým je agentúra práce, ale pre užívateľa, ktorý si pracovnú silu prenája. Zákonodarca napriek tomu, zohľadňujúc charakter agentúrneho zamestnávania, v 307a ustanovil, že výkon práce v rámci agentúrneho zamestnávania je považovaný za prácu závislú¹¹¹.

Ako som už uviedol pri zamestnávaní prostredníctvom agentúry práce vzniká špecifický právny vzťah. Podľa Hůrky¹¹² ide o vzťah trojstranný, pričom medzi užívateľom a agentúrou vzniká na základe uzatvorenia dohody o dočasnom pridelení obchodnoprávny vzťah, medzi agentúrou a zamestnancom pracovne právny vzťah a medzi užívateľom a zamestnancom ide o faktickú realizáciu práce. Podľa Pichrta¹¹³ ide o komplex zmluvných vzťahov medzi tromi subjektmi samotný trojstranný vzťah však nevzniká, a k realizácii dochádza na základe dvoch dvojstranných zmlúv a jedného jednostranného úkonu, teda písomného pokynu.

6.3.1. Vzťah agentúry práce a zamestnanca

Zákonník práce v § 307a stanoví, že vzťah medzi agentúrou práce a zamestnancom vzniká na základe **pracovnej zmluvy**, prípadne **dohody o pracovnej činnosti**. Nutnou súčasťou takejto zmluvy musí byť ujednanie o dočasnom pridelení zamestnanca k výkonu práce k inému zamestnávateľovi¹¹⁴. Takýmto ujednaním sa agentúra zaväzuje zaistiť

¹¹¹ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s 1093

¹¹² HŮRKA, Petr. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2014, s 188

¹¹³ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s 1092

¹¹⁴ Pokiaľ samozrejme nejde o zamestnanca agentúry práce, ktorý nemá byť pridelený k užívateľovi ale má vykonávať prácu priamo pre samotnú agentúru, napr. pracovník v administratíve.

zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľa a zamestnanec sa zaväzuje túto prácu vykonávať podľa jeho pokynov. Vzniká tak osobný individuálny pracovnoprávny vzťah medzi dvoma subjektmi, pracovnou agentúrou a zamestnancom.

Typickou formou uzatvorenia pracovnoprávneho vzťahu medzi agentúrou a zamestnancom je pracovná zmluva na dobu určitú s ustanovením o platnosti po dobu pridelenia k príslušnému užívateľovi. To súvisí s úzkou naviazanosťou zamestnancov, na konkrétneho užívateľa. Ak by agentúra práce uzatvorila so zamestnancom zmluvu na dobu neurčitú a užívateľ by ukončil dohodu o dočasnom pridelení, musela by agentúra bezprostredne prideliť zamestnancovi inú prácu alebo poskytnúť náhradu mzdy.¹¹⁵

Na tieto okolnosti bol braný ohľad pri tvorbe rámcovej dohody o pracovných pomeroch na dobu určitú, ktorú je obsahom smernice Rady 1999/70/ES. Pokyn smernice implementoval zákonodarca do ustanovenia § 39 od 5 zákonníka práce, ktorý výslovné stanoví, že obmedzenia pre dobu trvania a možnosť opakovania pracovného pomeru na dobu určitú sa nevzťahujú na pracovnú zmluvu zjednanú medzi zamestnancom a agentúrou práce.

Ďalším právnym jednaním vo vzťahu zamestnanca a agentúry práce je **písomný pokyn** agentúry, ktorým prideluje zamestnanca k dočasnému výkonu práce u užívateľa. Ide o jednostranný úkon agentúry a jeho náležitosti vymedzuje zákonník práce v § 309 od 2 a obsahuje názov a sídlo, teda konkrétne vymedzenie užívateľa, ďalej miesto výkonu práce, dobu trvania dočasného pridelenia, určenie vedúceho zamestnanca oprávneného pridelovať zamestnancovi prácu, podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce, ak boli zjednané a informáciu o platových alebo mzdových podmienkach zrovnateľného zamestnanca užívateľa¹¹⁶

Zákonník práce časovo obmedzuje dobu pridelenia zamestnanca k jednému zamestnávateľovi na 12 po sebe idúcich kalendárnych mesiacov. Zdôrazňuje tak, že agentúrne zamestnávanie má plniť funkciu flexibilného doplnku pri bežných pracovných pomeroch nie ich nahradzovať. Limit maximálnej doby výkonu na 12 mesiacov, však neplatí v prípadoch, keď o dlhšie pridelenie požiada sám zamestnanec alebo ak ide o náhradu za zamestnankyňu, ktorá čerpá materskú či rodičovskú dovolenku. Podľa môjho názoru je toto obmedzenie

¹¹⁵ ŠUBRT, Bořivoj. *Agenturní zaměstnávání, stav a problem v širších souvislostech*. [online]. mzdovapraxe.cz. 20.3.2008 [cit. 25.11.2014]. Dostupné na < http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search_query=>

¹¹⁶ Zák 262/2006 Sb., zákoník práce, v znení neskorších predpisov

upravené v § 309 od 6, príkladom ustanovenia, ktoré sa a v praktickej aplikácii míňa svojmu účelu. Zamestnanec vždy bude radšej voliť dobrovoľnú žiadosť o dlhšie pridelenie u užívateľa ako stratu zamestnania, ktorá by v tomto prípade s veľkou pravdepodobnosťou nastala.

6.3.2. Vzťah agentúry práce a užívateľa.

Užívateľ, ktorý má záujem o sprostredkovanie pracovnej sily, uzatvorí s agentúrou **dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca** podľa § 308 od 1. Táto musí byť uzatvorená písomne a musí obsahovať zákonom stanovené náležitosti. Dohoda o dočasnom pridelení má zvláštne právne postavenie, jedná sa o dvojstranné právne jednanie, ktoré sa riadi občianskym zákonníkom pričom jeho podstatné náležitosti stanoví zákonník práce¹¹⁷.

Pod hrozbou neplatnosti je potrebné okrem písomnej formy v dohode o dočasnom pridelení zamestnanca uviesť:

- meno, dátum a miesto narodenia, štátne občianstvo a bydlisko zamestnanca
- druh práce, ktorú bude vykonávať, vrátane nárokov na spôsobilosť
- určenie doby, po ktorú bude zamestnanec vykonávať prácu pre užívateľa
- miesto výkonu práce
- deň nástupu zamestnanca k výkonu práce u užívateľa
- informácie o platových alebo mzdových podmienkach zamestnanca užívateľa, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnakú prácu ako dočasne pridelený zamestnanec, s prihliadnutím ku kvalifikácii a dĺžke odbornej praxe
- podmienky, za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľ ukončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby na ktorú bolo zjednané
- číslo a dátum vydania rozhodnutia , ktorým bolo agentúre práce vydané povolenie k sprostredkovaniu zamestnania¹¹⁸

Za problematické možno označiť predovšetkým ustanovenie požadujúce po zmluvných stranách uviesť mzdové podmienky zrovnateľného zamestnanca. Cieľom tejto

¹¹⁷ HŮRKA, Petr. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C.H. Beck, 2014, s 188

¹¹⁸ Zák 262/2006 Sb., zákonník práce, v znení neskorších predpisov

informačnej povinnosti je zabrániť znevýhodňovaniu agentúrnych zamestnancov pred zamestnancami kmeňovými v oblasti odmeňovania. Zákonodarca týmto ustanovením naplnil požiadavky dohovoru medzinárodnej organizácie práce a smernice EU o agentúrnom zamestnávaní. Vzhľadom na neplatnosť dohody pri nedodržaní predpísaných náležitostí, vzniká problematická situácia najmä v prípade, keď u užívateľ žiadny zrovnateľný zamestnanec nepracuje a ani v minulosti nepracoval, typicky ak sa bude jednať o prácu na novo zriadenej pracovnej pozícii¹¹⁹.

Ďalší spornú požiadavku nachádzame v ustanoveniach, ktoré prikazuje individualizáciu dohody o dočasnom pridelení zamestnanca, teda musí ísť o dohodu týkajúcu sa konkrétneho zamestnanca. Predpokladom pre vznik tejto dohody je teda uzatvorenie pracovnej zmluvy, prípadne dohody o pracovnej činnosti medzi agentúrou práce a zamestnancom podľa § 307a. Treba však vziať v úvahu, že agentúra sa v zmluve so zamestnancom zaväzuje zaistiť mu dočasný výkon práce u užívateľa. Zákon teda pri oboch zmluvách predpokladá existenciu tej druhej. Ako riešenie navrhuje Pichrt¹²⁰ uzatvorenie pracovnej zmluvy aj zmluvy o pridelení zamestnanca súčasne, prípadne uzatváranie niektorej zo zmlúv s odkladacou podmienkou. Do budúca však odporúča zjednodušenie právnej úpravy.

Zákonník práce dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca poníma ako individuálnu, pričom každá sa ma vzťahovať len na jedného zamestnanca. Takáto úprava môže, hlavne u veľkých zamestnávateľov, ktorí najčastejšie využívajú služby pracovných agentúr, prinášať nadmernú administratívnu záťaž. Podľa Šubrt¹²¹ však nie je možné vylúčiť dočasné pridelenie viacerých zamestnancov jednou dohodou, za podmienok menovité uvedenia každého zamestnanca a rovnakého obsahu dohody u ostatných náležitostí, ako rovnaké pracovné zaradenie, rovnaký deň nástupu do práce a pod. Šlo by o množinu viacerých individuálnych dohôd. Ako druhú variantu riešenia uvádza, uzatvorenie viacerých dohôd samostatne pri každom zamestnancovi a vymedzenie spoločných znakov spoločne v jednej prílohe, ktorá by bola súčasťou dohody.

¹¹⁹ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s.1097

¹²⁰ tamtiež

¹²¹ ŠUBRT, Bořivoj. *Agenturní zaměstnávání, stav a problem v širších souvislostech*. [online]. mzdovapraxe.cz. 20.3.2008 [cit. 25.11.2014]. Dostupné na < http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search_query=>

6.4. Agentúrne zamestnávanie v praxi a úvahy de lege ferenda

Agentúrne zamestnávanie patrí v súčasnosti k najviac rozšíreným formám atypických zamestnaní. Užívateľ práce získava v agentúrnom zamestnávaní maximálne flexibilnú možnosť pokryť svoju potrebu pracovnej sily, hlavne v prípadoch, ak by prácu pre zamestnanca nevedel zabezpečiť dlhodobo. Agentúrny zamestnanec pre neho predstavuje veľmi pohodlnú alternatívu, keď okrem bezproblémového ukončenia vzťahu s prideleným zamestnancom, odpadajú aj viaceré povinnosti, napr. administratívna záťaž pri mzdovej a odvodovej povinnosti, a jedinou povinnosťou v tomto smere ostáva platba agentúre za poskytnuté služby prenájmu pracovnej sily. Náklady a čas ušetrí zamestnávateľ aj pri procese vyhľadávania a prijímania zamestnancov. Vyhne sa tiež problémom s absenciou zamestnanca pri čerpaní dovolenky prípadne pracovnej neschopnosti, tu za prítomnosť zodpovedá sama agentúra, a tá tiež zaisťuje prípadnú náhradu. Agentúrne zamestnávanie najviac ocenia, zamestnávatelia, ktorí zaznamenávajú vo výrobe, a tým pádom aj dopyte po pracovnej sile značné výkyvy. Najviac využívaní sú agentúrni zamestnanci, ako nízko kvalifikovaná pracovná sila, typicky vo veľkých montážnych závodoch ako sú automobilky.

Tieto výhody sa na prvý pohľad zdajú byť kompenzované vyššími nákladmi na zamestnanca. Okrem mzdového ohodnotenia, ktoré podľa zákonnej úpravy nesmie byť nižšie ako porovnateľného kmeňového zamestnanca, musí zamestnávateľ k nákladom prirátat aj províziu pre agentúru práce. Ani táto nevýhoda však nemusí byť pravidlom, lebo v praxi často užívateľ síce základnú mzdu poskytne v rovnakej výške agentúrnemu aj porovnateľnému kmeňovému zamestnancovi, tomu to však kompenzuje bohatým systémom odmien a príplatkov, na ktorých už agentúrnemu zamestnancovi nárok neprináleží. V realite, tak náklady na agentúrneho zamestnanca spolu s províziou agentúre práce môžu byť nižšie ako skutočné náklady na zamestnanca kmeňového. Takéto obchádzanie zákona je v rozpore s pravidlom zakazujúcim diskrimináciu agentúrnych zamestnancov v oblasti odmeňovania.

Pohľad zamestnanca na agentúrne zamestnávanie môžeme vnímať z dvoch uhlov. Na jednej strane, zamestnanie prostredníctvom agentúry prináša možnosť zamestnať sa pre najmenej kvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie a môže byť jednou z mála možností na získanie zamestnania. Na strane druhej sa takýmto zamestnancom dostáva často nízke

mzdové ohodnotenie a neistota trvania pracovného pomeru do budúcnosti. Ideálny sa v tomto prípade zdá byť stav, keď zamestnávateľ využíva agentúru práce na otestovanie zamestnanca, ktorého neskôr prijme do pracovného pomeru.

ČR patri ku krajinám, ktoré ratifikovali dohovor Medzinárodnej organizácie práce o agentúrnom zamestnávaní, v dobe prijatia smernice 2008/104/ES, tak už bola v českom právnom poriadku premietnutá väčšina ochranných opatrení. Podľa Pichrta¹²², sú tak pre ČR podnetné hlavne ustanovenia smernice, umožňujúce upraviť na národnej úrovni niektoré odchýlky a špecifické postupy, ktoré by mohli agentúrne zamestnávanie uľahčiť a podporiť jeho rozvoj. Z viacerých príkladov, ktoré autor uvádza, a kde smernica ponúka podnety k zjednodušeniu právnej úpravy, vyberám ako vhodný príklad k zmene úpravy de lege ferenda článok 5. bod 2. smernice 2008/104/ES. Tento dáva možnosť členským štátom odchýliť sa od zásady, že agentúry v prípade uzatvorenia zmluvy na neurčito musia zamestnancovi v období, kedy nevykonáva pracovnú činnosť u užívateľa vyplácať odmenu za prácu. Vypustenie tohto obmedzenia, by otvorilo priestor pre uzatváranie agentúrnych pracovných zmlúv na neurčito. Agentúry by sa nemuseli obávať strát v podobe vyplácania miezd nezaradeným zamestnancom a samotní zamestnanci, by získali istotu v podobe dlhodobého zamestnania, hoci na úkor možnosti výskytu doby, počas ktorej ako nepridelení nebudú dostávať odmenu za prácu.

¹²² PICHRT, Jan. Dočasné Přidelení a agenturní zaměstnávání po 1.1.2012. In *Právní rozhledy*.2013, č.8, s. 287

7. Ďalšie vybrané flexibilné formy zamestnania

7.1. Dočasné pridelenie

Pri dočasnom pridelení zamestnanca ide o stav, keď kmeňový zamestnávateľ na dopredu dohodnutú dobu pridelí svojho zamestnanca k inému zamestnávateľovi, pritom ostáva pracovný pomer k pôvodnému zamestnávateľovi zachovaný. Typicky pôjde o prípady, keď zamestnávateľ nemá pri dočasnom obmedzení výroby dostatok práce a iný zamestnávateľ môže prácu ponúknuť, prípadne keď sú zamestnanci pridelovaní v rámci koncernu k jednotlivým pracoviskám, ktoré sú samostatnými subjektmi.

S prijatím agentúrneho zamestnávania do právneho poriadku ČR od 1.1.2004 zároveň došlo k odstráneniu inštitútu dočasného pridelenia. Tento stav, keď právna úprava umožňovala pridelovanie zamestnancov výlučne prostredníctvom agentúr práce, trval až do prijatia novely zákonníku práce účinnej od 1.1.2012. 7 rokov teda fungovala právna úprava, s ktorou prax ani prevažná časť teórie nesúhlasila. Nemožnosť dočasného pridelovania zamestnancov, nútila zamestnávateľov, majúcich na pridelovaní záujem, získať povolenia a vytvárať fiktívne agentúry práce. To zvýšilo počet registrovaných agentúr prác v ČR na takú úroveň, že sa zaradila medzi štáty s najvyšším počtom pracovných agentúr v pomere ku počtu obyvateľov na svete¹²³.

Dočasné pridelenie teda v súčasnosti upravuje zákonník práce v § 43a, jeho základným predpokladom je dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorú môžu uzatvoriť najskôr po 6 mesiacoch od vzniku pracovného pomeru. To má zabrániť zamestnávateľovi, aby zamestnancov neprijímal za účelom ich pridelovania, ale skutočne prideloval vlastných zamestnancov, týmto sa má inštitút pridelenia odlišovať od agentúrneho zamestnávania. Medzi podstatné náležitosti dohody patrí: označenie zamestnávateľa, ku ktorému má byť zamestnanec pridelený, druh práce, dobu, na ktorú sa zamestnanec prideluje a deň začiatku pridelenia. Z toho vyplýva, že dohoda musí byť dostatočne určitá, nie je možné

¹²³ PICHRT, Jan. Dočasné Pridelení a agenturní zaměstnávání po 1.1.2012. In *Právní rozhledy*.2013, č.8, s. 287

uzatvorenie rámcovej dohody popredu. Zamestnanec tak musí odsúhlasiť pridelenie ku konkrétnemu zamestnávateľovi na výkon konkrétnych prác, čo slúži k jeho ochrane pred prípadným zneužívaním tohto inštitútu. Maximálna doba pridelenia nie je nijak limitovaná, má však ísť o výnimočné opatrenie a dlhodobé opakované pridelovanie zamestnanca, by mohlo byť zo strany kontrolných orgánov považované za snahu obchádzať zákon.¹²⁴

Druhým zmluvným záväzkom pri dočasnom pridelovaní zamestnanca je dohoda medzi vysielajúcim a prijímajúcim zamestnávateľom. Pre tento záväzok je dôležitá predovšetkým jeho bezúplatnosť, ktorá ho odlišuje od obchodnoprávneho vzťahu medzi agentúrou práce a užívateľom práce. Pri dočasnom pridelení môže vysielajúci zamestnávateľ požadovať iba reálne náklady, napr. náhradu za mzdu, ktorú musí zamestnancovi naďalej poskytovať na základe trvajúceho pracovného pomeru, zároveň táto mzda nesmie byť nižšia ako u porovnateľného zamestnanca vykonávajúceho prácu u prideleného zamestnávateľa.

7.2. Distančný výkon práce

Pre bežný pracovný pomer je typické, že zamestnanec počas pracovnej doby vykonáva prácu na pracovisku zamestnávateľa. Ak je práca vykonávaná mimo pracovisko hovoríme o jej distančnom výkone. Pod tento pojem môžeme podradiť prácu z domova tzv. homeworking alebo home office a prácu na diaľku, s použitím informačných technológií, tzv. teleworking. Homeworking je pojmovo viazaný na pôsobenie v mieste svojho bydliska, bez ohľadu na spôsob práce. Teleworking zase vychádza zo spôsobu prevedenia práce, bez ohľadu na miesto, kde k nemu dochádza. V praxi však budú tieto formy distančného výkonu práce často splývať v prípadoch výkonu práce z domova prostredníctvom teleworkingu. Rozvoj moderných komunikačných prostriedkov, predovšetkým počítačovej techniky

¹²⁴ BEZOUŠKA, Petr. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. In *Právní rozhledy*, č. 7, s.235

a internetu, priniesol pracovníkovi možnosť vykonávať z „pohodlia domova“ aj vysoko kvalifikované činnosti¹²⁵.

7.2.1 Právna úprava

Ako sme sa mohli presvedčiť v predošlých kapitolách tejto práce, problematika flexibilných foriem zamestnávania býva častou témou diskusií a dokumentov prijímaných na medzinárodnej úrovni. Nie je tomu inak ani pri distančnom výkone práce. Tejto téme sa venuje dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 177 o domácej práci z roku 1996 a na úrovni EU potom Rámcová dohoda o práci na diaľku z roku 2002.

V Českej republike prácu z domova konkrétne upravoval zákonník práce č.65/1965 Sb., v § 267 od. 2., kde definoval „domáceho zamestnanca“ vykonávajúceho zjednanú prácu v pracovnej dobe doma.

V súčasnom zákonníku práce sa už priamo s termínom domácej práce nestretáme nahradila ju úprava práce mimo pracovisko komplexne, teda bez viazanosti na domov zamestnanca § 317 toto ustanovenie zároveň rešpektuje zásadu „čo nie je zakázané je dovolené“ a vychádza z predpokladu, že zákonom neupravené záležitosti naplnia zmluvné strany vlastnými ujednaniami¹²⁶.

Pri súčasnej právnej úprave distančného výkonu platí základná zásada, že na zamestnanca pracujúceho mimo pracovisko vzťahujú rovnaké práva a povinnosti, ako na ostatných zamestnancov pracujúcich v pracovnom pomere. Pričom spomínaný § 317 upravuje výnimky z tohto pravidla¹²⁷.

¹²⁵ MATEJKA, Ján. *Právni úprava distančného výkonu práce*. [online]. itpravo.cz 27.5.2003 [cit. 26.11.2014]. Dostupné na < <http://www.itpravo.cz/index.shtml?x=128490>>

¹²⁶ KOTTNAUER, Antonín . In KOTTNAUER, Antonín, a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s.910

¹²⁷ Ustanovenie § 317 hovorí o pracovnoprávnom vzťahu zamestnanca, pod čo môžeme okrem pracovného pomeru podradiť aj dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer. Pri týchto dohodách sú však výnimky §317 nepotrebné, lebo pracujúci na základe týchto dohôd môžu prácu vykonávať aj mimo pracovisko zamestnávateľa a zamestnávateľ nie je povinný im rozvrhnúť pracovnú dobu.

Prideľovanie práce zamestnancovi musí byť zásadne v rozsahu zákonom stanovenej týždennej pracovnej doby¹²⁸, tú podľa § 81 od. 1 rozvrhuje zamestnávateľ. U distančného výkonu práce by bol takýto rozvrh práce zamestnávateľom kontrolovateľný len veľmi ťažko. § 317 od. 1 písm. a zákonníka práce preto z tohto pravidla stanovuje výnimku a ponecháva rozvrh práce na vôli samotného zamestnanca. Rešpektovanie takto rozvrhnutej pracovnej doby od zamestnávateľa vyžaduje vyššiu mieru dôvery, prípadne podrobnejšiu úpravu systému kontroly pracovných výkonov zamestnanca. To je uskutočniteľné predovšetkým stanovením podmienok odovzdávania výsledkov práce, ich kvantity a kvality.

Z povahy ustanovenia §317 ďalej vyplýva, že sa na zamestnanca nevzťahuje právna úprava prestávok v práci, doby nepretržitého odpočinku medzi dvoma smenami a nepríslušní mu mzda, plat či náhradné voľno za prácu nadčas¹²⁹.

Pri náhrade mzdy, platu alebo odmeny u dočasnej pracovnej neschopnosti podľa §192 zákonníka práce, sa pre zamestnancov pracujúcich v režime § 317 použije stanovené rozvrhnutie pracovnej doby do smien, ktoré je zamestnávateľ pre tento účel povinný určiť, nastáva teda tzv. fikcia rozvrhnutia pracovnej doby¹³⁰.

¹²⁸ Limity maximálnej dĺžky týždennej pracovnej doby tak platia aj pre zamestnancov pracujúcich formou distančného výkonu práce. Podľa môjho názoru, v praxi takéto obmedzenie prakticky nemožno kontrolovať.

¹²⁹ŠUBRT, Bořivoj. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. [online]. mzdovapraxe.cz. 19.8.2008 [cit. 26.11.2014]. Dostupné na < [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4043v5443-prace-mimo-pracoviste-zamestnavatele/?search_query=\\$source=3%20sortkey0min:20080101%20sortkey0max:20081231](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4043v5443-prace-mimo-pracoviste-zamestnavatele/?search_query=$source=3%20sortkey0min:20080101%20sortkey0max:20081231)>

¹³⁰ KOTTNAUER, Antonín . In KOTTNAUER, Antonín, a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s.910

7.2.2. Praktické aplikácie distančného výkonu práce

Distančný výkon práce dnes už neodmysliteľne patrí k výkonu určitých druhov povolání, pri ktorých by práca z pracoviska zamestnávateľa ani neprichádzala do úvahy, typicky u obchodných zástupcov, ktorých pracovná náplň spočíva v kontakte s klientmi či potenciálnymi klientmi v teréne. Druhú skupinu pracovníkov pracujúcich z domova alebo na diaľku budú tvoriť zamestnanci, ktorým to umožnil charakter ich práce a dohoda so zamestnávateľom, tu pôjde typicky o zamestnancov IT oboroch, ako sú programátori, správcovia databáz či internetových domén a pod.

Pre zamestnanca predstavuje práca z domova veľmi atraktívnu formu flexibilného zamestnávania a prináša mu výrazne menej obmedzení ako práca vykonávaná na pracovisku v presne vymedzenej pracovnej dobe. Absencia nutnosti dochádzať na pracovisko so sebou prináša značnú úsporu časovú a zároveň úsporu nákladov na cestovanie. Zamestnanec takéto zamestnanie môže jednoduchšie kombinovať s ďalšou zárobkovou činnosťou prípadne starostlivosťou o deti a celkovo môže lepšie sklbiť svoj osobný a profesný život.

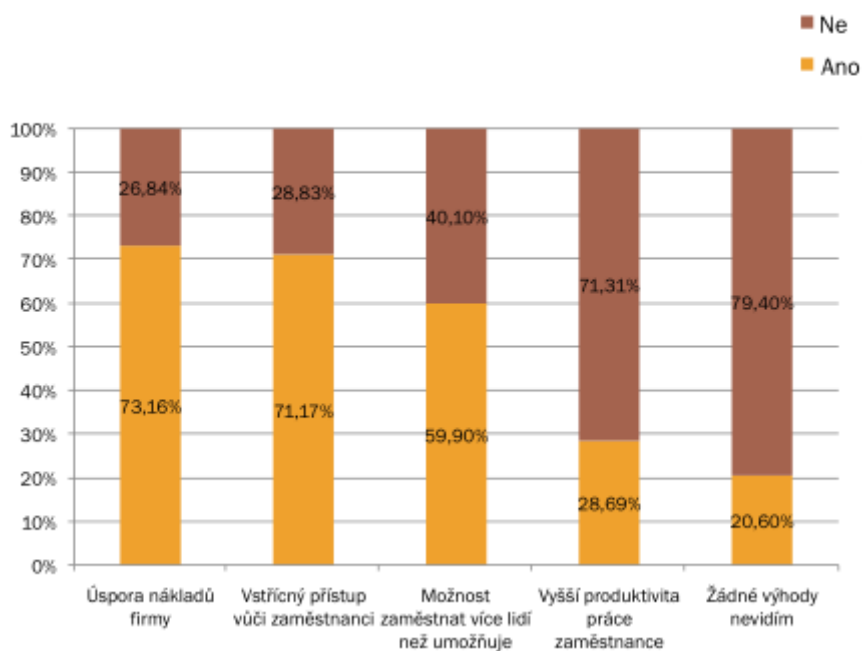
Pri distančnom výkone práce, zamestnávateľ stráca pravidelný kontakt so zamestnancom a značne sa znižuje možnosť jeho kontroly. Na strane druhej, zamestnávateľ takto šetrí náklady spojené z pracovným miestom, pričom výdavky na zabezpečenie a chod pracoviska, napr. kancelárskych priestorov, môžu tvoriť podstatnú časť všetkých nákladov zamestnávateľa¹³¹.

¹³¹ HLAVÁČKOVÁ, Jitka. Home office jako forma flexibilního zaměstnávání.[online]. 25.11.2014. [cit. 26.11.2014]. Dostupné na < <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/home-office-jako-forma-flexibilniho-zamestnavani/>>

Ako presne vidia výhody a nevýhody práce z domova zamestnávateľa v Českej republike môžeme vidieť na prieskume Asociácie malých a stredných podnikov a živnostníkov ČR¹³²

Podľa výsledkov prieskumu, možno povedať, že najväčšie obavy majú zamestnávateľa pri práci z domova zo zníženia pracovnej produktivity. Naopak, najviac pozitívne hodnotia úspory nákladov a vyhovenie potrebám zamestnanca.

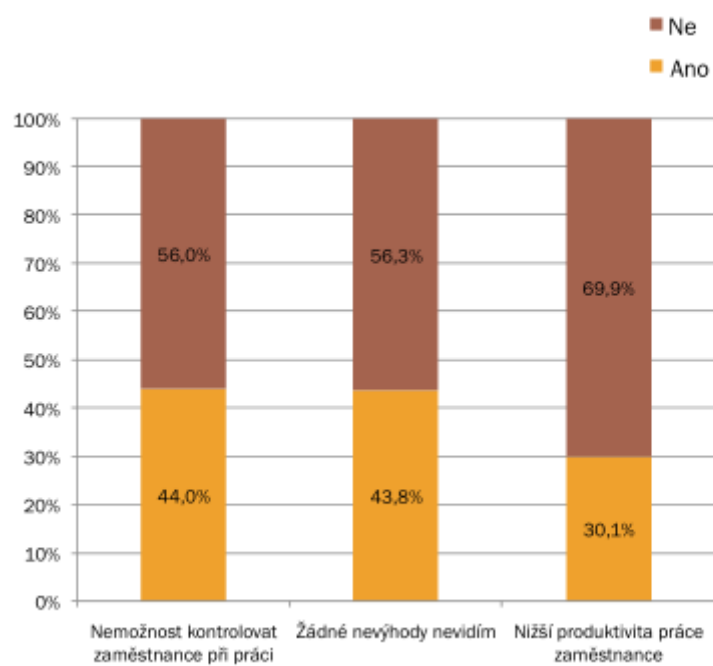
Výhody:



Zdroj: amsp.cz

¹³² *Výsledky průzkumu č. 7 AMSP ČR, Názory podnikatelů k politice zaměstnanosti a pracovnímu právu* [online]. amsp.cz, 26.08.2010 [cit. 26.11.2014]. Dostupné na: <<http://www.amsmp.cz/7-pruzkum-amsmp-cr-nazory-podnikatelu-k-politice>>

Nevýhody:



Zdroj: amsp.cz

7.3. Job Sharing

Job Sharing alebo zdieľanie pracovného miesta, označuje pracovný režim, v ktorom dvaja alebo viacerí zamestnanci zdieľajú jedno pracovné miesto. Rozvrhnutie výkonu práce je upravené tak, aby pracovné miesto bolo počas pracovnej doby obsadené vždy jedným z týchto zamestnancov a pracovné úlohy plnia v návaznosti na seba¹³³.

Pri rozdelení pracovného úväzku pôjde vo väčšine prípadov o dvoch zamestnancov pracujúcich na čiastočný úväzok na dobu kratšiu ako je stanovená týždenná pracovná doba. Typicky môže ísť o rozdelenie 8 hodinovej dennej pracovnej doby na dve 4 hodinové so striedaním zamestnancov počas obeda. Samozrejme do úvahy prichádzajú aj ďalšie alternatívy, ako rozdelenie po dňoch, prípadne týždňoch. Ideálny sa javí stav, keď si zamestnanci rozdelia pracovnú dobu na základe vzájomnej dohody podľa potrieb. Takýmto spôsobom sa dajú sklbiť rodinné a pracovné povinnosti zamestnancov, a napríklad pracovná neschopnosť jedného z nich, nespôsobí zamestnávateľovi výpadok. Medzi ďalšie pozitíva deleného pracovného miesta možno zaradiť spojenie tvorivého potenciálu oboch pracovníkov a v konečnom dôsledku aj potenciálne zníženie nezamestnanosti, vytvorením dvoch pracovných miest miesto jedného. Problémom môže byť vyhľadanie vhodného spolupracovníka, riziko nerovnomerného výkonu práce či spoluzodpovednosť za vykonanú prácu. Samozrejmovou nevýhodou plynúcou z podstaty job sharingu je menšia odmena za vykonanú prácu.

V Českej republike neexistuje pre delené pracovného miesta žiadna konkrétna právna úprava. Keďže však zákonník práce vychádza zo zásady „čo nie je zakázané je dovolené“ nekladú sa aplikácií žiadne prekážky. A v praxi je ho možné aplikovať prostredníctvom pracovnej zmluvy zjednanej na kratšiu ako týždennú pracovnú dobu¹³⁴.

Napriek tomu, že režimu deleného pracovného miesta, nie sú kladené žiadne právne prekážky, v praxi sa v ČR vyskytuje len výnimočne. Bližšia právna úprava de lege ferenda by

¹³³ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Pracovní právo 2010- Flexibilní formy zaměstnání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s.13

¹³⁴ OLEXA, Luděk. Sdílené pracovní místo (jobsharing). In *Bezpečnost a hygiena práce*, č. 4, 2012

rozvoj tohto inštitútu určite podporila. Právna úprava zdieľania pracovného miesta je rozšírená vo viacerých štátoch EU a nájdeme ju, aj napr. v slovenskom zákonníku v § 49a¹³⁵.

¹³⁵ Predpis č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov

8. Záver

V súčasnej dobe by sa dalo povedať, že zákonník práce je pri aplikácii flexibility na „pol ceste“. Na jednej strane sa jasne prejavuje snaha o dosiahnutie vyššej miery autonómie vôle. To predovšetkým prijatím nového zákonníka práce obsahujúceho zásadu „čo nie je zakázané, to je dovolené“ ale aj jeho novelou účinnou od 1.1.2012, ktorej jedným z cieľov bola aj podpora flexibility práce. Na strane druhej zákonník obsahuje naďalej, značné množstvo kogentných ustanovení, ktoré zbytočne obmedzujú zmluvné strany. Tie často chránia zamestnanca aj v prípadoch, keď je to v rozpore s jeho záujmami.

Po bližšej analýze fungovania flexibilných foriem zamestnania v ČR, vidím najväčší potenciál v rozvoji čiastočného pracovného úväzku. Ten v sebe spája flexibilitu na strane rozsahu doby výkonu práce, spolu s dostatočnou ochranou zamestnanca. Výraznej podpory sa mu dostáva aj zo strany EU, ktorá prostredníctvom smernice 97/81/ES podnecuje členské štáty k prijímaniu pracovnoprávnej úpravy, ktorá by zakladanie čiastočných úväzkov podporovala. Ako som už spomínal v príslušnej kapitole, za najlepší stimul pre vytváranie nových pracovných miest považujem zvýhodnenie v odvodovej oblasti. V tejto súvislosti vidím do budúcnosti priestor, aby čiastočné úväzky nahradili, dnes v oveľa väčšej miere využívané dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer.

Na druhej strane, za menej vhodnú flexibilnú formu zamestnania považujem pracovný pomer na dobu určitú. Svojim charakterom vo väčšej miere umožňuje jeho zneužívanie a niekedy zbytočne nahradzuje bežný pracovný pomer, čo prináša neistotu zamestnancovi, ochotnému pracovať na plný úväzok. Paradoxne práve pracovnému pomeru na dobu určitú venovala, v rámci snahy o zvýšenie flexibility, najväčšiu pozornosť spomínaná novela zákonníka práce účinná od 1.1.2012. Priniesla však nejasnú úpravu s možnosťou reťaziť takéto pracovné pomery až po dobu 9 rokov.

Pozitívnym krokom v rozvoji flexibilných foriem zamestnania, by určite bolo okrem vylepšenia existujúcej právnej úpravy aj zavedenie nových inštitútov, často bežne fungujúcich v iných krajinách EU. Prínosná by určite bola úprava práce na zavolanie alebo zdieľania pracovného miesta. Podľa môjho názoru by mnohým zamestnávateľom aj zamestnancom,

takéto formy práce vyhovovali a jasný právny rámec by ich využívanie mohol spropagovať, čím by vznikol potenciál k tvorbe nových pracovných miest.

Vzhľadom na prudko sa meniaci globálny trh, neustále zavádzanie moderných technológií a stále nové podnety a zmeny na trhu práce, si dovoľím označiť vývoj pracovného práva v oblasti flexibility za nekonečný proces. To však neznamená, že by mu nemala byť venovaná dostatočná pozornosť, práve naopak je nutné, aby pracovné právo stále reagovalo na nové výzvy, podporovalo tak stabilitu trhu práce a boj proti nezamestnanosti.

Abstrakt

Táto diplomová práca sa zaoberá v súčasnosti aktuálnou a často diskutovanou témou flexibility práce, a to konkrétne flexibilnými formami zamestnania. Úvodná kapitola je zameraná na vymedzenie základných pojmov, súvisiacich s témou flexibilných foriem zamestnania. Nasledujúce kapitoly sú už venované konkrétnym vybraným typom flexibilných zamestnaní, a to pracovnému pomeru na dobu určitú, čiastočnému pracovnému úväzku, dohodám o prácach konaných mimo pracovný pomer a agentúrnemu zamestnávaníu. V týchto kapitolách sa práca zameriava na ich historický vývoj, európsku právnu úpravu a súčasnú úpravu týchto inštitútov v Českej republike. Záver každej kapitoly je venovaný praktickému využitiu jednotlivých foriem flexibilného zamestnania a úvahám k prípadným zmenám de lege ferenda. Záverečná kapitola stručne vymedzuje ďalšie, menej rozšírené formy zamestnania obsahujúce prvky flexibility.

Kľúčové slová

Flexibilné formy zamestnania, flexibilita, pracovný pomer na dobu určitú, čiastočný pracovný úväzok, dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer, agentúrne zamestnávanie

Abstract

This thesis deals with the current and frequently discussed topic – the flexible forms of employment. The introductory chapter is focused on definition of basic terms which are related to this topic. The following chapters describe specific flexible forms of employment, mainly fixed term contract, part-time job, agreements on work carried out employment and agency employment. These chapters focus on its historical development, european legislation and current regulation of these institutes in the Czech Republic. Every chapter conclusion deals with practical utilization of specific forms of employment and considerations about future changes. The last chapter briefly mentions some other less used forms of employment which also use the flexibility.

Key words

The flexible forms of employment, flexibility, fixed term contract, part-time job, agreements on work carried out employment, agency employment.

Použité zdroje

Monografie

BĚLINA, Miroslav a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, 1990, 301 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s.

BĚLINA, Miroslav. a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, 1634 s.

GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 728s.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexjistoty v českém pracovním právu*. první. Praha: Auditórium, 2009, 189s.

HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s.

KOTTNAUER, Antonín, a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, 1088s.

KUČINA, Pavel. *Flexibilní forma [i.e. formy] práce a jejich právní úprava*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, 69 s

NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008, 72 s.

NESČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoní práce 2014 – s výkladem*. Praha: GADA Publishing, 2014. 104 s.

STANDING, Guy. *Globalisation and flexibility : Dancing around Pensions*. 1st ed. Geneva: International Labour Office, 2000, 20s.

ŠVEC, Marek. *Flexicurita pre 21.storočie - šance a riziká: Kríza pracovného práva*. prvné. Bratislava: VEDA, 2012, 248 s.

Zborníky :

CZUDEK, Damián (ed). *Interakce českého a evropského práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2009

HRABCOVÁ, Dana (ed). *Pracovní právo 2010- Flexibilní formy zaměstnání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010

Právne predpisy

ČR

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Zákon č. 65/1965 zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Zákon č. 251/2005 Sb. o inšpekci práce

SR

Zákon č. 311/2001 Z.z. zákonník práce

EU

Smernica Rady 99/70/ES o rámcovej dohode o pracovných pomeroch na dobu určitú uzatvorenej medzi organizáciami UNICE, CEEP, EKOS

Smernica Rady 97/81/ES o rámcovej dohode o čiastočnom pracovnom úväzku uzatvorenej medzi organizáciami UNICE, CEEP, EKOS

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/14/ES o agentúrnom zamestnávaní

Rámcová dohoda o práci na diaľku

Medzinárodná organizácia práce

Dohovor medzinárodnej organizácie práce č. 175 o práci na čiastočný úväzok

Dohovor medzinárodnej organizácie práce č. 181. o súkromných agentúrach práce

Dohovor medzinárodnej organizácie práce č. 177 o domácej práci

Súdne rozhodnutia

ČR

Rozsudok Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1990/2000 zo dňa 5.9.2001

Rozsudok Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1611/2012 zo dňa 26.8.2013

Rozsudok Nejvyššího soudu sp. zn. 21 CDO 1573/2012 zo dňa 11.6.2013

ESD

Rozsudok, Othmar Michaeler, Subito GmbH a Ruth Volgger v Amt für sozialen Arbeitsschutz a Autonome Provinz Bozen, C-55/07 a C-56/07 zo dňa 24.04.2008

Odborné články

BEZOUŠKA, Petr. Závislá práce. In *Právní rozhledy*, č.16, 2008, s. 579

BEZOUŠKA, Petr. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. In *Právní rozhledy*, č. 7, s.235

DANDOVÁ, Eva. Pracovní poměry na dobu určitou. *Právo pro podnikání a zaměstnání. Odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku*. 2010, č. 9, s. 6.

JOUZA, Ladislav. Nový zákoník práce v praxi. In *Bulletin advokacie*. 2007, č. 5, s. 11-22

JOUZA, Ladislav. Nová pravidla pro dohody o práci. In *Bulletin advokacie*. 2012, č. 7-8, s.34

MATYÁŠEK, Patrik. Zneužívání opakovaných pracovních poměrů na dobu určitou. In *Soudce*, č. 7-8, 2012, s. 28-32.

OLEXA, Luděk. Sdílené pracovní místo (jobsharing). In *Bezpečnost' a hygiena práce*, č. 4, 2012

PICHRT, Jan. Dočasné Přidelení a agenturní zaměstnávání po 1.1.2012. In *Právní rozhledy*.2013, č.8, s. 287

Internetové zdroje

DREXLEROVÁ, Jana. *Ruší se vedlejší pracovní poměr* [online]. juristic.cz, 22.5.2007 [cit. 17.11.2014]. Dostupné na < <http://pracovni.juristic.cz/615469/clanek/prac2.html>>

HLAVÁČKOVÁ, Jitka. *Home office jako forma flexibilního zaměstnávání*. [online]. 25.11.2014. [cit. 26.11.2014]. Dostupné na < <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/home-office-jako-forma-flexibilniho-zamestnavani/>>

KUČEROVÁ, Dagmar. *Dohoda o provedení práce 2013, rizika sjednání na neurčito* [online]. podnikatel.cz. 23.1.2013 [cit. 20.11.2014]. Dostupné na: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-2013/>>

KORNELAKIS, Andreas. *Balancing flexibility with Security in Organizations? Exploring the links between flexicurity and human resource development* [online]. hrd.sagepub.com, 30.6.2014 [cit. 15.11.2014]. Dostupné na: <<http://hrd.sagepub.com/content/13/4/398.full.pdf+html>>

MATEJKA, Ján. *Právní úprava distančního výkonu práce*. [online]. itpravo.cz 27.5.2003 [cit. 26.11.2014]. Dostupné na <<http://www.itpravo.cz/index.shtml?x=128490>>

NEUVIRT, Tomáš. PEŠKAR, Michal. *Výjimka z omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou* [online]. epravo.cz, 5.11.2013 [cit. 14.11.2014]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vyjimka-z-omezeni-uzavirani-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou-92802.html?mail>>

ŠUBRT, Bořivoj. *Agenturní zaměstnávání, stav a problem v širších souvislostech*. [online]. mzdovapraxe.cz. 20.3.2008 [cit. 25.11.2014]. Dostupné na <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search_query=>

ŠUBRT, Bořivoj. *Práce mimo pracoviště zaměstnavatele*. [online]. mzdovapraxe.cz. 19.8.2008 [cit. 26.11.2014]. Dostupné na <[http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4043v5443-prace-mimo-pracovistezamestnavatele/?search_query=\\$source=3%20sortkey0min:20080101%20sortkey0max:20081231](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4043v5443-prace-mimo-pracovistezamestnavatele/?search_query=$source=3%20sortkey0min:20080101%20sortkey0max:20081231)>

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Vedlejší pracovní poměr, vedlejší činnost, vedlejší zaměstnání* [online]. danarionline.cz, 8.9.2005 [cit. 17.11.2014]. Dostupné na <<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1231v1207-vedlejsi-pracovni-pomer-vedlejsi-cinnost-vedlejsi-zamestnani/>>

Výsledky průzkumu č. 7 AMSP ČR, *Názory podnikatelů k politice zaměstnanosti a pracovnímu právu* [online]. amsp.cz, 26.08.2010 [cit. 26.11.2014]. Dostupné na: <http://www.amsp.cz/7-pruzkum-amsp-cr-nazory-podnikatelu-k-politice>

Změny v platbě zdravotního pojištění od 1.ledna 2014 [online]. vzp.cz, 8.1.2014 [cit. 18.11.2014]. Dostupné na <<http://www.vzp.cz/platci/aktuality/zmeny-v-platbe-zdravotniho-pojisteni-od-1-ledna-2014>>

<<http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00159#aV>>

Ostatné zdroje

Dôvodová správa a pozmeňovacie návrhy k zák. č. 155/2000 Sb.

Dôvodová správa k zák. č. 262/2006 Sb.

Dôvodová správa k zák. č. 188/1988 Sb

Dôvodová správa k zák č. 365/2011 Sb

Dôvodová správa k zák č. 347/10 Sb.