

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Právnická fakulta**

**Silvie Kovářová**

**Flexibilní formy zaměstnání**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2012**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Flexibilní formy zaměstnání“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne

.....

Silvie Kovářová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Bc. Patriku Matyáškoví, Ph.D. za jeho odborné vedení a vstřícný přístup při vypracování této diplomové práce. Děkuji také svému příteli za podporu, které se mi od něj po celou dobu dostávalo.

## Obsah

Úvod .....	6
1 Vymezení základních pojmů spojených s flexibilitou práce .....	8
1.1 Flexibilita .....	8
1.1.1 Možná členění flexibility .....	8
1.1.2 Flexibilita v současném zákoníku práce.....	10
1.2 Ochrana (jistota) zaměstnance .....	11
1.2.1 Ochrana v současném zákoníku práce.....	11
1.3 Flexijistota .....	12
1.4 Flexibilní formy práce.....	14
1.4.1 Flexibilní formy organizace pracovní doby.....	14
1.4.2 Flexibilní formy zaměstnání .....	17
1.5 Závěrečné poznámky k první kapitole .....	19
2 Problematika flexibilních forem zaměstnání z mimoprávních hledisek.....	20
2.1 Psychologické hledisko.....	20
2.2 Sociologické hledisko.....	21
2.3 Ekonomické hledisko .....	23
2.4 Závěrečné poznámky k druhé kapitole .....	24
3 Flexibilní formy zaměstnání de lege lata.....	25
3.1 Pracovní poměr na dobu určitou .....	25
3.1.1 Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou.....	25
3.1.2 Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou .....	26
3.1.3 Výjimky z omezení trvání pracovního poměru na dobu určitou.....	28
3.1.4 Skončení pracovního poměru na dobu určitou.....	29
3.2 Pracovní poměr s kratší než týdenní pracovní dobou .....	30
3.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	32
3.3.1 Dohoda o provedení práce.....	34
3.3.2 Dohoda o pracovní činnosti.....	36
3.4 Agenturní zaměstnávání.....	38
3.4.1 Agentura práce .....	39
3.4.2 Vztah mezi agenturou práce a uživatelem.....	40
3.4.3 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem.....	41
3.4.4 Vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce .....	42

3.5	Dočasné přidělení.....	43
3.6	Distanční výkon práce .....	45
3.7	Závěrečné poznámky k třetí kapitole .....	47
4	Evropská právní úprava.....	48
4.1	Unijní právo a flexibilita v pracovněprávních vztazích.....	48
4.2	Flexibilní formy zaměstnání v evropské právní úpravě.....	49
4.2.1	Pracovní poměr na dobu určitou.....	49
4.2.2	Pracovní poměr s kratší než týdenní pracovní dobou.....	51
4.2.3	Agenturní zaměstnávání.....	53
4.2.4	Práce na dálku.....	54
4.3	Více k pracovnímu poměru na dobu určitou a částečnému pracovnímu úvazku .....	55
4.4	Závěrečné poznámky k čtvrté kapitole .....	57
5	Komparace s právní úpravou v Dánsku.....	58
5.1	Obecné vymezení.....	58
5.1.1	Pracovní poměr na dobu určitou.....	58
5.1.2	Pracovní poměr na částečný pracovní úvazek.....	59
5.1.3	Flexipráce .....	59
5.2	Závěrečné poznámky k páté kapitole.....	60
	Závěr.....	61
	Seznam literatury.....	63
	Seznam zkratk.....	69
	Seznam tabulek a grafů .....	69
	Anotace.....	70
	Abstract .....	70
	Klíčová slova.....	70
	Keywords .....	70

# Úvod

V 21. století pracuje převážná část práceschopného obyvatelstva formou závislé práce. Pracovní právo upravuje právní postavení této početné části lidstva, bez které by byl hospodářský pokrok nemyslitelný.<sup>1</sup>

Pracovní právo bylo od počátku budováno jako právo ochránářské, zaměřující se na ochranu zaměstnanců jakožto slabších subjektů. Globalizace světové ekonomiky, hospodářská krize i nutnost zvyšování konkurenceschopnosti Evropy však zapříčiňují, že v posledních letech je pozornost naopak věnována prosazování vyšší pružnosti v pracovněprávních vztazích. Po letech rigidní právní úpravy tak můžeme být také v českém pracovním právu svědky uvolňování a vytváření stále širšího prostoru pro uplatňování flexibility v individuálním vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Flexibilita často staví zaměstnance do poměrně nevýhodného postavení, neboť výrazně snižuje jejich ochranu při výkonu závislé práce. Jejich právní postavení je tak značně oslabeno. Na druhou stranu, smyslem současné právní úpravy nemá být úplný odklon od zachovávání nezbytných jistot zaměstnancům, ale tuto ochranu vhodně propojit se souběžným působením flexibility. Strategie, která by měla umožnit fungování obojího, se označuje jako flexijistota.<sup>2</sup> Dnes proto můžeme říci, že model pracovního práva jako práva ryze ochránářského je již překonán.

Mým úkolem je zaměřit se v této diplomové práci na zmíněnou flexibilitu, a to konkrétně na flexibilní formy zaměstnání. Ačkoliv na odborné půdě patří problematika flexibilních forem zaměstnání mezi často diskutovaná témata, většina veřejnosti stále neví, co vše se pod uvedeným spojením přesně skrývá. Svou diplomovou práci chci tento stav změnit.

Poslední novela zákoníku práce přinesla za účelem zvyšování flexibility v pracovněprávních vztazích mnoho změn. Co tato novela přinesla nového? Lze tyto změny považovat za pozitivní nebo spíše negativní? Cílem mé diplomové práce je tedy nejen podat komplexní náhled na flexibilní formy zaměstnání, ale současnou právní úpravu také analyzovat a poukázat na její případné nedostatky.

V první kapitole vymezím základní pojmy, jež budu dále v práci používat. Jedná se dle mého názoru o nezbytnou součást každé práce, která má být určena širšímu okruhu čtenářů. S ohledem na skutečnost, že flexibilita v zaměstnání neovlivňuje pouze právní postavení zaměstnanců, ale rovněž zasahuje do dalších částí jejich životů, bude následující kapitola věnována uvedené problematice také z jiných, mimoprávních hledisek. Třetí kapitolu můžeme

---

<sup>1</sup> BARANCOVÁ, Helena a kol. *Pracovní právo v evropské perspektivě*. Praha: Aleš Čeněk, 2009, s. 9.

<sup>2</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 19.

považovat za jádro celé práce. V ní se detailněji zaměřím na jednotlivé flexibilní formy zaměstnání. Pro úplnost uvádím, že se ve své diplomové práci nebudu zabývat samostatnou výdělečnou činností ani tzv. Švarc-systémem, často považovanými za jednu z nejpružnějších forem výkonu práce. Co se týče Švarc-systému, s účinností od ledna letošního roku došlo novelou zákona o zaměstnanosti k jeho jednoznačnému posunutí za hranice výkonu legální práce, čímž byl v podstatě postaven naroveně práci „na černo“. Ve své práci se chci zaměřit pouze na výkon závislé a legální práce, což je důvod proč uvedené instituty opomenou. S ohledem na skutečnost, že Česká republika je členem Evropské unie, nelze opomenout ani vliv evropského práva na náš právní řád, jež je v oblasti pracovního práva dosti citelný. Čtvrtá kapitola bude proto věnována jednotlivým předpisům, jež upravují flexibilní zaměstnání na evropské úrovni. V tomto směru se také dotknu početné judikatury ESD, která slouží jako důležité interpretační vodítko při jejich výkladu. Poslední kapitola bude obsahovat stručnou komparaci právní úpravy s Dánskem. Celou práci završím závěrem, v němž shrnu poznatky své práce včetně případných podnětů *de lege ferenda*.

Tato diplomová práce vychází z právního stavu ke dni 15. 5. 2012.

# 1 Vymezení základních pojmů spojených s flexibilitou práce

## 1.1 Flexibilita

Otázka flexibility v pracovním prostředí se v posledních letech řadí mezi velmi diskutovaná témata. Již po několik desetiletí přitahuje pozornost odborníků z celého světa, kteří se snaží objasnit její význam nejen v ekonomice, ale i celé společnosti.<sup>3</sup> Flexibilita nabývá stále významnějšího vlivu rovněž na vývoj v oblasti pracovního zákonodárství, jež se postupně odklání od rigidních zákonných předpisů směřujíc do sféry mnohem otevřenějších a pružnějších právních rámců.<sup>4</sup> Stává se tak nedílnou součástí moderního trhu práce a celého pracovního práva vůbec.

Samotné vymezení pojmu flexibilita je poměrně široké. Flexibilitu lze obecně definovat jako pružnost, volnost, přizpůsobivost. V soukromém právu pak bývá pojímána jako určitý právní prostor pro realizaci vůle smluvních stran, daný buď úplnou absencí zákonné úpravy, nebo pouze omezený hranicemi stanovenými dispozitivní právní normou.<sup>5</sup>

### 1.1.1 Možná členění flexibility

Přístup k termínu „flexibilita“ není v odborné literatuře zcela jednotný. Snaha co nejkompaktněji zachytit a popsat tento fenomén způsobila, že došlo k vytvoření a uplatňování různých druhů flexibility. S ohledem na skutečnost, že se uvedená problematika dotýká organizace pracovní doby včetně různých forem zaměstnání (což dokazuje koneckonců i téma této práce), lze takové rozdíly do jisté míry přisuzovat také odlišnostem v právních úpravách jednotlivých zemí.<sup>6</sup>

Patrně k nejcitovanějším autorům v této oblasti patří *John Atkinson* a jeho typologie flexibility z roku 1984. Ten rozlišuje následující tři kategorie:

- funkční flexibilita,
- numerická flexibilita,
- finanční flexibilita.

---

<sup>3</sup> VÚPSV. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: závěrečná zpráva* [online]. equalcr.cz, červenec 2004, [cit. 29. listopadu 2011]. Dostupné na <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf)>.

<sup>4</sup> SVOBODOVÁ, Lenka. *Flexibilita – její výhody i problémy* [online]. kvalitazivota.vubp.cz [cit. 29. listopadu 2011]. Dostupné na <[http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita\\_jeji\\_vyhody\\_i\\_problemy-svobodova.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf)>.

<sup>5</sup> HŮRKA, Petr. *Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky*. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 9.

<sup>6</sup> VÁCLAVKOVÁ, Lucie. *Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích* [online]. kvalitazivota.vubp.cz [cit. 29. listopadu 2011]. Dostupné na <[http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilni\\_formy\\_prace\\_v\\_malych\\_a\\_strednich\\_podnicich-vaclavkova.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilni_formy_prace_v_malych_a_strednich_podnicich-vaclavkova.pdf)>.



**Funkční flexibilitou** rozumí schopnost rychlého a plynulého přesunu pracovníků na jiné činnosti a k výkonu jiných úkolů v rámci jedné organizace. V případech, kdy dochází ke změně nabídky podniku, je totiž často nutná také změna ve sféře lidských zdrojů. Na základě toho může dojít k využívání mnohostranně zručných pracovníků v rámci různých výrobních míst, ale také zcela novému pracovnímu zařazení zaměstnance. **Numerická flexibilita** souvisí s možností jednoduchého snižování a zvyšování počtu pracovníků, a to přesně podle aktuálních potřeb zaměstnavatele. Poslední skupina je pak zastoupena **finanční flexibilitou**, která prostřednictvím odměňování nabízí schopnost pružně reagovat na stav nabídky a poptávky na vnějším trhu práce, čímž z dlouhodobého hlediska usnadňuje funkční či numerickou flexibilitu.<sup>7</sup>

*Atkinson* dále v této souvislosti člení pracovní sílu na základní (klíčové) zaměstnance a tzv. periferní zaměstnance. Mezi základní řadí ty, jež jsou zaměstnaní ve stálém pracovním poměru na plný úvazek, jako jsou manažeři, technici, kontroloři kvality apod. a u nichž je kladen důraz na funkční flexibilitu. V případě periferních zaměstnanců je naopak uplatňována flexibilita numerická. To znamená, že zatímco počet periferních pracovníků se může často měnit, u těch klíčových bude dle nutnosti docházet pouze ke změně náplně jejich práce.<sup>8</sup>

S jiným přístupem přichází *de Haan*, který uvádí dvě základní skupiny flexibility, vždy tvořeny protichůdnými pojmy. Jedná se o flexibilitu:

- interní a externí,
- kvantitativní a kvalitativní.

Podstata rozlišování mezi **interní** a **externí flexibilitou** spočívá v tom, zda se dotýká vnitřních záležitostí zaměstnavatele či nikoliv. Zde potom hovoříme o využívání flexibilních forem zaměstnávání pracovní síly, která se nestává trvalou součástí daného podniku.<sup>9</sup> **Kvantitativní flexibilita** je vyjádřena změnami v množství pracovníků skrze různá uspořádání pracovní doby či jejich dočasném zaměstnávání; **kvalitativní flexibilita** je realizována prostřednictvím subdodávek nebo najímání odborníků na specializované úkoly (tzv. *outsourcingu*).<sup>10</sup>

Z uvedeného členění vychází i *Goudswaard a de Nanteuil*, jež se pokusili o komplexnější vymezení a uspořádání různých druhů flexibility (tabulka č. 1).

---

<sup>7</sup> ATKINSON, John. Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, 1984, roč. 16, č. 8, s. 28 – 31.

<sup>8</sup> Tamtéž.

<sup>9</sup> VÚPSV. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: závěrečná zpráva* [online]. equalcr.cz, červenec 2004, [cit. 29. listopadu 2011]. Dostupné na <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf)>.

<sup>10</sup> GOUDSWAARD, Anneke, de NANTEUIL, Matthieu. *Flexibility and Working Conditions: A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*. [online]. eurofound.europa.eu, 2000, [cit. 29. listopadu 2011]. Dostupné na <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2000/07/en/1/ef0007en.pdf>>.

Tabulka č. 1: Matice různých druhů flexibility

Druhy flexibility	Kvantitativní flexibilita	Kvalitativní flexibilita
Externí flexibilita	<p>Zaměstnanecký status:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• smlouva na dobu neurčitou</li> <li>• smlouva na dobu určitou</li> <li>• agenturní zaměstnávání</li> <li>• sezónní práce</li> <li>• práce na zavolání</li> </ul> <p><i>numerická flexibilita a/ nebo smluvní flexibilita</i></p>	<p>Systém výroby:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• subdodávky</li> <li>• outsourcing</li> <li>• práce na živnostenský list</li> </ul> <p><i>výrobní a/ nebo geografická flexibilita</i></p>
Interní flexibilita	<p>Pracovní doba:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zkrácení pracovní doby</li> <li>• práce přesčas/práce na částečný úvazek</li> <li>• noční práce a práce na směny</li> <li>• práce o víkendu</li> <li>• stlačený pracovní týden</li> <li>• klouzavá pracovní doba</li> <li>• nepravidelná/nepředvídatelná pracovní doba</li> </ul> <p><i>časová flexibilita</i></p>	<p>Organizace práce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rotace práce</li> <li>• týmová/samostatná práce</li> <li>• rozšiřování pracovních úkolů/zvyšování kvalifikace</li> <li>• projektová skupina</li> <li>• zodpovědnost pracovníků nad: <ul style="list-style-type: none"> <li>plánováním, rozpočtem, inovacemi, technologiemi</li> </ul> </li> </ul> <p><i>funkční flexibilita</i></p>

Zdroj: Goudswaard, de Nantenil<sup>11</sup>

Jak jsem zmínila na začátku, přístupů k rozebírané problematice existuje celá řada. Odborníci přicházejí často s vlastní klasifikací, ovlivněnou samozřejmě také subjektivním vnímáním flexibility každým z nich. Tyto se však vždy v určité míře prolínají s ostatními, a proto cílem (a ani v možnostech) tohoto textu nebylo popsat všechny, ale pouze poukázat na ty základní.

### 1.1.2 Flexibilita v současném zákoníku práce

Je nesporné, že v dnešní době představuje zákoník práce (dále také jen „ZP“) mnohem méně rigidní normu, než zákoník práce platný do konce roku 2006.<sup>12</sup> Zatímco předchozí zákon se vyznačoval striktní kognitivností a byl považován za překážku ve vývoji pracovního práva, dnes je situace odlišná. Účinný zákoník práce je postaven na zásadě „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“, čímž se podstatně přiblížil právu občanskému. Míru smluvní svobody

<sup>11</sup> Tamtéž, s. 20.

<sup>12</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

v pracovněprávních vztazích rovněž uvozuje jeho dispozitivní charakter vyjádřený v § 2 odst. 1 ZP.<sup>13</sup>

Současná pracovněprávní legislativa obsahuje celou řadu institutů, jež je možno vnímat jako projev flexibility v českém pracovním právu. Mezi ně lze zařadit zejména právní úpravu zkušební doby, otázky týkající se rozvázání pracovního poměru (některé způsoby skončení pracovního poměru, délka výpovědní doby), změny pracovního poměru, relativní neplatnost právních úkonů a v neposlední řadě také flexibilní formy organizace pracovní doby a zaměstnání.

Novelou zákoníku práce účinnou od letošního roku došlo ještě k dalšímu posílení flexibilních prvků pracovního práva, přičemž můžeme odhadovat, že takto započatý trend bude i nadále v budoucnu pokračovat.

Proti posilování flexibility pracovního práva se standardně staví odbory, jež se obávají zneužívání volnosti zaměstnavatelů, ale především oslabení práv a jistoty zaměstnanců.

## 1.2 Ochrana (jistota) zaměstnance

Jednou ze základních funkcí pracovního práva je funkce ochranná. Její základy byly položeny již za vlády Josefa II., kdy došlo ke vzniku ochranného zákonodárství, jehož cílem byla ochrana života a zdraví vymezených kategorií pracovníků.<sup>14</sup> Přes všechny provedené změny zůstává ochrana zaměstnance nezbytnou součástí pracovního práva dodnes. Zaměstnanci jsou považováni za slabší subjekty, jimž zákonodárce přiznává zvýšenou ochranu a prostřednictvím veřejnoprávních zásahů posiluje jejich postavení.

Stupeň ochranného působení hraje v době modernizace pracovního práva klíčovou roli. Příliš vysoká míra ochrany spěje až v nepřiměřené omezení smluvní svobody, což je aktuálně možno označit za nežádoucí. Naopak tam, kde dominuje pružnost, je ochrana minimalizována.

### 1.2.1 Ochrana v současném zákoníku práce

Potřeba ochranného působení pracovního práva vyplývá již ze samotné definice závislé práce.<sup>15</sup> Ačkoliv si jsou zaměstnavatel se zaměstnancem jako subjekty soukromoprávního závazkového vztahu právně rovni, panuje mezi nimi faktická nerovnost. Zaměstnavatel je vůči svému zaměstnanci v nadřazeném postavení, disponujíc zákonnou pravomocí organizovat, řídit a kontrolovat vykonávanou práci. Nerovnost mezi oběma subjekty je dána také nestejnou

---

<sup>13</sup> HORECKÝ, Jan. Flexibilita v českém zákoníku práce. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 98.

<sup>14</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 28 – 30.

<sup>15</sup> § 2 odst. 1 ZP.

hospodářskou silou, jakož i pevnějším právním zázemím zaměstnavatele. Je tedy zřejmé, že nutnost zachovávat určitou míru ochrany slabší strany je nezbytná.<sup>16</sup>

Konkrétní projevy ochranné funkce v zákoníku práce můžeme spatřovat v řadě oblastí. Jedná se především o sféru bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, úpravy pracovní doby, odměňování, zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců včetně stanovení minimální věkové hranice pro výkon závislé práce, odpovědnosti za škodu či určitých aspektů skončení pracovního poměru.

### 1.3 Flexijistota

Smyslem pracovního práva, jak již bylo popsáno, je nejen dosáhnout co největší pružnosti a smluvní svobody účastníků pracovněprávních vztahů, ale současně zachovat zaměstnanci určitý sociální standard. Veškeré úpravy a změny současných pracovněprávních předpisů ve prospěch flexibility tak musí vždy jít ruku v ruce s principem vyrovnanosti. To samozřejmě není nikterak jednoduché. Za tím účelem byl vytvořen na evropské úrovni koncept *flexicurity*, pro nějž se také užívá českého ekvivalentu flexijistota.<sup>17</sup>

Výraz „flexijistota“, jak je zjevné, v sobě obsahuje dva prvky - flexibilitu a jistotu. Ty sice nejsou neznámé, avšak překvapení může vyvolat jejich vzájemné spojení. Na první pohled jde totiž o dva protichůdné pojmy, jež se ze své podstaty navzájem vylučují. Dostane-li se do popředí flexibilita, jistota musí ustoupit a naopak. Nežřídká bývá proto na toto spojení nahlíženo jako na „pokus o kulatý čtverec“, vyjadřující značnou nedůvěru v jeho skutečné fungování.<sup>18</sup>

Za kolébku *flexicurity* je tradičně považováno Dánsko a jeho model trhu práce,<sup>19</sup> označovaný též jako „zlatý trojúhelník“. Ten je založen na kombinaci tří základních pilířů: flexibility pracovního trhu danou zejména pružností v najímání a propouštění pracovníků, štědrého sociálního systému a optimálně nastavené aktivní politiky zaměstnanosti. Díky tomuto systému se Dánsko zařadilo mezi země s konstantně nízkou úrovní nezaměstnanosti.<sup>20</sup> Efektivita uvedeného modelu upoutala pozornost evropské politiky s vidinou jeho možné aplikace také v dalších zemích Evropské unie (dále také jen „EU“).<sup>21</sup>

---

<sup>16</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity. *COFOLA 2010: the Conference Proceedings*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 699 – 701.

<sup>17</sup> HURKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 23.

<sup>18</sup> Tamtéž.

<sup>19</sup> Pojem *flexicurity* poprvé použil nizozemský profesor *Hans Adriaansens* právě ve spojitosti s modelem trhu práce v Dánsku a posléze Nizozemí, jež definoval jako přesun od ochrany pracovních míst k ochraně zaměstnanosti se současně poskytovanou ochranou příjmu v nezaměstnanosti.

<sup>20</sup> MADSEN, Per Kongshøj. *The Danish Model of „Flexicurity“ – A Paradise with some Snakes*. Aldershot: Ashgate, 2002, s. 3 – 10.

<sup>21</sup> NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: VÚPSV, 2008, s. 14.

Jako reakce na nutnost nalezení rovnováhy mezi flexibilitou a adekvátní ochranou práv zaměstnanců vydala evropská Komise v roce 2006 zelenou knihu „*Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je vyřešit výzvy 21. století*“. Flexibilita do té doby nebyla na poli EU něčím neznámým, nicméně záměrem uvedeného dokumentu bylo především zahájit veřejnou diskuzi členských států o tom, jakým způsobem je možné prostřednictvím pracovního práva přispět k naplnění Lisabonské strategie zaměřující se na dosažení růstu a vyšší kvality pracovních míst. Zelená kniha se rovněž zabývala ve větším rozsahu otázkou *flexicurity*, jako nástroje vedoucího k podpoře trhu práce a celkového zvýšení konkurenceschopnosti Evropy.<sup>22</sup>

Uplatňování principu flexibilitoty musí být však uzpůsobeno ekonomickým, sociálním, právním a institucionálním podmínkám jednotlivých států. Z toho vyplývá, že neexistuje jen jediný model flexibilitoty. Státům by měly být při provádění *flexicurity* oporou zkušenosti ostatních členských států včetně základního nastavení kombinací postupů a složek politiky flexibilitoty, které mají státům napomoci vyřešit specifické výzvy na cestě k jejímu dosažení.<sup>23</sup>

Diskuze na toto téma pokračují i nadále. V poslední době se o ní hovořilo zejména v souvislosti s poslední novelou zákoníku práce. V rámci připomínkového řízení například ČMKOS poukazyvala na nevyváženost předkládaných záměrů, neboť dle jejího názoru zvýšená flexibilita není doprovázena přiměřenou ochranou zaměstnance a tudíž neodpovídá konceptu *flexicurity*.<sup>24</sup>

Otázkou však zůstává, kdy lze s naprostou jistotou říci, že při flexibilní právní úpravě je požadavek na zachování dostatečné ochrany zaměstnance zcela naplněn. Nalezení odpovědi na tuto otázku je nepochybně ztíženo právě imanentní rozporností samotného pojmu. Nelze však kategoricky tvrdit, že právě tento vnitřní nesoulad sám o sobě dosažení flexikurity zcela vylučuje. Skutečnost, že je něco obtížné totiž neznamená, že je to zároveň nerealizovatelné. Domnívám se však, že zodpovězení otázky nespadá pouze do roviny právní, ale významně její rámec překračuje a zasahuje až do sféry výchovy či společenského smýšlení. Naprosto se v tomto směru ztotožňuji s názorem, že dokud se sám zaměstnanec nebude cítit při výkonu práce bezpečně, flexibilita naplněna nebude.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> *Green Paper – Modernising labour law to meet the challenges of 21st century* [online]. EUR-Lex.cz, 2006 [cit. 15. prosince 2011]. Dostupné na <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0708:EN:NOT>>.

<sup>23</sup> Tamtéž.

<sup>24</sup> Důvodová zpráva k novele č. 365/2011 Sb., novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>25</sup> ŠNĚDAR, Libor. Flexikurita a ochrana práv zaměstnanců. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 96.

## 1.4 Flexibilní formy práce

Tradiční forma celoživotního a celodenního zaměstnání se v nejvyspělejších ekonomikách v posledních letech odsunuje do pozadí a prostor dostávají atypické úvazky, jež jsou považovány za „lék“ na řešení problémů současného trhu práce i světovou hospodářskou krizi. Pokud tedy hovoříme o změnách forem práce, jedná se o změny ve prospěch mnohem variabilnějších uspořádání, jež lze v současných podmínkách označit přímo za nutné.

Flexibilita na trhu práce může být spojena buď s uplatňováním různého uspořádání pracovní doby, kdy hovoříme o flexibilních formách organizace pracovní doby, nebo s různými formami pracovních podmínek (zaměstnání).<sup>26</sup>

### 1.4.1 Flexibilní formy organizace pracovní doby

Trendem, který přibližně od 80. let prosazuje většina evropských zemí, je postupné zkracování celkové pracovní doby s cílem řešit problémy na trhu práce. Zaměstnavateli jsou potom využívány za účelem zvyšování efektivity práce nebo zajištění nepřetržitého provozu.<sup>27</sup>

Na flexibilní formy organizace pracovní doby je možno pohlížet jako na klasické, tedy již důvěrně známé a běžně využívané, a nové, jež se teprve začínají ve větší míře prosazovat a stojí tak v centru pozornosti nejen zaměstnavatelů, zaměstnanců, ale také vlád.<sup>28</sup> Podobného členění jsem využila i při psaní této kapitoly.

Do první skupiny jsem zařadila takové způsoby organizace pracovní doby, jejichž úpravu najdeme v zákoníku práce přímo zakotvenu. Jednotlivě se jedná o:

- práci přesčas,
- nerovnoměrné rozvržení pracovní doby,
- konto pracovní doby,
- zkracování pracovní doby bez snížení mzdy,
- pružnou pracovní dobu,
- práci v nesociální pracovní době a
- práci na směny.

**Práce přesčas** představuje jednu ze základních možností, jak krátkodobě přizpůsobit pracovní sílu zvýšenému množství práce. Práce přesčas může být zaměstnavatelem zaměstnanci nařízena z vážných provozních důvodů, nebo s ním dohodnuta. Pro oba případy však zákoník

---

<sup>26</sup> VÚPSV. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: závěrečná zpráva*. [online]. equalcr.cz, červenec 2004, [cit. 29. ledna 2012]. Dostupné na <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf)>.

<sup>27</sup> Tamtéž.

<sup>28</sup> Tamtéž.

práce stanoví limity, jež nesmí práce přesáhnout, s výjimkou dohody se zaměstnancem. Od ledna letošního roku je u všech zaměstnanců možno sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas, a to až do maximálního rozsahu 150 hodin za kalendářní rok. Hodinový příplatek nebo náhradní volno se budou poskytovat až v případě překročení uvedené hranice. U vedoucích zaměstnanců je možno i nadále přihlédnout k celkovému rozsahu práce přesčas, tedy k 8 hodinám v průměru za týden v zákonem stanoveném vyrovnávacím období.<sup>29</sup>

**Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby** zjednodušeně řečeno znamená, že každý týden je odpracovaný počet hodin (směn) rozdílný.<sup>30</sup> Ukázalo se, že předchozí právní úprava rozlišující pojmově mezi rovnoměrným a nerovnoměrným rozvržení pracovní doby činila zaměstnavatelům v praxi výkladové i aplikační problémy, a proto od uvedeného rozlišování bylo upuštěno a pouze stanoveno, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin, a to jak v případě rovnoměrného, tak i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.<sup>31</sup>

**Konto pracovní doby** je specifický způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést pouze kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace. Jeho podstata spočívá v tom, že zaměstnavatel může po vyrovnávací období přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu, jež odpovídá jeho aktuální potřebě. Zaměstnanec má při uplatnění konta pracovní doby nárok na stálou mzdu a případně na doplacení rozdílu, jestliže je jeho souhrn práv na mzdu vyšší, než mu bylo vyplaceno. Zaměstnavatel již není povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou dobou, rovněž došlo ke zrušení čtyřtýdenního pracovního období, po které nesmělo být konto pracovní doby měněno.<sup>32</sup>

**Zkracování pracovní doby bez snížení mzdy** pod rozsah stanovený zákonem může opět obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.<sup>33</sup>

**Pružná pracovní doba** zahrnuje časové úseky volitelné a základní pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Po základní pracovní dobu je zaměstnanec povinen být přítomen na pracovišti. Průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve vyrovnávacím období stanoveném zaměstnavatelem, podpůrně zákonem.<sup>34</sup>

**Práce v nesociální pracovní době** je označením pro výkon práce mimo obvyklou pracovní dobu. Zahrnuje práci ve večerních hodinách, v noci, o víkendech a o svátcích. Zákoník práce obecně umožňuje zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci práci v uvedené době, což je však

---

<sup>29</sup> § 93 a § 114 odst. 3 ZP

<sup>30</sup> § 78 odst. 1 písm. m) ZP.

<sup>31</sup> Důvodová zpráva k novele č. 365/2011 Sb., novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>32</sup> § 86, § 87, § 121 ZP.

<sup>33</sup> § 79 ZP.

<sup>34</sup> § 78 odst. 1 písm. m), § 85 ZP

opět vyváženo zákonnými omezeními a příplatky, případně náhradním volnem pro zaměstnance. Předchozí právní úprava stanovující pro podnikatelskou sféru minimální výši příplatku za práci v noci a o víkendu v hodnotě 10 % byla doplněna o možnost zaměstnance sjednat si se zaměstnavatelem i jinou (tedy i nižší) výši příplatku a způsob jeho určení, což bylo doposud možné pouze v rámci kolektivní smlouvy.<sup>35</sup>

**Práce na směny** představuje takové uspořádání, kdy se zaměstnanci střídají na pracovišti v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zákoník práce rozlišuje dvousměnný, třisměnný a nepřetržitý pracovní režim. Zaměstnanec pracuje v nepřetržitém pracovním režimu tehdy, jestliže je mu nařizována práce k zajištění nepřetržitého provozu zaměstnavatele. Tím se potom rozumí provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně 7 dní v týdnu. Délka jednotlivých směn se může lišit.<sup>36</sup>

Vedle uvedených se lze setkat i s dalšími formami organizace pracovní doby. Ty však zákoník práce už výslovně neupravuje, a proto bude záležet především na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance, jakým způsobem bude pracovní doba realizována. Zde uvádím některé z nich:

- sdílení práce,
- rotace práce,
- zhuštěný pracovní týden,
- pracovní doba přizpůsobená školnímu roku
- přestávky v práci a další.<sup>37</sup>

**Sdílení práce** (angl. *job sharing*) patří mezi moderní formy organizace pracovní doby. Sdílení práce spočívá v působení více - zpravidla dvou zaměstnanců na jedné pracovní pozici. Ti se v rozsahu svého pracovního úvazku střídají při výkonu práce tak, aby pracovní místo bylo v pracovní době obsazeno jedním z nich. Zaměstnanci si sami dle vzájemné dohody určují, kdy každý z nich bude pracovat a všechny pracovní úkoly plní návazně.<sup>38</sup>

**Rotace práce** (angl. *job rotation*) je považována za systémovou prevenci nezaměstnanosti osob, jejichž místa jsou ohrožena strukturálními změnami. Tito zaměstnanci jsou uvolněni za účelem doplnění svého vzdělání s tím, že je jim právo na dosavadní místo zachováno. Po uvedení do práce jsou však nahrazeni speciálně připravenými náhradníky z řad čerstvých

---

<sup>35</sup> § 116, § 118 ZP.

<sup>36</sup> § 78 odst. 1 písm. c) – g) ZP.

<sup>37</sup> VÚPSV. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: závěrečná zpráva* [online]. equalcr.cz, červenec 2004, [cit. 19. prosince 2011]. Dostupné na <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf)>.

<sup>38</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu České republiky. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 13.



absolventů či nezaměstnaných osob, jimž tato práce umožní nastartovat svou budoucí kariéru a lépe se tak na trhu práce prosadit.<sup>39</sup>

**Zhuštěný pracovní týden** (angl. *compressed work-weeks*) představuje takové uspořádání, kdy je pracovní doba v jednotlivé pracovní dny sice delší, ale pracovní týden kratší. Například 40 hodinový pracovní týden bude rozdělen do 4 pracovních dní celkem po 10 hodinách práce denně.<sup>40</sup>

**Pracovní doba přizpůsobená školnímu roku** (angl. *term-time working*) je ze své povahy určena pro zaměstnance – rodiče. Umožňuje zaměstnanci pracovat pouze v době, kdy jeho děti chodí do školy a aby měl v době prázdnin volno.<sup>41</sup>

**Přestávky v práci** (angl. *career breaks*) reprezentují období, kdy si zaměstnanec na určitou dobu udělá přestávku ve své kariéře. Důvody mohou být různé. *Career break* lze využít za účelem relaxace, cestování, dobrovolnickým aktivitám nebo také vyzkoušení jiné práce. V případě, že je motivem dočasného přerušování práce další vzdělávání a osobní rozvoj, bývá označováno jako *sabbatical*. Po tuto dobu zaměstnanci zpravidla nenáleží náhrada mzdy.<sup>42</sup>

Jak jsem naznačila výše, v zahraničí existují různé modely flexibilního uspořádání pracovní doby, jejichž využívání je zde zavedenou praxí a běžným zaměstnaneckým benefitem. V České republice jsou naopak takové způsoby organizace pracovní doby neobvyklé a považovány spíše za nadstandard.

#### 1.4.2 Flexibilní formy zaměstnání

V druhém případě je flexibilita také spojována s různými formami zaměstnání. Za flexibilní formy zaměstnání jsou obecně považovány všechny ty, které nejsou pracovním poměrem na plný pracovní úvazek uzavřeným na dobu neurčitou.<sup>43</sup>

Pokud tedy vycházíme z výše uvedeného vymezení, lze v současnosti dle platné právní úpravy za flexibilní formy zaměstnání označit:

- pracovní poměr na dobu určitou,
- pracovní poměr s kratší než týdenní pracovní dobou,

---

<sup>39</sup> BEROUŠEK, Petr. *Soudobé trendy v evropské politice zaměstnanosti – flexibilní formy práce a pracovní doby* [online]. EurActiv.cz, 14. července 2004 [cit. 19. prosince 2011]. Dostupné na: <<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/analyza/soudob-trendy-v-evropsk-politice-zamstnanosti--flexibiln-for>>.

<sup>40</sup> VÚPSV. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: závěrečná zpráva* [online]. equalcr.cz, červenec 2004, [cit. 19. prosince 2012]. Dostupné na <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf)>.

<sup>41</sup> Tamtéž.

<sup>42</sup> *What is a career break?* [online]. thecareerbreaksite.com, 2011 [cit. 20. prosince 2011]. Dostupné na: <<http://thecareerbreaksite.com/about-career-breaks>>.

<sup>43</sup> BARANCOVÁ, Helena. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 18.

- dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- agenturní zaměstnávání,
- dočasné přidělení.

Do této skupiny je třeba přiřadit také **distanční výkon práce**, kdy zaměstnanec vykonává svou práci mimo prostory zaměstnavatele. Jedná se o formu zaměstnání, jež plně vyhovuje požadavkům na sladování rodinného a pracovního života - jednoho z charakteristických znaků pružnosti v pracovněprávních vztazích. V rámci distančního výkonu práce se potom hovoří o tzv. *homeworkingu* a *teleworkingu*.

**Pracovní poměr na dobu určitou**, byť může být vykonáván na plný pracovní úvazek je možno bezesporu zařadit mezi flexibilní formy zaměstnání. Od klasického pracovního poměru se liší v jednom základním bodě, a to délkou svého trvání. Účastníci pracovněprávního vztahu v tomto případě vždy vědí, kdy skončí.

**Pracovní poměr s kratší než týdenní pracovní dobou** je pracovním poměrem, jenž není zaměstnancem vykonáván po stanovenou týdenní pracovní dobu. Zákoník práce umožňuje, aby si zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednali kratší pracovní dobu s tím, že zaměstnanci bude náležet odměna za práci odpovídající tomuto zkrácenému úvazku. Rozvržení pracovní doby se potom bude řídit buď rozhodnutím zaměstnavatele, nebo dohodou obou subjektů.<sup>44</sup>

**Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr** zahrnují jednak dohodu o provedení práce a dále dohodu o pracovní činnosti. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou uzavírány především v případě výkonu práce malého rozsahu či ojedinělého charakteru. Až na výjimky se na ně vztahuje právní úprava pracovního poměru.<sup>45</sup>

**Agenturní zaměstnávání** je jednou z forem zprostředkování zaměstnání, kdy agentura práce dočasně přiděluje zaměstnance k výkonu práce u jiné fyzické nebo právnické osoby.<sup>46</sup> Pro právní vztahy vznikající na základě agenturního zaměstnávání je charakteristická jejich trojstrannost, neboť vznikají mezi třemi subjekty – agenturou práce, zaměstnancem a uživatelem.

**Dočasné přidělení** lze označit za „staronový“ institut opětovně zavedený poslední novelou zákoníku práce. Dočasné přidělení umožňuje zaměstnavateli, aby na omezenou dobu přidělil svého zaměstnance za účelem výkonu práce jinému zaměstnavateli. Přijetím uvedené právní úpravy došlo k upuštění od pravidla, že k dočasnému přidělování jsou oprávněny pouze agentury práce. I zde se vznikající právní vztahy vyznačují svou trojstranností.

---

<sup>44</sup> § 80 ZP.

<sup>45</sup> § 74 - § 77 ZP.

<sup>46</sup> § 14 odst. 1 písm. b) ZP.

Kromě vymezených flexibilních forem zaměstnání bývá do této skupiny v literatuře také často řazena **práce na zavolání** (angl. *on-call work*). Práce na zavolání spočívá v tom, že zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci dle své provozní potřeby, bez povinnosti pevného rozvržení směny a přidělování práce po stanovenou týdenní pracovní dobu.<sup>47</sup> Pro zaměstnavatele představuje velmi efektivní způsob zaměstnávání, neboť mu umožňuje pružně reagovat na své aktuální potřeby. Zaměstnanec je však naopak vystaven nestabilitě ohledně doby výkonu práce i výdělku, rovněž musí být neustále připraven k výkonu práce. Tento způsob se poměrně často využívá například v Německu.<sup>48</sup> V České republice práce na zavolání upravena není. Její zavedení by však bezesporu vyžadovalo přesné vymezení podmínek výkonu této práce včetně vytyčení nezbytných ochranných podmínek pro zaměstnance.<sup>49</sup>

V návaznosti na to, co bylo uvedeno, je potom možno flexibilní formy zaměstnání přesněji charakterizovat jako všechny ty, které nejsou pracovním poměrem na plný pracovní úvazek uzavřeným na dobu neurčitou, které svými podmínkami vyhovují potřebám sladování rodinného a pracovního života zaměstnance, jehož ochrana je v daném pracovněprávním vztahu výrazně oslabena.

## 1.5 Závěrečné poznámky k první kapitole

Zákoník práce sám výše popsané pojmy flexibilita, flexikurita, flexibilní formy organizace pracovní doby či flexibilní formy zaměstnání nedefinuje, a proto bylo jejich vymezení ponecháno teorii. Zde jsem se u posledních dvou kategorií setkala s jistou nejednoznačností.

V odborné literatuře jsem se často setkala se spojením „flexibilní formy zaměstnávání“ pod něž byla zařazena jak různá uspořádání pracovní doby, tak způsoby zaměstnání, avšak zpravidla bez bližšího rozdělení, což pro čtenáře může místy působit dosti nepřehledně. V tomto směru proto apeluji na jasnější rozlišování.

Pro svou práci jsem se hlavně inspirovala členěním nastíněným závěrečnou zprávou VÚPSV<sup>50</sup> - tedy členěním na flexibilní formy organizace pracovní doby a flexibilní formy zaměstnání, pro něž jsem následně užila zastřešujícího pojmu flexibilní formy práce. Mým cílem zde bylo vypracovat srozumitelný přehled možných pružných ujednání, čehož se mi dle mého názoru podařilo alespoň z větší části dosáhnout.

---

<sup>47</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 13.

<sup>48</sup> BEROUŠEK, Petr. *Soudobé trendy v evropské politice zaměstnanosti – flexibilní formy práce a pracovní doby* [online]. EurActiv.cz, 14. července 2004 [cit. 22. prosince 2011]. Dostupné na: <<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/analyza/soudob-trendy-v-evropsk-politice-zamstnanosti--flexibiln-for>>.

<sup>49</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 13.

<sup>50</sup> Analýza flexibilních forem zaměstnání a organizace pracovní doby v České republice.

## 2 Problematika flexibilních forem zaměstnání z mimoprávních hledisek

### 2.1 Psychologické hledisko

Práce má pro člověka velice vysokou hodnotu. Přináší mu nejen finanční prostředky, prostřednictvím nichž může uspokojovat své potřeby, ale má vliv také na jeho postavení ve společnosti, sebevědomí a celkovou spokojenost. Lze konstatovat, že pro mnohé představuje smysl života.

Ve většině zemí je výkon práce chápán jako jistá sociální povinnost. Pokud bychom se zamysleli nad otázkou, co je hlavním faktorem ovlivňujícím pohled společnosti na práci jako takovou, domnívám se, že na prvním místě je třeba uvést historické pozadí dané země. Smýšlení národa je vždy provázáno s jeho minulostí. Předchozí politický režim v České republice flexibilní formy zaměstnání neumožňoval, zaměstnanci na ně nejsou dodnes zcela zvyklí a také zaměstnavatelé tyto typy úvazků nabízí jen v omezené míře. Práce na plný úvazek a nejlépe na dobu neurčitou tak pro mnoho lidí ještě stále představuje jedinou přijatelnou formu zaměstnání.

Nicméně společenské preference se vlivem globalizace postupně mění. Ekonomická krize, nízká poptávka po pracovní síle a s tím spojená nezaměstnanost jsou rovněž dalšími hledisky, jež ovlivňují rozhodování o tom, jaký typ úvazku zvolit.

Lidé dnes vedou uspěchaný život doprovázený velkou vytížeností a stresem, což může u jednotlivce vyústit až k nespokojenosti se svým osobním životem. Do popředí zájmu se tak v současnosti dostává problematika rovnováhy, resp. nerovnováhy rodinného a pracovního života. Pokud je na zaměstnance kladen v zaměstnání přílišný tlak, k němuž se případně připojí i osobní problémy, negativní důsledky se mohou odrazit také na psychickém zdraví jedince, u něž se mohou objevit problémy, jako jsou deprese, úzkost či poruchy nálad. Flexibilní formy zaměstnání zde představují ideální řešení. U těchto pracovníků se problémy v zaměstnání nejeví tak intenzivně a případné nezdary nejsou vnímány natolik výrazně, tudíž ani nedochází k jejich přenášení v takové míře do každodenního života.<sup>51</sup> Nestandardní zaměstnání budou využívána rovněž v případech, kdy sám konkrétní zaměstnanec upřednostňuje zachování určité vyváženosti své pracovní a soukromé sféry. To v jeho případě povede k výraznější spokojenosti v zaměstnání.

Pro jedince, kteří nemohou sehnat zaměstnání, ať již krátkodobě či dlouhodobě, mohou flexibilní úvazky představovat určitý způsob povzbuzení. Nezaměstnanost je celosvětovým

---

<sup>51</sup> SVIANTEKOVÁ, Gabriela. Role zaměstnávajících organizací ve vztahu práce-soukromí. In GILLERNOVÁ, Ilona (ed). *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada, 2011, s. 206 – 208.

problémem, který má značné dopady na psychiku každého jednotlivce. Pocity jako jsou strach z budoucnosti, bezradnost, hněv, neužitečnost mohou vyústit až v rezignaci na hledání nového zaměstnání a následnou ztrátu schopnosti být zaměstnán.<sup>52</sup> Přijetí některého z pružných úvazků může záporné pocity potlačit a pomoci tak osobě opět nabýt sebedůvěry a podvědomě zabránit rozhodnutí zařadit se do kategorie dobrovolně nezaměstnaných.

Flexibilní formy zaměstnání sebou nepřináší přirozeně jen samá pozitiva. Závažným argumentem hovořící v jejich neprospěch je fakt, že dostávají zaměstnance do existenční nejistoty.<sup>53</sup> Vysoká ochrana zaměstnání se pojí především se standardním pracovním poměrem a zvláště v době hospodářské nejistoty mohou zaměstnance provázet zvýšené obavy o ztrátu svého zaměstnání. Určitou nevýhodou může být i omezení kontaktu s lidmi a následné pocity izolace. Je také nutné, aby byl zaměstnanec mnohem více disciplinovaný, což například při práci z domova může činit nemalé potíže.<sup>54</sup>

Na rozdíl od klasického pracovního poměru nepřinášejí alternativní úvazky zaměstnancům tolik zaměstnaneckých benefitů a možností dalšího kariérního postupu, což může být vnímáno poměrně negativně. Jedná se o nástroje, prostřednictvím nichž zaměstnavatelé stimulují zaměstnance k lepším pracovním výsledkům. V opačném případě může dojít k demotivaci zaměstnance, která v konečné fázi ovlivní nejen jeho pracovní morálku, ale samotnou touhu v zaměstnání nadále setrvat.

## 2.2 Sociologické hledisko

Otázka sociologického pohledu na flexibilní formy zaměstnání se soustředí na kategorie osob, jimiž jsou tyto úvazky nejvíce využívány. Jedná se o osoby, jejichž postavení na trhu práce by se obecně dalo označit za slabší a v jejichž případě neexistuje mnoho možností, jak svou situaci zlepšit.<sup>55</sup>

Problematika flexibilních forem zaměstnání je v první řadě diskutována především v souvislosti s ženami. Zaměstnanost žen je v České republice relativně vysoká,<sup>56</sup> což může být dáno jednak jejich ambicemi ve vlastní profesní kariéře, ale také například nezbytností jejich ekonomické aktivity. Jenomže zároveň jsou to právě ony, jež působí v roli vykonavatelek

---

<sup>52</sup> *Nezaměstnanost přináší problémy* [online]. nezamestnanost.info, 8. ledna 2011 [cit. 9. února 2012]. Dostupné na <<http://nezamestnanost.info/nezamestnanost-prinasi-problemy>>.

<sup>53</sup> BARANCOVÁ, Helena. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 37.

<sup>54</sup> BOHUTÍNSKÁ, Jana. *Flexibilní formy zaměstnání jsou stále oblíbenější* [online]. Podnikatel.cz, 31. října 2007 [cit. 9. února 2012]. Dostupné na <<http://www.podnikatel.cz/clanky/flexibilni-formy-zamestnani-jsou-a-budou-trendy/>>.

<sup>55</sup> SAMEK, Vít. Odborový pohled na flexibilní formy práce. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 150.

<sup>56</sup> Ve 2. čtvrtletí roku 2011 činila míra zaměstnanosti žen v České republice 57,1 %.

neplacené práce a péče – o domácnost, potomky, další členy rodiny, což je důvod, proč lze jejich pozici na trhu práce označit za ztíženou.<sup>57</sup> Existují však podstatné rozdíly mezi bezdětnými ženami a matkami. Pro bezdětnou ženu je obvykle mnohem snazší najít si stálé zaměstnání, které může vykonávat na plný pracovní úvazek.<sup>58</sup> Na druhé straně však samy matky budou mnohdy pružné úvazky upřednostňovat právě s ohledem na jednoduché skloubení výkonu zaměstnání s péčí o děti.

Flexibilní formy zaměstnání jsou dále spojovány se staršími nebo naopak mladšími zaměstnanci, ať už studenty či čerstvými absolventy.

Lidé ve vyšším produktivním věku nad 50 let jsou na trhu práce tradičně ohroženou skupinou. Ztráta zaměstnání pro ně může většinou znamenat nevratný stav, neboť jejich opakovaná zaměstnatelnost je poněkud problematická. Pro zaměstnavatele nejsou tito zaměstnanci právě pro svůj věk již tolik zajímaví. To je bezesporu velice problematické, neboť hranice odchodu do starobního důchodu se neustále zvyšuje. Flexibilní úvazky tak pro ně mohou představovat určitou alternativu ke klasickému pracovnímu poměru, a to i vedle aktivního hledání nového zaměstnání. Totéž je v podstatě možné vztáhnout i na další nezaměstnané osoby.

Pro absolventy může být situace docela podobná. V jejich případě však nebude relevantní věk, ale nedostatek zkušeností. Zaměstnavatel tak může absolventům nabídnout některý z flexibilních pracovních poměrů s cílem důkladně se s daným zaměstnancem nejprve seznámit, prověřit si jeho schopnosti a rozhodnout, zda s ním bude chtít spolupracovat i natrvalo.<sup>59</sup> Naopak pro studenty bychom mohli flexibilní formy zaměstnání označit za dokonalé. Jejich prostřednictvím si mohou zlepšit svou finanční situaci, získat řadu potřebných zkušeností a tím si připravit základy pro svou budoucí profesní kariéru.

Výběr zaměstnání ovlivňuje nejen finanční ohodnocení, obsahová náplň pozice, místo výkonu práce apod., ale také zdravotní stav jedince. Přetrvávající zdravotní problémy často neumožňují zaměstnanci vykonávat zaměstnání ve standardním pracovním poměru, a proto i v jejich případě bude volen jiný úvazek.

Účelem současné právní úpravy je podporovat rozvíjení flexibility v pracovněprávních vztazích a co nejširší uplatňování těchto forem zaměstnání. Nicméně se zde nabízí otázka, do jaké míry budou zaměstnanci přijímány dobrovolně a do jaké míry jen proto, že je k tomu donutily vnější okolnosti. Pokud pomineme výše uvedené kategorie osob, lze konstatovat,

---

<sup>57</sup> TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2009, s. 20.

<sup>58</sup> BOHUTÍNSKÁ, Jana. *Flexibilní formy zaměstnání jsou stále oblíbenější* [online]. Podnikatel.cz, 31. října 2007 [cit. 9. února 2012]. Dostupné na <<http://www.podnikatel.cz/clanky/flexibilni-formy-zamestnani-jsou-a-budou-trendy/>>.

<sup>59</sup> HOVORKOVÁ, Kateřina. Práce na neurčito? Až se osvědčíte. *Mladá fronta DNES*, 2012, roč. XXIII, č. 40, s. C8.

že flexibilní formy zaměstnání budou dobrovolně využívány především tam, kde je vysoká zaměstnanost, příjmy nadprůměrné lidé si tak mohou „dovolit“ dávat přednost kvalitě života a dalším nemateriálním hodnotám před prací.<sup>60</sup>

### 2.3 Ekonomické hledisko

V oblasti flexibilního zaměstnávání hrají významnou roli rovněž ekonomické aspekty. Ovlivňují rozhodování zaměstnavatele i zaměstnance, zda flexibilních forem zaměstnání využijí.

Nestandardní smluvní ujednání představují pro zaměstnavatele vhodný způsob, jak pružně reagovat na změny na trhu nabídky a poptávky, sezónní výkyvy, postupně se měnící spotřebitelské trendy i inovace v oblasti technologií.<sup>61</sup> Pomáhají podnikům rychleji se přizpůsobit aktuálním požadavkům ekonomiky tak, aby si stále zachovaly vysokou míru konkurenceschopnosti.

Náhrada klasického pracovního poměru za flexibilní znamená pro zaměstnavatele mnohem levnější variantu. Zaměstnanci, kteří nevykonávají práci po stanovenou týdenní pracovní dobu, příp. na dobu neurčitou, mohou být zpravidla hůře finančně ohodnoceni než ostatní kolegové. Zaměstnavatel tak ušetří především na mzdových nákladech a s tím souvisejících platbách příspěvků na sociální zabezpečení. Jistou výhodou může být také úspora nákladů za provoz kanceláře či případných zaměstnaneckých benefitech. Kromě toho se zaměstnavatelé snaží jejich využíváním vyhnout nákladům spojených s dodržováním právních předpisů na ochranu zaměstnanosti a výpovědních lhůt.<sup>62</sup>

I v době hospodářské krize je pro zaměstnavatele lepší variantou zaměstnance nepropouštět a namísto toho upřednostnit flexibilní formy zaměstnání. Více než hromadné propouštění a opětovný nábor zaměstnanců bez potřebných pracovních návyků či znalosti firemního *know-how* je výhodnější klasický pracovní poměr nahradit atypickými zaměstnáními.<sup>63</sup> Zaměstnavatel si tak bude moci své zaměstnance udržet a mít je dispozici tehdy, když je bude nejvíce potřebovat. Cílem podniku je vždy dosahovat co nejvyšší produktivity za současného vynaložení co nejnižších nákladů, což alternativní zaměstnání umožňují. Na druhou stranu může podnik zaznamenat zvýšené výdaje v administrativní oblasti, zejména v souvislosti s uzavíráním nových smluv a dohod, evidencí zaměstnanců, pracovní doby, organizováním směn.

---

<sup>60</sup> GILLNEROVÁ, Ilona. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada, 2011, s. 206.

<sup>61</sup> SAMEK, Vít. Odborový pohled na flexibilní formy práce. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 150.

<sup>62</sup> Tamtéž, s. 149.

<sup>63</sup> BARANCOVÁ, Helena. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 17.

Z pohledu zaměstnance může být ekonomická stránka flexibilních forem zaměstnání naopak hlavním negativem. Nejen stabilita samotného zaměstnání, ale také finanční stabilita jsou hlavními hledisky, na něž je při výběru zaměstnání kladen největší důraz. Pokud by se tedy zaměstnanec cítil nedostatečně finančně ohodnocen, domnívám se, že ve většině případů převáží tento fakt všechna ostatní pozitiva, jež by mu mohl daný pracovní poměr přinést.

## 2.4 Závěrečné poznámky k druhé kapitole

Je nesporné, že práce zasahuje do mnoha oblastí života každého jedince. Má vliv na realizaci soukromých rozhodnutí jako je plánování rodiny, výběr místa bydliště apod. Pracovní i osobní život každého zaměstnance by však měly vždy stát ve vzájemné symbióze, čemuž flexibilní formy zaměstnání výrazně napomáhají.

Zavádění pracovní flexibility má mnoho užitečných dopadů: dává zaměstnancům prostor pro větší seberealizaci a čas pro další vzdělání, napomáhá zvyšování zaměstnanosti a rozšiřuje možnosti pracovního uplatnění lidem, pro něž by bylo obtížné či přímo nemožné najít si standardní zaměstnání.<sup>64</sup> Pro zaměstnavatele představují způsob, jak zvýšit produktivitu podniku a ušetřit na nadbytečných nákladech. Na druhé straně jsou s nimi spojována i značná negativa, která lze vyzorovat především na straně zaměstnanců, kdy mezi ty hlavní patří především jejich nedostatečná ochrana, jakož i finanční stránka pružných úvazků.

Podotýkám, že to, co bylo popsáno v této kapitole, neplatí bezvýjimečně. Co je jedním subjektem vnímáno jako nevýhoda, pro druhého může znamenat přesný opak. Bude tedy vždy záležet na konkrétní situaci, konkrétním zaměstnavateli a zaměstnanci, zda se pro flexibilní formy zaměstnání rozhodnou či nikoliv.

---

<sup>64</sup> GILAROVÁ, Radomíra. *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce* [online]. equalcr.cz, říjen 2004 [cit. 11. února 2012]. Dostupné na <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_flexibilni\\_formy\\_prace.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf)>.



## 3 Flexibilní formy zaměstnání de lege lata

### 3.1 Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je jedním ze základních pracovněprávních vztahů. Od klasického pracovního poměru se liší právě délkou svého trvání, která je v daném případě omezená. Ačkoliv je uzavření pracovního poměru na dobu určitou výrazem smluvní volnosti stran, je nepochybné, že vznik takového pracovněprávního vztahu je výhodný především pro zaměstnavatele. Postavení zaměstnance je zde výrazně oslabeno, což se projevuje zejména při skončení pracovního poměru.<sup>65</sup>

Na úrovni evropského práva je pracovní poměr na dobu určitou regulován Směrnicí Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Zákoník práce upravuje pracovní poměr na dobu určitou konkrétně v ustanovení § 39. Relevantním je rovněž ustanovení § 363 ZP, jež vypočítává ustanovení, kterými se zapracovávají právní předpisy Evropské unie. Jedná se o kogentní ustanovení, od nichž se není možno odchýlit, resp. odchýlení je přípustné pouze ve prospěch zaměstnance.

#### 3.1.1 Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou

Současný ZP vymezuje pracovní poměr negativním způsobem, když stanoví, že „*pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání*“.<sup>66</sup> Pokud tedy nebyla v pracovní smlouvě určena doba trvání pracovního poměru, uplatní se vyvratitelná právní domněnka, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. O pracovní poměr na dobu neurčitou se bude jednat také v případě, kdy ujednání v pracovní smlouvě o vzniku pracovního poměru na dobu určitou bude neplatné.<sup>67</sup>

Vymezení doby trvání pracovního poměru nepatří mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy a je tedy zcela ponecháno na vůli smluvních stran, zda se rozhodnou uzavřít pracovní poměr na dobu určitou či na dobu neurčitou. Pokud chtějí strany uzavřít pracovní poměr pouze na omezenou dobu, musí být toto výslovně sjednáno. Zde se potom nabízí otázka, jakým způsobem může být doba jeho trvání vymezena, neboť zákon v tomto směru mlčí. V návaznosti na judikaturu NS lze konstatovat, že v úvahu přichází několik možností. Doba trvání pracovního poměru může být především dohodnuta přímým časovým údajem, tedy uvedením konkrétního

---

<sup>65</sup> Tamtéž.

<sup>66</sup> § 39 odst. 1 ZP.

<sup>67</sup> BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 164 (§ 39 ZP).

časového období podle počtu týdnů, měsíců, let nebo také dobou trvání výkonu určitých prací. V případě, že v praxi nastane situace, kdy strany sice nechtějí uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou, ale současně nemohou dobu trvání sjednávaného pracovního poměru dopředu přesně určit, může být doba trvání pracovního poměru rovněž určena pomocí jiné, objektivní skutečnosti, která nevzbuzuje žádné pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.<sup>68</sup> Nebyla-li však dohodnutá doba trvání pracovního poměru sjednána výše vymezenými způsoby, ale tak, že předpokládá a umožňuje, aby tato doba skončila na základě skutečnosti závislé na vůli jen jedné ze stran, je ujednání o době trvání pracovního poměru neplatné.<sup>69</sup>

### 3.1.2 Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou

Mezi problematické aspekty související s pracovním poměrem na dobu určitou patří otázka jejich řetězení. Řetězením pracovních poměrů na dobu určitou se rozumí opakované sjednávání pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými účastníky. Tím se vytváří nežádoucí stav, jenž zaměstnance dostává v podstatě do permanentní nejistoty ohledně svého zaměstnání a zaměstnavateli naopak umožňuje využít pracovní sílu tehdy, kdy je to pro něj žádoucí. Uvedenému jednání se proto snaží zákoník práce zabránit, a to skrze omezení zakotvená v ustanovení § 39 odst. 2.

S účinností od letošního roku doznala dosavadní obecná úprava zákazu řetězení pracovních poměrů na dobu určitou (známá také jako „2 roky a dost“) značných změn. Současná právní úprava zní: *„Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřiblíží.“*<sup>70</sup> O tom, že znění uvedeného ustanovení není zcela jednoznačné, svědčí i doposud vyjádřené názory odborníků.

Nejčastější výklad, s nímž se můžeme v literatuře setkat, je, že novela zavádí pravidlo „3x3“, resp. „3x a dost“ a že je tedy možné dosáhnout bez přerušení až 9 let trvání pracovního poměru na dobu určitou. Opačné stanovisko vyjádřil ve svém příspěvku např. Prokeš<sup>71</sup>, k němuž se přikláním a dovolím si jej zde citovat.

<sup>68</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.

<sup>69</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001.

<sup>70</sup> § 39 odst. 2 ZP.

<sup>71</sup> PROKEŠ, Martin. Velká novela zákoníku práce a pracovní poměry na dobu určitou. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 4, s. 132 – 137.

Účinná právní úprava zákazu řetězení pracovních poměrů na dobu určitou zavedla dvě nezávislá omezení svobody smluvních stran, z nichž plyne, že mezi tímž zaměstnavatelem a zaměstnancem:

- nesmí trvání pracovního poměru na dobu určitou přesáhnout 3 roky,
- pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat nejvýše třikrát.

První omezení představuje zásadní koncepční posun od předchozího pravidla, kdy mezi totožným zaměstnavatelem a zaměstnancem bylo možno sjednat pracovní poměr nejdéle na dobu 2 let ode dne jeho vzniku.<sup>72</sup> Novelou zákoníku práce došlo tedy k prodloužení trvání pracovního poměru na dobu určitou o jeden rok. Tomu je přitom potřeba rozumět tak, že se jedná o celkový přípustný limit doby trvání všech pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami, a nikoliv pouze jednoho pracovního poměru, jak uvádí většina autorů. Jestliže je totiž jednou ze základních zásad a do jisté míry i smyslem pracovního práva ochrana postavení zaměstnance, nelze za správný přijmout názor, že by takový zaměstnanec mohl mít uzavřen pracovní poměr na dobu určitou bez přerušení celých 9 let.<sup>73</sup>

Právní úprava zákazu zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou v ustanovení § 39 ZP vychází také z práva evropského, a to konkrétně Směrnice 1999/70/ES, jejíž přílohu tvoří rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou. Dle čl. 5 odst. 1 zmíněné rámcové dohody jsou členské státy povinny zavést do svých právních řádů minimálně jedno z opatření k zamezení takového postupu, a to: a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů, b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou, c) počet o obnovení těchto smluv a poměrů. Ze znění zákonného ustanovení je patrné, že zákonodárce nezavedl jen jedno, ale dvě z nabízených opatření – pod písm. b) 3 roky, pod písm. c) nejvýše třikrát. Eurokonformní výklad § 39 ZP po novele proto podporuje názor, že závazný limit 3 let se nemůže vztahovat pouze na jeden pracovní poměr.<sup>74</sup>

Druhé omezení spočívá v tom, že pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán nejvýše třikrát. Nově je také výslovně zakotveno, že za opakování pracovního poměru se považuje rovněž jeho prodloužení. Jestliže však od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se mezi týmiž smluvními stranami nepřihlíží.<sup>75</sup> Je-li tato podmínka splněna, dochází v podstatě

---

<sup>72</sup> Ustanovení § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění účinném k 1. 1. 2007.

<sup>73</sup> PROKEŠ, Martin. Velká novela zákoníku práce a pracovní poměry na dobu určitou. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 4, s. 133.

<sup>74</sup> Tamtéž, s. 134.

<sup>75</sup> § 39 odst. 2 ZP.

k vynulování doposud dosaženého počtu let trvání i počtu sjednání pracovních poměrů na dobu určitou.<sup>76</sup>

S ohledem na to, co zde bylo popsáno, vyplývá, že oněch 9 let trvání pracovního poměru na dobu určitou je samozřejmě možno dosáhnout, ale v období 15 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou zahrnující ovšem také dvě tříleté přetržky. Současné znění ustanovení § 39 odst. 2 je tedy třeba chápat tak, že nezavádí pravidlo „3x3“, nýbrž pravidlo, které lze nazvat jako „3 roky nebo 3x a pak na 3 roky dost“. Za zamyšlení totiž stojí také otázka, chtěli-li zákonodárci stanovit, že pracovní poměr na dobu určitou nesmí mezi týmiž stranami přesáhnout 9 let, proč ne zvolil jasnější formulaci?<sup>77</sup>

Dalším nedostatkem novely, jež souvisí s právní úpravou řetězení pracovních poměrů, je absence speciálního přechodného ustanovení, což rovněž vyvolává řadu interpretačních nejasností. Jde konkrétně o případy, kdy pracovní poměr na dobu určitou přechází z roku 2011 do roku 2012. Problémem je, jak tento pracovní poměr posoudit – zda již jako první sjednaný s tím, že k jeho opakování či prodloužení bude moci dojít už jen dvakrát (samozřejmě v rámci dodržení přípustných 3 let) nebo zda za první sjednání považovat až první opakování nebo prodloužení, k němuž dojde od účinnosti zákona.<sup>78</sup> I na to bude muset odpovědět až aplikační a případně soudní praxe.

### 3.1.3 Výjimky z omezení trvání pracovního poměru na dobu určitou

S účinností od ledna letošního roku došlo také ke zrušení zákonných výjimek z omezení trvání pracovního poměru na dobu určitou, které zakotvovalo ustanovení § 39 odst. 3 a 4 ZP. Jak uvádí důvodová zpráva k novele zákoníku práce, toto opatření bylo přijato po „formálním upozornění“ Evropské komise adresované České republice. Podle názoru Evropské komise nebyla stávající právní úprava v souladu s čl. 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, neboť postrádala dostatečná opatření k zabránění zneužívání těchto pracovních poměrů v případě učitelů, profesorů a akademických pracovníků starších 65 let a zaměstnanců pracujících na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu jeho překážky v práci – v podstatě se jednalo o výjimky zakotvené v § 39 odst. 3 písm. a) a b) ZP.<sup>79</sup>

Provedenou novelou byly ze zákoníku práce nakonec vyloučeny i dosavadní výjimky zakotvené v odstavci čtvrtém. Důvodová zpráva zde sice hovoří o „*zjednodušení právní úpravy*“,<sup>80</sup>

---

<sup>76</sup> PROKEŠ, Martin. Velká novela zákoníku práce a pracovní poměry na dobu určitou. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 4, s. 134.

<sup>77</sup> Tamtéž, s. 132 – 133.

<sup>78</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Klady a záporů „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 11, s. 45.

<sup>79</sup> Důvodová zpráva k novele č. 365/2011 Sb., novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>80</sup> Tamtéž.

avšak proč došlo také ke zrušení výjimky založené na vážných provozních důvodech zaměstnavatele nebo specifické povaze práce, není zcela jasné.<sup>81</sup> Lze usuzovat, že se tento stav do budoucna negativně dotkne celé řady zaměstnavatelů využívající pracovní poměr na dobu určitou výlučně na sezónní práce.<sup>82</sup>

V souladu s přechodnými ustanoveními se zaměstnavatelům nabízí možnost postupovat dle předchozího znění ustanovení § 39 odst. 4 ZP nebo vnitřního předpisu vydaného k provedení tohoto ustanovení ještě nejdéle po dobu 6 měsíců po nabytí účinnosti zákona.<sup>83</sup> To znamená, že do konce června může ještě zaměstnavatel sjednat pracovní poměr na dobu určitou ovlivněný vážnými provozními důvody či zvláštní povahou práce.

Podle novelizovaného znění ustanovení § 39 ZP se nová základní pravidla neuplatní jen ve dvou případech. V první řadě zákoník práce stanoví, že ustanovením omezující dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po omezenou dobu. To se týká zejména cizinců, u nichž je potřeba povolení k zaměstnání vydávané Úřadem práce podle zákona o zaměstnanosti, a to nejdéle na dobu 2 let, popř. tzv. zelené nebo modré karty. Do uvedené kategorie lze zařadit také osoby vykonávající veřejně prospěšné práce podle ustanovení § 112 téhož zákona.<sup>84</sup> Druhá z výjimek se dotýká agenturního zaměstnávání a dočasného přidělení zaměstnance zaměstnavatelem (viz dále).<sup>85</sup>

### 3.1.4 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

V případě, že zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřeli pracovní poměr na dobu určitou, končí tento uplynutím sjednané doby, aniž by bylo třeba přistoupení další pracovněprávní skutečnosti. Pracovní poměr na dobu určitou může obecně skončit stejnými způsoby jako pracovní poměr na dobu neurčitou. Vedle toho však zákoník práce stanoví zvláštní pravidla, která se uplatní právě v případě pracovního poměru na dobu určitou.

V případě, že byla doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, zákon vyžaduje, aby zaměstnavatel upozornil zaměstnance na jejich skončení nejméně 3 dny předem. Jisté specifikum rovněž představuje možnost automatické přeměny pracovního poměru na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou. Jestliže po uplynutí sjednané doby zaměstnanec bude i nadále vykonávat práci pro zaměstnavatele s jeho vědomím, pak platí,

---

<sup>81</sup> Ustanovení § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění účinném k 1. 1. 2007

<sup>82</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 11, s. 45.

<sup>83</sup> Článek II zákona č. 365/2011 bod 4.

<sup>84</sup> BUKOVJAN, Petr, ŠUBRT, Bořivoj. Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 12, s. 28.

<sup>85</sup> § 39 odst. 5 ZP.

že půjde o pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>86</sup> Zmíněné vědomí zaměstnavatele je velmi důležitou podmínkou, která musí být v konkrétním případě vždy naplněna. Otázce, kdy je práce vykonávána s vědomím zaměstnavatele se také několikrát věnoval ve svých rozhodnutích NS.<sup>87</sup>

### 3.2 Pracovní poměr s kratší než týdenní pracovní dobou

Další z flexibilních forem zaměstnání je pracovní poměr s kratší než týdenní pracovní dobou, často laickou veřejností označován též jako „práce na částečný úvazek“. Mezi atypická zaměstnání se řadí z důvodu, že je oproti standardnímu pracovnímu poměru co do délky pracovní doby modifikován.

Právní úprava pracovního poměru s kratší než týdenní pracovní dobou vychází na mezinárodní úrovni z Úmluvy MOP č. 175 z roku 1994 o práci na zkrácený úvazek, jejímž cílem je garantovat pracovníkům zaměstnaným na zkrácený úvazek stejné ochrany jako srovnatelným pracovníkům zaměstnaným na plnou pracovní dobu.<sup>88</sup>

Hlavním dokumentem upravujícím práci s kratší než týdenní pracovní dobou je na evropské úrovni Směrnice Rady 97/81/ES z 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Možnost sjednání pracovního poměru s kratší než týdenní pracovní dobou vyplývá na vnitrostátní úrovni z ustanovení § 80 ZP. Pro úplnost je potřeba zmínit, že náš zákoník práce pojmy jako „práce na částečný úvazek“ či „zkrácený úvazek“ na rozdíl od výše zmíněných dokumentů nezná, nicméně jejich používání je již veřejností zažitě a nevznikají tak pochybnosti o tom, o jakém typu úvazku se v daném případě hovoří.

Pracovní doba je „doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.“<sup>89</sup> V průběhu pracovní doby se realizuje obsah pracovního vztahu. Zákoník práce upravuje délku pracovní doby jako týdenní a nikoliv jako denní či měsíční.<sup>90</sup> Dle současné úpravy činí délka stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně, přičemž jak pro rovnoměrné tak nerovnoměrné rozvržení pracovní doby platí, že délka jedné směny nesmí přesáhnout 12 hodin.<sup>91</sup> Jedná se o nejvyšší přípustnou délku pracovní doby bez práce přesčas, která nesmí být překročena. Ujednání pod zákonnou hranici však omezeno není.

---

<sup>86</sup> § 65 odst. 2 ZP.

<sup>87</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 8. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2633/2004 či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005.

<sup>88</sup> Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 175 o práci na zkrácený úvazek, 1994.

<sup>89</sup> § 78 odst. 1 písm. a) ZP.

<sup>90</sup> BĚLINA a kol. *Pracovní právo*, s. 249.

<sup>91</sup> § 79, § 79a, § 83 ZP.

Dle ustanovení § 80 ZP si mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednat kratší pracovní dobu. Ta může být ujednána v pracovní smlouvě, jiné dohodě nebo také povolena zaměstnavatelem na základě předchozí žádosti zaměstnance. Povolení je zaměstnavatel oprávněn vzít zpět, v ostatních případech není možno pracovní dobu opět rozšířit bez souhlasu zaměstnance.<sup>92</sup> Kratší pracovní doba však nemůže být zaměstnavatelem zaměstnanci jednostranně nařízena, a to ani v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu. Dohoda o kratší pracovní době může být uzavřena na dobu určitou i na dobu neurčitou, rovněž je možno sjednat její vypovězení. Z právní úpravy nevyplývá, že by předmětná dohoda musela být uzavřena písemně (není-li součástí pracovní smlouvy nebo dohody o její změně), avšak s ohledem na právní jistotu stran lze písemnou formu doporučit.<sup>93</sup> S ohledem na skutečnost, že kratší pracovní doba není stanovenou týdenní pracovní dobou, bude zaměstnanci příslušet mzda nebo plat odpovídající takto sjednané či povolené pracovní době.<sup>94</sup>

Obecně platí, že na sjednání kratší pracovní doby nemá zaměstnanec právní nárok. Zákoník práce nicméně určité skupiny zaměstnanců zvýhodňuje a stanoví pro ně v uvedeném směru výjimku, a to konkrétně v ustanovení § 241 ZP. Požádá-li totiž o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby osoba zde uvedená, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.<sup>95</sup> V případě, že zaměstnavatel žádosti nevyhoví, může své právo zaměstnanec uplatnit u příslušného soudu.

Při sjednání kratší pracovní doby odpadá zaměstnavateli povinnost poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy pro překážku v práci na straně zaměstnavatele ve výši průměrného výdělku za takto „vypuštěnou“ pracovní dobu. Zaměstnancům s kratší pracovní dobou rovněž nelze naříditi práci přesčas, ledaže by se na tom se zaměstnavatelem, a to i předem dohodli. Je nutné upozornit, že práci přesčas se potom rozumí práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy 40 hodin týdně a nikoliv přesahující sjednanou kratší pracovní dobu.<sup>96</sup>

Od kratší pracovní doby je ovšem potřeba odlišovat zkrácenou pracovní dobu, kdy je pro určité kategorie zaměstnanců maximální délka pracovní doby pod stanovenou hranici

---

<sup>92</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav (ed.). *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 329 (§ 80 ZP).

<sup>93</sup> SCHMIED, Zdeněk. In JAKUBKA, Jaroslav, SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce: převodní můstek ke „velké“ novele zákoníku práce, stručný komentář, shrnutí změn k 1. lednu 2012*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 52 (§ 78 až § 100 ZP).

<sup>94</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav (ed.). *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 329 (§ 80 ZP).

<sup>95</sup> § 241 ZP.

<sup>96</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav (ed.). *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 329 (§ 80 ZP).

ze zákona zkrácena.<sup>97</sup> Je tomu tak s ohledem na druh práce či formu pracovního režimu daného zaměstnance. Na rozdíl od předchozího, ke zkrácení pracovní doby dochází vždy bez současného snížení mzdy.

Práce na tzv. částečný úvazek se bude uplatňovat především v případě odbytových, finančních či jiných potíží zaměstnavatele. Zaměstnanci si v této souvislosti mnohdy stěžují, že jsou ke krácení pracovní doby nuceni pod pohrůžkou ztráty svého zaměstnání. Popisované jednání není možno považovat za šikanu, ale o prostý návrh na řešení existujícího problému, dávající zaměstnanci stále prostor pro jeho vlastní volbu. V opačném případě je ovšem nezbytné počítat s variantou, že zaměstnavateli nezbude než volit řešení spočívající třeba i ve zmíněné redukci zaměstnanců, samozřejmě za naplnění zákonných důvodů.<sup>98</sup>

### 3.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Hlavním právním vztahem, na jehož základě dochází k výkonu práce, je pracovní poměr. Takový pracovněprávní vztah tvoří obvykle hlavní zdroj příjmu zaměstnance, jeho rodiny a požívá ze strany zákoníku práce maximální ochrany.<sup>99</sup> Vedle něj však zákon upravuje i další dva typy pracovněprávních vztahů, jež lze založit právě prostřednictvím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Označení dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v sobě skrývá dohodu o provedení práce (dále také jen „DPP“) a dohodu o pracovní činnosti (dále také jen „DPČ“). Lze je charakterizovat jako dvoustranné právní úkony, na jejichž základě dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>100</sup> Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je obsažena v části třetí ZP, v ustanovení § 74 až § 77. Jedná se o speciální právní úpravu vymezující základní pravidla, jimiž se výkon práce na základě obou dohod řídí. V ostatních otázkách zákon předpokládá aplikaci ustanovení, vztahujících se primárně na výkon práce v pracovním poměru. Výjimku představuje pouze § 77 odst. 2, v němž jsou výslovně uvedeny úpravy, jež se na práci konanou na základě dohod nepoužijí.<sup>101</sup>

---

<sup>97</sup> § 79 odst. 2 písm. a) – c) ZP.

<sup>98</sup> SCHMIED, Zdeněk. In JAKUBKA, Jaroslav, SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce: převodní místo k „velké“ novele zákoníku práce, stručný komentář, shrnutí změn k 1. lednu 2012*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 52 (§ 78 až § 100 ZP).

<sup>99</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 413.

<sup>100</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 414.

<sup>101</sup> V ustanovení § 77 odst. 2 jsou pod písm. i) uvedeny cestovní náhrady jakožto jedna z výjimek, která se na pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr nepoužije. Toto ustanovení je ovšem potřeba vykládat s přihlédnutím k § 155 ZP, v němž jsou vymezeny případy, kdy budou cestovní náhrady poskytovány i zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.



Ačkoliv jsou právní vztahy založené oběma dohodami základními pracovněprávními vztahy, bývá jim přiřazována pouze funkce doplňková. Jejich hlavním cílem je usnadňovat zaměstnavatelům plnění úkolů tehdy, jestliže nebylo možné či účelné v daném případě sjednat pracovní poměr.<sup>102</sup> Tato výjimečnost dohod vyplývá rovněž ze zákonné úpravy, podle níž má zaměstnavatel zabezpečit plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.<sup>103</sup> Zákonodárce dal tímto zřetelně najevo, jaký typ pracovněprávního vztahu má být upřednostňován.

Dosavadní četnost uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nicméně svědčí o jejich značné oblíbenosti jak mezi zaměstnavateli, tak zaměstnanci. Důvodů pro to je mnoho, přičemž je možno říci, že se jedná právě o důvody, jež odlišují dohody od „rigidního“ pracovního poměru. Sjednání pracovněprávního vztahu na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se především vyznačuje širokou smluvní volností. Ta umožňuje smluvním stranám sjednat podmínky výkonu práce v té podobě, jež bude odpovídat jejich specifickým potřebám. Značná pružnost je patrná také při rozvazování dohod. Zatímco v pracovním poměru má zaměstnanec právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (příp. sjednané kratší pracovní doby) včetně práva na rozvržení pracovní doby před zahájením výkonu práce, v případě dohod se uvedené neuplatní. Dle současné právní úpravy není zaměstnavatel povinen zaměstnanci činnému na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr rozvrhnout pracovní dobu.<sup>104</sup> Právní úprava v tomto případě reflektuje skutečnost, že pro zaměstnavatele je často obtížné, ne-li nemožné kontrolovat dodržování pracovní doby příslušného zaměstnance.<sup>105</sup>

Co se týče odměňování, dle zákoníku práce se výše a podmínky poskytování odměny sjednávají přímo v dohodě o provedení práce a dohodě o pracovní činnosti.<sup>106</sup> Zákoník práce se vztahuje i na dohody ustanovení § 111 o minimální mzdě. Z toho vyplývá, že odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda a v případě, že se tak stane, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci k odměně poskytnout doplatek ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na jednu hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.<sup>107</sup>

Jak dohoda o provedení práce, tak dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně pod sankcí neplatnosti a zaměstnavatel je povinen jedno vyhotovení dohody vždy vydat

---

<sup>102</sup> Tamtéž.

<sup>103</sup> § 74 odst. 1 ZP.

<sup>104</sup> Tamtéž, ustanovení § 74 odst. 2.

<sup>105</sup> SOUČKOVÁ, Marie. In BĚLINA, Miroslav (ed.). *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 315 (§ 74 ZP).

<sup>106</sup> § 138 ZP.

<sup>107</sup> § 111 ZP.

zaměstnanci.<sup>108</sup> U obou dohod musí být také vždy dodržena úprava týkající se důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance.<sup>109</sup>

Přes všechna uvedená pozitiva, která mohou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr smluvním stranám přinést, není možno přehlédnout fakt, že hlavně pro zaměstnance může být uzavření některé z dohod v mnoha ohledech nevýhodné. Jako protiklad posílené smluvní volnosti se zde v mnohem menší míře uplatňuje ochranná funkce pracovního práva. I když lze jistou ochranu zaměstnance spatřovat například v omezení rozsahu konání práce, garanci minimální odměny či obligatorní písemné formě dohod, mnohá práva však ze zákona zaručena nemá. Bude tedy záležet pouze na dohodě smluvních stran, zdali budou nad rámec založena právním úkonem.<sup>110</sup>

Právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je možno v současné době považovat za jednu z oblastí, kde se soukromoprávní flexibilita projevuje nejvíce. Nebylo tedy žádným překvapením, že oběma dohodám byla při poslední novele zákoníku práce věnována zvýšená pozornost. Ta v konečné fázi vyústila zejména u dohody o provedení práce v poměrně rozsáhlé změny.

### 3.3.1 Dohoda o provedení práce

První z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je dohoda o provedení práce. V písemné dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.<sup>111</sup> Rozsah práce, pro nějž se dohoda uzavírá, je hlavním znakem, jež ji odlišuje od ostatních smluvních typů. Dle současné právní úpravy lze se zaměstnancem uzavřít dohodu o provedení práce nejvýše na 300 hodin za kalendářní rok.<sup>112</sup> Pokud toto ustanovení porovnáme s předchozí právní úpravou, zjistíme, že provedenou novelou ZP došlo s účinností od 1. ledna 2012 ke zdvojnásobení stávajícího rozsahu. Jak je uvedeno v důvodové zprávě k novému ZP, uvedenou změnou má dojít k naplnění Programového prohlášení vlády, v němž si vytyčila jako jeden ze základních cílů „*podporovat zvyšování flexibility trhu práce a odbourávání nadbytečné legislativní regulace, ale rovněž administrativní zátěže.*“<sup>113</sup> Nicméně jak se ukáže dále, o skutečném naplnění stanoveného cíle je možno silně pochybovat.

Do vymezeného rozsahu se započítává také doba práce, která je zaměstnancem konána v kalendářním roce pro téhož zaměstnavatele na základě DPP.<sup>114</sup> Touto právní úpravou se má

---

<sup>108</sup> § 77 odst. 1 ZP.

<sup>109</sup> § 77 odst. 2 ZP.

<sup>110</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 415.

<sup>111</sup> § 75 ZP

<sup>112</sup> Tamtéž.

<sup>113</sup> Programové prohlášení vlády ze dne 4. srpna 2010.

<sup>114</sup> § 75 ZP.

zabránit nežádoucí situaci spočívající v obcházení zákona tím, že by mezi stranami bylo uzavřeno v jednom kalendářním roce více dohod o provedení práce, jež by v souhrnu překročily stanovený limit. Počet hodin, na které se dohoda uzavírá, je však sledován vždy pouze u jednoho zaměstnavatele.<sup>115</sup>

Hranici 300 hodin pojal zákonodárce jako nejvyšší přípustnou, jež nesmí být v kalendářním roce překročena. V případě, že by dohoda zněla na dobu přesahující stanovený rozsah, bylo by zřejmě nutné takovou dohodu považovat za neplatnou pro rozpor se zákonem. Dle obsahového určení by však připadala v úvahu i možnost tento právní úkon posoudit jako dohodu o pracovní činnosti nebo pracovní smlouvu na dobu určitou.

Na tomto místě není možno opomenout ani novely dalších zákonů, jež se dohody o provedení práce významným způsobem dotýkají. Související novelou zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění došlo od ledna letošního roku k rozšíření okruhu osob účastnících se pojištění také o zaměstnance činné na základě DPP.<sup>116,117</sup> Zaměstnanci však budou účastni pojištění jen v těch kalendářních měsících, v nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem z dohody v částce vyšší než 10 000 Kč. Pojistné se v takovém případě odvede jak na sociální, tak zdravotní pojištění. Uvedené platí i tehdy, jestliže má zaměstnanec u téhož zaměstnavatele uzavřeno více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů ze všech dohod dosáhne v kalendářním měsíci rozhodného příjmu uvedeného v předchozí větě.<sup>118</sup>

S ohledem na skutečnost, že se zaměstnanec pracující na základě DPP může nově stát za splnění předepsaných podmínek účastníkem nemocenského pojištění, bude mu zaměstnavatel povinen poskytovat náhradu odměny z dohody ve smyslu ustanovení § 194 až § 198 ZP. V období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény) platí tedy pro dohodu o provedení práce totéž, co pro dohodu o pracovní činnosti – zaměstnavatel musí pro tento účel předem určit zaměstnanci „fiktivní“ rozvrh týdenní pracovní doby do směn.<sup>119</sup> Co se týče dalších obsahových náležitostí dohody o provedení práce, zde už zákon mlčí a bližší ujednání je proto ponecháno na smluvní volnosti obou stran.

---

<sup>115</sup> SOUČKOVÁ, Marie. In BĚLINA, Miroslav (ed.). *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 317 (§ 75 ZP).

<sup>116</sup> § 5 odst. 1 písm. f) DůchPoj.

<sup>117</sup> § 7a NemPoj.

<sup>118</sup> Tamtéž.

<sup>119</sup> SCHMIED, Zdeněk. In JAKUBKA, Jaroslav, SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce: převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce, stručný komentář, shrnutí změn k 1. lednu 2012*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 44 (§ 74 až § 77 ZP).

Právní vztah založený dohodou o provedení práce obecně končí vzájemnou dohodou nebo splněním. Další možnosti jeho skončení jsou ponechány na vůli stran. V úvahu tak může připadat např. výpověď, okamžité zrušení nebo odstoupení od dohody.<sup>120</sup>

Práva, která jsou zaměstnancům po provedených novelách daných zákonů nově přiznána, představují naopak pro zaměstnavatele řadu povinností. Předně lze hovořit o zvýšené administrativní zátěži vůči příslušné správě sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovně. Zaměstnavatelé jsou také povinni vystavit u každé dohody o provedení práce potvrzení o zaměstnání. Toto potvrzení musí vystavit při skončení každé dohody o provedení práce, byť sjednané na jeden jediný den a bez ohledu na to, zda se zaměstnanec stal anebo nestal účastníkem nemocenského pojištění.<sup>121</sup>

Jestliže měl tedy zákonodárce původně v úmyslu zvýšit flexibilitu v pracovněprávních vztazích, zde je možno vidět, že konečné řešení je přesně opačné. Zvýšení rozsahu práce u dohody o provedení práce by bylo možno samostatně považovat v tomto směru jako velmi přínosné, nikoliv však již v kontextu s vyvolanými změnami v dalších právních předpisech. Souhlasím s názorem, že značná byrokratizace dohody zcela neguje výhodu, jež s sebou rozšíření možného počtu hodin v kalendářním roce mohlo přinést.<sup>122</sup>

### 3.3.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti se vyznačuje tím, že ji lze se zaměstnancem uzavřít pro práce, jejichž rozsah bude v kalendářním roce překračovat 300 hodin, tak i pro práce, které uvedenou hranici nepřesáhnou. Určité omezení nicméně směřuje do rozsahu týdenní pracovní doby. Dle ustanovení § 76 odst. 2 ZP nelze na základě DPČ vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.<sup>123</sup> Jedná se o flexibilní ustanovení, protože polovinou stanovené týdenní pracovní doby zákoník práce rozumí polovinu pracovní doby určené dle § 79 u konkrétního zaměstnavatele, takže ji není možno určit obecně, neboť u každého může být rozdílná. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby se následně posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.<sup>124</sup> To znamená, že pokud má např. zaměstnanec sjednanu dohodu na 26 týdnů, může pracovat nepravidelně tak, že jeden týden odpracuje 10 hodin, druhý týden 20 hodin, třetí týden 30 hodin apod., avšak za období, na které byla dohoda uzavřena, musí takto odpracovaná doba v průměru odpovídat maximálně polovině

---

<sup>120</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 423.

<sup>121</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 11, s. 47.

<sup>122</sup> Tamtéž.

<sup>123</sup> § 76 odst. 2 ZP.

<sup>124</sup> § 76 odst. 3 ZP.

stanovené týdenní pracovní doby.<sup>125</sup> Omezení je dáno z toho důvodu, aby nedocházelo k uzavírání tohoto smluvního typu pro práce, jež by měly být plněny především v pracovním poměru.

Co se týče obsahových náležitostí, v písemné dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.<sup>126</sup> Z logiky věci potom vyplývá, že může být uzavřena jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Pakliže by doba trvání nebyla dohodnuta, ani by nevyplývala z povahy sjednané práce, šlo by o dohodu na dobu neurčitou.

Výše zmíněné náležitosti je třeba považovat za obligatorní. V opačném případě by ji bylo nutno považovat za neplatnou. Jestliže by však zaměstnanec konal na základě neplatné DPČ sjednanou práci a byl za ni odměňován, bude potřeba zjišťovat, zda takový pracovněprávní vztah nemá charakter pracovního poměru. V tomto směru by bylo nutné posoudit, k čemu ve skutečnosti projev účastníků směřoval a o jaký právní úkon se v době jeho uzavření z obsahového hlediska jednalo.<sup>127</sup>

Vedle uvedených náležitostí mohou být v DPČ upraveny další podmínky, jejichž existence bude záležet na vůli smluvních stran. Na rozdíl od dohody o provedení práce lze v dohodě o pracovní činnosti sjednat, popř. stanovit vnitřním předpisem právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou.<sup>128</sup> Pro vymezení okruhu těchto překážek je zásadní nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Nařízení dále určuje rozsah a podmínky poskytnutí pracovního volna včetně případné náhrady mzdy zaměstnanci. Mezi jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance se řadí např. vyšetření nebo ošetření, svatbu, úmrtí, narození dítěte, stěhování a další.<sup>129</sup>

Jednou z dalších náležitostí, které si mohou strany v dohodě sjednat, je způsob jejího zrušení. Smluvní svobodu lze v této otázce vyvodit z dikce ustanovení § 76 odst. 5 ZP, podle nějž je preferována především dohoda samotných účastníků. Teprve v případě, že tak neučiní, užije se způsobu stanoveného zákonem. Okamžité zrušení je však potřeba v dohodě výslovně ujednat a jen pro důvody, na jejichž základě je přípustné okamžitě zrušit pracovní poměr.<sup>130</sup>

---

<sup>125</sup> SCHMIED, Zdeněk. In JAKUBKA, Jaroslav, SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce: převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce, stručný komentář, shrnutí změn k 1. lednu 2012*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 45 (§ 74 až § 77 ZP).

<sup>126</sup> § 76 odst. 4 ZP.

<sup>127</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2163/2004.

<sup>128</sup> § 77 odst. 3 ZP.

<sup>129</sup> Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

<sup>130</sup> § 76 odst. 5 ZP.

Pracovněprávní vztah založený DPČ zanikne přirozeně také uplynutím doby, byla-li sjednána na dobu určitou a smrtí zaměstnance.<sup>131</sup>

### 3.4 Agenturní zaměstnávání

Mezi flexibilní formy zaměstnání se řadí také tradičně agenturní zaměstnávání. Z hlediska své ekonomické povahy je agenturní zaměstnávání možno charakterizovat jako pronájem pracovní síly. Namísto obvyklého vztahu „zaměstnavatel-zaměstnanec“, zavádí specifický trojstranný právní vztah „agentura práce-zaměstnanec-uživatel“. Jde tedy o kombinaci tří právních vztahů, jejichž účastníky je vždy jedna dvojice z vymezeného trojúhelníku – nejde tedy o trojstrannou smlouvu.<sup>132</sup> Samotný pojem agenturního zaměstnávání české právní předpisy nedefinují. Obvykle se jím však rozumí „*dočasné přidělení zaměstnance agentury práce za účelem jeho výkonu práce u uživatele*“.<sup>133</sup> Jedná se tedy o jednu z forem zprostředkování zaměstnání spočívající v tom, že zaměstnavatel (agentura práce) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce jinému zaměstnavateli (uživateli) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti.<sup>134</sup>

Z mezinárodněprávního hlediska je agenturní zaměstnání upraveno Úmluvou MOP č. 181 o soukromých agenturách práce ze dne 19. června 1997. Jejím cílem je povolit a zakotvit činnost soukromých agentur práce, jakož i zajistit ochranu pracovníků požívajících jejich služeb.<sup>135</sup>

Na evropské úrovni je pro Českou republiku závazná Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/14/ES o agenturním zaměstnávání přijatá dne 19. listopadu 2008.

Agenturní zaměstnávání bylo v České republice plně legalizováno od 1. října 2004 novým zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále také jen „ZZ“). Do té doby nebyla potřeba státní licence k možnosti pronajímat pracovní sílu. Až do účinnosti poslední novely zákoníku práce byly agentury práce také jedinými subjekty, jež mohly využívat institutu dočasného přidělení. Právní úprava vychází v zákoníku práce z ustanovení § 307a až § 309, kdy agenturní zaměstnávání je zde výslovně označeno za výkon závislé práce. V zákoně o zaměstnanosti lze zmínit především ustanovení § 14 vymežující zprostředkování zaměstnání a § 58 - § 66, v nichž se podrobně zabývá vydáváním povolení ke zprostředkování zaměstnání a administrativními povinnostmi agentur práce.

---

<sup>131</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 422.

<sup>132</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání: stav a problémy v širších souvislostech, 1. část. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 46.

<sup>133</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, s. 29.

<sup>134</sup> BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, s. 512.

<sup>135</sup> Článek 2 odst. 3 Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce.

### 3.4.1 Agentura práce

Klíčovou roli v právních vztazích agenturního zaměstnávání hraje agentura práce. Určité vymezení agentury práce najdeme v ustanovení § 307a a § 14 odst. 3 písm. b) ZoZ. Jejich propojením můžeme agenturu práce definovat jako „*takového zaměstnavatele (fyzické či právnické osoby), který na základě povolení podle zákona o zaměstnanosti zprostředkovává zaměstnání za podmínek stanovených zákoníkem práce, a je nezávislý na veřejných orgánech.*“<sup>136</sup> Z uvedeného vyplývá, že agentury práce je potřeba zásadně odlišovat od Úřadu práce, jenž je jednak veřejným orgánem a navíc mu zákon nepřiznává možnost zprostředkovávat zaměstnání dle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) ZZ.<sup>137</sup>

Hlavním předpokladem pro to, aby se určitý subjekt mohl stát agenturou práce a vykonávat tak její činnost, je získání příslušného povolení. Tím je tzv. povolení ke zprostředkování zaměstnání, které vydává na žádost generální ředitelství Úřadu práce. Podmínky, které musí splnit každý subjekt ucházející se o získání povolení ke zprostředkování zaměstnání, jakož i náležitosti samotné žádosti vypočítává zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 60 a násl. Pokud je žadatelem o povolení právnická osoba, musí být zastoupena fyzickou osobou plnící funkci odpovědného zástupce, která musí splňovat tytéž podmínky a předpoklady jako kdyby žádala o povolení sama.<sup>138</sup>

Osoba, která dané povolení získá, se stává bez dalšího agenturou práce. Jeho předmětem může být nejen zprostředkování zaměstnání na území České republiky, ale i do zahraničí.<sup>139</sup> Povolení se vydává nejdéle na dobu 3 let, přičemž tuto není možno prodloužit. Tento časový limit slouží k ověření, zda činnost agentury práce probíhá v souladu se zákonem.<sup>140</sup> Povolení lze ale vydat opakovaně, ovšem s tím, že celý proces bude probíhat znovu. Stejný postup platí i pro agentury práce, které již platné povolení ke zprostředkování mají, ale chtějí rozšířit jeho stávající rozsah. S ohledem na skutečnost, že vydání povolení trvá zpravidla 6 až 10 týdnů, žádost o opětovné povolení by měla být podána v dostatečném časovém předstihu. V opačném případě by totiž žadatel ztratil postavení agentury práce a do doby, než by povolení získal, by nesměl zaměstnání zprostředkovávat. Evidenci agentur práce, které aktuálně disponují povolením ke zprostředkování zaměstnání, vede Ministerstvo práce a sociálních věcí.<sup>141</sup>

Povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká uplynutím doby, smrtí fyzické či právnické osoby, výmazem podniku zahraniční osoby nebo její organizační složky

<sup>136</sup> TOŠOVSKÝ: *Agenturní zaměstnávání...*, s. 32.

<sup>137</sup> Tamtéž.

<sup>138</sup> § 60 odst. 7 ZZ.

<sup>139</sup> § 60 odst. 1 ZZ.

<sup>140</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání: stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 6, s. 9.

<sup>141</sup> TOŠOVSKÝ: *Agenturní zaměstnávání...*, s. 39.

z obchodního rejstříku, ale také rozhodnutím generálního ředitelství Úřadu práce.<sup>142</sup> Důvody, pro které může být povolení odňato, vymezuje ustanovení § 63 odst. 2 a 3 ZZ.

Pro úplnost je potřeba uvést, že zprostředkování zaměstnání není živností a zákon nevyžaduje, aby osoba, která povolení získá, ve skutečnosti tuto činnost realizovala.<sup>143</sup>

### 3.4.2 Vztah mezi agenturou práce a uživatelem

Dalším účastníkem právního vztahu agenturního zaměstnávání je uživatel. Uživatelem je subjekt, k němuž byl zaměstnanec agentury práce dočasně přidělen k výkonu práce. Může jím být jak fyzická, tak právnická osoba.

Vymezení vzájemných práv a povinností mezi agenturou práce a uživatelem přináší ustanovení § 308 a § 309 ZP. Konkrétní podmínky dočasného přidělení jednotlivých zaměstnanců si potom agentura práce s uživatelem sjednává v dohodě o dočasném přidělení. Dohoda musí být pod sankcí neplatnosti uzavřena písemně. Co se týče obsahových náležitostí, jejich výčet najdeme zakotven v ustanovení § 308 odst. 1 ZP. Lze dovodit, že neplatnost dohody o dočasném přidělení by nastala i v případě absence některé z požadovaných obsahových náležitostí.

Již ze samotného názvu dohody vyplývá, že je zákonodárcem chápána jako individuální, tj. týkající se vždy jen jednoho konkrétního zaměstnance. To bezpochyby přináší určitou administrativní zátěž. S cílem jejího snížení se proto agentury práce v praxi často uchylují k uzavírání „dohody o dočasném přidělení zaměstnanců“, na jejímž základě bude k uživateli přiděleno více zaměstnanců, bez nutnosti uzavřít ohledně každého z nich samostatnou dohodu. Takový postup je možno považovat za legální, bude-li taková dohoda obsahovat všechny zákonem stanovené náležitosti a zvláště pokud půjde o zaměstnance se stejným druhem práce a stejným místem výkonu práce. Ve své podstatě se bude jednat o soubor několika individuálních dohod sjednocených do jednoho dokumentu.<sup>144</sup> Vyvstává zde otázka, zda je v případě takového ujednání potřeba, aby byl u všech zaměstnanců shodný den nástupu do práce včetně délky trvání dočasného přidělení. Přikláním se k názoru, že to není nezbytné, avšak za předpokladu, že tato skutečnost bude v dohodě jasně uvedena. V úvahu připadá i postup, kdy bude pro každého zaměstnance uzavřena zvláštní dohoda s tím, že jejich součástí (přílohu) budou tvořit společné podmínky výkonu práce.<sup>145</sup>

---

<sup>142</sup> § 63 odst. 1 ZZ.

<sup>143</sup> TOŠOVSKÝ: *Agenturní zaměstnávání...*, s. 33.

<sup>144</sup> Tamtéž, s. 44 – 45.

<sup>145</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání: stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 6, s. 13.



Přestože jediným dokumentem, jehož uzavření při spolupráci mezi agenturou práce a uživatelem zákon vyžaduje je výše popisovaná dohoda, tyto subjekty zpravidla uzavírají rovněž další smlouvu, často označovanou jako „rámcová dohoda o spolupráci při agenturním zaměstnávání“, příp. jen „rámcová dohoda“. V ní se sjednává především výše odměny za služby poskytované agenturou práce včetně lhůty a způsobu její úhrady, jakož i další související otázky. Jedním z nejdůležitějších ujednání v této dohodě bývá podrobná úprava odpovědnosti za náhradu případných škod, ať už způsobenými zaměstnanci agentury práce uživateli nebo uživatelem zaměstnanci.<sup>146</sup>

### 3.4.3 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem

Vztah agentury práce a zaměstnance, kterého dočasně přiděluje k uživateli je vymezen nejméně dvěma dokumenty, a to buď pracovní smlouvou, nebo dohodou o pracovní činnosti a písemným pokynem jako jednostranným právním úkonem agentury práce vůči zaměstnanci. Současná právní úprava neumožňuje agenturní zaměstnávání na základě dohody o provedení práce.<sup>147</sup>

Vedle povinných náležitostí, které jsou pro pracovní smlouvu a dohodu pracovní činnosti zákonem stanoveny, musí být do těchto smluv zahrnuty také závazky specifické právě pro agenturní zaměstnávání. Jedná se o závazek agentury zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a na druhé straně závazek zaměstnance tuto práci dle pokynů uživatele vykonávat, a to na základě dohody o dočasném přidělení. Jestliže by však takové ujednání pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti neobsahovala, neztratila by na své platnosti, neboť se nejedná o podstatnou náležitost. V takovém případě by ale nevznikla zaměstnanci povinnost k výkonu práce u uživatele a práci by mu musela přidělit sama agentura práce. Pokud by tak neučinila, šlo by o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 ZP.<sup>148</sup>

K samotnému přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli se následně děje udělením písemného pokynu agenturou práce, jehož podstatné náležitosti upravuje ustanovení § 309 odst. 2 ZP. Podle poznatků inspekce práce je nevydání písemného pokynu jednou z nejčastěji porušovaných povinností agentur práce.<sup>149</sup> Z dikce zákona plyne, že písemný pokyn není součástí pracovní smlouvy a dohody o pracovní činnosti, nýbrž právním úkonem na ně navazujícím.<sup>150</sup>

---

<sup>146</sup> TOŠOVSKÝ: *Agenturní zaměstnávání...*, s. 45.

<sup>147</sup> Tamtéž, s. 48

<sup>148</sup> Tamtéž.

<sup>149</sup> SCHREIEROVÁ, Lucie. *Poznatky z kontrol dodržování předpisů při zaměstnávání agenturami práce* [online]. mpsv.cz, 25. června 2008 [cit. 9. dubna 2012]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/5471>>.

<sup>150</sup> TOŠOVSKÝ: *Agenturní zaměstnávání...*, s. 55 – 56.

Některé agentury práce uzavírají se zaměstnanci také tzv. rámcové pracovní smlouvy (či rámcové dohody o pracovní činnosti), v nichž není uveden konkrétní uživatel, a na základě této jediné smlouvy přidělují následně zaměstnancem k několika uživatelům. Jejich uzavírání je rovněž možno považovat zcela v souladu se zákonem.<sup>151</sup>

Pracovní poměr mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem se obvykle uzavírá na dobu určitou. Dle ustanovení § 39 odst. 5 ZP neplatí pro pracovní poměr sjednaný mezi agenturou práce a zaměstnancem omezení trvání pracovních poměrů na dobu určitou. To lze odůvodnit především tím, že agentury práce nemají možnost samy zaměstnance zaměstnávat k plnění svých úkolů a jsou tak vázány pouze na poptávku budoucích uživatelů.

Jediné omezení stanoví pouze ustanovení § 309 odst. 6 ZP, podle kterého nesmí agentura práce téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce ke stejnému uživateli na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Uvedené však neplatí tehdy, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni (zaměstnanec) uživatele, jež čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.<sup>152</sup>

#### **3.4.4 Vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce**

Zatímco vztahy mezi ostatními účastníky jsou povinně zakotveny alespoň v jednom dokumentu, vztah uživatele a zaměstnancem agentury práce je zpravidla bezsmluvní. To ale neznamená, že není vůbec regulován. Především je odvozen od výše vymezených smluv, právních předpisů a písemného pokynu, který svým zaměstnancům vystavuje agentura práce po předchozí konzultaci s uživatelem.<sup>153</sup>

Jediným případem, kdy uživatel vstoupí se zaměstnancem do smluvního vztahu, uvádí zákoník práce v ustanovení § 309 odst. 7, podle nějž mohou být mezi těmito subjekty přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele. Zde se bude jednat zejména o uzavření dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat dle § 252 a násl. ZP.

Po dobu trvání dočasného přidělení ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu pokyny, vytváří pro něj příznivé pracovní podmínky a zajišťuje ochranu a bezpečnost zdraví při práci uživatel, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělen.<sup>154</sup> Uživatele ve vztahu k přidělenému zaměstnanci zastupuje vedoucí zaměstnanec, jemuž zákon výslovně přiznává autoritu přidělovat tomuto zaměstnanci práci a kontrolovat ji. Přitom není vyloučeno, aby bylo vedoucích zaměstnanců ustanoveno více. Pokyny jiných osob v podniku

---

<sup>151</sup> Tamtéž, s. 54 – 55.

<sup>152</sup> § 309 odst. 6 ZP.

<sup>153</sup> TOŠOVSKÝ: *Agenturní zaměstnávání...*, s. 60.

<sup>154</sup> § 309 odst. 1 ZP.

není povinen zaměstnanec agentury práce poslouchat, nejedná-li se o pouze o pokyny svou povahou bagatelní.<sup>155</sup>

Co se týče mzdových a pracovních podmínek, platí pro zaměstnance agentur práce zásada rovného zacházení jako se srovnatelnými zaměstnanci uživatele. V opačném případě je agentura práce povinna sjednat nápravu, jakmile se o této skutečnosti dozví.<sup>156</sup> Co se však přesně rozumí pod pracovními a mzdovými podmínkami zákon blíže nespecifikuje. Nejedná se ale o problém pouze u agenturního zaměstnávání, ale také u dočasného přidělení, k němuž je v souladu se zákoníkem práce oprávněn samotný zaměstnavatel.

### 3.5 Dočasné přidělení

Další výraznou změnou, kterou přinesla poslední novela zákoníku práce, je opětovné zavedení institutu dočasného přidělení. Dočasné přidělení představuje flexibilní formu získávání a poskytování pracovní síly, kdy zaměstnavatel může přidělit na určitou dobu svého zaměstnance k výkonu práce jinému zaměstnavateli bez nutnosti rozvázání a vzniku dalšího pracovněprávního vztahu. Právní úpravu najdeme zakotvenu v ustanovení § 43a ZP.

Dočasné přidělení bylo upraveno prvním zákoníkem práce v ustanovení § 38 odst. 4, podle nějž mohl zaměstnavatel se zaměstnancem, který byl u něj v pracovním poměru v písemné dohodě sjednat, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k jiné fyzické nebo právnické osobě.<sup>157</sup> Tehdejší právní úprava však byla poměrně strohá, zcela postrádající ochranu pracovních podmínek dočasně přiděleného zaměstnance či požadavek rovného zacházení jako se srovnatelným zaměstnancem přijímajícího zaměstnavatele. To vedlo k výskytu řady nestandardních přidělení, zejména ze strany subjektů, jejichž podnikatelským záměrem byl ve skutečnosti pronájem pracovní síly. Zavedením agenturního zaměstnávání do nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti proto došlo s účinností od 1. října 2004 ke zrušení tohoto institutu v zákoníku práce a možnost dočasně přidělovat zaměstnance byla nadále ponechána jen agenturám práce.<sup>158</sup>

Vynětí dočasného přidělení ze zákoníku práce jistě nepatřilo k nejlepším řešením. Uvedený fakt následně potvrdila i samotná praxe, která prokázala nezbytnost tohoto institutu zejména v oblasti vzdělávání zaměstnanců, u vnitropodnikových koncernů, ale také při vzájemné spolupráci více zaměstnavatelů, např. na společném projektu.<sup>159</sup>

---

<sup>155</sup> TOŠOVSKÝ: *Agenturní zaměstnávání...*, s. 62 – 63.

<sup>156</sup> § 309 odst. 5 ZP.

<sup>157</sup> Ustanovení § 38 odst. 4 zákona č. 65/1965, zákoník práce, ve znění účinném k 1. 1. 2001.

<sup>158</sup> Důvodová zpráva k novele č. 365/2011 Sb., novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>159</sup> Tamtéž.

Nezbytným předpokladem realizace dočasného přidělení je shodně projevená vůle všech zúčastněných subjektů, tzn. jak zaměstnance, tak obou zaměstnavatelů (kmenového i přijímajícího). Ochranný prvek, jež má zabránit zneužívání dočasného přidělení lze spatřovat v tom, že zaměstnavatel smí se zaměstnancem uzavřít dohodu o dočasném přidělení nejdříve po uplynutí 6. měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. Cílem zmíněné právní úpravy je snaha zamezit případům, kdy by byl zaměstnanec přijímán do pracovního poměru pouze za účelem jeho okamžitého přidělení k jinému zaměstnavateli - k takové činnosti jsou totiž oprávněny pouze agentury práce.

Dohoda o dočasném přidělení musí být uzavřena písemně. V souladu s ustanovením § 43a odst. 3 ZP je potřeba v dohodě uvést zaměstnavatele, k němuž se zaměstnanec přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce, jakož i dobu, na kterou se dočasné přidělení sjednává. V dohodě může být dále sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad.

Po dobu trvání dočasného přidělení se zaměstnanec řídí pokyny zaměstnavatele, k němuž byl přidělen. Přijímající zaměstnavatel však nesmí vůči tomuto zaměstnanci činit právní úkony jménem kmenového zaměstnavatele. To znamená, že s ním např. nemůže rozvázat pracovní poměr. Pracovní a mzdové (platové) podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nesmějí být horší než podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělen.<sup>160</sup> Lze dovodit, že postavení zaměstnance je při dočasném přidělení mnohem stabilnější než v případě agenturního zaměstnávání. Zaměstnanec, který je dočasně přidělován má totiž zajištěny pracovní podmínky vyplývající již z jeho pracovního poměru, přičemž dle zásady rovnosti s kmenovým zaměstnancem může dosáhnout pouze jejich vylepšení a nikoliv zhoršení.<sup>161</sup>

Zcela zásadním principem odlišujícím dočasné přidělení od agenturního zaměstnávání je jeho bezplatnost. Za dočasné přidělení zaměstnance nesmí být obecně poskytována úplata, což ale neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy na mzdu nebo plat, popř. cestovní náhrady zaměstnavatelem, který zaměstnance dočasně přidělil. S ohledem na formulaci zákona však není zcela jisté, zda se mohou kompenzovat i další náklady, jako je pojistné na sociální zabezpečení, zaměstnanecké benefity a podobné.

Dočasné přidělení končí především uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dohodou smluvních stran či výpovědí. Dohoda o dočasném přidělení může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, jež počíná běžet ode dne doručení výpovědi druhé straně. Jak dohoda, tak

---

<sup>160</sup> § 43a ZP.

<sup>161</sup> Důvodová zpráva k novele č. 365/2011 Sb., novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

výpověď musí být učiněny písemně. Po skončení dočasného přidělení pracovní poměr nezaniká. Zaměstnanec se vrací zpět na své původní pracoviště a zůstávají mu zachovány stejné podmínky jako před dočasným přidělením.

Obecně je možno konstatovat, že je dobře, že se tento institut do zákoníku práce navrátil. Nespornou výhodou dočasného přidělení je možnost plně využít pracovní sílu dle aktuální situace, aniž by bylo nutné volit jiná, méně výhodná řešení.

### 3.6 Distanční výkon práce

Jednou z obligatorních náležitostí pracovní smlouvy je místo výkonu práce.<sup>162</sup> To určuje prostorové vymezení vzájemných práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance. Sám zákoník práce blíže neurčuje, jakým způsobem má být místo výkonu práce vymezeno, bude tedy záležet na smluvním ujednání stran pracovního poměru. Obecně může být vymezeno velmi úzce, ale také široce. Místo výkonu práce by však vždy mělo odpovídat potřebě zaměstnavatele (v ideálním případě také zaměstnance) a být přiměřené povaze práce.<sup>163</sup> S ohledem na výše uvedené je možno sjednat si jako místo výkonu práce v podstatě jakékoliv místo, nejen sídlo zaměstnavatele nebo jeho části. V takovém případě hovoříme o distančním výkonu práce.

Distančním výkonem práce se rozumí situace, kdy zaměstnanec vykonává závislou práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Práce vykonávaná doma či jinde mimo objekty zaměstnavatele existovala vždy, avšak její rozsah a význam se v průběhu let výrazně změnil. Zatímco v minulosti byla distanční práce sjednávána spíše výjimečně, dnes je považována za velmi žádoucí a moderní formu zaměstnání, jejíž využívání je potřeba do budoucna nadále podporovat.<sup>164</sup> V rámci distančního výkonu práce v současné době rozlišujeme práci z domu (tzv. *homeworking*) a práci na dálku (tzv. *teleworking*).

**Práce z domu** neboli *homeworking* patří v oblasti zaměstnávání k aktuálním trendům poslední doby, zejména v souvislosti s problematikou sladění rodinného a pracovního života. Jedná se o formu zaměstnání, k jejíž charakteristickým znakům patří to, že místem výkonu práce je bydliště zaměstnance, popř. jiné místo, které se však vždy nachází mimo objekty zaměstnavatele. Předmětem práce domácích zaměstnanců může být v podstatě cokoliv, od manuálních činností až po novodobé využívání informačních technologií. Výsledky této práce jsou následně zaměstnavateli předávány v dohodnutých termínech.<sup>165</sup>

---

<sup>162</sup> § 34 odst. 1 písm. b) ZP.

<sup>163</sup> BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav (ed.). *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 152 (§ 34 ZP).

<sup>164</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Atypické pracovněprávní vztahy. Práce a mzda*, 2002, roč. L, s. 8.

<sup>165</sup> Tamtéž.

**Práce na dálku** neboli *teleworking*, představuje způsob organizování nebo vykonávání práce, kdy výměna pokynů i odevzdávání konečných výsledků práce probíhá prostřednictvím moderních informačních technologií. Zde půjde o zaměstnance, kteří zastupují zaměstnavatele zpravidla v „terénu“ či přímo u jednotlivých zákazníků.<sup>166</sup>

Ačkoliv by se mohlo na první pohled zdát, že mezi domácíým zaměstnancem využívajícím pro plnění svých pracovních úkolů telekomunikační zařízení a „teleworkery“ není žádný rozdíl, důvod pro takové rozlišování existuje. Pojem *homeworking*, je odvozen ze slova *home*, tedy domov, což nám značí místo výkonu práce. Naproti tomu pro *teleworking* je důležitý způsob provádění práce, k němuž dochází výlučně za pomoci informačních technologií, bez ohledu na skutečné místo jejího výkonu.

Mezi základní rysy distančního výkonu práce patří, že zaměstnanci nejsou závislí na pracovních podmínkách zaměstnavatele, ani na stanovené pracovní době. Nižší je také míra řízení zaměstnance zaměstnavatelem, neboť ten přirozeně nemá možnost kontrolovat průběh výkonu sjednané práce, podmínky, za nichž je konána, ani volný přístup na pracoviště zaměstnance.<sup>167</sup> Jak výkon domácí práce, tak práce na dálku proto bezesporu vyžaduje od obou subjektů mnohem vyšší míru důvěry vůči sobě navzájem.<sup>168</sup>

Zákoník práce upravuje distanční výkon práce v ustanovení § 317. Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale vykonává pro něj sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje stejná úprava jako pro ostatní zaměstnance, avšak s výjimkou odchylek vypočtených pod písm. a) až c), příp. těch, které byly stranami dohodnuty. Dle zákonné úpravy se uvedeným zaměstnancům nerozvrhuje pracovní doba a nevztahuje se na ně ani úprava prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Z důležitých osobních překážek v práci jim přísluší náhrada mzdy nebo platu pouze při přestěhování, svatbě a úmrtí rodinného příslušníka. Také jim nenáleží mzda, plat nebo náhradní volno za práci přesčas či ve svátek.<sup>169</sup>

Stávající právní úprava tyto formy zaměstnání sice umožňuje, ale téměř je právně nereguluje, což může z pohledu smluvních stran vést k nejistotě ohledně vymezení pravidel jejich fungování.<sup>170</sup> Významným nedostatkem souvisejícím s touto oblastí je bezesporu absence právní úpravy odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání příslušných zaměstnanců, kdy značné potíže může způsobit především prokazování, zda se v daném případě jedná skutečně

---

<sup>166</sup> Tamtéž.

<sup>167</sup> Tamtéž.

<sup>168</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav (ed.). *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 822 (§ 317 ZP).

<sup>169</sup> § 317 ZP.

<sup>170</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky. In HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 13.

o pracovní úraz či nikoliv. Problematickým se také jeví posuzování pracovní doby, zajišťování a vytváření pracovních podmínek, stanovení pravidel pro kombinaci výkonu práce z domova a pracoviště zaměstnavatele nebo využívání informačních technologií. S ohledem na rostoucí význam flexibilních forem zaměstnání můžeme říci, že je dosti překvapivé, že uvedené otázky nejsou doposud vyřešeny. Bezesporu se jedná o velmi závažný nedostatek současné právní úpravy.

Práce domácích zaměstnanců evropským právem regulována není. *Teleworking* najdeme upraven v nezávazné Rámcové dohodě o práci na dálku ze dne 16. července 2002, jež může být členskými státy implementována do vnitrostátních právních řádů na základě vlastního rozhodnutí.<sup>171</sup>

Na mezinárodní úrovni naopak najdeme upravenou pouze domácí práci. Právní úprava zde vychází z Úmluvy MOP č. 177 o práci z domova ze dne 4. června 1996, jež vstoupila v účinnost 22. dubna 2000. Hlavním nedostatkem Úmluvy je však velmi nízký počet států, jež ji do dnešního dne ratifikovaly. Dne 16. června 2011 však MOP schválila na své 100. výroční konferenci novou Úmluvu o důstojné práci pro domácí pracovníky včetně navazujícího doporučení. Její přijetí je vítanou reakcí na špatné pracovní podmínky domácích pracovníků na celém světě. Úmluva vstoupí v platnost 12 měsíců poté, co ji ratifikují minimálně dvě země. Aby však Úmluva dosáhla stanoveného cíle, bude zapotřebí, aby ji všechny členské státy implementovaly v plném rozsahu do svých vnitrostátních právních řádů, k čemuž jsou MOP také vyzývány.<sup>172</sup>

### 3.7 Závěrečné poznámky k třetí kapitole

Poslední novela zákoníku práce přinesla mnoho změn. Některé můžeme označit za velmi pozitivní, jiné nikoliv. Za nejvýraznější změnu v tomto směru považuji opětovné zavedení institutu dočasného přidělení do zákoníku práce. To bude mít bezesporu dopad také na agenturní zaměstnávání a lze jen odhadovat, do jaké míry se dotkne jejich činnosti. Naopak jako negativní vnímám nové povinnosti dotýkající se dohody o provedení práce. Tam, kde jsem v textu hovořila o značné popularitě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, si nejsem zcela jistá, zda toto tvrzení bude platit i nadále.

Kromě uvedeného je potřeba konstatovat, že i po novele je právní úprava v zákoníku práce v jistých oblastech zcela nepostačující či nejasná, vyvolávající v praxi nezřídka výkladové problémy. Do budoucna by proto mělo dojít především k odstranění těchto nedostatků.

---

<sup>171</sup> Bod 1 Rámcové dohody o práci na dálku.

<sup>172</sup> ILO přijala novou ochranu pro domácí pracovníky [online]. flexibilni.lmc.eu, 12. července 2011 [cit. 15. dubna 2012]. Dostupné na < <http://flexibilni.lmc.eu/aktuality/zprava/39/>>.

## 4 Evropská právní úprava

### 4.1 Unijní právo a flexibilita v pracovněprávních vztazích

Dne 1. 5. 2004 se Česká republika stala členem Evropské unie. Tuto událost lze označit za významný mezník nejen v politickém, ale také právním vývoji našeho státu. Od okamžiku přistoupení se totiž plnou součástí českého právního řádu, stejně jako v dalších členských zemích, stal rozsáhlý soubor právních norem vzniklý na úrovni evropských integračních organizací, dnes označovaný jako evropské právo.<sup>173</sup>

Proces harmonizace české právní legislativy s evropskými právními akty však započal již koncem 90. let, a to v souvislosti s připravovaným vstupem do tohoto nadnárodní celku. Podpisem tzv. Asociační dohody se Česká republika zavázala přizpůsobit svou stávající i budoucí legislativu právu Společenství, oblast pracovního práva nevyjímaje.<sup>174</sup> V současné době mají všechny členské státy povinnost zajistit slučitelnost vnitrostátních právních předpisů s právními předpisy EU.

Primárně bylo pracovní právo na evropské úrovni budováno jako právo ochránářské, kladoucí důraz především na jistoty zaměstnance jakožto slabšího subjektu. Vlivem globalizace světové ekonomiky a hospodářské krize se nicméně podstata i obsah pracovního práva počaly zásadním způsobem přehodnocovat a tím došlo k postupnému odklonu od pojmání evropského pracovního práva jako práva ryze ochránářského. Zrovnovážení právního postavení zaměstnance a zaměstnavatele se v současné době jeví jako nezbytné jak pro budoucí rozvoj pracovního práva jednotlivých členských států, tak evropského práva samého.<sup>175</sup>

I když je pro poslední vývoj evropského pracovního práva charakteristické zvyšování pružnosti, neznamená to však, že by zároveň došlo k úplnému upuštění od poskytování ochrany a jistoty zaměstnancům. Legislativní iniciativy evropských zákonodárců uvedené jednoznačně prokazují. Jako výraz určitého kompromisu mezi zvyšováním flexibility při současném zachování bezpečnosti zaměstnání se na evropské úrovni začal rozvíjet model *flexicurity* (viz první kapitola), kdy členské státy mají povinnost vytvořit vlastní národní program pro jeho zařazení do vnitrostátního práva. Zda tento model obstojí i do budoucna však ukáže až čas.<sup>176</sup>

---

<sup>173</sup> ČELADNÍK, Filip. *Pozitivní vliv práva EU na český právní řád* [online]. epravo.cz, 4. června 2006, [cit. 16. dubna 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/pozitivni-vliv-prava-evropske-unie-na-cesky-pravni-rad-56659.html>>.

<sup>174</sup> Článek 69, článek 70 Evropské dohody zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé.

<sup>175</sup> BARANCOVÁ, Helena a kol. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. Praha: Aleš Čeněk, 2009, s. 9.

<sup>176</sup> Tamtéž, s. 10.



## 4.2 Flexibilní formy zaměstnání v evropské právní úpravě

Základy právní úpravy pracovního práva lze na evropské úrovni nalézt v primárním právu.<sup>177</sup> Na tomto místě je možno zmínit především Smlouvu o fungování Evropské unie, v níž najdeme v člancích 45 až 48 zakotveny základní zásady evropského pracovního práva, a to konkrétně zásadu volného pohybu pracovníků a zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti. Při výkladu by neměla být opomenuta ani hlava devátá, zahrnující problematiku zaměstnanosti.

Pokud se mám ve své práci blíže zaměřit na flexibilní formy zaměstnání, je potřeba se přesunout na úroveň práva sekundárního.<sup>178</sup> Pro tuto oblast jsou důležité zejména směrnice. Směrnice jsou právními akty, jež jsou závazné co do svého cíle, přičemž členské státy mají povinnost je do určitého data implementovat do vnitrostátního právního řádu. V oblasti trhu práce existuje celá řada směrnic, regulujících otázky jako jsou bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné zacházení s muži a ženami, pracovní podmínky zaměstnanců a také flexibilní pracovní úvazky.

### 4.2.1 Pracovní poměr na dobu určitou

Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou je na evropské úrovni v současné době zakotvena ve Směrnici Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Účelem uvedené směrnice je provedení rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která tvoří její přílohu a jež byla uzavřena mezi uvedenými organizacemi dne 18. března 1999. Přijetím směrnice rovněž nabyla tato rámcová dohoda účinnosti.

Jak se později ukázalo, směrnice vyvolala v členských státech mnoho interpretačních problémů týkající se svého uplatňování. Do dnešního dne tak byla vytvořena poměrně rozsáhlá judikatura ESD, jež je při výkladu problémových ustanovení směrnice nezbytná.

S ohledem na skutečnost, že zaměstnancům vykonávajícím práci v některém z atypických pracovních poměrů musí být zajištěna odpovídající pracovněprávní ochrana, hlavním cílem směrnice je zvýšení kvality práce na dobu určitou prosazováním zásady zákazu diskriminace a vytvoření rámce zabraňujícímu zneužívání opakovaného uzavírání pracovních smluv na dobu určitou.<sup>179</sup> Zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl uzavřen na dobu určitou, nesmějí být

---

<sup>177</sup> Primární právo zahrnuje zakládající smlouvy, smlouvy je doplňující či pozměňující, protokoly a prohlášení přijatá k uvedeným smlouvám, smlouvy o přístupu nových členů.

<sup>178</sup> Sekundární právo potom tvoří nařízení, směrnice a rozhodnutí, jakožto akty právně závazné a doporučení a stanoviska, jež jsou akty právně nezávaznými.

<sup>179</sup> BARANCOVÁ a kol: *Pracovní právo...*, s. 225.

znevýhodňování oproti srovnatelným zaměstnancům na dobu neurčitou, pokud pro takové zacházení neexistují objektivní důvody.<sup>180</sup>

Nejen směrnice, ale i aktuální judikatura Soudního dvora EU vyžadují, aby členské státy vytvořily takovou právní úpravu, která plně zabezpečí rovnost v zacházení se zaměstnanci pracujícími v pracovním poměru na dobu určitou, a to v celém spektru nároků tvořící dohromady celek označován jako pracovní podmínky zaměstnanců.<sup>181</sup> V právní věci *Del Cerro Alonso* se ESD zabýval mj. objektivními důvody jakožto možnými výjimkami ze zásady zákazu diskriminace. Nerovné zacházení musí být vždy odůvodněno existencí přesných a konkrétních skutečností charakterizujících pracovní podmínky příslušných činností za účelem ověření, zda nerovnost odpovídá skutečně potřebě, je způsobilá dosáhnout sledovaného cíle a je k danému účelu nezbytná. Rozdílné zacházení nemůže být odůvodněno jen tím, že je stanoveno vnitrostátní normou, jako je zákon či kolektivní smlouva.<sup>182</sup>

Směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami, popř. zvyklostmi každého členského státu.<sup>183</sup> Členské státy však mohou využít výjimky dané ustanovením 2 odst. 2 Směrnice.

Jedním ze základních požadavků kladených na členské státy je, aby na národní úrovni přijaly takovou právní úpravu, jež zamezí řetězení pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou. V případě, že neexistuje ekvivalentní zákonné opatření zabraňující takovému jednání, musí státy zavést do svého vnitrostátního práva některé ze tří opatření zakotveného v ustanovení 5 odst. 1 směrnice.

Jedno z nich představuje stanovení objektivních důvod ospravedlňující obnovení takových pracovních smluv a poměrů, což může v praxi vyvolávat jisté interpretační problémy. V rozhodnutí *Adeneler* ESD vyslovil názor, že vnitrostátní právní předpis, který se omezuje pouze na prosté povolení použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, není v souladu s požadavky směrnice. Takový právní předpis, jež neodůvodňuje řetězení pracovních smluv na dobu určitou existencí objektivních faktorů vztahujících se ke zvláštnostem dané činnosti a podmínkám jejího výkonu, obsahuje totiž reálné riziko, že bude docházet ke zneužívání tohoto typu smluv, a není tudíž slučitelný s cílem a užitečným účinkem rámcové dohody.<sup>184</sup> Soud se zde, stejně jako například ve věci *Vassilakis* vyjádřil rovněž k otázce týkající se časového odstupu,

---

<sup>180</sup> Ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

<sup>181</sup> BARANCOVÁ a kol: *Pracovní právo...*, s. 235.

<sup>182</sup> Tamtéž, body 57, 58.

<sup>183</sup> Ustanovení 2 odst. 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

<sup>184</sup> Rozsudek ze dne 4. července 2006, Konstantinos Adeneler a další v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), C-212/04, Sb. rozh. s. I-06057, body 71, 72.

kterého je potřeba pro to, aby případnou další pracovní smlouvu na dobu určitou už nebylo možné považovat za opětovně uzavřenou. Prodlevu nepřekračující nebo rovnající se 20 dnům označil za příliš krátkou a způsobitou ohrožit cíl směrnice,<sup>185</sup> naopak dobu 3 měsíců shledal za dostatečně dlouhou na to, aby další smlouva na dobu určitou již nebyla považována za opětovně uzavřenou.<sup>186</sup>

S ohledem na ustanovení 8 odst. 1 rámcové dohody je možno úroveň ochrany poskytovanou směrnicí považovat pouze za základní. Nic nebrání tomu, aby členský stát zavedl i příznivější ustanovení. To však nesmí v žádném případě vést ke snížení úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou.<sup>187</sup> Uvedené ustanovení je přitom potřeba vykládat v tom smyslu, že snížení, o něž se jedná, musí být zkoumáno ve vztahu k obecné úrovni ochrany, jež byla v členském státě poskytována nejen zaměstnancům, kteří uzavřeli pracovní smlouvy na dobu určitou opětovně, ale i těm, kteří uzavřeli první nebo jedinou smlouvu na dobu určitou.<sup>188</sup>

#### **4.2.2 Pracovní poměr s kratší než týdenní pracovní dobou**

Pracovní právo EU upravuje pracovní poměr s kratší než týdenní pracovní dobou Směrnicí Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1987 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, jež tvoří její přílohu. Rámcová dohoda byla mezi uvedenými organizacemi uzavřena dne 6. června 1997 a přijetím směrnice vstoupila v účinnost.

Hlavním cílem a účelem právní úpravy je, aby členské státy přijaly na národní úrovni taková opatření, která povedou k odstranění diskriminace zaměstnanců pracujících na částečný pracovní úvazek, zlepší kvalitu částečného pracovního úvazku, usnadní jeho rozvoj na základě dobrovolnosti a zároveň přispějí k pružné organizaci pracovní doby s ohledem na potřeby zaměstnavatelů i zaměstnanců.<sup>189</sup>

Směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance na částečný úvazek, kterými rozumí ty zaměstnance, jejichž běžná pracovní doba (vypočtená buď na týdenním základě anebo vycházející z určitého časového období, nejdéle však jednoho roku) je kratší, než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek. Členské mohou z objektivních důvodů zcela

---

<sup>185</sup> Tamtéž, bod 84, výrok bod 2.

<sup>186</sup> Usnesení ze dne 12. června 2008, Spyridon Vassilakis a další v Dimos Kerkyraion, C-364/07, Sb. rozh. s. I-00090, výrok bod 3.

<sup>187</sup> Ustanovení 8 odst. 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

<sup>188</sup> Rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Kiriaki Angelidaki a další v Organismos Nomarchiakís Autodioikís Rethymnis, Charikleia Giannoudi v Dimos Geropotamou a Georgios Karabousanos a Sofoklis Michopoulos v Dimos Geropotamou, C-378/07 až 380/07, Sb. rozh. s. I-03071, výrok bod 3.

<sup>189</sup> Ustanovení 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

nebo zčásti vyloučit z osobní působnosti dohody zaměstnance na částečný úvazek, jež pracují pouze příležitostně. V případě, že stát zmíněné výjimky využije, bude následně potřeba pravidelně kontrolovat a ověřovat existenci těchto důvodů.<sup>190</sup>

Jednou ze stěžejních zásad obsažených v dohodě o částečném pracovním úvazku je zásada nediskriminace. Pokud jde o pracovní podmínky, je zakázáno, aby se zaměstnanci pracujícími na částečný pracovní úvazek bylo zacházeno méně příznivě, než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek, ledaže by odlišné zacházení bylo ospravedlněno objektivními důvody.<sup>191</sup> Pro potřeby dodržování zásady nediskriminace se uplatňuje srovnání s porovnatelným zaměstnancem pracujícím na plný úvazek.<sup>192</sup>

Co se týče zásady zákazu diskriminace, v této oblasti je judikatura patrně nejrozsáhlejší. Vůbec prvním významným rozhodnutím dotýkající se uvedené problematiky bylo rozhodnutí *Jenkins*. Zde ESD označil za nepřímou diskriminaci ve sféře odměňování takovou úpravu, kdy hodinová sazba zaměstnanců pracujících na plný pracovní úvazek je vyšší, než zaměstnanců vykonávajících práci na částečný úvazek, především jedná-li se o ženy.<sup>193</sup>

Ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody v souladu s neměnnou judikaturou ESD ukládá členským státům identifikovat a analyzovat překážky, ať již právní či administrativní povahy, jež by mohly nějakým způsobem omezovat možnosti částečného pracovního úvazku a popřípadě je odstraňovat. Rozumí se jimi především překážky, které mohou zaměstnavatele odrazovat od využívání této formy práce. Ve spojených věcech *Bozen a další* proto ESD konstatoval, že ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, která vyžaduje, aby byla správnímu orgánu (zde inspektorátu práce) pod hrozbou pokuty do 30 dnů po uzavření smlouvy na částečný pracovní úvazek zaslána její kopie. Soud tak neuznal vyjádření italské vlády, že uvedené opatření je právní zárukou transparentnosti a boje s nelegální prací, ale naopak jej označil jako administrativní překážku rozvoje částečného pracovního úvazku.<sup>194</sup>

Zaměstnanci je poskytována ochrana před ukončením pracovního poměru formou propuštění, jestliže nesouhlasí se změnou plného pracovního úvazku na částečný a obráceně. Naopak zaměstnavatelé jsou vždy povinni v rámci svých možností zvážit žádosti zaměstnanců o takovou změnu.<sup>195</sup>

---

<sup>190</sup> Tamtéž, ustanovení 2.

<sup>191</sup> Tamtéž, ustanovení 4.

<sup>192</sup> Srov. ustanovení 3 odst. 2.

<sup>193</sup> Rozsudek ze dne 11. března 1981, J. P. Jenkins v Kingsgate Ltd., C-96/80, Sb. rozh. s. I-00911.

<sup>194</sup> Rozsudek ze dne 24. dubna 2008, Othmar Michaeler, Subito GmbH a Ruth Volgger v Amt für sozialen Arbeitsschutz a Autonome Provinz Bozen, C-55/07 a C-56/07, Sb. rozh. s. I-03135, bod 16, 17, výrok.

<sup>195</sup> Ustanovení 5 odst. 2 a 3 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

### 4.2.3 Agenturní zaměstnávání

Základní podmínky agenturního zaměstnávání je možno na evropské úrovni nalézt ve Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání ze dne 19. listopadu 2008.

S ohledem na skutečnost, že jsou pracovní podmínky zaměstnanců agentur práce v rámci EU různé a často méně příznivé na rozdíl od klasických zaměstnanců, je cílem směrnice vytvořit pro tyto zaměstnance ochranný rámec, který bude nediskriminační, transparentní, přiměřený a respektující rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery.<sup>196</sup>

Do osobní působnosti směrnice spadají zaměstnanci, kteří mají uzavřenu pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce a jsou přiděleni uživatelům k výkonu práce. Směrnice se dále vztahuje na veřejné i soukromé podniky, jež jsou agenturami práce nebo uživateli bez ohledu na to, zda vykonávají činnost ziskové či neziskové povahy.<sup>197</sup> I zde Směrnice nabízí státům využít výjimky, nicméně článek 3 odst. 2 Směrnice požaduje, aby členské státy nevyloučily z rozsahu působnosti zaměstnance, pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy jen proto, že jde o zaměstnance pracující na částečný pracovní úvazek, zaměstnance s pracovní smlouvou na dobu určitou, anebo osoby, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce.<sup>198</sup>

Přijetí zákazů nebo omezení týkající se agenturního zaměstnávání mohou být odůvodněny pouze obecným zájmem souvisejícím zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a potřebou zajistit náležité fungování trhu práce včetně zamezení jejich možného zneužívání. V případě, že taková opatření v rámci vnitrostátního práva již existovala, byly členské státy povinny tyto přezkoumat za účelem ověření, zda požadavek obecného zájmu naplňují.<sup>199</sup>

Podle článku 5 Směrnice musí být základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce po dobu jejich přidělení u uživatele minimálně takové, jaké by byly u zaměstnance, kterého by uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě. Jedná se podmínky dotýkající se těhotných žen, kojících matek, ochrany dětí a mladistvých, jakož i pravidel stejného zacházení s oběma pohlavími a jakýchkoliv opatření pro boj s diskriminací.<sup>200</sup>

Co se týče odměňování, členské státy mohou stanovit, že se lze odchýlit od zásady rovného zacházení, pokud zaměstnanci agentur práce, kteří s ní mají uzavřenu pracovní smlouvu

---

<sup>196</sup> Preambule bod 10, 12 směrnice 2008/104/ES.

<sup>197</sup> Tamtéž, článek 1.

<sup>198</sup> Tamtéž, článek 3 odst. 2.

<sup>199</sup> Tamtéž, článek 4.

<sup>200</sup> Tamtéž, čl. 5 odst. 1.

na dobu neurčitou, nadále pobírají odměnu v době mezi jednotlivými přiděleními. Stejně tak je dána možnost upravit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání spočívající ve stanovení doby, než bude rovné zacházení uplatňováno. To ovšem za podmínky, že bude zaměstnancům agentur práce zachována příslušná úroveň ochrany.<sup>201</sup>

S ohledem na skutečnost, že do pracovních smluv zaměstnanců agentur práce byly často vkládány doložky zakazující zaměstnancům nechat se po skončení dočasného přidělení u uživatele zaměstnat, směrnice ukládá členským státům povinnost všechny takové překážky odstranit.<sup>202</sup> V případě, že i přesto takové překážky existují, jsou považovány za neplatné. Tím však není dotčeno právo agentury práce na přiměřenou odměnu za služby poskytnuté uživatelům za přidělení, nábor a odbornou přípravu zaměstnanců agentur práce.<sup>203</sup>

#### 4.2.4 Práce na dálku

Z distančních forem zaměstnání je v současné době na evropské úrovni upravena pouze práce na dálku, tzv. *teleworking*. Právní úpravu lze nalézt v Rámcové dohodě o práci na dálku, jež byla sociálními partnery (UNICE/UEAPME, CEEP a ETUC) podepsána dne 16. července 2002. Rámcová dohoda o práci na dálku se od ostatních dohod odlišuje v tom, že nemá povahu směrnice a umožňuje tak členským státům svobodně se rozhodnout, zda tuto dohodu implementují či nikoliv.<sup>204</sup>

Rámcová dohoda považuje práci na dálku za cestu vedoucí k modernizaci organizace práce a zároveň k jednoduššímu sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců, jejíž využívání je potřeba nadále podporovat.<sup>205</sup> Práci na dálku definuje jako formu organizace pracovní doby a (nebo) výkonu práce využívající informačních technologií, kdy závislá práce, ačkoliv by mohla být vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory. Rámcová dohoda se vztahuje na všechny pracovníky na dálku.<sup>206</sup>

EU vychází ze zásady dobrovolnosti práce na dálku. Není-li práce na dálku součástí pracovní smlouvy, může být její výkon následně sjednán, a to v individuální dohodě či kolektivní smlouvě. Jakákoliv ze stran může takovou nabídku akceptovat i odmítnout, přičemž odmítnutí pracovníka zvolit si práci na dálku není důvodem k ukončení pracovního poměru nebo podmínek jeho zaměstnání.<sup>207</sup>

---

<sup>201</sup> Tamtéž, článek 5 odst. 3, 4.

<sup>202</sup> BARANCOVÁ a kol: *Pracovní právo...*, s. 267.

<sup>203</sup> Článek 6 odst. 2 směrnice 2008/104/ES.

<sup>204</sup> BARANCOVÁ a kol: *Pracovní právo...*, s. 280.

<sup>205</sup> Preambule Rámcové dohody o práci na dálku.

<sup>206</sup> Tamtéž, bod 2.

<sup>207</sup> Tamtéž, bod 3.

Pracovníkům na dálku musí být garantovány stejné pracovní podmínky jako srovnatelným pracovníkům vykonávajícím práci v prostorách zaměstnavatele. S ohledem na skutečnost, že *teleworking* vykazuje oproti běžnému pracovnímu poměru jistá specifika, jsou připuštěna také zvláštní ujednání odpovídající těmto osobitým prvkům.<sup>208</sup> V každém případě však musí být dodržena zásada rovného zacházení. Zaměstnavatel musí těmto pracovníkům zabezpečit stejný přístup ke vzdělávání, kariéernímu postupu, kolektivním právům, jakož i stejné podmínky finančního ohodnocení jako ostatním pracovníkům.<sup>209</sup>

Rámcová dohoda dále upravuje základní podmínky výkonu *teleworkingu*. Zaměstnavatel je odpovědný za dle příslušných právních předpisů za bezpečnost a ochranu zdraví pracovníka a za tím účelem je povinen pracovníka na dálku informovat o podnikové politice v této oblasti. Obecně také platí, že zaměstnavatel poskytne pracovníkovi na dálku nezbytná zařízení k výkonu práce včetně úhrady přímo spojené s prací, pokud nebylo dohodnuto něco jiného. V rámci využívání informačních technologií je také potřeba zajistit dostatečnou ochranu dat tak, aby nemohlo dojít k jejich zneužití.<sup>210</sup>

Většina států, včetně České republiky, si při implementaci zvolila cestu „*hard law*“ a právní úpravu *teleworkingu* zakotvila na národní úrovni prostřednictvím zákonů a kolektivních smluv. K členským státům, jež do dnešního dne tuto dohodu neimplementovaly, patří např. Estonsko, Litva, Malta či Rumunsko.<sup>211</sup>

### **4.3 Více k pracovnímu poměru na dobu určitou a částečnému pracovnímu úvazku**

Pracovní poměr na dobu určitou, jakož i práce na částečný úvazek mají důležitý význam. Ačkoliv se řadí mezi atypická zaměstnání, v rámci liberalizace pracovního práva hrají důležitou roli. Podpora jejich využívání je považována za cestu k posilování flexibility v pracovněprávních vztazích a zvyšování zaměstnanosti v celé EU. Co se týče pracovního poměru na dobu určitou, mnozí zaměstnavatelé se dokonce netají tím, že preferují, aby do budoucna představoval převažující formu výkonu závislé práce.<sup>212</sup>

---

<sup>208</sup> Tamtéž, bod 4.

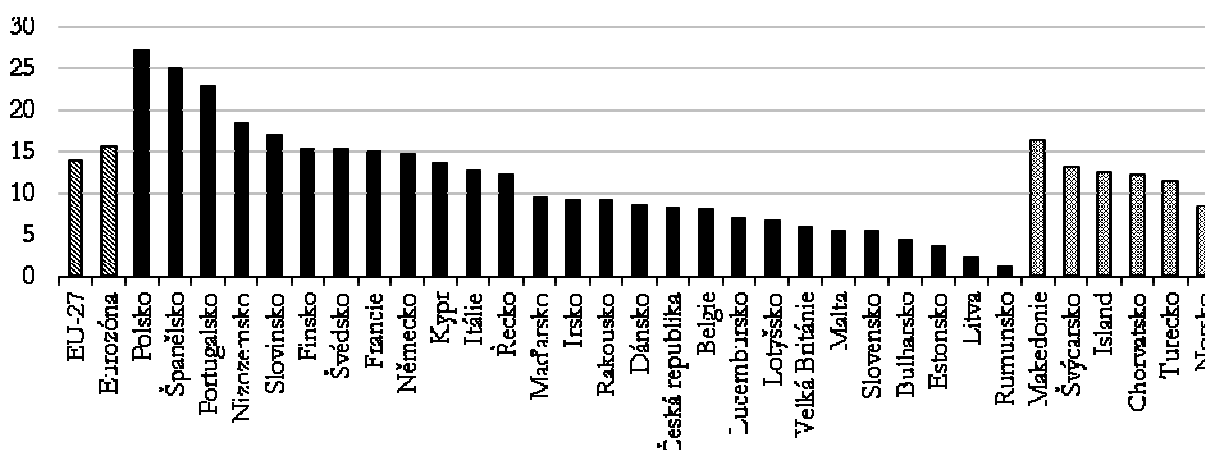
<sup>209</sup> Tamtéž, body 10, 11.

<sup>210</sup> Tamtéž, bod 7.

<sup>211</sup> BARANCOVÁ a kol: *Pracovní právo...*, s. 280.

<sup>212</sup> BARANCOVÁ a kol: *Pracovní právo...*, s. 224.

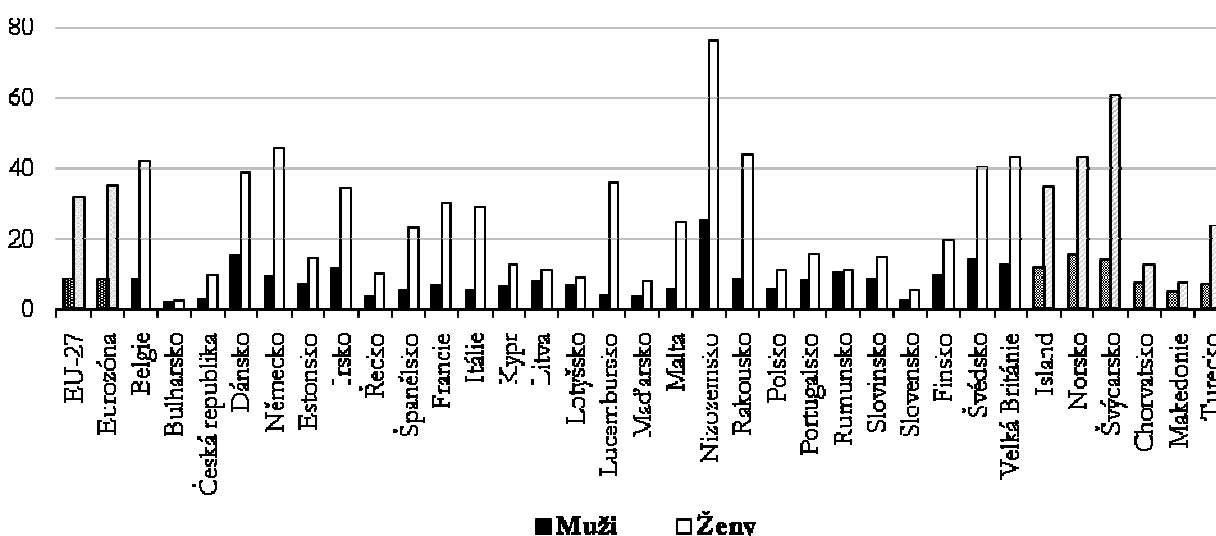
Graf č. 1: Podíl zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou ve věku 15 – 64 let za rok 2010 <sup>213</sup>



Zdroj: Eurostat <sup>214</sup>

Jak vyplývá ze statistik, v roce 2010 pracovalo v EU na dobu určitou 13,9 % všech zaměstnanců. Zatímco v Polsku (27,2 %), Španělsku (25 %) a Portugalsku (23 %) měl přibližně každý čtvrtý zaměstnanec uzavřenu pracovní smlouvu na dobu určitou, ostatní členské státy hranice 20 % nedosáhly. Mezi země s nejnižším podílem pracovních poměrů na dobu určitou patřilo Rumunsko, v němž tato míra činila dokonce pouhých 1,1 %. V České republice byl pracovní poměr na dobu určitou v té době využíván v rozsahu 8,2 % celkové zaměstnanosti.

Graf č. 2: Podíl zaměstnanců na částečný pracovní úvazek na základě pohlaví za rok 2010



Zdroj: Eurostat <sup>215</sup>

<sup>213</sup> V době zpracování této diplomové práce nebyly k dispozici souhrnné údaje za rok 2011. Totéž platí i pro následující graf.

<sup>214</sup> *Employment statistics* [online]. epp.eurostat.ec.europa.eu, září 2011, [cit. 19. dubna 2012]. Dostupné na <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Employment\\_statistics#Further\\_Eurostat\\_informat](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics#Further_Eurostat_informat)>.



Pracovní poměr s kratší než týdenní pracovní dobou patří v Evropské unii mezi nejčastěji využívaných flexibilních forem zaměstnání. Tento druh pracovního poměru využívalo v roce 2010 celkem 19,2 % ekonomicky aktivního obyvatelstva, což činilo oproti roku 2000 nárůst o 3 %. Nejvyšší podíl pracovníků na částečný úvazek vykazovalo Nizozemí (48,9 %), nejnižší Bulharsko (2,4 %).

Velmi zajímavé jsou také rozdíly v zaměstnanosti na částečný pracovní úvazek mezi muži a ženami. V EU vykonávala v roce 2010 práci na částečný úvazek téměř třetina všech zaměstnaných žen, avšak mužů jen 8,7 %. V rámci jednotlivých členských zemí vykazovalo i v tomto případě největší rozdíl mezi pohlavími Nizozemsko (až 51,5 %), následováno Německem a Rakouskem. V České republice bylo zaměstnáno na částečný pracovní úvazek 9,9 % žen a pouze 2,9 % mužů.

#### 4.4 Závěrečné poznámky k čtvrté kapitole

Evropské právo v současné době ovlivňuje více než čtvrtinu národních právních řádů všech členských zemí. Volná hospodářská soutěž na národní i nadnárodní úrovni nevyhnutelně vyžaduje vyšší míru flexibility v pracovněprávních vztazích, čehož si je Evropská unie zcela vědoma. V posledních letech tak můžeme pozorovat snahu orgánů EU o její zvýšení.<sup>216</sup>

Pro zavádění flexibility do pracovního práva jednotlivých členských států byly jako účinný nástroj zvoleny směrnice, přičemž ty nejdůležitější jsem analyzovala výše. Jednotnou právní úpravou se EU snaží dosáhnout sblížení právních řádů všech členských zemí. Přesto však mezi nimi stále existují poměrně značné rozdíly, což je zapříčiněno především odlišnou právní úpravou např. v oblasti najímání a propouštění zaměstnanců, ale také odlišnou situací na trhu práce.

Pro úplnost je potřeba zmínit, že flexibilních forem zaměstnání se dotýkají i další směrnice, než jen výše uvedené. Mezi ně lze zařadit směrnice dotýkající se úpravy pracovní doby, informování zaměstnanců, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či řada směrnic zabývajících se problematikou diskriminace v zaměstnání. Rozebrání všech by jistě vyšlo na samostatnou práci.

---

<sup>215</sup> Tamtéž.

<sup>216</sup> BARANCOVÁ a kol: *Pracovní právo...*, s. 9 – 10.

## 5 Komparace s právní úpravou v Dánsku

### 5.1 Obecné vymezení

Dánská ekonomika patří celosvětově mezi nejsilnější a nejefektivnější. Má štědrý sociální sít', pružný trh práce, kvalitní veřejné služby a zároveň dostatečně vysokou konkurenceschopnost. Dánsko bývá často označováno za vzorovou zemi, a to rovněž v oblasti pracovního práva. Jeho trh práce je svou povahou velmi specifický a dánský model *flexicurity* lze v Evropě s jistou nadsázkou označit za „politickou celebritu“.

Právní úpravu pracovněprávních vztahů najdeme v Dánsku zakotvenu v řadě zvláštních zákonů a kolektivních smluv. Ve skandinávských zemích je značně rozvinuto kolektivní vyjednávání, a proto kolektivní smlouvy představují velmi významný pramen práva. Odbory mají na dánském trhu práce důležitou roli, jsou dobře organizovány a mnoho zaměstnanců je jejich členem. Je proto zcela běžné, že určité otázky jsou upraveny výhradně kolektivními smlouvami namísto zákonnými právními předpisy.

Z flexibilních forem zaměstnání se v Dánsku uplatňuje pracovní poměr na dobu určitou, pracovní poměr na částečný úvazek, distanční výkon práce, samostatná výdělečná činnost, agenturní zaměstnávání a tzv. flexipráce (angl. *flex-jobs*). V následujících řádcích se budu blíže věnovat pracovnímu poměru na dobu určitou, pracovnímu poměru na částečný úvazek a posledně jmenovaným flexipracem.<sup>217</sup>

#### 5.1.1 Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je upraven v zákoně o pracovním poměru na dobu určitou, mnoho otázek je také vymezeno již zmíněnými kolektivními smlouvami.

Uzavření pracovního poměru na dobu určitou je přípustné jen tehdy, je-li to v daném případě odůvodněno objektivními a věcnými důvody, jako je např. náhrada dočasně nepřítomného zaměstnance, potřeba splnit určitý úkol apod. Tyto důvody jsou běžně vymezeny v kolektivních smlouvách. Zaměstnancům s pracovním poměrem na dobu určitou jsou zaručena stejná práva jako zaměstnancům vykonávajícím práci na plný pracovní úvazek.

Doba trvání pracovního poměru může být ohraničena konkrétním datem, dobou dokončení stanoveného úkolu nebo návratem nahrazeného zaměstnance do pracovního procesu. V souladu s evropským právem vnitrostátní právní úprava zamezuje zneužívání řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Opětovné uzavření obecně přípustné není,

---

<sup>217</sup> BREDGAARD, Thomas a kol. *Flexicurity and atypical employment in Denmark* [online]. epa.aau.dk, 20. července 2009 [cit. 22. dubna 2012]. Dostupné na <[http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user\\_upload/conniek/Dansk/Research\\_papers/2009-1-Kongshoej\\_m-fl.pdf](http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/2009-1-Kongshoej_m-fl.pdf)>.

ledaže by pro takový postup existovaly objektivní důvody. V některých oblastech trhu práce, jako je školství či věda může být se zaměstnancem pracovní poměr nejvýše dvakrát obnoven. K obnovení však musí dojít ještě před vypršením stanovené doby, tedy formou prodloužení.<sup>218</sup>

### 5.1.2 Pracovní poměr na částečný pracovní úvazek

Také právní úprava pracovního poměru na částečný pracovní úvazek je zakotvena v zákonech i kolektivních smlouvách. Kolektivním smlouvám podléhá rovněž určení výše týdenní pracovní doby, která však v Dánsku činí obvykle 37 hodin.

Právní úprava nerozlišuje mezi zaměstnanci vykonávajícími práci na částečný úvazek a zaměstnanci s pracovním poměrem na plný pracovní úvazek. Určitá omezení se ale vztahují na přijímání těchto zaměstnanců. Uvedená omezení se dotýkají např. stanovení nejvyššího přípustného počtu zaměstnanců vykonávajících práci na částečný úvazek u jednoho zaměstnavatele, obecně se také uplatňuje pravidlo, že jimi nesmí dojít k úplnému nahrazení zaměstnanců vykonávajících práci po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Zákonnou úpravou není zaměstnanci přiznáno právo na částečný pracovní úvazek, ale pouze možnost. Na základě dohody obou účastníků pracovněprávního vztahu může být pracovní poměr na plný pracovní úvazek změněn na částečný pracovní úvazek. V případě, že však některá ze stran s uvedenou změnou nesouhlasí, což povede až k ukončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci zaplatit odškodnění.<sup>219</sup>

### 5.1.3 Flexipráce

Zatímco v případě výše jmenovaných nestandardních forem zaměstnání platí pro příslušné zaměstnance stejné mzdové a pracovní podmínky, za skutečně flexibilní zaměstnání jsou v Dánsku považovány tzv. flexipráce.

Flexipráce byly veřejnosti představeny v roce 1988 jakožto součást opatření politiky trhu práce, jejímž cílem bylo zamezit nárůstu osob v systému invalidních důchodů. Jsou zaměřeny na osoby s trvale sníženou pracovní schopností a představují alternativu k pobírání invalidního důchodu. Flexipráce mohou být využívány jak v soukromém, tak veřejném sektoru.

Jejich podstata je následující. Mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a obcí se uzavírá zvláštní dohoda, v níž se vymezí druh práce a (nebo) délka pracovní doby s přihlédnutím k zdravotnímu znevýhodnění daného zaměstnance. Obecní úřad následně poskytuje zaměstnavateli dotaci na mzdu tohoto zaměstnance, a to buď ve výši 2/3 nebo 1/2 dle míry

---

<sup>218</sup> Tamtéž.

<sup>219</sup> Tamtéž.

snížení pracovní schopnosti, zatímco zaměstnanci náleží plná mzda bez ohledu na stanovenou týdenní pracovní dobu.

Samotné obce jsou silně ekonomicky motivovány ke zprostředkování těchto zvláštních pracovních míst. Finanční prostředky na dotace, které jsou zaměstnavatelům vypláceny, obce získávají z 50 % od vlády, kdežto invalidní důchody jsou hrazeny jen z 35 %. Jedná se tedy pro všechny zúčastněné subjekty o velmi výhodnou formu zaměstnání, což dokazuje i vysoké procento jejich využívání.<sup>220</sup>

## 5.2 Závěrečné poznámky k páté kapitole

Stejně jako v České republice, také v Dánsku je za základní formu zaměstnání považován pracovní poměr na plný pracovní úvazek a na dobu neurčitou. Je tu ale jeden základní rozdíl. Flexibilní formy zaměstnání jsou tradičně spojovány s menší mírou ochrany a jistoty zaměstnanců, horšími mzdovými a pracovními podmínkami, ztíženou možností pracovního postupu apod. To ale v Dánsku zcela neplatí. Pokud samozřejmě pomineme výše uvedené restriktce regulující především otázky možnosti vzniku či trvání takových pracovních poměrů, v zásadě se na flexibilní zaměstnance vztahuje totožná právní úprava jako na zaměstnance „klasické“. To lze z pohledu zaměstnanců jistě považovat za velmi pozitivní. Přesto se však nejedná o zemi, která by se ve statistikách zaměřených na využívání flexibilních forem zaměstnání objevovala na prvních příčkách. Důvod je prostý – pokud jsou totiž tyto zaměstnanci chráněni stejnou legislativou a kolektivními smlouvami jako ostatní pracovníci, zaměstnavatelům se tím nenabízí běžné výhody, jež by mu flexibilní pracovní režimy mohly přinést a jeho motivace není proto v tomto směru tak vysoká.

Na druhou stranu se zde nesetkáme s tak výraznou segmentací trhu práce jako v řadě jiných členských států EU, kterou právě rozdílná právní úprava často způsobuje.<sup>221</sup>

---

<sup>220</sup> Tamtéž.

<sup>221</sup> Tamtéž.

## Závěr

Poslední novelou zákoníku práce došlo v oblasti flexibilního zaměstnávání k mnohým změnám. Jak vyplývá z textu, ne všechny lze považovat za povedené. Novela zákona každopádně prokazuje, že Česká republika nastoupila cestu zvyšování flexibility pracovněprávních vztahů a můžeme usuzovat, že takto započatý trend bude pokračovat i v budoucnu.

Pokud se ale zaměříme na současnou situaci, zjistíme, že stále existuje mnoho bariér, jež mohou bránit uplatňování a rozšiřování flexibilních forem zaměstnání. Mezi nimi lze uvést např. nemotivující nastavení minimální mzdy a životního minima, současnou ekonomickou situaci, nízkou adaptabilitu zaměstnanců na změny na trhu práce či nedostatečnou informovanost veřejnosti. Z pohledu zaměstnavatelů si dokážu představit zavedení finančních zvýhodnění formou dotace, jednorázového příspěvku nebo slev na daních za účelem podpory rozšiřování flexibilních pracovních míst.

Jedním ze základních požadavků aktuálně kladených na pracovněprávní legislativu je, aby byla zakotvena taková úprava, jež nadále zamezí zneužívání nestandardních úvazků a zároveň vyrovná postavení všech zaměstnanců. Vysoká sociální ochrana zaměstnanců je tradičně spojována se standardním pracovním poměrem, což je chápáno jako jedna z největších překážek na cestě k využívání pružných forem zaměstnání. Na tomto místě se však nabízí úvaha, zda by při absolutním zrovnovážení právní úpravy bylo možno stále hovořit o „flexibilních“ formách zaměstnání ve vlastním slova smyslu. Nepatří snad nižší míra ochrany a určitá znevýhodnění mezi jejich pojmové znaky právě proto, že se jimi na druhé straně vyvažují výhody, které, byť v mimoprávní oblasti, zaměstnancům přinášejí? Nejsou označovány za pružné právě proto, že umožňují zaměstnavatelům operativně řešit aktuální potřeby? Jistoty je samozřejmě potřeba zaměstnancům zachovávat, avšak s ohledem na smysl a možnosti jednotlivých flexibilních úvazků. Proto je namístě zaměřit se zejména na prosazování flexikurity v našem právním řádu.

Co se týče jednotlivých flexibilních forem zaměstnání v zákoníku práce, jejich okruh považuji za dostatečný. V rovině *de lege ferenda* by bylo samozřejmě možno uvažovat o zavedení tzv. práce na zavolání i do českého zákoníku práce, avšak to nepovažuji v současné době za aktuální. Dle mého názoru by měla být pozornost zaměřena především na odstranění mezer, které lze stále na některých místech účinné právní úpravy nalézt. Pozornost by v tomto směru měla být blíže věnována především distančnímu výkonu práce. Jen dostatečně kvalitní úpravou totiž může být dosaženo naplnění vytyčených cílů. O zavedení nových, flexibilních forem zaměstnání bych proto přemýšlela až následně.

Jak je patrné, téma této diplomové práce je bezesporu nanejvýš aktuální. Bohužel stanovený rozsah mi neumožnil věnovat se jednotlivým flexibilním formám zaměstnání hlouběji a z více hledisek. Zajímavé by také bylo dle mého názoru širší pojednání o flexibilitě a jejích projevech v českém pracovním právu, a to i s ohledem na skutečnost, že publikací na toto téma existuje v současné době bohužel poskrovnu.

## Seznam literatury

### Monografie

BARANCOVÁ, Helena a kol. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 374 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s.

BĚLINA, Miroslav (ed). *Zákoník práce: komentář*. 2 vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 1123 s.

GILLERNOVÁ, Ilona a kol. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada, 2011. 256 s.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. 189 s.

JAKUBKA, Jaroslav, SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce: převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce, stručný komentář, shrnutí změn k 1. lednu 2012*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 160 s.

MADSEN, Per Kongshøj. *The Danish Model of „Flexicurity“ – A Paradise with some Snakes*. Aldershot: Ashgate, 2002. 494 s.

NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: VÚPSV, 2008. 72 s.

TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 240 s.

TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 158 s.

### Sborníky a příspěvky ve sbornících

HRABCOVÁ, Dana (ed). *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 208 s.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity. *COFOLA 2010: the Conference Proceedings*. Brno: Masarykova univerzita, 2010- s. 698 – 707.

## **Právní předpisy**

### **ČR**

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění účinném k 1. 1. 2007

Zákon č. 65/1965, zákoník práce, ve znění účinném k 1. 1. 2001

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

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

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů

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

### **EU**

Směrnice Rady 99/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřenou mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Směrnice Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/14/ES o agenturním zaměstnávání

Rámcová dohoda o práci na dálku

### **MOP**

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 175 o práci na zkrácený úvazek

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce

Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 177 o práci z domova

## **Soudní rozhodnutí**

### **NS**

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000



Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 8. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2633/2004  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2163/2004

## **ESD**

Rozsudek ze dne 4. července 2006, Konstantinos Adeneler a další v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), C-212/04, Sb. rozh. s. I-06057

Usnesení ze dne 12. června 2008, Spyridon Vassilakis a další v Dimos Kerkyraion, C-364/07, Sb. rozh. s. I-00090

Rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Kiriaki Angelidaki a další v Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi v Dimos Geropotamou a Georgios Karabousanos a Sofoklis Michopoulos v Dimos Geropotamou, C-378/07 až 380/07, Sb. rozh. s. I-03071

Rozsudek ze dne 11. března 1981, J. P. Jenkins v Kingsgate Ltd., C-96/80, Sb. rozh. s. I-00911

Rozsudek ze dne 24. dubna 2008, Othmar Michaeler, Subito GmbH a Ruth Volgger v Amt für sozialen Arbeitsschutz a Autonome Provinz Bozen, C-55/07 a C-56/07, Sb. rozh. s. I-03135

## **Odborné články**

ATKINSON, John. Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, 1984, roč. 16, č. 8, s. 28 - 31.

BUKOVJAN, Petr, ŠUBRT, Bořivoj. Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 12, s. 27 – 32.

BUKOVJAN, Petr, ŠUBRT, Bořivoj. Přehled přijímaných změn v zákoníku práce, zákoně o zaměstnanosti a dalších souvisejících zákonech. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 10, s. 9 - 15.

HOVORKOVÁ, Kateřina. Práce na neurčito? Až se osvědčíte. *Mladá fronta DNES*, 2012, roč. XXIII, č. 40, s. C8.

HŮRKA, Petr. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 10, s. 16 – 21.

JAKUBKA, Jaroslav. Atypické pracovněprávní vztahy. *Práce a mzda*, 2002, roč. L, s. 1 - 12.

PROKEŠ, Martin. Velká novela zákoníku práce a pracovní poměry na dobu určitou. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 4, s. 132 – 137.

ŠUBRT, Bořivoj. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 11, s. 42 - 53.

ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání: stav a problémy v širších souvislostech, 1. část. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 46 - 50.

ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání - stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 6, s. 7 - 14.

## Internetové zdroje

BEROUSEK, Petr. *Soudobé trendy v evropské politice zaměstnanosti – flexibilní formy práce a pracovní doby* [online]. EurActiv.cz, 14. července 2004 [cit. 19. prosince 2011]. Dostupné na: <<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/analyza/soudob-trendy-v-evropsk-politice-zamstnanosti--flexibiln-for>>.

BREDGAARD, Thomas a kol. *Flexicurity and atypical employment in Denmark* [online]. epa.aau.dk, 20. července 2009 [cit. 22. dubna 2012]. Dostupné na <[http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user\\_upload/conniek/Dansk/Research\\_papers/2009-1-Kongshoej\\_m-fl.pdf](http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/2009-1-Kongshoej_m-fl.pdf)>.

BOHUTÍNSKÁ, Jana. *Flexibilní formy zaměstnání jsou stále oblíbenější* [online]. Podnikatel.cz, 31. října 2007 [cit. 9. února 2012]. Dostupné na <<http://www.podnikatel.cz/clanky/flexibilni-formy-zamestnani-jsou-a-budou-trendy/>>.

ČELADNÍK, Filip. *Pozitivní vliv práva EU na český právní řád* [online]. epravo.cz, 4. června 2006, [cit. 16. dubna 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/pozitivni-vliv-prava-evropske-unie-na-cesky-pravni-rad-56659.html>>.

*Employment statistics* [online]. epp.eurostat.ec.europa.eu, září 2011, [cit. 19. dubna 2012]. Dostupné na <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Employment\\_statistics#Further\\_Eurostat\\_informat](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics#Further_Eurostat_informat)>.

GILAROVÁ, Radomíra. *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušení práce* [online]. equalcr.cz, říjen 2004 [cit. 11. února 2012]. Dostupné na <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_flexibilni\\_formy\\_prace.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf)>.

GOUDSWAARD, Anneke, de NANTEUIL, Matthieu. *Flexibility and Working Conditions: A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*. [online]. eurofound.europa.eu, 2000, [cit. 29. listopadu 2011]. Dostupné na <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2000/07/en/1/ef0007en.pdf>>.

*Green Paper – Modernising labour law to meet the challenges of 21st century* [online]. EUR-Lex.cz, 2006 [cit. 15. prosince 2011]. Dostupné na <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0708:EN:NOT>>.

*ILO přijala novou ochranu pro domácí pracovníky* [online]. flexibilni.lmc.eu, 12. července 2011 [cit. 15. dubna 2012]. Dostupné na <<http://flexibilni.lmc.eu/aktuality/zprava/39/>>.

*Nezaměstnanost přináší problémy* [online]. nezamestnanost.info, 8. ledna 2011 [cit. 9. února 2012]. Dostupné na <<http://nezamestnanost.info/nezamestnanost-prinasi-problemy>>.

SCHREIEROVÁ, Lucie. *Poznámky z kontrol dodržování předpisů při zaměstnávání agenturami práce* [online]. mpsv.cz, 25. června 2008 [cit. 9. dubna 2012]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/5471>>.

SVOBODOVÁ, Lenka. *Flexibilita – její výhody i problémy* [online]. kvalitazivota.vubp.cz [cit. 29. listopadu 2011]. Dostupné na <[http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita\\_jeji\\_vyhody\\_i\\_problemy-svobodova.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf)>.

VÁCLAVKOVÁ, Lucie. *Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích* [online]. kvalitazivota.vubp.cz [cit. 29. listopadu 2011]. Dostupné na <<http://kvalitazivota.vubp.cz/>>

prispevky/flexibilni\_formy\_prace\_v\_malych\_a\_strednich\_podnicich-vaclavkova.pdf>.

VÚPSV. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: závěrečná zpráva* [online]. equalcr.cz, červenec 2004, [cit. 29. listopadu 2011]. Dostupné na <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf)>.

*What is a career break?* [online]. thecareerbreaksite.com, 2011 [cit. 20. prosince 2011]. Dostupné na: <<http://thecareerbreaksite.com/about-career-breaks>>.

## **Ostatní**

Důvodová zpráva k novele č. 365/2011 Sb., novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Evropská dohoda zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé.

Programové prohlášení vlády ze dne 4. srpna 2010.

## Seznam zkratk

apod.	a podobně
CEEP	<i>European Centre of Employers and Enterprises providing Public services</i>
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
DůchPoj	zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů
EKOS	Evropská konfederace odborových svazů
ES	Evropská společenství
ESD	Evropský soudní dvůr (dnes Soudní dvůr Evropské unie)
ETUC	Evropská odborová konfederace
EU	Evropská unie
mj.	mimo jiné
MOP	Mezinárodní organizace práce
např.	například
NemPoj	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů
NS	Nejvyšší soud
příp.	případně
resp.	respektive
tzv.	takzvaně
UEAPME	Evropské sdružení malých a středních podniků a řemeslníků
UNICE	Svaz evropských průmyslových a zaměstnaneckých konfederací
ÚS	Ústavní soud
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
ZZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

## Seznam tabulek a grafů

Tabulka č. 1	Matice různých druhů flexibility
Graf č. 1	Podíl zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou ve věku 15 – 64 let za rok 2010
Graf č. 2	Podíl zaměstnanců na částečný pracovní úvazek na základě pohlaví za rok 2010

## **Anotace**

Tato diplomová práce se zabývá zvyšující se flexibilitou v pracovněprávních vztazích, a to konkrétně flexibilními formami zaměstnání. Otázka flexibility se v posledních letech řadí mezi velmi diskutovaná témata. Flexibilita nabývá stále významnějšího vlivu rovněž v oblasti pracovního zákonodárství, a stává se tak jeho nedílnou součástí. Hlavním cílem této práce bylo podat komplexní náhled na flexibilní formy zaměstnání, rozebrat stávající právní úpravu a poukázat na její nedostatky, zejména s ohledem na poslední novelu zákoníku práce. Není opomenuto ani pojednání o evropské právní úpravě a stručná komparace s jiným členským státem Evropské unie.

## **Abstract**

This diploma thesis deals with the increasing flexibility in labor relations, namely flexible forms of employment. The issue of flexibility in recent years ranked among the most discussed topics. Flexibility is becoming more significant influence also of labor legislation, and becomes its integral part. The main objective of this work was to give a comprehensive view of flexible forms of employment, analyze existing legislation and to highlight its shortcomings, particularly with regard to the recent amendment to the Labour Code. It is not overlooked or treatise on European legislation and a brief comparison with another member of the European Union.

## **Klíčová slova**

flexibilita, flexibilita, pracovní poměr na dobu určitou, práce na částečný úvazek, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, agenturní zaměstnávání, dočasné přidělení, distanční výkon práce

## **Keywords**

flexibility, flexicurity, fixed-term employment, part-time employment, agreements on work performed outside an employment relationship, employment agency, temporary assignment, distance work performance