

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Právní formy zaměstnávání a jejich důsledky pro
zaměstnance**

Martina Fuková

© 2016 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Martina Fuková

Hospodářská a kulturní studia

Název práce

Právní formy zaměstnávání a jejich důsledky pro zaměstnance

Název anglicky

Legal Forms of Employment and their Implications for Employees

Cíle práce

Charakterizovat jednotlivé způsoby a formy zaměstnávání.

Vymezit a zhodnotit legislativní ukotvení daných forem zaměstnávání v české i mezinárodní právní úpravě.

Analyzovat výhody a nevýhody různých typů zaměstnávání jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Poukázat na důvody využívání různých forem zaměstnávání, jejich dopady na zaměstnance a možnosti zneužívání zejména ze strany zaměstnavatelů podnikajících na území České republiky.

Vytvoření vlastního názoru a zpracování návrhů na případná opatření a doporučení.

Metodika

Definování cíle diplomové práce.

Sběr a soustředění dostupné literatury, právních předpisů a dalších podkladových pramenů týkajících se právních forem zaměstnávání.

Vytyčení a definování základních pojmů.

Analýza a setřídění nashromážděných informací plynoucích ze studia podkladových pramenů.

Sběr dat pro praktickou část diplomové práce.

Vyhodnocení získaných poznatků a jejich komparace s odpovídající legislativou.

Vytvoření vlastního názoru ke zkoumané problematice a zpracování závěru včetně případných doporučení.

Doporučený rozsah práce

60 -80 stran

Klíčová slova

Pracovněprávní vztah, pracovní poměr, pracovní právo, pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, provedení práce, atypické formy zaměstnávání, legislativa, trh práce, zaměstnanec, zaměstnavatel, zaměstnávání

Doporučené zdroje informací

GALVAS, M. Pracovní poměr, aneb Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec. Brno: ELITA BOHEMIA, 1995. ISBN 80-901927-0-X.

GALVAS, M. Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí. Brno: Computer Press, a.s., 2007. ISBN 978-80-251-1872-6.

HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání : princip flexijistoty v českém pracovním právu.* Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.

KUCHAŘ, P. Trh práce: Sociologická analýza. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. – WICHTERLOVÁ, L. – ŠTĚPÁNKOVÁ, M. – FIALOVÁ, E. *Dostaňte zákon na svou stranu : jak sladit rodinu a práci?*. Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-33-9.

TOMEČKOVÁ, I. *Pracovní poměr : vznik, změny, skončení.* Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0637-3.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2015

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 09. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Právní formy zaměstnávání a jejich důsledky pro zaměstnance" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 24. 3. 2016

Martina Fuková

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní JUDr. Daniele Světlíkové, vedoucí diplomové práce, za její odbornou pomoc, vedení a trpělivost při zpracování této diplomové práce. Děkuji také všem respondentům za jejich ochotu a vstřícnost a svým blízkým za jejich podporu.

Právní formy zaměstnávání a jejich důsledky pro zaměstnance

Souhrn

Předložená diplomová práce „Právní formy zaměstnávání a jejich důsledky pro zaměstnance“ se zabývá problematikou pracovněprávních vztahů a na ně navazujícími formami zaměstnávání v souvislosti s pracovním právem České republiky.

První, teoretická část práce popisuje základní pracovněprávní vztahy (pracovní poměr a dohody konané mimo pracovní poměr) v návaznosti na zákoník práce. V této části práce jsou popsány nejznámější netradiční flexibilní formy zaměstnávání v České republice, vymezena jejich legislativní úprava včetně porovnání výhod a nevýhod těchto forem zaměstnávání jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Praktická část diplomové práce vychází z výpovědí deseti respondentů, které přibližují jejich názory a zkušenosti s různými formami zaměstnávání. Na jejich základě jsou vypracovány případové studie opatřené komentářem, který vyhodnocuje zkušenosti respondenta a porovnává je s příslušnou pracovněprávní legislativou. V této části je rovněž statistické vyhodnocení zabývající se porovnáním využívaných forem pracovněprávních vztahů mezi Evropskou unií a Českou republikou.

Vyhodnocení výsledků a závěr diplomové práce shrnuje celou problematiku a nastiňuje návrh na řešení negativních důsledků znevýhodňujících zaměstnance využívající nestandardních flexibilních forem zaměstnávání.

Klíčová slova: Pracovněprávní vztah, pracovní poměr, pracovní právo, pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, provedení práce, atypické formy zaměstnávání, legislativa, trh práce, zaměstnanec, zaměstnavatel, zaměstnávání.

Legal Forms of Employment and their Implications for Employees

Summary

Submitted thesis "Legal Forms of Employment and their Implications for Employees" deals with the problems of employment legal relations and subsequent forms of employment in connection with labour law of the Czech Republic.

The first (theoretic) part of the work describes basic employment legal relations (working ratio and the agreement outside the employment relationship) in the relation to the labour code. In this part of the work are described the most famous non traditional flexible forms of employment of the Czech Republic, defined in their legislation, including a comparison of the advantages and disadvantages of these forms of employment both for the employees and for the employer.

The practical part of the thesis comes from the testimony of ten of the respondents, who are acquainted with their opinions and experiences with different forms of employment. On their basis are developed case studies with commentary that evaluates the experience of the respondent and compares it with the relevant labour legislation. In this part is also statistical evaluation which deals with the comparison of the used forms of the employment relations between the European Union and the Czech Republic.

The evaluation of the results and conclusion of the thesis summarizes the whole issue and presents the proposal to solute the negative consequences weighted employees using non standard flexible forms of employment.

Keywords: Employment legal relations, working ratio, labour law, contract of employment, agreement on working activity, implementation of the work, flexible forms of employment, legislation, labour market, employee, employer, employment.

Obsah

1 Úvod k právním formám zaměstnávání.....	5
2 Cíl práce a metodika	6
2.1 Cíl práce	6
2.2 Metodika	6
3 Teoretická východiska	8
3.1 Pracovněprávní vztah - vymezení	8
3.2 Pracovní poměr	8
3.2.1 Charakteristika pracovního poměru.....	9
3.3 Druhy pracovního poměru	10
3.3.1 Podle doby trvání	10
3.3.2 Podle délky pracovní doby	10
3.3.3 Podle právní skutečnosti zakládající pracovní poměr.....	11
3.3.4 Podle zaměstnavatele	11
3.3.5 Podle místa výkonu práce	11
3.4 Skončení pracovního poměru.....	11
3.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	12
3.5.1 Dohoda o provedení práce	13
3.5.2 Dohoda o pracovní činnosti	14
3.6 Netradiční flexibilní formy zaměstnávání.....	15
3.6.1 Práce na dálku - distanční práce	17
3.6.2 Sdílení pracovního místa (job sharing).....	20
3.6.3 Konto pracovní doby	21
3.6.4 Zkrácená a kratší pracovní doba	23
3.6.5 Pružná pracovní doba.....	24
3.6.6 Stlačený pracovní týden.....	24
3.6.7 Zaměstnávání přes agenturu práce (agenturní zaměstnávání)	25
3.6.8 Práce přesčas.....	26
3.6.9 Překážka v práci na straně zaměstnavatele „kurzarbeit“	27

4 Praktická část	28
4.1 Příklady využívání různých forem zaměstnávání a jejich dopadů na zaměstnance v praxi	29
4.1.1 Paní Ludmila.....	30
4.1.2 Slečna Monika	34
4.1.3 Pan Karel.....	37
4.1.4 Pan Martin.....	39
4.1.5 Studentka Michaela.....	42
4.1.6 Studentka Jitka.....	44
4.1.7 Pan Pavel.....	46
4.1.8 Pan Vladimír	50
4.1.9 Pan Jaroslav	58
4.1.10 Paní Jarmila.....	62
4.2 Porovnání počtu zaměstnanců v poměru k celkové míře zaměstnanosti z hlediska pracovněprávních vztahů v ČR a EU	66
5 Vyhodnocení poznatků	70
6 Závěr.....	72
7 Seznam použitých zdrojů	76

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Struktura respondentů.....	30
Tabulka 2 - Vývoj minimální platové sazby od roku 1991	50
Tabulka 3 - Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR	67
Tabulka 4 - Nejvíce využívané formy zaměstnávání v ČR	67
Tabulka 5 - Porovnání pracovněprávních vztahů mezi Evropskou unií a ČR.....	69

1 Úvod k právním formám zaměstnávání

Zaměstnanost, práce je jedním z nejdůležitějších faktorů rozvoje každé společnosti. Být zaměstnán je aspektem určité sociální sounáležitosti člověka. Práce jako taková nejen uspokojuje potřeby lidí a je jejich seberealizací, ale je i životní nutností, neboť ve většině případů dává lidem obživu a je prostředkem k naplnění jejich představ o své životní úrovni.

Prostředí současného globalizovaného světa ekonomiky vytváří tlak na adaptabilitu jednotlivých podnikatelů, aby obstáli ve stále širší konkurenci a dokázali odolávat výkyvům trhu. Podnikatelské subjekty, z hlediska pracovního práva zaměstnavatelé, proto hledají co nejrůznější formy organizace práce s cílem snížit personální náklady a zvýšit touto cestou svoji produktivitu. Jednou z cest je narůstající zájem podnikatelské sféry o různé kombinace forem práce, uváděné pod souhrnným názvem atypické nebo flexibilní formy zaměstnávání. Tento tlak má dopad na pružnost pracovního trhu a jeho přizpůsobivost, tedy na vlastní pracovní sílu. Zájmy zaměstnavatelů a nároky na zaměstnance se navzájem nemusí dařit plně sladit. Přestože některé flexibilní formy zaměstnávání mohou vycházet určitým způsobem vstříc i některým skupinám zaměstnanců, pro které by jinak bylo velice nesnadné získat zaměstnání (například lidé na rodičovské dovolené, studenti, penzisté nebo lidé vyhledávající druhé zaměstnání), jde o zástupné řešení, neboť při dobře nastaveném sociálním systému, by tito lidé nebyli nuceni vyhledávat takový způsob přivýdělku.

Flexibilní formy zaměstnávání v České republice, tak jak jsou nastaveny, mohou být při nesprávném přístupu k jejich legislativní úpravě nebo faktickým institucionálním opatřením ve svém důsledku problematické pro zaměstnance i zaměstnavatele. Nedostatečná připravenost pracovněprávní legislativy může být jedním z důvodů prohlubující se závislosti zaměstnanců na zaměstnavateli a je zdrojem mnohých zaměstnaneckých nejistot. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel i zaměstnanec se navzájem potřebují a nemohou bez sebe v tržním prostředí existovat, bylo by vhodné tento nerovný vztah částečně eliminovat a nastavit systém právní ochrany zaměstnance v oblasti flexibilních forem zaměstnávání na vyšší úroveň například klasického pracovního poměru.

Předkládaná diplomová práce ve své teoretické části zkoumá a charakterizuje jednotlivé pracovněprávní vztahy a přibližuje nejrozšířenější flexibilní způsoby a formy

zaměstnávání v České republice. Analyzuje jejich výhody a nevýhody pro zaměstnavatele a zejména zaměstnance z hlediska jejich opory v českém pracovním právu. V praktické části, která je stěžejní částí diplomové práce, se zabývá jednotlivými případovými studii, které vychází ze zkušeností a názorů jednotlivých respondentů z jejich pracovního života. Na jejich základě analyzuje jednotlivé případy zaměstnávání, poukazuje na možnosti zneužívání zaměstnaneckých vztahů a zabývá se jejich dopady pro zaměstnance z hlediska pracovněprávní legislativy.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je charakterizovat jednotlivé způsoby a formy zaměstnávání včetně jejich legislativního zakotvení. Odhalit výhody a nevýhody jednotlivých forem zaměstnávání, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Poukázat na důvody využívání různých forem zaměstnávání a objasnit jejich dopady na zaměstnance pracující na území České republiky.

Na praktických příkladech ukázat současné legální i nelegální (pololegální) praktiky zaměstnavatelů týkající se zaměstnávání v České republice včetně zhodnocení možných následků, plynoucích z využívání těchto praktik, pro zaměstnance i zaměstnavatele. Sumarizovat získané poznatky a předložit návrhy možného řešení k posílení ochrany zaměstnance v rámci nestandardních pracovněprávních vztahů (prací konaných mimo pracovní poměr a flexibilních forem zaměstnávání).

Dílním cílem práce je také provést porovnání počtu zaměstnanců v poměru k celkové míře zaměstnanosti z hlediska pracovněprávních vztahů v České republice a Evropské unii.

2.2 Metodika

Diplomová práce bude rozdělena na část teoretickou (teoretická východiska) a část praktickou. Prvním krokem bude definování cíle a vytvoření základní osnovy diplomové práce. Následně bude vyhledána a soustředěna dostupná literatura, právní předpisy a další podkladové materiály týkající se právních forem zaměstnávání. Po seřídění a analýze

nashromážděných informací získaných studiem podkladových pramenů dojde k vytyčení a definování základních pojmů včetně charakterizování nejčastěji využívaných forem zaměstnávání v České republice. Jednotlivé způsoby a formy zaměstnávání budou popsány i z hlediska možných výhod a nevýhod pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Sběr dat pro praktickou část diplomové práce bude uskutečněn na základě narativních rozhovorů s vybranými respondenty, kteří mají z pozice zaměstnance, případně zaměstnavatele, zkušenosti s různými právními formami zaměstnávání v českém prostředí. Narativní (biografický) rozhovor je spíše nestandardizovaným typem dotazování. Respondent bude vyzván k volnému vyprávění o svých zkušenostech z pracovního života a na základě jeho výpovědi mu budou průběžně pokládány doplňující či upřesňující otázky. Každý rozhovor bude zpracován do podoby případové studie a každá případová studie bude ve svém závěru opatřena příslušným komentářem, který konkrétní případ zhodnotí a porovná s aktuální českou pracovněprávní úpravou. Pro zpracování jednotlivých komentářů budou využity informace získané studiem právních předpisů a z analýzy podkladových pramenů využitých v teoretické části práce. Oslovení respondenti budou z řad přátel a známých. Na jejich doporučení budou následně vyhledáni další potenciální respondenti, kteří mají zkušenosti s různými formami zaměstnávání na území České republiky. Využita bude tedy i tak zvaná „metoda sněhové koule“. Pro lepší přehled a orientaci bude v úvodu praktické části diplomové práce sestavena tabulka se základními údaji o získaných respondentech.

Praktická část práce bude rozšířena také o statistický výzkum týkající se využívání různých právních forem zaměstnávání v České republice a Evropské unii. Data pro zpracování této části diplomové práce budou získána prostřednictvím veřejně dostupné databáze Eurostat (Statistický úřad Evropské unie). Český statistický úřad nezveřejňuje podrobnější statistiky ohledně pracovněprávních vztahů, ale část informací poskytuje právě do zmíněné databáze Evropské unie. Informace získané studiem jednotlivých statistik budou přehledně uspořádány do tabulek. Následně proběhne analýza a konečné vyhodnocení údajů plynoucích z provedené statistické studie, jejímž výsledkem bude porovnání poměru využívání různých forem pracovněprávních vztahů ve srovnání mezi Evropskou unií a Českou republikou.

Nakonec dojde k celkové sumarizaci a vyhodnocení všech získaných informací. Získané teoretické a praktické poznatky budou v závěru práce využity k nastínění návrhu na možnost řešení negativních důsledků využívání různých forem zaměstnávání.

Celý postup bude průběžně konzultován s vedoucí diplomové práce.

3 Teoretická východiska

3.1 Pracovněprávní vztah - vymezení

Pracovněprávní vztah je určitá forma vztahu mezi dvěma samostatnými právními subjekty. **Subjekty** tohoto právního vztahu **jsou zaměstnanec a zaměstnavatel.**¹

Pracovněprávní vztahy jsou právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi uvedenými subjekty.

Podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb. (dále ZP), závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá je z toho důvodu, protože je vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.²

Obecně platnými pracovněprávními vztahy jsou **pracovní poměr** (§ 30 - 73a ZP) a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterými jsou **dohoda o provedení práce** (§ 75 ZP) a **dohoda o pracovní činnosti** (§ 76 ZP).³

3.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr je základním a nejrozšířenějším pracovněprávním vztahem. Subjekty uvedeného vztahu jsou zaměstnanec, který je výhradně fyzickou osobou a zaměstnavatel, který je reprezentován fyzickou nebo právnickou osobou. Zaměstnanec se prostřednictvím uzavřeného pracovního poměru začleňuje do pracovního procesu a pěstuje

¹ GALVAS, Milan. *Pracovní poměr, aneb Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec*. 1. vyd. Brno: ELITA BOHEMIA, 1995. 229 s. ISBN 80-901927-0-X.

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

³ KOKEŠOVÁ, Marilla. *Pracovně právní vztah* [on-line]. Ihned.cz, 2009. [cit. 2016-02-10]. Dostupný z WWW: <<http://kariera.ihned.cz/c1-33201180-pracovne-pravni-vztah>>.

si díky němu pracovní návyky. Zaměstnavatel si využitím uzavřeného pracovního poměru zajišťuje pracovníky, kteří budou plnit pracovní, jím zadané úkoly.⁴

Pracovní poměr vzniká ve většině případů jednak na základě pracovní smlouvy (§ 33 odst. 1 ZP), ve výjimečných případech jmenováním do vedoucí funkce (§ 33 odst. 3 ZP).⁵

3.2.1 Charakteristika pracovního poměru

- **Závazkový vztah** - dvoustranný vztah, kdy se zaměstnanec zavazuje vykonávat určitou pracovní činnost - práci, zaměstnavatel má na základě tohoto závazku možnost využívat pracovní sílu zaměstnance v mezích uzavřeného závazku.⁶
- **Smluvní základ** - pracovní poměr vzniká na základě smlouvy bez ohledu na to, zda vznikl na základě **pracovní smlouvy** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§ 33 odst. 1 ZP č. 262/2006 Sb.), **volbou** podle zvláštních předpisů např. stanovy družstev (§ 33 odst. 1 ZP a odst. 2 ZP č. 262/2006 Sb.) nebo **jmenováním** (§ 33 odst. 3 ZP č. 262/2006 Sb.). Musí mít vždy písemnou formu (§ 34 odst. 2 ZP č. 262/2006 Sb.).⁷
- **Úplatnost** - právo zaměstnance na odměnu za vykonanou práci. Práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci (§ 2 odst. 2 ZP č. 262/2006 Sb.). Odměna za vykonanou práci může být peněžité plnění nebo může být plněním peněžité hodnoty - naturální mzdou (§ 109 a následující ZP 262/2006 č. Sb.).⁷
- **Nadřízenost a podřízenost** - během pracovního poměru je zaměstnavatel v postavení subjektu řídicího a zaměstnanec podřízeného. Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance vyplývá nejen ze závislé práce (§ 2 ZP č. 262/2006 Sb.), ale i z dalších zákonem stanovených případů, kdy může

⁴ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ Dana. *Základy pracovního práva*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶ MASARYKOVA UNIVERZITA. *Slovník důležitých pojmů. Pracovní poměr a jeho charakteristické rysy, druhy pracovních poměrů* [on-line]. Muni.cz, 2015. [cit. 2016-02-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola5.htm>>.

⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

zaměstnavatel jednostranně ukládat zaměstnanci povinnosti (pracovní cesta, převedení na jiný druh práce, přeložení).⁸

3.3 Druhy pracovního poměru

Pracovní poměry je možno rozdělovat podle různých měřítek.

3.3.1 Podle doby trvání

- **pracovní poměr na dobu neurčitou** je pracovní poměr, při jehož vzniku nebyla nijak omezena doba jeho trvání. Zákoník práce ji upravuje v § 30 odst. 1 následovně: „*Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.*“⁹
- **pracovní poměr na dobu určitou** je pracovní poměr, kdy při vzniku pracovního poměru byla dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem omezena doba jeho trvání do budoucna.¹⁰ Uvedený pracovní poměr na dobu určitou vychází rovněž z ustanovení výše citovaného § 2 odst. 1 zákoníku práce, který dobu určitou vymezuje negativně, pokud nejde o pracovní poměr na dobu neurčitou, musí jít o dobu určitou, neboť byla *výslovně sjednána doba jeho trvání*. Podle stávající právní úpravy, pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky nesmí přesáhnout dobu tří let. Tato doba může být ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou opakována maximálně dvakrát (§ 39 odst. 2 ZP č. 262/2006 Sb.).¹¹

3.3.2 Podle délky pracovní doby¹¹

- **stanovená týdenní pracovní doba** - základní délka této týdenní (plné) pracovní doby činí 40 hodin týdně (§ 79 odst. 1 ZP č. 262/2006 Sb.)

⁸ MASARYKOVA UNIVERZITA. *Slovník důležitých pojmů. Pracovní poměr a jeho charakteristické rysy, druhy pracovních poměrů* [on-line]. Muni.cz, 2015. [cit. 2016-02-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola5.htm>>.

⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁰ TOMEČKOVÁ, Iva. *Pracovní poměr - vznik, změny, skončení*. 1. vyd. Brno: CP Books, a.s., 2005. 282 s. ISBN 80-251-0637-3.

¹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

- **kratší pracovní doba** je doba s menším rozsahem, než který je dán plnou pracovní dobou, výše uvedenou v § 79 ZP. Kratší pracovní doba může být sjednána výhradně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§ 80 ZP č. 262/2006 Sb.). Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

3.3.3 Podle právní skutečnosti zakládající pracovní poměr¹²

- pracovní poměr založený pracovní smlouvou je základní a nejrozšířenější způsob (§ 3 odst. 1 ZP č. 262/2006 Sb.)
- pracovní poměry vycházející z volby podle stanov spolků, odborových orgánů, které předchází sjednání pracovní smlouvy (§ 33 odst. 2 ZP č. 262/2006 Sb.)
- pracovní poměry založené na základě jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 4 ZP č. 262/2006 Sb.

3.3.4 Podle zaměstnavatele¹²

- pracovní poměr, kdy je právnická osoba zaměstnavatelem
- v případě, když zaměstnavatelem je fyzická osoba

3.3.5 Podle místa výkonu práce¹²

- pracovní poměry, kdy zaměstnanec koná práci v zařízeních zaměstnavatele
- pracovní poměry tzv. domáckých zaměstnanců, kdy místem výkonu práce je bydliště zaměstnance

3.4 Skončení pracovního poměru

Náležitosti skončení pracovního poměru jsou uvedeny v zákoníku práce, v § 48 - § 73a č. 262/2006 Sb. Obecně lze charakterizovat, že pracovního poměr může být rozváznán:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,

¹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

- zrušením ve zkušební době,
- uplynutím sjednané doby (pracovní smlouva na dobu určitou).¹³

Vyjma uvedených způsobů rozvázání pracovního poměru může pracovní poměr skončit i úmrtím zaměstnance.¹⁴

Dohoda i výpověď u pracovního poměru musí být písemná a musí být doručena oběma stranám, zaměstnavateli i zaměstnanci. V případě dohody musí souhlasit zaměstnavatel i zaměstnanec. U výpovědi musí zaměstnavatel na rozdíl od zaměstnance uvést její důvody. Zákonné důvody, které umožňují zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď, jsou uvedeny v § 52 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Pokud se obě strany nedohodnou jinak, činí výpovědní doba dva měsíce.¹⁵

Ve zkušební době, která zpravidla nesmí být delší než 3 měsíce, může zaměstnavatel i zaměstnanec ukončit pracovní poměr bez udání důvodů. Tento institut umožňuje zaměstnavateli zjistit, zda se zaměstnanec na uvedenou práci hodí a zda ji zvládne. To samé platí i o zaměstnanci, který v případě jakýchkoliv pochyb, včetně přístupu ze strany zaměstnavatele, může svůj pracovní poměr ve zkušební době ukončit. Pracovní poměr výpovědí ve zkušební době končí ihned.¹⁵

Zaměstnavatel nemůže dát výpověď zaměstnanci, pokud je v ochranné lhůtě. Ochrannou lhůtou je např. nemoc zaměstnance, gravidita zaměstnankyně, mateřská a rodičovská dovolená. Výjimkou z ochranné lhůty může být přemístění firmy zaměstnavatele do jiného města nebo ukončení činnosti zrušením firmy zaměstnavatele.¹⁶

3.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou podle zákoníku práce pracovněprávní vztahy, které zákoník práce kvalifikuje jako dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti (§ 75 a § 76 ZP č. 262/2006 Sb.). Účastníky těchto právních vztahů jsou, stejně jako v případě pracovního poměru, zaměstnanec a zaměstnavatel. Rovněž tak jde o vztah podřízenosti zaměstnance vůči nadřízenosti zaměstnavatele a práce

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd. Brno: Computer Press, a.s., 2007. 178 s. ISBN 978-80-251-1872-6.

¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁶ TOMEČKOVÁ, Iva. *Pracovní poměr - vznik, změny, skončení*. 1. vyd. Brno: CP Books, a.s., 2005. 282 s. ISBN 80-251-0637-3.

je vykonávána za úplatu (mzdu, plat, odměnu). Stejně jako pracovní smlouva, musí být i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřeny písemně (§ 77 odst. 1 ZP č. 262/2006).¹⁷

Na práci konanou na základě dohod konaných mimo pracovní poměr se podle § 77 odst. 2 zákoníku práce vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru s výjimkou úpravy převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení, odstupného, pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance, nároku na dovolenou, skončení pracovního poměru, odměňování (s výjimkou minimální mzdy) a cestovních náhrad.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou využívány zejména za okolností, kdy objem pracovní činnosti na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele nepožaduje nebo nedovoluje zaměstnání na plný pracovní úvazek, nebo v případě, kdy je nezbytné splnit příležitostné nebo jinak časově omezené pracovní úkoly.¹⁸

3.5.1 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je zpravidla uzavírána na dobu určitou. Termín skončení musí být v této dohodě uveden i přesto, že může vyplynout z povahy pracovního úkolu, na který byla dohoda o provedení práce uzavřena. Vyžaduje se písemné uzavření dohody o provedení práce (§ 77 ZP č. 262/2006 Sb.).¹⁹ Celkový rozsah práce, na který se tato dohoda uzavírá, je ohraničen maximálně 300 hodinami za kalendářní rok. To znamená, že u stejného zaměstnavatele nesmí zaměstnanec uzavřít jinou dohodu o provedení práce než pouze jednu v témže kalendářním roce (§ 75 ZP č. 262/2006 Sb.).¹⁹ Dohoda o provedení práce je uzavírána zpravidla pro krátkodobější zaměstnávání typu brigádnické, případně sezonní práce.

Ukončení dohody o provedení práce je možné dohodou účastníků ke sjednanému dni. Může být také zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou. Okamžité zrušení je možné pouze ve stejných případech, kdy je možné

¹⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁸ GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd. Brno: Computer Press, a.s., 2007. 178 s. ISBN 978-80-251-1872-6.

¹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 77 ZP č. 262/2006 Sb.). Většinou však dohoda o provedení práce skončí splněním dohodnutého pracovního úkolu.

Dohoda o provedení práce slouží většinou jako přivýdělek. Z těchto důvodů nebývá odměna na základě dohody o provedení práce obvykle vyšší než 10 tisíc Kč. Pokud totiž měsíční odměna na základě dohody o provedení práce nedosahuje 10 tisíc Kč, je vzhledem k nižšímu zdanění a jednodušší administrativě výhodná jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Odměna pod 10 tisíc Kč v rámci dohody o provedení práce je osvobozena od poplatků za sociální a zdravotní pojištění, které neplatí zaměstnanec, ani zaměstnavatel. Na druhé straně určitou nevýhodou pro zaměstnance je, že příjem z takové dohody se nezapočítává pro důchodové účely a nevzniká ani nárok na podporu v nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že se z odměny o provedení práce pod 10 tisíc Kč neplatí nemocenské pojištění, nevzniká z takové dohody účast na nemocenském pojištění, není nárok na nemocenskou, ošetřovné či mateřskou. Pokud zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce s odměnou do 10 tisíc Kč není například student nebo penzista, za které zdravotní pojištění platí stát, je u své zdravotní pojišťovny veden jako osoba bez zdanitelných příjmů a musí své nemocenské pojištění hradit na vlastní náklady sám.²⁰

3.5.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je využívána v případech, kdy potřebné práce jsou vykonávány ve větším rozsahu než 300 hodin v kalendářním roce, proto není možno uzavřít dohodu o provedení práce a k uzavření pracovního poměru nechce nebo nemůže zaměstnavatel nebo zaměstnanec přistoupit. Dohoda o pracovní činnosti by neměla nahrazovat pracovní poměr. Z těchto důvodů je omezen její rozsah práce, po kterou je možné pracovní činnost vykonávat. V rámci dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci překračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá (§ 76 ZP č. 262/2006 Sb.).²¹ Je využívána pro zaměstnávání typu brigádnické, vedlejší nebo souběžné práce, tzn. krátkodobější i dlouhodobější pracovněprávní vztahy. Může být sjednána jak na dobu určitou, tak i neurčitou.

²⁰ GOLLA, Petr. *Pět nevýhod práce na dohodu* [on-line]. E15.cz, 2013. [cit. 2016-02-09]. Dostupný z WWW: <<http://finexpert.e15.cz/pet-nevyhod-prace-na-dohodu>>.

²¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Dohodu o pracovní činnosti, je možné zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni. Může být rovněž zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou. Okamžité zrušení je možné pouze ve stejných případech, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 77 ZP č. 262/2006 Sb.).²²

Na základě dohody o pracovní činnosti vzniká účast na sociálním a zdravotním pojištění. Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnanci odvody na pojistném, na sociální a zdravotní pojištění tehdy, pokud je měsíční odměna 2 500 Kč a vyšší. Zdanění se řídí sepsáním prohlášení k dani. Doba odpracovaná na základě dohody o pracovní činnosti se započítává do důchodu.²³

Dohoda o pracovní činnosti je výhodná pro zaměstnavatele pokud potřebuje zaměstnat pracovníka jen na omezenou, nepravidelnou nebo nárazovou pracovní dobu, případně pokud potřebuje časovou flexibilitu a dohoda o provedení práce svým omezeným rozsahem 300 hodin v jednom kalendářním roce nevyhovuje.²⁴ Například recepční v nejméně frekventovanější hodiny (ráno a večer), telefonisté, občasní údržbáři apod.

Pro zaměstnance je dohoda o pracovní činnosti výhodná pokud se mu jedná o druhé zaměstnání nebo jiný přivýdělek jako je studentská brigáda apod.

Nevýhodou pro zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti oproti klasickému pracovnímu poměru je zejména to, že nemají ze zákona nárok na placenou dovolenou ani na důležité překážky v práci jako je například návštěva lékaře, péče o závislou osobu apod.²⁵ Mateřská nebo rodičovská dovolená, nebo dlouhodobá nemocenská je problematická z toho důvodu, že zaměstnavatel má možnost zaměstnance včas propustit, a to bez udání důvodů, s patnáctidenní výpovědní dobou.

3.6 Netradiční flexibilní formy zaměstnávání

Společenské a ekonomické změny s sebou přináší i změny na trhu práce. Vysoká míra nezaměstnanosti, nízká efektivita práce nutí jednotlivé ekonomiky hledat cestu na řešení uvedených problémů pracovního trhu. Tradiční formy celoživotního a celodenního

²² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²³ GALVAS, Milan. *Pracovní poměr, aneb Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec*. 1. vyd. Brno: ELITA BOHEMIA, 1995. 229 s. ISBN 80-901927-0-X.

²⁴ TOMEČKOVÁ, Iva. *Pracovní poměr - vznik, změny, skončení*. 1. vyd. Brno: CP Books, a.s., 2005. 282 s. ISBN 80-251-0637-3.

²⁵ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

zaměstnávání se postupně modifikují a směřují k novým, netradičním (atypickým) formám zaměstnávání.²⁶

V České republice nejsou zatím netradiční flexibilní formy zaměstnávání příliš rozšířené.

Zaměstnance vedou k upřednostňování standardní formy zaměstnávání, pracovnímu poměru, nejen stereotypy - zvyk, ale i potřeba jakési jistoty a bezpečí, která je i po přechodu ke kapitalistickému výrobnímu systému (tržnímu hospodářství) spojována s klasickým pracovním poměrem na pracovišti, pokud možno na dobu neurčitou. I v postoji zaměstnavatele k netradičním flexibilním formám zaměstnávání se často projevuje konzervativní přístup a určité předsudky, například obava z náročnější organizace práce svých podřízených nebo ztráta přímého fyzického dohledu nad zaměstnanci (distanční práce).²⁷

Záleží však na tom, jaké formy zaměstnávání jsou považovány za flexibilní. Například práce přesčas, práce na směny, pružná pracovní doba nebo práce z domova jsou dlouhodobě vžitě formy práce, které se sice v některých ekonomikách považují za flexibilní práce, ale v českých podmínkách nejsou považovány za něco neobvyklého. Stejně je tomu i u výše zmíněných dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou ve skutečnosti vžitými částečnými nebo dočasnými pracovními úvazky, nahrazující tradiční formy zaměstnávání, pro které se v minulosti používaly termíny jako vedlejší, souběžný nebo zkrácený pracovní poměr.

Mezi netradiční flexibilní formy zaměstnávání, z nichž některé jsou někdy nazývány alternativními nebo atypickými a někdy pouze jako flexibilní organizace pracovní doby, patří:

- distanční práce - práce na dálku (homeworking, homeoffice, teleworking),
- sdílení pracovního místa (job sharing),
- konto pracovní doby,
- zkrácená a kratší pracovní doba,

²⁶ VALENTOVÁ, Klára. *Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby* [on-line]. Ihned.cz, 2007. [cit. 2016-02-19]. Dostupný z WWW: <<http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-20974840-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby>>.

²⁷ LICHTENEGEROVÁ, Renata, ŠVIHEL, Petr. *V Práci jako v base. Česko zaostává ve formě pružných úvazků* [on-line]. E15.cz, 2014. [cit. 2016-01-30]. Dostupný z WWW: <http://euro.e15.cz/profit/v-praci-jako-v-base-cesko-zaostava-ve-forme-pruznych-uvazku-1059956#utm_medium=selfpromo&utm_source=e15&utm_campaign=copypink>.

- pružná pracovní doba,
- stlačený pracovní týden,
- zaměstnávání přes agenturu práce (agenturní zaměstnávání),
- práce přesčas.²⁸

Specifické postavení, týkající se pracovněprávních vztahů má tak zvaná překážka v práci na straně zaměstnavatele „kurzarbeit“, kterou nelze považovat za flexibilní formu zaměstnávání jako takovou.

3.6.1 Práce na dálku - distanční práce

Práce na dálku je plnění pracovních úkolů z místa mimo pracoviště zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele. Existují tři základní druhy (typy) práce na dálku, které se ještě mohou různě kombinovat:

- práce z domova - domácí práce (homeworking),
- homeoffice,
- teleworking.

Práce z domova, jako forma zaměstnávání na dálku, je tradiční pojetí práce v domácích podmínkách. Převážně se vyznačuje manuálním charakterem prací jako navlékání korálků, šití, pletení, sestavování různých hraček a ozdob, nadepisování obálek, přepis textu apod. S rozvojem nových informačních a telekomunikačních technologií v oblasti počítačové techniky a internetu se začaly rozvíjet nové formy prací z domova. Anglický pojem homeworking se v současné době více používá pro organizaci práce z domova za využití výše zmíněných informačních technologií a počítačové techniky - **homeoffice** a **teleworking**.²⁹

Homeoffice je práce mimo pracoviště, kdy zaměstnanec vykonává práci z místa svého bydliště. Výměna pokynů zaměstnavatele i výsledků práce zaměstnance jsou realizovány prostřednictvím telekomunikačního kontaktu. Pro uvedenou formu komunikace se sídlem společnosti (zaměstnavatelem a kolegy) je charakteristické využívání internetu, případně sofistikovanějšího internetového spojení na bázi Virtuální

²⁸ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

²⁹ FIALOVÁ, Eva, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladit rodinu a práci?*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2010. 61 s. ISBN 978-80-86520-33-9.

Privátní Síť (VPN). Připojení prostřednictvím VPN se využívá z důvodu vyššího zabezpečení přístupu do podnikové sítě z míst mimo sídlo mateřské společnosti.³⁰

Práce vykonávána v rámci homeoffice je využívána většinou na práce administrativního - kancelářského charakteru, jak má již ve svém názvu. Mimo to ji využívají i zaměstnanci, jejichž práce má tvůrčí charakter, jako jsou například marketingoví kreativci, počítačová experti, analytici nebo obchodníci. Práce ve formě homeoffice může být vykonávána jeden nebo více dnů v týdnu, pravidelně i nepravidelně. Velmi zřídka je homeoffice plným pracovním úvazkem, který je vykonáván z domova. Je vhodný pro zaměstnance, kteří si musí vyřešit nějakou nenadálou osobní situaci, kdy se musí postarat např. o své děti (nemoc, prázdniny) pokud není jiná možnost. Případně je vhodný pro zaměstnance, který se, z důvodů své nemoci nebo zranění, nemůže dostavit na pracoviště, avšak toto postižení mu nebrání pracovat v domácích podmínkách s využitím počítače apod. Homeoffice je často využíván některými společnostmi (zaměstnavateli) v kombinaci s běžnou prací na pracovišti. Některé firmy jej využívají i jako formu odměny, benefitu a vyjádření důvěry pro své zaměstnance, kdy jim tímto způsobem umožní pracovat a zůstat se svou rodinou, například mezi velkými svátky, případně před „prodlouženým“ víkendem.³¹

Teleworkingem plní zaměstnanec své pracovní úkoly na dálku z odloučeného pracoviště práce, který není místem jeho bydliště. K teleworkingu je využíváno prakticky jakékoliv místo (například během pracovního jednání od klienta nebo služební cesty z hotelu, při návštěvě pobočky apod.). I přesto, že teleworking má stejnou charakteristiku jako homeoffice, nejedná se o formu zaměstnaneckého vztahu, ale spíše o obdobný přístup v používání komunikačních technologií. O flexibilní formu zaměstnávání však jde, pokud je teleworking využíván příslušným zaměstnancem pravidelně, například při delších služebních cestách.³²

Legislativa České republiky nezná pojem práce na dálku nebo z domova. Podmínky práce na dálku však musí být v souladu se zásadami pracovněprávních vztahů podle

³⁰ MANAGEMENT MANIA. *VPN (Virtual Private Network) - Virtuální privátní síť* [on-line]. Managementmania.com, 2015. [cit. 2015-12-27]. Dostupný z WWW: <<https://managementmania.com/cs/vpn-virtual-private-network-virtualni-privatni-sit>>.

³¹ MANAGEMENT MANIA. *Práce z domova (Home Office)* [on-line]. Managementmania.com, 2015. [cit. 2015-12-19]. Dostupný z WWW: <<https://managementmania.com/cs/homeoffice-prace-z-domova>>.

³² GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd. Brno: Computer Press, a.s., 2007. 178 s. ISBN 978-80-251-1872-6.

zákoníku práce, který upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (§ 1a ZP č. 262/2006 Sb.). To znamená, že zaměstnanec je ve vztahu podřízenosti k zaměstnavateli, pracuje jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů, za mzdu (plat nebo odměnu), na náklady a odpovědnost zaměstnavatele (§ 2 ZP č. 262/2006 Sb.).³³

Práce z domova je charakterizována jako práce zvláštní povahy, kdy zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, vykonává sjednanou práci podle dohodnutých podmínek, pracovní dobu si rozvrhuje sám, nepřísluší mu mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani příplatek za práci ve svátek (§ 317 ZP č. 262/2006 Sb.).³³

Pracovněprávní vztah u práce na dálku může mít charakter nejen pracovního poměru, ale i prací konaných mimo pracovní poměr. Odlišné podmínky práce na dálku je vhodné se zaměstnavatelem dohodnout přímo v pracovní smlouvě (dohodě o pracovní činnosti). Dohodnout se zaměstnavatelem například pořízení a užívání zařízení potřebných pro výkon práce na dálku nebo nákladů s tím spojených, komunikaci, evidenci úkolů, otázku bezpečnosti práce apod.³⁴

3.6.1.1 Výhody a nedostatky využívání práce na dálku pro zaměstnavatele

Společnou výhodou u všech druhů forem práce na dálku pro zaměstnavatele je snížení nákladů na pronájem potřebných prostor v kombinaci se zajištěním služeb spojených s jejich chodem, například na úklid, energií, případně i ostrahu. Dalším znakem je zvýšení produktivity, neboť většina zaměstnanců si uvědomuje, že dostala pod kontrolu svůj pracovní život a snaží se být zodpovědnější. Výhodou je i nižší fluktuace zkušených pracovníků, kteří by jinak museli z firmy odejít (odstěhování do vzdálenější destinace, následování manžela) nebo menší absence z důvodů běžných onemocnění. To vše ve svém souhrnu vede ke zvýšení konkurenceschopnosti firmy.

Určité zkušenosti jsou pro zaměstnavatele potřebné i při výběru zaměstnanců. Ne všichni lidé jsou schopni samostatně organizovat svou práci nebo oddělit svou práci od domácího prostředí. Práce na dálku vyžaduje od zaměstnavatele vyšší nároky na kontrolu a organizaci práce zaměstnanců pracujících mimo sídlo společnosti včetně sladění jejich

³³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

³⁴ BERNARD, Radovan, MALACHOVÁ, Alena. *Právní úprava práce z domova - home office* [on-line]. Ihned.cz, 2012. [cit. 2015-12-28]. Dostupný z WWW: <<http://kariera.ihned.cz/c1-55151600-pravni-uprava-prace-z-domova-home-office>>.

činnosti se zaměstnanci, kteří svou práci odvádí v sídle firmy. Rovněž jsou kladeny vyšší nároky na vstupní investice do zavedení bezpečného komunikačního spojení a nových technologií, kterými je potřeba zaměstnance vybavit (homeoffice a teleworking).

3.6.1.2 Výhody a nevýhody využívání práce na dálku pro zaměstnance

Jednou z výhod práce na dálku pro zaměstnance je zejména časová nezávislost spojená nejen s úsporou času na dopravu do/ze zaměstnání, ale i možnost samostatného plánování práce v hodinách, kdy to zaměstnanci nejvíce vyhovuje. Nezanedbatelné je i vyvážení pracovního a rodinného života, zejména u žen s malými dětmi. K tomu, že lidé přijímají práci na dálku, zejména práci z domova, je vedou sociální aspekty. Důvody, proč práci na dálku přijímají, se různí podle druhů (typů) těchto forem práce. Například u tradičních forem prací z domova jde o možnost získání zaměstnání nebo příjvídělku. U pracovní činnosti typu homeoffice jde většinou o možnost pokračovat nebo udržet si zaměstnání v případě jinak vynucené nebo nenadálé události, která by vyžadovala takové zaměstnání přerušit nebo ukončit (mateřská dovolená, změna bydliště, úraz, dlouhodobá nemoc).³⁵

Práce na dálku vyžaduje od zaměstnance určitou sebekázeň - umět si organizovat čas, ohlídat pracovní normy a úkoly nebo oddělit pracovní povinnosti od rodinných. V případě, že si toto zaměstnanec neuvědomí nebo se s takovou odpovědností nesžije, začne ho práce na dálku zatěžovat a stane se jak pro něho osobně, tak i pro zaměstnavatele kontraproduktivní. Určitým nebezpečím při práci z domova je i vznik pocitu izolace, ztráta sociálního kontaktu s kolegy a pracovištěm. Proto je důležité využívat ve styku s těmito zaměstnanci i pravidelné porady ve firmě, zvat je na firemní volnočasové aktivity a udržovat komunikaci i s kolegy pomocí video hovorů, chatů apod.³⁶

3.6.2 Sdílení pracovního místa (job sharing)

Sdílení pracovního místa zaměstnanci (job sharing), někdy i rotace, je moderní flexibilní formou zaměstnávání, která spočívá v působení více pracovníků na jednom pracovním místě. Prakticky jde o plný úvazek, kdy se dva nebo více zaměstnanců dohodne

³⁵ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

³⁶ DUFFKOVÁ, Jana. *Homework, telework a spol.* [on-line]. Estranky.cz, 2006. [cit. 2015-12-28]. Dostupný z WWW: <http://www.janaduff.estranky.cz/clanky/sociologie-zivotniho-stylu/duffkova_homework_telework_I.cast_.html>.

na víceméně pravidelném střídání během pracovního týdne a tak pokryjí celou pracovní dobu. Uvedení zaměstnanci sdílejí jedno pracovní místo a odměňování jsou podle poměru doby, kterou odpracují. Podle stejného poměru jim přísluší i nárok na dovolenou. Pokud se jedná o dva zaměstnance, kteří mají rovnoměrně rozdělenou pracovní dobu na polovinu, jde v podstatě o práci na půl úvazku. V tomto případě má každý nárok na polovinu mzdy a polovinu dovolené. Stejně je tomu i u firemních bonusů a výhod (stravenky apod.).³⁷

Sdílené pracovní místo není v zákoníku práce upraveno. Záleží na tom, jak se zaměstnanci se zaměstnavatelem dohodnou. Vzhledem k tomu, že se jedná o rozdělený plný pracovní poměr, může v případě ukončení pracovního poměru jednoho ze zaměstnanců skončit tento pracovní poměr i tomu druhému.

Sdílení pracovního místa přináší vyšší produktivitu práce. Výhodou pro zaměstnavatele je, že pozici sdíleného pracovního místa vykazuje jako jedno pracovní místo. Job sharing umožňuje zaměstnavateli výhodu plné zastupitelnosti v době nepřítomnosti jednoho ze zaměstnanců (dovolená, nemoc apod.). Určitou nevýhodou pro zaměstnavatele mohou být vyšší nároky na organizaci práce a vyšší náklady na administrativu mzdového účetnictví. To je však plně kompenzováno nižšími náklady na vybavení provozních prostor (kancelář, dílna, vybavení recepce aj.).

Zaměstnanci umožňuje forma sdíleného pracovního místa lépe skloubit svůj osobní život s prací (péče o závislou osobu, studium), neboť má možnost se dohodnout na rozvržení pracovní doby. Výhodou je, že zaměstnanec má na rozdíl od prací konaných mimo pracovní poměr zajištěny všechny výhody vyplývající z pracovního poměru včetně nároku na placenou dovolenou a na všechny důležité překážky v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Určitou nevýhodou, v některých případech, mohou být komunikační nedostatky mezi zaměstnanci a vzájemná spoluzodpovědnost za následky chyb v práci, kdy nelze přesně určit jejich strůjce.

3.6.3 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je forma práce, v rámci které se uplatňuje nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Konto pracovní doby představuje právní institut na úseku

³⁷ LICHTENEGEROVÁ, Renata, ŠVIHEL, Petr. *Alternativní úvazky? Česko zaostává za Evropou* [on-line]. Businessinfo.cz, 2014. [cit. 2015-12-28]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/v-praci-jako-v-base-46554.html>>.

pracovní doby, který má zaměstnavatelům umožnit, aby zaměstnanci přidělovali práci, která odpovídá aktuální situaci a potřebě zaměstnavatele v daném období vyrovnat se s výkyvy poptávky po službách nebo výrobcích nerovnoměrným způsobem rozvrhování pracovní doby zaměstnanců. Konto pracovní doby je výhodné pro firmy zabývající se výrobními nebo sezonními pracemi.³⁸ Právní úprava konta pracovní doby je obsažena v zákoníku práce a stanoví, že aby bylo možné konta pracovní doby využít, musí být dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo upraveno vnitřním předpisem organizace zaměstnavatele. K uplatnění konta pracovní doby není třeba získat souhlas zaměstnance. Konto pracovní doby může být využito pouze v soukromé podnikatelské sféře, soukromém sektoru. Konto pracovní doby může být uplatněno pouze v časovém rozmezí, které se nazývá vyrovnávací období. To nemůže přesáhnout 26 po sobě jdoucích týdnů. V případě, že je s odborovou organizací uzavřena kolektivní smlouva, může být vyrovnávací období sjednáno až na maximálně 52 týdnů po sobě jdoucích (§ 86 ZP č. 262/2006 Sb.).³⁹

Zaměstnavatel přiděluje zaměstnancům práci podle svých potřeb, které se od rozvrhu pracovní doby mohou libovolně odchylovat. Těm přísluší za vyrovnávací období, tzn. za jednotlivé kalendářní měsíce, paušální mzda, bez ohledu na objem vykonané práce, která nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku zaměstnance. Dosažená mzda a práce přesčas se zaměstnanci zúčtovává až po skončení vyrovnávacího období. Při využívání konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést přesnou evidenci pracovní doby a mzdy na základě účtu pracovní doby a účtu mzdy (§ 87 ZP č. 262/2006 Sb.).³⁹

Výhodou pro zaměstnavatele u konta pracovní doby je, že si může plánovat kapacity, rychleji a pružněji reagovat na zakázky a nemusí investovat do nábory nových lidí, když se firmě daří.

Pro zaměstnance je jednoznačnou výhodou udržení si pracovního místa, když firma nemá dostatek práce a zajištění stálé mzdy pro zaměstnance, i když se v průměru jedná o 80 % mzdy.

Nedostatkem při využívání konta pracovní doby jsou zvýšené nároky na administrativu firmy a manažerské plánování, rovněž i složitější mzdové účetnictví.

³⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příručka pro personální a platovou agendu* [on-line]. Mpsv.cz, 2016. [cit. 2016-02-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB033>>.

³⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zaměstnanci mají nižší mzdu a ztrácejí nárok na okamžité proplacení přesčasové práce. Nevýhodou je i to, že odměnu za nadpráci nedostanou hned, ale až na konci vyrovnávacího období.⁴⁰

3.6.4 Zkrácená a kratší pracovní doba

Délka pracovní doby je daná zákoníkem práce a nesmí překročit 40 hodin týdně. Existují výjimky, kdy u zaměstnanců pracujících při těžbě v podzemí nesmí pracovní doba překročit 37,5 hodiny týdně ve třisměnném nepřetržitém provozu a ve dvousměnném provozu 38,5 hodiny týdně. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby může být využito pouze v soukromém podnikatelském sektoru, soukromé sféře, a ne ve státních institucích nebo organizačních jednotkách státní sféry (§ 79 ZP č. 262/2006 Sb.). **Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy** musí obsahovat **kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis příslušné** firmy zaměstnavatele.⁴¹ V uvedeném případě se jedná o **zkrácenou pracovní dobu**, což ale není stejný institut jako kratší pracovní doba. Přistupuje se k ní většinou z provozních důvodů na straně zaměstnavatele.

Kratší pracovní doba je vymezena v § 80 zákoníku práce, který uvádí stejné podmínky jako ve výše uvedeném ustanovení § 79 zákoníku práce s tím rozdílem, že **může být sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem individuálně a zaměstnanci přísluší krácená mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.**⁴¹

Zaměstnanci přistupují ke kratší pracovní době většinou z osobních, rodinných nebo zdravotních důvodů. V případě kratší pracovní doby nemohou být zaměstnanci ze strany zaměstnavatele nuceni pracovat nad rámec dohodnuté pracovní doby. Mohou se však dohodnout, že zaměstnanec vykoná práci nad dohodnutou kratší pracovní dobu. V tomto případě se však nejedná o práci přesčas, pokud nepřekročí zákonem stanovenou délku pracovní doby, například běžných 40 hodin týdně.⁴²

⁴⁰ KUCHAR, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

⁴¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁴² NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. *Alternativní pracovní úvazky aneb jiná úprava pracovní doby pro zaměstnance s malými dětmi* [on-line]. Pravniprostor.cz, 2015. [cit. 2016-02-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/alternativni-pracovni-uvazky-aneb-jina-uprava-pracovni-doby-pro-zamestnance-s-malymi-detmi>>.

3.6.5 Pružná pracovní doba

Pružnou pracovní dobou je rozvržení pracovní doby, které zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel (§ 85 ZP č. 262/2006 Sb.). Na základě uvedeného režimu má zaměstnanec možnost si zvolit začátek, popřípadě i konec pracovní doby. Zaměstnavatel například stanoví pevnou pracovní dobu od 9 do 14 hodin. To znamená, že zaměstnanec musí být v tomto rozmezí bezpodmínečně na pracovišti a je nepodstatné, zda si zbytek hodin odpracuje ráno, odpoledne nebo si část těchto hodin rozloží na ráno a zbytek na odpoledne. Jde o to, že musí dodržet průměr 40 hodin týdně. Délka volitelné doby nesmí přesáhnout 12 hodin.

Pružné rozvržení pracovní doby se ze zákona neuplatňuje například při služební cestě, při plnění naléhavých úkolů daných zaměstnavatelem, nebo pokud to určí zaměstnavatel (§ 85 odst. 5 ZP č. 262/2006 Sb.).⁴³

Zaměstnavatelé umožňují využívání pružné pracovní doby tam, kde to charakter práce umožňuje, většinou v administrativních profesích. Určité nevýhody ze strany zaměstnavatelů jsou obtížnější evidence a kontrola využívání pracovní doby zaměstnanců. Klade rovněž vyšší nároky na plánování docházky zaměstnanců v případě nárůstu pracovních úkolů. Naopak mezi zaměstnanci v České republice se jedná o oblíbenou formu zaměstnávání. Umožňuje jim sladit pracovní dobu a volný čas.⁴⁴

3.6.6 Stlačený pracovní týden

V rámci stlačeného pracovního týdne je možno týdenní pracovní dobu odpracovat za méně než daných pět dní. Například zaměstnanec pracuje čtyři dny v týdnu po 10 hodinách, a tím získá jeden volný den v týdnu navíc.⁴⁵ Zákoník práce nezná pojem stlačený pracovní týden, pouze ve svém § 83 stanoví, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.⁴⁶ Zaměstnanec nesmí odpracovat v rámci jednoho dne více než 12 hodin. V praxi to znamená, že stlačit pracovní týden nelze na méně než tři dny v týdnu po 12 hodinách denně a čtvrtý pracovní den na 4 hodiny. Stlačený pracovní týden nelze aplikovat ve všech

⁴³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁴⁴ ŠVIDRNOCHOVÁ, Karolína. *Pružná pracovní doba není holubník* [on-line]. Idnes.cz, 2003. [cit. 2015-12-28]. Dostupný z WWW: <<http://finance.idnes.cz/pruzna-pracovni-doba-neni-holubnik-dt9-podnikani.aspx?c=2003M165Z01A>>.

⁴⁵ BIČÁKOVÁ, Olga. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?* [on-line]. Mpsv.cz, 2008. [cit. 2016-02-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5793>>.

⁴⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

zaměstnáních. Zejména ne v nepřetržitých provozech jako jsou zdravotnická zařízení, tovární provozy apod., kde je vyžadována trvalá přítomnost na pracovišti.

Mimo to, zaměstnavatelé nejsou většinou této formě příliš nakloněni z obav ze snížení kvality práce z důvodů snižování pracovního výkonu zaměstnanců zapříčiněného dlouhým pobytem na pracovišti. Proto je stlačený pracovní týden vhodné využívat tam, kde nejsou až tak vysoké nároky na kvalitu práce, například u vrátných apod.

Na stlačeném pracovním týdnu je nutno se mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem domluvit. O tento typ flexibilní práce mají zájem především lidé, kteří musí dojíždět do zaměstnání ze vzdálenějších míst trvalého bydliště nebo lidé, kteří potřebují sladit svůj pracovní a volný čas, protože pečují například o malé děti nebo jiné osoby a nemají jinou možnost.⁴⁷

3.6.7 Zaměstnávání přes agenturu práce (agenturní zaměstnávání)

Zaměstnávání přes agenturu práce (agenturní zaměstnávání) je pronájmem pracovní síly. Účastníky jsou agentura práce jako zaměstnavatel a její zaměstnanci, které uvedená agentura respektive jejich pracovní sílu pronajímá uživateli, jiné fyzické nebo právnické osobě, která je využívá k zajištění svých pracovních úkolů. Po právní stránce jde o dvě samostatné smlouvy agentura - zaměstnanec, agentura - uživatelská firma. Pokud však vezmeme v úvahu vlastní subjekt zaměstnance (agenturní zaměstnanec), který pracuje pro druhou stranu, jde o trojstranný právní vztah.

Právní vztah mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem upravuje § 307a zákoníku práce č. 262/2006 Sb.⁴⁸

Uživatel je oprávněn pronajátého agenturního zaměstnance úkolovat, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci, po dobu dočasného přidělení, tak jako by se jednalo o jeho vlastního kmenového zaměstnance. Uživatel, ve spolupráci s agenturou práce, je povinen zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného agenturního zaměstnance nebyly horší než podmínky srovnatelného kmenového zaměstnance (§ 309 ZP č. 262/2006 Sb.).⁴⁸

Agenturní zaměstnávání se uplatňuje v mnoha profesích. Není již doménou sezonních prací, například v zemědělství nebo u montáží, ale proniká i do ostatních sfér

⁴⁷ GENDER STUDIES. *Stlačený pracovní týden* [on-line]. Materskarodicevska.cz, 2011. [cit. 2016-02-14]. Dostupný z WWW: <<http://materskarodicevska.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden-zamestnanec>>.

⁴⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

jako jsou služby, například v pohostinství, bezpečnostní agentury, IT služby, finanční obory, call centra apod.⁴⁹

Pronájem pracovní síly (agenturní zaměstnávání) je jednoznačně výhodné pro společnost, která si tohoto pracovníka pronajímá od agentury práce, neboť při náhlých výkyvech potřeby personálu u nerovnoměrných zakázek práce krátkodobého nebo nárazového charakteru, případně sezonních zakázek operativně získává lidi, kterých se pak po uplynutí potřeby této pracovní síly snadno zbavuje.

Pro agenturní zaměstnance není systém jeho pronájmu bezproblémový. Vzhledem k tomu, že dočasné přidělení (pronájem) agenturního zaměstnance je možno uzavřít maximálně na období dvanácti po sobě jdoucích měsíců (§ 309 odst. 6 ZP č. 262/2006 Sb.), žije takový zaměstnanec stále v určité nejistotě do budoucna. Čeká prakticky v řadě a neví, zda mu mateřská agentura najde další práci, až jeho dočasné přidělení skončí, zda bude dostatek práce a smlouva mu bude prodloužena nebo nikoliv. V podstatě je částečně vyřazen z určitých možností osobního života, neboť vzhledem k nejisté agenturní smlouvě těžko získá hypotéku, půjčku apod. Pracovněprávní vztah s agenturními zaměstnanci je většinou založen na základě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, vymezenou dočasným přidělením ke konkrétnímu uživateli. Tím vzniká agenturnímu zaměstnanci určité znevýhodnění, neboť po uplynutí této lhůty může být agenturou práce kdykoliv propuštěn bez nároku na odstupné. Nárok na dovolenou je z těchto důvodů také nejistý.⁵⁰

3.6.8 Práce přesčas

Práce přesčas představuje v České republice častý typ flexibilní formy práce v zaměstnání. Zaměstnavatel sice může ze zákona zaměstnanci nařídit práci přesčas, ale takto nařízená přesčasová práce nesmí činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin za kalendářní rok celkem. Přesčasovou práci nad rámec uvedených 150 hodin může zaměstnavatel požadovat pouze na základě dohody se zaměstnancem. Za stejných podmínek, tzn. maximálně 8 přesčasových hodin týdně po dobu 26 týdnů. Celkem tedy 26 týdnů násobeno 8 hodinami tzn. 208 hodin přesčas za kalendářní rok, včetně zmíněných

⁴⁹ DOSTÁL, Dalibor. *Agenturní pracovník není nadávka. Firmy takto získávají i kvalitní profesionály* [on-line]. Businessinfo.cz, 2015. [cit. 2016-02-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/agenturni-pracovnik-neni-nadavka-firmy-takto-ziskavaji-i-kvalitni-profesionaly--67077.html>>.

⁵⁰ JANEČEK, Pavel. *Agenturní zaměstnávání jako novodobá forma otroctví* [on-line]. Czechfreepress.cz, 2014. [cit. 2016-02-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.czechfreepress.cz/pavel-janecek/agenturni-zamestnavani-jako-novodoba-forma-otroctvi.html>>.

150 hodin, neboť se nařízený a dohodnutý limit nesčítají. Výjimečně může celkový nejvyšší rozsah přesčasové práce dosáhnout až 416 hodin za rok, ale pouze za podmínky, že se zaměstnavatel dohodne s odborovou organizací a v kolektivní smlouvě bude vymezeno toto období nejvýše na 52 po sobě jdoucích týdnů. Pokud bylo zaměstnanci za přesčasovou práci poskytnuto náhradní volno, nezahrnuje se tato práce do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas (§ 93 ZP č. 260/2006 Sb.).⁵¹

Výhodou přesčasové práce pro zaměstnavatele je, že si nemusí najímat více zaměstnanců a navyšovat tím mzdové a personální náklady. Může reagovat pružně na výkyvy poptávky trhu, zejména na dočasný nárůst práce a nemusí snižovat svou produktivitu zaměstnáváním dalších zaměstnanců, pro které by posléze neměl dostatek práce. Přesčasová práce je pro zaměstnavatele prostředek, jak zvýšit konkurenceschopnost své firmy. Vyžaduje však od zaměstnavatele zvýšené nároky na evidenci pracovní doby.

Placená práce přesčas je pro zaměstnance poměrně atraktivní a u některých profesí nenahraditelnou složkou jejich mzdy (např. ve zdravotnictví). Atraktivita přesčasů může být snižována poskytováním náhradního volna místo finanční odměny nebo někdy i neúplným proplácením celého objemu odvedené práce, například z důvodů nedostatečné evidence pracovní doby.⁵²

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda a příplatek za práci přesčas nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, jestliže se nedohodli na náhradním volnu za rozsah této práce. Pokud zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci do třech kalendářních měsíců po provedené práci přesčas náhradní volno, je povinen mu k dosažené mzdě příplatek proplatit (§ 114 ZP č. 262/2006 Sb.).⁵³

3.6.9 Překážka v práci na straně zaměstnavatele „kurzarbeit“

Nejedná se přímo o flexibilní formu zaměstnanosti, i když z německého „kurzarbeit“, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, se zaměstnáváním přímo souvisí. V rámci zákona o zaměstnanosti č. 475/2004 Sb., vstoupila koncem roku 2015 (1. října) v účinnost novela, která na základě § 115 zavádí nový nástroj podpory politiky zaměstnanosti.

⁵¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵² FETTER, Richard W. *Základní pravidla odměňování a kompenzace práce přesčas* [on-line]. Epravo.cz, 2016. [cit. 2016-01-28]. Dostupný z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-pravidla-odmenovani-a-kompenzace-prace-prescas-72088.html>>.

⁵³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zmíněný nástroj umožňuje zaměstnavateli, u kterého nastaly překážky v práci z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 ZP, tj. částečná nezaměstnanost, případně z důvodu v § 207 písm. b) ZP z důsledku přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelných událostí, aby jeho zaměstnanci pobírali náhradu ve výši 70 % průměrného výdělku, z níž by 50 % hradil zaměstnavatel a stát by přispíval 20 %.

Příspěvek je poskytován Úřadem práce výhradně firmám v soukromé podnikatelské sféře na základě žádosti zaměstnavatele, kde musí popsat důvod, počet zaměstnanců, kterých se částečná nezaměstnanost týká, včetně závazku jejich nepropuštění ze zaměstnání. O žádosti rozhoduje vláda a příspěvek je omezen na dobu šesti měsíců, výjimečně může být vládou prodloužen na delší dobu. Hlavním důvodem výše uvedeného nástroje je pomoci zaměstnavatelům překlenout případnou krizovou situaci, kdy zaměstnavatel nemá možnost přidělovat zaměstnancům práci v rozsahu dle jejich pracovní smlouvy a zabránit tak jejich propouštění.⁵⁴

Vzhledem k tomu, že „kurzarbeit“ je nový flexibilní nástroj udržení zaměstnanosti, není ještě příliš rozšířen a nejsou zpracovány jeho praktické zkušenosti. Určitou nevýhodou je administrativní zatížení a složitost při jeho zavádění.⁵⁴

4 Praktická část

Praktická část diplomové práce zahrnuje deset případových studií (metoda kvalitativního výzkumu založená na detailním zhodnocení konkrétního případu) a statistickou studii zabývající se vývojem a porovnáním počtu zaměstnanců v poměru k celkové míře zaměstnanosti z hlediska pracovněprávních vztahů v České republice a Evropské unii.

Případové studie byly vypracovány na základě narativních rozhovorů (spíše nestandardizovaný typ kvalitativního dotazování, který je založen na volném vyprávění části či celku respondentova pracovního života) s vybranými respondenty, kteří byli ochotni podělit se o své zkušenosti z různých forem zaměstnání na území České republiky. Výhodou využití narativních rozhovorů bylo získání značného množství informací o dané problematice. Určitou nevýhodou byla poměrně vysoká časová náročnost na zpracování

⁵⁴ KOLLÁROVÁ, Tereza. *Kurzarbeit v ČR - pouze výjimečné a zatím v reálné praxi nicneřešící opatření?* [on-line]. Holec-advokati.cz, 2015. [cit. 2016-02-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.holec-advokati.cz/cs/publikace/aktuality/330>>.

případových studií a v případě některých respondentů také až příliš subjektivní vnímání svého prožitku k případu. V komentáři ke každé případové studii je na základě zkušeností respondenta s konkrétními pracovněprávními vztahy a jejich formami, provedeno jejich stručné zhodnocení a porovnání s příslušnou pracovněprávní legislativou.

Statistiky pracovněprávních vztahů jsou z důvěryhodných zdrojů a byly nesnadno dohledatelné. Některé oficiální instituce, jako například Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (včetně jeho organizačních složek), tuto problematiku nezveřejňují nebo nesledují a omezují se pouze na uveřejňování různých studií týkajících se nezaměstnanosti. Rovněž tak Český statistický úřad na svých veřejných webových stránkách (www.czso.cz) nezveřejňuje podrobnější údaje týkající se zaměstnanosti a pracovních vztahů. Omezuje se pouze na celkové údaje týkající se míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti obyvatelstva České republiky, a v případě podrobnějších, konkrétních statistických průměrových dat z oblasti druhů pracovněprávních vztahů a forem zaměstnanosti se odkazuje na databázi Eurostatu (Statistický úřad Evropské unie, organizační složka Evropské komise). Jeho úkolem je zpracovávat statistická data EU a poskytovat jejich porovnání. Eurostat získává svá data od státních statistických institucí členských států Evropské unie.⁵⁵ V rámci ČR je uvedenou institucí Český statistický úřad.⁵⁶

4.1 Příklady využívání různých forem zaměstnávání a jejich dopadů na zaměstnance v praxi

Sedm z dotazovaných respondentů (Ludmila, Monika, Karel, Martin, Michaela, Jitka a Pavel) vystupuje v případových studiích z pozice zaměstnance, osoby, která uzavřela některý z pracovněprávních vztahů. V porovnání s nimi byli osloveni také tři zaměstnavatelé (Vladimír, Jaroslav, Jarmila), jejichž zkušenosti představují přístup českých firem k využívání různých forem zaměstnávání.

Následující Tabulka 1 - Struktura respondentů udává základní informace o získaných respondentech.

⁵⁵ EUROSTAT. *Overview* [on-line]. Europa.eu, 2015. [cit. 2016-01-28]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/eurostat/about/overview>>.

⁵⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Databáze Eurostatu* [on-line]. Czso.cz, 2016. [cit. 2016-01-28]. Dostupný z WWW: <<http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h>>.

Tabulka 1 - Struktura respondentů

Jméno/pseudonym	Pohlaví	Věk	Bydliště
Ludmila	žena	51 let	Praha - západ
Monika	žena	26 let	Praha
Karel	muž	57 let	Středočeský kraj
Martin	muž	38 let	Praha
Michaela	žena	27 let	Praha
Jitka	žena	22 let	Praha
Pavel	muž	60 let	Praha
Vladimír	muž	49 let	Praha
Jaroslav	muž	49 let	Praha
Jarmila	žena	48 let	Jablonec nad Nisou

Zdroj: vlastní zpracování

4.1.1 Paní Ludmila

Respondentka paní Ludmila, 51 let, místo bydliště Praha - západ, povolání učitelka 2. stupně základní školy, se podělila o svou zkušenost ze své dlouholeté učitelské praxe.

Vzhledem k tomu, že v místě jejího působení, v menším městě nedaleko Prahy, došlo k redukci základní školy na 2. stupni (6 - 9 třída), z důvodu, že děti začaly přecházet na víceletá gymnázia do nedaleké Prahy, stala se se svou aprobační český jazyk/výtvarná výchova nadbytečnou a byl s ní ve škole, v místě jejího bydliště, rozvázán pracovní poměr (ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.).⁵⁷

Předpokládala, že v Praze získá učitelské místo, ale nebylo to tak snadné, jak si představovala. Nakonec získala pro školní rok 2008 - 2009 zaměstnání učitele na základní škole v Praze 1. Byla jí nabídnuta smlouva na dobu určitou, do 30. 6. 2009, s odůvodněním, že je to normální postup u nových členů učitelského sboru s tím, že ji pro příští školní rok bude prodloužena.

Několik dní před skončením školního roku bylo respondentce Ludmile oznámeno, že škola nezná limity žáků pro příští školní rok, a proto nelze smlouvu na dobu určitou prodloužit. Byla jí proplacena alikvotní část dovolené - cca 20 pracovních dní

⁵⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

a doporučeno, aby se před zahájením nového školního roku 2009 - 2010 přišla zeptat, zda ji škola bude i nadále potřebovat.

Koncem srpna 2009 byl s respondentkou, opět na stejné škole v Praze 1, uzavřen pracovní poměr na dobu určitou od 1. 9. 2009 do 31. 7. 2010. Odůvodnění bylo stejné jako pro předešlý školní rok s tím, že škola zatím nezná situaci pro následující školní období. I na konci tohoto školního roku bylo Ludmile oznámeno, že smlouvu po uplynutí dojednané doby nelze prodloužit. Rozdíl byl pouze v tom, že jí nebyla proplacena nevyčerpaná dovolená jako v minulém roce, ale s tím, že smlouva uplynula až 31. 7. 2010, tedy k poslednímu červencovému dni, vyčerpala i uvedenou dovolenou a od 1. 8. 2010 byla opět nezaměstnaná. Následující školní rok se situace s uzavřením pracovního poměru na dobu určitou již potřetí opakovala. Pro respondentku byl tento postup a s tím spojené pracovní nejistoty značně vyčerpávající a stresující. Vzhledem k tomu, že nenašla jiné uplatnění a nechtěla jít do nejistoty, že se na jiné škole může takový přístup opakovat, volila vždy stejnou školu. Doufala, že vydrží a nakonec ji bude pracovní poměr na dobu určitou změněn smlouvou na dobu neurčitou, jak jí bylo opakovaně slibováno.

Po čtyřech letech byla nakonec s Ludmilou na této škole uzavřena pracovní smlouva na dobu neurčitou.

Podle jejího názoru, hlavním důvodem bylo, že zřizovatel základní školy, městská část Praha 1, reagoval na nový výklad zákoníku práce k opakovanému sjednávání pracovního poměru na dobu určitou.⁵⁸ Doporučil ředitelům škol na svém území, aby dodržovali zákaz tzv. mnohonásobného řetězení pracovních poměrů na dobu určitou.

Přesto však ani uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou nezaručuje, podle Ludmily, učitelům odpovídající zaměstnanecké jistoty. S každým pedagogem je vždy na začátku školního roku uzavírán dodatek k pracovní smlouvě s pracovním úvazkem pro konkrétní školní rok. To znamená objemem hodin, které musí povinně odučit. Plný pracovní úvazek na základní škole je 22 učebních hodin týdně. Pokud vedení školy z organizačních nebo jiných důvodů nemá zájem, aby vybraný učitel na škole působil, sníží mu úvazek na minimální penzum, například 11 nebo méně učebních hodin týdně. Tím se učiteli odpovídajícím procentuálním poměrem výrazně sníží i platové ohodnocení. Pokud je takovému učiteli ještě přidělen rozvrh, kdy má těchto pár učebních hodiny

⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. - § 39 odst. 2

rozvržených do celého pracovního týdne po několika hodinách denně, může se stát, že například kvůli dvěma odučeným hodinám stráví ve škole i půl dne. Důvod je ten, že hodiny na sebe logicky nenavazují a jsou mezi nimi přestávky (proluky). Učitelé nejsou placeni podle toho, jak dlouho jsou přítomni na pracovišti, ale právě podle odučených hodin.

Učitel, který má takový částečný pracovní úvazek, si teoreticky může najít další školu, kde by rovněž získal částečný úvazek a svou výraznou finanční ztrátu nahradil. Každá škola však disponuje svým vlastním rozvrhem hodin, který je nesnadné měnit a skloubit s původním pracovištěm. Proto najít jinou školu, kde by rozvrh hodin rozumně navazoval s rozvržením hodin na původní škole je problém. Mimo to svou roli hraje i dojíždění mezi oběma pracovišti - školami. Většinou je z časových důvodů takové přejíždění nemožné z toho důvodu, že fyzicky nelze výuku stihnout. Nelze být na dvou místech najednou.

Pro učitele se stává nízký částečný pracovní úvazek nerentabilní, neboť je pro něj jediným zdrojem obživy a ze školy odchází na vlastní žádost, což je, podle Ludmily, záměr jeho nadřízených. Je snadnější najít jiné zaměstnání, případně jinou školu, která učiteli poskytne širší pracovní úvazek než na původní škole.

Většinou, podle Ludmily platí, že jakmile je vybranému učiteli na základní škole nebo na víceletém gymnáziu snížen objem úvazku odučených hodin na polovinu nebo méně, je to jasný signál, že vedení školy nemá o tohoto pedagoga zájem a v budoucnu s ním nepočítá. Pokud se uvedený učitel „nedovtípi“, že by měl ze školy odejít na vlastní žádost a na škole i přesto zůstane, je mu pracovní úvazek snížen o další hodiny a on nakonec sám své působení na škole ukončí.

Podle Ludmily na škole, ve které působila, se vedení tímto způsobem zbavilo několika jejích kolegů. Jak sama uvedla, je to oblíbený a osvědčený způsob, jak snížit zaměstnanecký stav při snížených limitech školy nebo se rozloučit s učitelem, který se stane jinak přebytečným. Takovými důvody nemusí být pouze pracovní morálka a přístup k práci s dětmi. Nemusí se jednat ani o „potíživistu“, ale záminkou může být cokoliv. Například osobní averze, snaha vyjít vstříc jiným lidem, zařadit do učitelského sboru kolegy z předešlého pracoviště, například při obměně vedení školy apod.

4.1.1.1 Komentář

Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou je využíváno ve školství, zejména na základních školách a víceletých gymnáziích. Uvádí se, že během roku je na úřadech práce registrováno zhruba 300 žadatelů o zaměstnání z řad pedagogických pracovníků. V červenci a srpnu, po dobu hlavních prázdnin, se tento počet zvyšuje o tři tisíce nových pedagogů.⁵⁹

V současné době zákoník práce, až na výjimky, umožňuje sjednat pracovní poměr na dobu určitou nejvýše po dobu tří let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru, tedy celkem dvakrát.⁶⁰ Ředitelé škol tím, že nezaměstnávají některé učitele (někde i část učitelského sboru) mohou tímto způsobem ušetřit finanční prostředky přes letní prázdniny. Učitelé, kteří zůstanou přes letní prázdniny bez zaměstnání, bývají většinou letními klienty úřadů práce, neboť přes prázdniny těžko učitel získá místo ve své profesi. Problém je v tom, že učitel, který ukončil pracovní poměr uplynutím doby, nikdo nezaručí, že jej vezmou po prázdninách do pracovního poměru zpět. Na jednu stranu je pro školy tato praxe výhodná, a to jak po finanční stránce, tak i organizační. Pro učitele je však značně degradující.

Zákoník práce jako výjimku umožňuje podle § 39 odst. 4 zaměstnavatelům uzavírat se zaměstnanci za určitých podmínek, a po dohodě s odborovou organizací, pracovní smlouvy na dobu určitou, nad rámec výše uvedených limitů vycházejících z § 39 odst. 2 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.⁶¹ Vzhledem k této zákonné výjimce může za uvedených podmínek praxe v řetězení pracovních poměrů ve školství i nadále, byť v omezenější míře pokračovat.

Další možností, jak vyřešit problém s „nechtěným“ učitelem, je snížení pracovního úvazku pro následující školní rok. Nenaplněním povinného objemu učebních hodin vzniká částečný pracovní úvazek, který bývá nastaven tak, že je pro dotčeného učitele finančně nerentabilní a ten raději ukončí pracovní poměr a ze školy odchází. Vzhledem k tomu, že

⁵⁹ CERQUEIROVÁ, Andrea. Učitelé nemají trávit léto na úřadu práce. *Sondy Revue*. květen 2015, č. 5, s. 26. ISSN 1802-906X.

⁶⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. - § 39 odst. 2

„(2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž 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 těmiž smluvními stranami se nepřihlíží.“

⁶¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

takový učitel odchází ze školy na vlastní žádost a ne z organizačních důvodů (pro nadbytečnost), může jej vedení školy nahradit jiným zaměstnancem. Mimo to nemusí hradit ani odstupné. Jak Ludmila uvedla, v praxi se často stává, že odejitého učitele nezřídka nahradí studenti vysokých škol, pro které je možnost odučit několik málo hodin týdně vítaným přivýdělkem a brigádou. V případě studenta pedagogického směru i placenou praxí.

4.1.2 Slečna Monika

Respondentka slečna Monika, 26 let, bydliště Praha. Monika získala při studiu možnost pracovat na dohodu o provedení práce u jedné marketingové společnosti v Praze. Společnost se zabývala podpůrnou reklamní a marketingovou činností pro společnosti zajišťující prodej zahraniční značkové spotřební elektrotechniky, jako jsou televizory a videotechnika, fotoaparáty a jejich příslušenství, mobilní telefony a počítače na českém trhu. Mimo to, pro uvedené společnosti organizovala i internetový prodej těchto výrobků včetně jejich distribuce koncovým zákazníkům.

Práce v marketingové společnosti Moniku bavila, a proto necelý rok před koncem studia požádala vedení firmy o možnost uzavření stálého pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že s Monikou byli ve firmě po pracovní stránce spokojeni, ale přece jen ještě plnila studijní povinnosti, byla jí nabídnuta dohoda o pracovní činnosti na dobu neurčitou s tím, že až definitivně ukončí studia, bude jí tato dohoda změněna na pracovní poměr řádnou pracovní smlouvu.

Uvedené zdůvodnění považovala Monika za logické a vstřícné. Pomáhala nejvíce vytíženým kolegům a plnohodnotně je nahrazovala v době dovolené, pracovního volna nebo nemoci. Byla ráda, že pozná všechny pracovní činnosti a po ukončení studia tak bude moci pracovat na kterémkoliv úseku této marketingové společnosti. Zanedlouho jí byla svěřena i samostatná funkce produkt manažera pro méně frekventované výrobky. Do marketingové společnosti docházela pravidelně dva pracovní dny v týdnu nebo podle potřeby, na zavolání, pokud nebyla zrovna ve škole. Jak Monice, tak zaměstnavateli tento způsob vyhovoval.

Po úspěšném ukončení vysoké školy požádala Monika vedení společnosti o slíbenou pracovní smlouvu. Byla ochotna zastávat jakoukoliv práci, kterou ve firmě znala. Monice bylo sděleno, že se zatím žádné pracovní místo neuvolnilo a s novými výrobky - produkty se zatím nepočítá. Byla požádána o trpělivost a pokračování

v dosavadní práci na dohodu o pracovní činnosti. Monika souhlasila, nic jiného jí ani nezbyvalo. Jinak byla ve firmě spokojena.

Pracovní úkoly postupně přibývaly. Její funkce produktového manažera byla rozšířena o dalšího zákazníka společnosti. Pracovní doba Moniky byla nepravidelná, podle přání zaměstnavatele. Mnohdy převyšovala pravidelnou pracovní dobu. Většinou „zaskakovala“ za kolegy, zejména ve večerních hodinách. Přesto byla nadále ve firmě spokojená. Finanční ohodnocení sice neodpovídalo standardu kolegů zaměstnaných na pracovní smlouvu, ale Monika se utěšovala, že až i ona dostane regulérní pracovní smlouvu, vše se změní.

Zlom nastal v době, kdy vedení marketingové společnosti uzavřelo pracovní smlouvy se dvěma novými uchazeči, kteří byli přijati do stálého pracovního poměru na obdobnou práci, kterou zastávala i Monika. Stále více si uvědomovala, jaké nevýhody jsou spojeny s její současnou dohodou o pracovní činnosti. Hlavně jí vadilo, že neměla nárok na dovolenou, kterou si sice mohla dovolit, ale volné dny jí nebyly propláceny. V době, kdy si chtěla požádat o nemocenskou, jí bylo zaměstnavatelem sděleno, že pro ni zrovna není žádná práce, takže žádat o nemocenskou, aby mohla zůstat doma, je zbytečné. Trápila ji také nepravidelnost pracovní doby a zaskakování na zavolání. Běžně musela odvést nejen svou práci produkt manažera, ale plnit i další podpůrné činnosti pro kolegy, kteří mnohdy neměli v rámci stejného pracovního zařazení produktového manažera větší objem práce a zodpovědnosti než ona.

Z těchto důvodů slečna Monika opět zažádala o zrušení dohody o pracovní činnosti a uzavření stálého pracovního poměru. Vedení společnosti jí odpovědělo, že potřebuje někoho jako je ona, kdo je schopen na vyzvání (zavolání) vykrývat chybějící kolegy nebo jim pomoci v krizových situacích, případně posílit firmu při zvýšených nárocích na prodej, jako jsou letní prodeje, vánoční svátky apod. Jinými slovy bylo Monice jasně řečeno, že není zájem měnit její dohodu o pracovní činnosti na pracovní smlouvu. Pokud bude chtít, mohou jí přidat pracovní hodiny, ale víc pro ni udělat nemohou.

Monika u společnosti zůstala ještě necelý rok, doufala, že vedení svůj názor změní, ale nakonec dala sama výpověď.

4.1.2.1 Komentář

Monika pocítila nevýhody, které plynou nahrazením pracovní smlouvy v rámci pracovního poměru dohodou o pracovní činnosti (§ 76 ZP č. 262/2006 Sb.).⁶² Jednoznačné výhody pro zaměstnavatele, jako možnost okamžitého ukončení zaměstnaneckého pracovního poměru, respektive s maximální patnáctidenní výpovědní lhůtou (§ 77 odst. 4 písm. b) zákoníku práce č. 262/2006 Sb.)⁶³, neplacená dovolená nebo nenárokové cestovní náhrady, které dohoda o pracovní činnosti umožňuje, jsou nevýhodou pro zaměstnance. Rovněž odůvodňování nepravidelné pracovní doby nebo záskoky za kolegy sníženým rozsahem vykonávané práce na 20 hodin týdně (§ 76 odst. 2 a 3 zákoníku práce č. 260/2006 Sb.)⁶⁴ bylo spíše formální a výhodnější pro zaměstnavatele než pro zaměstnance.

Zaměstnávání na dohodu o pracovní činnosti by mělo mít charakter příležitostného zaměstnání - brigádnickou práci nebo vedlejší pracovní poměr. Tak jako tomu bylo v období, kdy Monika při práci zároveň studovala na vysoké škole.

Po ukončení studia, kdy dohoda o pracovní činnosti nahrazovala u Moniky pracovní smlouvu, kdy skutečná, byť nepravidelná pracovní doba fakticky převyšovala objem polovičního pracovního úvazku, se stala dohodou spekulativní. Nic na tom nemění, že snížení pracovní doby bylo dosahováno nárazovým neplaceným volnem, například za dovolenou nebo v případě nemoci.

Výše uvedené postupy lze považovat za obcházení zákona a taková dohoda o pracovní činnosti by měla být považována za neplatnou.

Mnoho lidí v produktivním věku však z důvodu nedostatku jiné příležitosti, zaměstnávání na dohodu o pracovní činnosti přijímá. Zejména vítají vyšší než zákonný objem pracovní doby, vzhledem k možnosti i vyššího výdělku, což u nich převyšuje

⁶² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. - § 77 odst. 4 písm. b)

„(4) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.“

⁶⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. - § 76 odst. 2 a 3

„(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.“

„(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.“

nevýhody, jako je například neplacená dovolená, možnost okamžitého ukončení pracovního poměru nebo nepravidelná pracovní doba apod.

4.1.3 Pan Karel

Respondent Karel, 57 let, bydliště Středočeský kraj. Karel pracoval více než 25 let jako údržbář - elektrikář v jednom strojírenském výrobním podniku na okraji Prahy. Před několika roky se vedení továrny rozhodlo nahradit činnost vlastního provozu údržby nakupovanými službami, outsourcingem. Všech 15 kmenových zaměstnanců údržby včetně pana Karla, se stalo ze dne na den, pro mateřský podnik nepotřebnými. V rámci výběrového řízení získala outsourcing na provozní údržbu firma, kterou založil bývalý vedoucí údržby.

Zaměstnancům údržby bylo přislíbeno, že automaticky přejdou pod tuto dodavatelskou firmu s tím, že se pro ně nic nezmění. Zůstane stejná pracovní náplň a budou nadále provádět údržbu v podniku tak, jak byli po léta zvyklí. Panu Karlovi a ostatním zaměstnancům údržby nezbylo jinak než souhlasit. S těmi, kdo by nesouhlasili s přechodem do nové firmy, by byl stejně ukončen pracovní poměr z organizačních důvodů - nadbytečnosti.

Co pana Karla ale udivilo, bylo to, že byl budoucím zaměstnavatelem požádán, aby si na svou profesi založil živnostenské oprávnění. Stejně tak byli o založení živnosti požádáni i někteří další pracovníci bývalé údržby.

Panu Karlovi se moc nechtělo pracovat na základě živnostenského oprávnění jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ). Viděl v tom jenom komplikace s tím, že se o něj nikdo nepostará, jak byl zvyklý. Měl obavy, že bude muset vést složitou administrativu, sám podávat daňová přiznání, zařídit si a platit zdravotní pojištění, sociální pojištění atd.

Proto nového zaměstnavatele, jak jej stále nazývá, v osobě jeho bývalého vedoucího údržby, požádal o normální pracovní smlouvu. Nebylo mu vyhověno. Karlovi bylo dáno najevo, že pokud chce pod jeho vedením v nové firmě pracovat, tak si založí „živnosták“ nebo se budou muset rozloučit. Vzhledem k nízkým pracovním příležitostem a svému věku Karel svolil.

V současnosti si to, že se nechal k práci na základě OSVČ přemluvit, pochvaluje. Pracovně se pro něj nic nezměnilo. Má nadále stejný rozpis směn, kolegy a zázemí v původní dílně mateřského závodu.

Je spokojený i po finanční stránce a dokonce si trochu polepšil. Každý měsíc musí sice vystavovat fakturu za svou práci, ale v tom mu automaticky pomáhá nová firma. S daňovým přiznáním, náležitostmi sociálního a zdravotního pojištění mu pomáhá poradce, kterého mu rovněž doporučil nový „zaměstnavatel“. Ani s dovolenou prý nemá problémy. Fakturovaná částka za odvedenou práci je, podle Karla, každý měsíc stejně vysoká, a to i v případě, že měl dohodnuté volno.

4.1.3.1 Komentář

Podle výpovědi pana Karla lze vyvodit, že jeho práce s novou firmou vykazuje možné znaky švarcsystému. Pracuje totiž jako OSVČ pod vedením jiné firmy s pevným pracovním rozvrhem a zřejmě používá i jejich výrobní prostředky.

Pan Karel měl možná štěstí na vstřícný přístup firmy, pro kterou pracuje. Svou roli zřejmě hrají i osobní vazby s majitelem firmy z dob, kdy byl jeho vedoucím v provozu údržby, která původně organizačně spadala pod výrobní závod.

Přestože se pro pana Karla pracovní režim oproti původnímu zaměstnaneckému postavení nezměnil, neuvědomuje si možné nevýhody a důsledky, které mu jako osobě samostatně výdělečně činné oproti klasickému pracovnímu poměru plynou. Nenáročná dovolená, možnost okamžitého ukončení spolupráce nebo prosté neobjednání prací na určité časové období může vést ke ztrátě příjmů a tím i obživy.

Zatím, jak tvrdí, je pracovní i osobně spokojen. Důvěřuje poradci a moc ho nezajímá (nerozumí tomu), jak má nastaveny platby na sociální a zdravotní pojištění. V případě, že by tyto poplatky nebyly dostatečně vysoké, mohlo by se stát, že v případě onemocnění/úrazu nebo při odchodu do důchodu, budou jak nemocenské dávky, tak případný důchod nevyhovující. Otázkou je i to, jak je řešeno pojištění v případě, kdy by svou prací způsobil například nedbalostní škodu k újmě podniku, kde provádí údržbářské práce, nebo pokud by u něho došlo k pracovnímu úrazu, nevztahovalo by se na dotyčného zákonné pojištění zaměstnavatele.

Poměrně značná část současných živnostníků se stala „podnikateli“ z donucení, stejně jako pan Karel. To je samozřejmě zcela legální. Avšak v případě jejich zapojení do systému organizace práce, kdy pracují pod vedením jiné firmy bez pracovní právního vztahu v rámci OSVČ, v tzv. „švarcsystému“, dopouštějí se nelegální pracovní činnosti.

Živnostníkovi (OSVČ), kterému by byla prokázána nelegální práce formou švarcsystému, hrozí za tento přestupek pokuta až 100 tisíc Kč (§ 139 zákona

o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.).⁶⁵ Právnické osobě, která umožní takovou nelegální práci „zaměstnavateli“ hrozí pokuta do výše 10 milionů Kč (§ 140 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.).⁶⁵

Z jakých důvodů podstupují obě strany riziko vysokých pokut. Firma, pro kterou OSVČ pracuje, má zjednodušenou administrativu i náklady, které by jinak měla na zaměstnance. Nemusí platit nemocenskou, starat se o personalistiku, povinná školení a hlavně snižuje své náklady na sociálním a zdravotním pojištění, které by musela jinak za zaměstnance odvádět. Za odvedenou práci zaplatí firma OSVČ pouze fakturu za danou pracovní činnost.

Po přechodu na OSVČ nemusí bývalý zaměstnanec platit daň z příjmu fyzické osoby a sníží se mu vyměřovací základ na daň, rovněž může regulovat své náklady na sociální pojištění, čímž si může navýšit i svůj reálný měsíční příjem ve srovnání s tím, kdy uvedenou práci vykonával jako zaměstnanec.

Rozdíl švarcsystému od běžného pracovněprávního vztahu je v tom, jak je práce vykonávána.

V případě pracovněprávního vztahu se jedná o práci závislou, která je vykonávána v podřízeneckém vztahu zaměstnance vůči zaměstnavateli jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně za mzdu, plat nebo odměnu za práci (§ 2 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.).⁶⁵ Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, například v pracovním poměru nebo právními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 3 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.).⁶⁶

Oproti tomu **živností (OSVČ) je soustavná činnost provozovaná samostatně,** vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku (§ 2 živnostenského zákona č. 455/1991 Sb.).⁶⁷

4.1.4 Pan Martin

Respondent pan Martin, 38 let, bydliště Praha. Po tom, co nedokončil studium na ČVUT elektrotechnického směru v Praze, hledal zaměstnání s možností uplatnit své znalosti v oboru informačních technologií, počítače, počítačová technika. To se mu

⁶⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁶⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶⁷ Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon).

nedařilo, protože v té době, ve svých 25 letech, bez pracovní praxe a vysokoškolského vzdělání, o něj neměly společnosti zabývající se informačními technologiemi, kam směřoval své úsilí získat zaměstnání, zájem.

Po několikaměsíčním hledání a mnoha konkurzech získal možnost zaměstnání v menší společnosti EisenStein, která se zabývala velkou bankovní trezorovou technikou včetně různých druhů softwarového zabezpečení. Firma EisenStein měla sídlo na okraji Prahy, společně s několika dalšími společnostmi podobného typu a zaměření. Činnost těchto sesterských společností se rovněž orientovala na bezpečnostní bankovní techniku, chytrá počítačová a softwarová zabezpečení apod. Rozdíl byl v tom, že některé společnosti se oficiálně zabývaly vývojem, další výrobou a jiné prodejem. Jednotlivé sesterské společnosti měly dohromady i jednoho majitele a vedení. Jak Martin uvedl, zaměstnanci, bez ohledu na to, ve které z těchto společností měli uzavřenou pracovní smlouvu, pracovali pro všechny tyto společnosti a někdy ani nepoznali, pro kterou z nich plní pracovní úkoly.

Martinovi byla hned v začátku nabídnuta pracovní smlouva na dobu neurčitou a pozice softwarového technika a prodejce. Zaručená mzda ve smlouvě zněla na dvanáct tisíc Kč měsíčně. Přestože byl Martin rád, že získal zaměstnání na dobu neurčitou, dvanáct tisíc brutto měsíčně uvedených v pracovní smlouvě nesouhlasilo s dvaceti tisíci Kč, které mu byly nabídnuty při vstupních pohovorech o zaměstnání. Dotázal se proto majitele společnosti a ředitele v jedné osobě, jak to vlastně s jeho platem bude, neboť očekával slíbených dvacet tisíc hrubého měsíčně. Bylo mu sděleno, že důvodem je to, že je počítáno s tím, že bude plnit pracovní úkoly i pro ostatní společnosti, a proto zbylých osm tisíc Kč bude dostávat zvlášť.

Martinovi, který si vážil toho, že získal zaměstnání, uvedené ujištění stačilo. Vedle smluvních dvanácti tisíc korun zasílaných na jeho účet, dostával celých osm tisíc korun přes pokladnu firmy, systémem náhrad a bonusů, kterým sice nerozuměl, ale byl rád, že slíbené peníze dostává rovnou a v hotovosti. Zřídka se stalo, že dostal méně než slíbenou částku s odůvodněním, že neplnil úkoly pro ostatní společnosti. Jindy naopak byla částka v hotovosti vyšší než dohodnutých osm tisíc, takže neprotestoval.

Zlom přišel po necelých dvou letech, kdy Martin začal dostávat každý měsíc stále menší hotovostní částku, až tyto peníze přestal dostávat úplně a musel se spokojit pouze se základní mzdou vyplývající z pracovní smlouvy. Zdůvodněno to bylo tím, že ostatní společnosti nemají zakázky, proto v nich pro Martina není využití, tudíž není, za co by byl

navíc placen. Protože, podle Martina, majitel začal zbytek činností z ostatních společností převádět na firmu EisenStein, kde byl Martin kmenovým zaměstnancem, nebyl si jist, že se hotovostní platby vrátí. Nakonec mu bylo slíbeno, že jeho platový výměr bude adekvátně navýšen dodatkem k pracovní smlouvě. To se však ani po několika dalších měsících nestalo. Společnost EisenStein se, rovněž jako ostatní sesterské společnosti, dostala do problémů a Martin po téměř třech letech ukončil pracovní poměr dohodou.

4.1.4.1 Komentář

Způsob výplaty peněz mimo oficiální platový výměr, „peníze bokem“, například formou bonusů, pokud nejde přímo o peníze „na ruku“, je pololegální aktivita výhodná zejména pro zaměstnavatele. Ten uspoří určitý díl finančních prostředků přinejmenším na odvodech sociálního a zdravotního pojištění, pokud nejde o zcela protiprávní jednání tzv. „černé peníze“, kde navíc dochází i ke krácení daňové povinnosti jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Pro zaměstnance je tento princip finančního ocenění výhodný pouze zdánlivě. Získá sice krátkodobě více peněz, takže pomyslně je na tom lépe, než kdyby svůj celý příjem zdanil a platil i vyšší zdravotní a sociální dávky, ale ve svém důsledku může více ztratit než získat.

Nízký oficiální plat znamená nižší částku, ze které je vypočítána dovolená, pokud ji zaměstnavatel nekompenzuje ještě nějakým bonusem. Dávky nemocenské jsou ale vypočítány z nízké oficiální mzdy včetně úhrady případného pracovního úrazu.

Malý plat znamená i malý důchod. To sice Martina, vzhledem k jeho věku, nemuselo příliš trápit, ovšem nízký oficiální plat znamená i nízký úvěrový limit, což by Martina v případě půjčky mohlo potrápit. Banky a úvěrové společnosti v rámci žádosti o úvěr zohledňují dosahované příjmy. V případě, že jsou nízké, je nízká i půjčka.

Stejně jako to bylo u pana Martina, mnoho zaměstnanců na podobné nabídky zaměstnavatele přistoupí, protože nemají na výběr. Je rovněž určitou pravdou, že kde není žalobce, není ani soudce. V případě, že dojde k odhalení nekalých praktik s tzv. penězi na ruku, bývá postih jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance od příslušných institucí, kterými jsou hlavně finanční úřady, zdravotní pojišťovny či správy sociálního zabezpečení, v rovině finančních pokut značně citelný.

Práce „načerno“ je nelegální prací. Tomu, kdo umožní výkon nelegální práce, v případě Martina zaměstnavatel, hrozí od inspekce práce pokuta ve výši až 10 milionů Kč

(§ 140 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.).⁶⁸ Fyzické osobě, která nelegální práci „načerno“ vykonává, může inspekce práce uložit pokutu do 100 000 Kč (§ 139 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.).⁶⁸

4.1.5 Studentka Michaela

Respondentka Michaela, bydliště Praha. Michaelu oslovila její spolužačka z vysoké školy Klára, zda by měla zájem o brigádu a něco si přivydělat u promo agentury, kde sama pracuje. Jednalo se o propagaci zboží, většinou potravin, v supermarketech. Uvedla, že právě za pár dnů má předváděcí akci v TESCOU, kde zajišťuje prodejní podporu firmy vyrábějící Kinder sladkosti a její kolegyně onemocněla, takže hledá partnerku. Mimo to, firma Dada, u které pracuje, hledá stále promotérky, takže by nic nebránilo, aby ji rovněž zaměstnala jako brigádnici. V té době bylo Michaela 21 let a hledala přivýdělek ke studiu.

V promo agentuře Dada projevíli o Michaelu zájem, zřejmě i z toho důvodu, že potřebovali náhradu za nemocnou brigádnici na blížící se sobotu a neděli. Svou roli hrálo i to, že na předváděcí akci do TESCOA měla jít s Klárou, která byla zkušenou hosteskou podpory prodeje, a proto ani nemuseli Michaelu nějak zvlášť zaučovat.

Nabídlí Michaela dohodu o provedení práce v době trvání do konce kalendářního roku. Bylo září, semestrální zkoušky až po Novém roce, takže taková brigáda Michaela plně vyhovovala.

Pozvali Michaelu na pátek před víkendovou předváděcí akcí k podepsání dohody o provedení práce. Když se v pátek Michaela dostavila k podpisu dohody, tak jí bylo sděleno, že se zaměstnanci uzavírá smlouvy pouze jednatel, který bude celý pátek na služební cestě. Uvedli, že se prakticky nic neděje a že dohodu podepíše s Michaelou po promo akci až v pondělí. Přislíbili, že datum podpisu na dohodě bude uvedeno před provedenou víkendovou promo předváděčkou. Vzhledem k tomu, že Michaela věřila Kláře, která u firmy Dada pracovala již delší dobu, neměla žádné obavy a odpracovala v TESCOU dvě víkendové dvanáctihodinové předváděcí akce bez jakékoliv pracovní dohody. Od Kláry věděla, že firma platí cca 70,- Kč na hodinu, takže se těšila na, pro studenta, celkem pěkný výdělek.

V pondělí po akci šla podepsat slíbenou dohodu o provedení práce. Vedoucí směny jí sdělila, že pan jednatel není na pracovišti, a že přijde až druhý den. Přesto Michaela

⁶⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

naplánovala další promo akci na stejný výrobek, opět na nadcházející sobotu a neděli, v Praze. Michaela to nevadilo. Souhlasila, ale s podmínkou, že před touto promo akcí musí mít uzavřenou dohodu. To jí bylo přislíbeno. Ani v úterý se však Michaela nepodařilo jednatele Dada promotion zastihnout. Nakonec jí byla dohoda o provedení práce předložena až další den. Dohodu jí předložila vedoucí směny.

Když se Michaela se zněním dohody seznámila, byla v rozpacích. Zněla sice na více činností než pouze propagaci zboží, jako například zavážení zboží nebo na nspecifikované administrativní práce, to však Michaela ani moc nevadilo. Co ji ale udivilo, bylo to, že v dohodě nebylo uvedeno žádné místo výkonu práce. Zaměstnavatel si v dohodě vymínil, že místo výkonu práce bude určovat sám podle potřeby. Na dotaz Michaely, zda to znamená, že by ji mohli poslat předvádět zboží kamkoliv, třeba i do Ostravy, vedoucí prý nereagovala a přešla to s tím, že firma má široký okruh zákazníků.

Slibovaná odměna za vykonanou práci, 70,- Kč za hodinu, nebyla v dohodě rovněž stanovena tak, jak jí bylo přislíbeno. Místo toho byla výše odměny za práci formulována v rozmezí na 35 - 70,- Kč za vynaloženou hodinu práce s tím, že o výši odměny stejně ještě rozhoduje zaměstnavatel, který může tuto odměnu podle blíže nspecifikovaných okolností snížit.

Michaela požádala vedoucí směny o upravení dohody na slibovaný rámec tj. s uvedením místa výkonu práce Praha a dohodnutou pevnou hodinovou odměnou 70,- Kč. Vedoucí uvedla, že v dohodě nemůže sama nic měnit a odkázala Michaelu na jednatele agentury. Ten si pozval Michaelu do kanceláře, vyslechl její požadavek na uvedení místa práce a pevnou hodinovou sazbu v dohodě o provedení práce. Jak Michaela uvedla, jednatel jí suše sdělil, že buďto podepíše dohodu ve znění tak, jak je navrženo, nebo může jít pryč. Na dotaz, kdy dostane odměnu za odpracovanou promo akci v TESCOU z minulého víkendu jí odvětil, že pokud nepodepíše jejich znění dohody, tak nikdy. Na návrh Michaely, že mohou podepsat jednorázovou, časově ohraničenou dohodu pouze na ty dny, kdy práci pro jeho agenturu již odvedla a pak ve spolupráci nepokračovat, reagoval odmítavě s tím, že má jiné starosti a odešel. Michaelu nechal z firmy vedoucí směny odvést. Michaela nevhodnou dohodu s Dada promotion nepodepsala a své peníze za odvedenou práci nikdy nedostala.

4.1.5.1 Komentář

Michaela podcenila prvotní vstupní jednání s budoucím zaměstnavatelem a neseznámila se s návrhem znění dohody o provedení práce. Návrh této smlouvy si mohla vyžádat i přes to, že jednatel pověřený uzavřením dohody nebyl k dispozici. Dohodu, která jí zjevně nevyhovovala, tak mohla včas odmítnout a vyvarovat se vynaloženému úsilí a dohadům za uhrazení již vykonané práce

Další chybou bylo i to, že šla do určité nejistoty tím, že se nechala přemluvit a odpracovala několik pracovních směn výše zmíněné promo akce bez jakéhokoliv smluvního zajištění. Nešlo pouze o riziko, že mohla přijít o svou odměnu za odvedenou práci, což se nakonec i stalo. Mohla si přivodit i jiné problémy, jako je možný pracovní úraz nebo i nechtěná škoda způsobená třetí straně. Přece jenom se Michaela v rámci předváděcí akce pohybovala ve veřejných prostorách včetně zázemí prodejny TESCO.

Výše uvedená promo agentura se jako zaměstnavatel dopustila porušení zákoníku práce, kde se přímo uvádí, že dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně a zaměstnavatel musí tuto dohodu zaměstnanci vydat (§ 77 odst. 1 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.).⁶⁹ Nelze tedy zaměstnat nikoho bez písemné dohody.

Mimo to, promo agentura zaměstnala Michaelu nelegálně, bez pracovní smlouvy (dohody o provedení práce) a umožnila výkon nelegální práce. Tím se dopustila přestupku podle § 140 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.,⁷⁰ a mohla jí být vyměřena pokuta ve výši až 10 mil. Kč. Podobně mohla dopadnout i Michaela, kdy za práci „načerno“ podle § 139 stejného zákona o zaměstnanosti mohla, při náhodné kontrole inspekce práce, dostat pokutu až do 100 tisíce korun.

4.1.6 Studentka Jitka

Respondentka Jitka, 22 let, místo bydliště Praha. V době, denního studia na vysoké škole hledala brigádu, aby si mohla přivydělat. Proto ji zaujala nabídka marketingové agentury zajišťující promo akce, především v obchodních centrech a hypemarketech. Za výhodu považovala, že agentura hledala brigádníky zejména na soboty a neděle a slibovala flexibilitu výběru termínů pro studenty, což jí z důvodu studijních povinností denního studia vyhovovalo.

⁶⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁷⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Na základě dohody o provedení práce (DPP) uzavřené s reklamní agenturou, přijala Jitka pracovní pozici hostesky na propagační a reklamní akce. Trochu ji zarazila podmínka uvedená v dohodě o provedení práce, že zaměstnanec odpovídá agentuře za škodu způsobenou tím, že nevykoná nařízenou práci a nenajde za sebe ani náhradu, ale neviděla v tom žádný větší problém.

Ze začátku se spolupráce rozvíjela slibně a Jitka zajišťovala různé propagační akce spojené s ochutnávkami potravin nebo předváděním drobného zboží v pražských hypermarketech. Agentura zajistila prostory, na které dodala zboží, případně kostým, na příslušnou prezentační akci. Jitka dostala harmonogram, kdy a kam, se má dostavit, včetně informací k předváděnému vzorku. Trochu ji zarazila menší flexibilita výběru termínu, ale protože se jednalo především o víkendy, neviděla v tom větší problém.

Občas musela zajet pro menší doplňkové reklamní předměty, jako jsou letáčky, do sídla agentury, ale nezatěžovalo ji to, protože, jak sama vypověděla, všechna obchodní centra a hypermarkety jsou v Praze dobře dostupná.

Postupem času dostávala složitější akce a nekompromisně stanovené termíny, někdy i v době, kdy měla být ve škole. Když se ozvala, že jí byly přislíbeny víkendy a flexibilita z důvodu, že musí plnit své studijní povinnosti, byla upozorněna na uzavřenou dohodu, pokud nevykoná nařízenou práci nebo nenajde za sebe adekvátní zástup, uhradí ušlý zisk, pokud se promo akce neuskuteční.

Nakonec byla nucena nejen zavážet reklamní zboží sama na místo akce, ale stále častěji byly reklamní promo akce organizovány i mimo oblast Prahy. Cestovné jí nebylo vypláceno. Protože neměla žádný osobní dopravní prostředek, musela v případě přepravy, byť drobného zboží, najmout kamarády s autem nebo taxi. To, při odměně 70,- Kč na hodinu vyplácené pouze za vlastní reklamní akci, přestalo být rentabilní. Jitka byla ráda, když vyčerpala penzum povinného rozsahu 300 hodin (§ 76 odst. 1 zákoníku práce č. 260/2006 Sb.)⁷¹, neboť doba, na kterou se v dohodě zavázala, byl jeden kalendářní rok, a kdyby chtěla před uplynutím této doby dohodu vypovědět, musela by za sebe najít avizovanou náhradu.

⁷¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

4.1.6.1 Komentář

Reklamní agentura neporušila v jednání s Jitkou zákonem vymezené možnosti, které skýtá dohoda o provedení práce. Nekompromisně (zne)využila všechny výhody, které zákoník práce a z něho plynoucí DPP umožňuje.

Nedostatkem bylo, že si Jitka, zřejmě z důvodu nezkušenosti s tímto typem dohody (DPP), předem neuvědomila rizika, která dohoda o provedení práce skýtá. Slib flexibility týkající se pracovních dní a možnost brigády především o víkendech, zůstává pouze slibem, pokud není v dohodě podchycen. To se týká i nepřesně formulovaného rozsahu předmětu práce včetně nároku na odměnu. Rovněž uvedení místa výkonu práce, přestože se o něm zákoník práce v případě uzavření dohody o provedení práce výslovně nezmiňuje, je nutné v dohodě požadovat.

Vzhledem k tomu, že zákoník práce (§ 77 odst. 2, písm. i) zákoníku práce č. 262/2006 Sb.)⁷², v případě dohod o provedení práce, umožňuje neplatit cestovní náhrady, je lépe místo výkonu práce uvést, aby zaměstnanec nemusel, jako v případě Jitky mimo Prahu, cestovat na své náklady za výkonem práce mimo místo, které mu např. z důvodu bydliště vyhovuje.

4.1.7 Pan Pavel

Respondent Pavel, 60 let, místo bydliště Praha, vysokoškolské vzdělání dopravně ekonomického směru. V roce 2007, v jeho 51 letech, s ním byl, v rámci snižování stavu zaměstnanců Českých drah, ukončen pracovní poměr. Po více než půl roce složitého hledání zaměstnání, podle jeho názoru z důvodu úzké specializace a hlavně věku, kdy se mu nedařilo najít zaměstnání odpovídající jeho vzdělání, nastoupil k jedné bezpečnostní agentuře se sídlem v Praze. Přestože byl k agentuře přijat na doporučení svého známého, byla mu nabídnuta pozice strážného v obchodním centru. Vzhledem k tomu, že neměl na výběr, přijal.

Pracovní smlouva byla na dobu neurčitou s tříměsíční zkušební lhůtou a platovým výměrem 55,- Kč za odpracovanou hodinu. Na dotaz pana Pavla, zda si vůbec může vydělat, mu bylo řečeno, že on, protože má vysokoškolské vzdělání, bude dostávat 55,- Kč na hodinu. Ostatní strážní mají práci oceněnou na 50,- Kč na hodinu. Mimo to, i tato

⁷² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

hodinová sazba odpovídá státem stanovené minimální mzdě pro rok 2007. I přes to není údajně výjimkou, že si někteří strážní vydělají až 18 000,- Kč měsíčně.

Jak Pavel uvedl, nemohl to zcela pochopit, protože z předešlého zaměstnání byl zvyklý na jiný standard, ale až čas ukázal praktiky bezpečnostní agentury. Mírným šokem pro Pavla bylo i to, že musel povinnosti strážného plnit ve firemní uniformě. Nedostatek strážných řešila hlídací agentura totiž tím, že úkolovala strážné, aby odpracovali značné množství přesčasových hodin. Tak například v prvním měsíci odpracoval pan Pavel 260 hodin místo běžného měsíčního fondu pracovní doby 175 hodin. Pracovní povinnosti plnil na různých místech, kde firma v té době zajišťovala hlídání - ochranu majetku zákazníka. Vystřídal hlídání u kas supermarketu, noční pochůzkovou službu v obchodním centru, službu v osobní vrátnici pro zaměstnance, noční službu v rozestavěném hotelu, hlídání skladů a logistických center velkých skladů obchodních firem na okraji Prahy, pochůzkovou službu při sřežení kamionů speditérské společnosti apod. Jednotlivé směny byli dvanáctihodinové, takže pan Pavel měl, jak sám uvedl, pocit, že je více v zaměstnání než doma. Tak to bylo i další měsíce. Protože byl Pavel ve zkušební době, na nic si nestěžoval.

Práce strážného je podle Pavla fyzicky únavná, zejména pokud se musí v místě většinou stát nebo chodit. Čas, hlavně při noční směně na stanovišti, tedy v místě, které je strážnému určeno ke sřežení a střídání, neutíká. Vymezený prostor na odpočinek je velmi sporadický. Důvodem je, jak Pavel později zjistil, že zákazníkovi jsou účtovány pouze strážní na místech určených k hlídání. Zálohy na střídání jsou tak většinou v režii bezpečnostní agentury a ta z důvodu nedostatku zaměstnanců a snižování nákladů na režii, zálohy většinou nemá k dispozici. Ke střídání jednotlivých členů týmu ostrahy jsou využíváni vedoucí hlídací směny, kteří vedou tým v místě hlídání a jsou v přímém kontaktu se zákazníkem. Podle velikosti zakázky bývají v místě hlídání jeden až dva vedoucí ve směně.

Vzhledem k tomu, že Pavel, podle svých slov, prokázal trpělivost, ale i určité organizační schopnosti, když nedlouho po zkušební době vypomáhal vedoucím směny, byl zařazen na centrálu bezpečnostní agentury na pozici pomocníka dispečera. Jedním z důvodů bylo ovšem i to, že měl s touto prací zkušenost z předešlého pracoviště.

Na dispečerském pracovišti je řízena celá síť služeb bezpečnostní agentury a je organizováno spojení a kontrola se zaměstnanci v terénu. Vede se zde evidence všech

zaměstnanců, jejich rozdělení po hlídacích místech - objektech, takže je možné i zpětně dohledat, kdy a kde jednotliví zaměstnanci plnili své úkoly, kdo s nimi byl na směně. Na dispečinku evidují počet odpracovaných hodin každého zaměstnance - strážného, který pracuje ve směnném provozu. Povinností vedoucích směn je pravidelně informovat dispečink o stavu směny. Tato evidence odpracovaných hodin slouží pro provozní manažery k plánování služeb a přidělování strážných na jednotlivé hlídané objekty tak, aby rozvržení pracovní doby i s přesčasy nebylo v rozporu se zákoníkem práce včetně dostatečné doby na regeneraci. Rovněž dohlíží na to, aby zaměstnanci měli možnost dosáhnout alespoň na minimální mzdu v případě, kdy firma nemá dostatek zakázek. To se týká hlavně zaměstnanců, kteří pracují na pozici strážného ve stálém pracovním poměru.

V neposlední řadě slouží dispečink jako okamžité spojení se všemi místy, kde agentura zajišťuje bezpečnostní služby. Pomáhá řešit krizové situace v případě ohrožení majetku zákazníka nebo svých lidí ve službě.

Pavel měl možnost se na dispečinku seznámit s organizací celé práce agentury a zejména s prací se zaměstnanci. Získal tak i široký rozhled o personálním přístupu firmy k těmto lidem.

Pavel uvedl, že většina nových zaměstnanců sem nastupuje na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Ze začátku jsou pověřováni náročnější prací v místech, jako je ostraha továren, staveb nebo supermarketů. Pokud se neosvědčí, a těch je podle Pavla většina, je s nimi ukončen pracovní poměr ještě ve zkušební době.

Někteří pracovníci ostrahy jsou přijímáni na dohodu o pracovní činnosti. Jedná se o studenty a důchodce, zejména při posilování nenadálých zakázek (hostesky, informátoři). Pokud mají zájem a osvědčí se, jsou jim tyto dohody změněny na trvalé pracovní poměry formou pracovní smlouvy.

Samostatnou kapitolou je podle Pavla zaměstnávání přes agentury práce. Management bezpečnostní agentury chránil veškeré informace týkající se podmínek agenturní práce. Tito pracovníci, kteří nastupovali přes agentury práce, jsou Slováci nebo lidé z oblastí na severu Moravy. Není však výjimkou, že jsou takto najímáni i lidé přímo z Prahy.

I když Pavel pracoval na dispečerském pracovišti, jeho plat byl první rok stejný jako na pozici strážného, a to 55,- Kč na hodinu. Na pracovní vytížení a tím i výdělek si nemohl stěžovat, neboť i na dispečinku bylo hodně přesčasové práce a ještě vypomáhal

jako strážný a nahrazoval ty strážné, kteří se z nějakých důvodů nedostavili na určené stanoviště.

Postupně se Pavel na dispečinku zapracoval a v současné době pracuje jako jeden z vedoucích směny dispečinku. Má stálý, pevný, netarifní plat.

4.1.7.1 Komentář

Jak respondent Pavel uváděl, byla práce v bezpečnostní agentuře založena z velké části na přesčasové práci. Ze zákona však nesmí u zaměstnance nařízená práce přesčas činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce (§ 93 odst. 2 zákoníku práce č. 260/2006 Sb.).⁷³ Výjimečně může dosáhnout celkový nejvyšší rozsah přesčasové práce celkem 466 hodin za rok. Zaměstnavatel však může požadovat práci přesčas v uvedeném rozsahu pouze na základě dohody se zaměstnancem (§ 93 odst. 3 a 4 zákoníku práce č. 260/2006 Sb.).⁷³

Za porušení výše uvedených limitů roční hranice nařízených přesčasů hrozí zaměstnavateli ze strany inspekce práce pokuta až 2 miliony Kč (§ 28 odst. 1 písmene o), p) a q) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce).⁷⁴

Většina společností zabývajících se hlídací službou, jako je fyzická ochrana majetku, využívá k ohodnocení zaměstnanců v základní pozici strážný hodinovou sazbu, která při odpracování základního fondu pracovní doby (cca 175 hodin měsíčně) nesmí klesnout pod hranici státem určené minimální mzdy.

Minimální mzdu stanoví zákoník práce č. 262/ 2006 Sb., ve svém § 111 odst. 1 a 2 následovně:

„(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu ...

Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příspěvek za práci ve svátek, za noční práci,...

⁷³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁷⁴ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. - § 28

„1) Právník osoba se dopustí správního deliktu na úseku pracovní doby tím, že

n) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s §93 odst. 2

o) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce,

p) vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce...“

(2) ... podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen“⁷⁵

Podle následujícího srovnání je možno vidět, jak by se minimální platové sazby strážných mohly od roku 1991, kdy byla minimální mzda zavedena, vyvíjet.⁷⁶

Tabulka 2 - Vývoj minimální platové sazby od roku 1991

Období	Výše minimální mzdy		Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu		v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000	10,8	2003 leden	6 200	36,9
1992 leden	2 200	12	2004 leden	6 700	39,6
1996 leden	2 500	13,6	2005 leden	7 185	42,5
1998 leden	2 650	14,8	2006 leden	7 570	44,7
1999 leden	3 250	18	2006 červenec	7 955	48,1
1999 červenec	3 600	20	2007 leden	8 000	48,1
2000 leden	4 000	22,3	2013 srpen	8 500	50,6
2000 červenec	4 500	25	2015 leden	9 200	55
2001 leden	5 000	30	2016 leden⁷⁷	9 900	58,7
2002 leden	5 700	33,9			

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí⁷⁸, vlastní zpracování

4.1.8 Pan Vladimír

Respondent Vladimír, 49 let, bydliště Praha. Má téměř dvacetileté zkušenosti s řídicí činností v oblasti komerčního zajišťování fyzické bezpečnosti majetku. Za tu dobu

⁷⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁷⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příjmy a životní úroveň. Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [on-line]. Mpsv.cz, 2015. [cit. 2015-12-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/871>>.

⁷⁷ Nařízení vlády č. 233/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příjmy a životní úroveň. Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [on-line]. Mpsv.cz, 2015. [cit. 2015-12-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/871>>.

prošel třemi velkými bezpečnostními agenturami, má spoluzodpovědnost za zaměstnance, z nichž řadu vybíral a zaměstnával na určené pracovní pozice. V současné době je Vladimír vysokým manažerem na úrovni divizního ředitele a společníkem ve firmě s celorepublikovou působností zajišťující komplexní služby v oblasti komerční bezpečnosti - fyzické ostraha a převozu hotovosti spojené s poradenskou činností a úklidovými službami velkých administrativních a výrobních komplexů.

Služby obecně jsou, podle názoru respondenta Vladimíra, o lidech, ať se jedná o zákazníka nebo poskytovatele těchto služeb - zaměstnancích společnosti, která tyto služby poskytuje. To platí zejména o hlídacích službách, jako je fyzická ostraha objektů, recepční služby nebo různé převozní a doprovodné služby. Podnikání bezpečnostních agentur je proto postavené zejména na lidech. Co do počtu zaměstnanců jsou úspěšné bezpečnostní firmy jedněmi z největších zaměstnavatelů ve svých regionech. Často se potýkají s nedostatkem zaměstnanců, jejichž počet bývá kolísavý, podle zakázek, které tyto firmy získají.

Mimo stálé, dlouhodobé zakázky, například ostrahu, hlídání větších celků, jako jsou tovární objekty nebo skladová logistická centra, případně menší administrativní centra se zajištěním recepcí apod., jsou, podle názoru respondenta, pro hlídací agentury zajímavé i krátkodobé zakázky. Nemusí se nutně jednat pouze o jednorázové, masové akce typu mistrovství světa v ledním hokeji nebo zajištění různých festivalů a jiných kulturních, sportovních nebo veřejných akcí. Může se jednat i o různé několikaměsíční nebo jiné nárazové zakázky, jako je zesílení bezpečnosti v obchodních centrech při zvýšených nákupech - Vánoce, Velikonoce apod. Jiným příkladem, kdy je nutnost zajistit odpovídající personální obsazení, jsou nové, náhlé a větší zakázky nárazového charakteru. Například fyzická ostraha objektu na 24 hodin denně po deseti strážných vyžaduje plné vytížení minimálně pro 25 zaměstnanců. Jak Vladimír uvedl, v úvahu je totiž nutné vzít, že se lidé musí po dvanáctihodinové směně vystřídat a v práci nemohou být každý den bez nároku na odpočinek a volno. Je samozřejmé, že společnost má určité menší zálohy zaměstnanců, ale pokud přijde podobných zakázek více, nastává určitý problém. Není totiž dobrý obchodní přístup zákazníky odmítat.

Pan Vladimír se rozhovořil o specifice práce proto, aby přiblížil nezbytnost lidského faktoru a nastínil i organizaci personálního zajištění této práce. Jak uvedl,

s nedostatkem personálu se potýkají všechny bezpečnostní agentury. Stačí se podívat na inzerci.

Vzhledem k tomu, že komerční bezpečnostní agentury jsou běžným podnikatelským subjektem, který si musí svými aktivitami zajistit prostředky na provoz včetně platů zaměstnanců, není pro tyto firmy ekonomicky vhodné, aby si držely velké zálohy stálých zaměstnanců bez toho, aby pro ně měly odpovídající vytížení - práci. Z těchto důvodů využívají k ohodnocení zaměstnanců v základní pozici strážný hodinovou sazbu, která při odpracování základního fondu pracovní doby (cca 175 hodin měsíčně) lehce překračuje státem určenou minimální mzdu (§ 111 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.).⁷⁹ Výška celkového platu závisí, podle Vladimíra, na každém zaměstnanci, kolik přesčasové práce je ochoten absolvovat.

Vzhledem k tomu, že práce strážných, na kterých sice leží váha zajištění většiny zakázek, nepatří mezi prestižní a vyhledávaná povolání, je zde, jak Vladimír potvrdil, značná fluktuace těchto zaměstnanců.

Nástup nových zaměstnanců je proto většinou řešen uzavíráním pracovní smlouvy na dobu určitou nebo dohodou o pracovní činnosti. Důvodů je hned několik. Nepravidelnost pracovní doby, značná vytíženost, práce na směny, o víkendech nebo svátcích, často lidi po určité době odradí. To se většinou projevuje opakovaným vynecháváním dohodnutých pracovních směn, kdy se jedinec bez oznámení prostě nedostaví na pracoviště (stanoviště). V tom lepším případě využívají tito zaměstnanci, podle respondenta Vladimíra, různě vykonstruované výmluvy. Výsledek je ale stejný. Zaměstnanec chybí na pracovišti, hrozí nebezpečí ztráty zakázky. Pokud na stanovišti není dostatečný, se zákazníkem dohodnutý, počet osob, jde o porušení smlouvy. Mimo to, může dojít i k ohrožení majetku klienta.

Dohoda o pracovní činnosti je podle Vladimíra využívána v omezené míře, zejména u těch zaměstnanců, kteří podle zkušeností nebudí důvěru, že zájem o práci u agentury je dlouhodobý. Jde o určitou pojistku pro zaměstnavatele, jak se s takovým člověkem, který opakovaně neplní své pracovní povinnosti a nezdržuje se např. na pracovišti, rozloučit. V případě **pracovní smlouvy**, po zkušební době, by bylo ukončení takto uzavřeného pracovního poměru, byť na dobu určitou pro zaměstnavatele problémové. Je nutno

⁷⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

prokazovat porušení pracovní kázně, jak byl na její porušování zaměstnanec upozorňován, co zaměstnavatel pro to, aby k porušení nedocházelo, udělal apod. U směnné služby a střídání objektů, tj. míst, kde se střežení provádí, někdy i daleko vzdálených od sebe, je takové prokazování složité. Podle Vladimíra, ne všichni potencionální uchazeči mají takové morální a volní vlastnosti, aby u této práce vydrželi, a řada z nich bere toto povolání pouze jako prozatimně nouzové řešení jejich postavení na trhu práce a podle toho se i nedůsledně chovají.

Výhodu dohody o pracovní činnosti z důvodu ukončení pracovního poměru Vladimír komentoval na dvou případech. V prvním případě, jak uvedl, si vzpomněl na typ zaměstnanců, kterým stoupne s uniformou a určitou kontrolní pravomocí sebevědomí natolik, že se začnou chovat vůči zaměstnancům klienta arogantně a nedbají na domluvu. Proto s nimi musí být, po opakovaných stížnostech, zejména ze strany zákazníka, a provedených ověření kontrolami, pracovní poměr ukončen.

Nebo uvedl případ skupiny zaměstnanců, kteří nechtěli pracovat na určených stanovištích, ale pouze na těch, které si oblíbili. Nedostavili se proto opakovaně na méně populární místa práce a obsazovali, podle jejich názoru, lepší stanoviště svých kolegů v jiných místech hlídání, kde dříve sami hlídali. Ty kolegy, které „vystrnadili“, poslali domů nebo na své původně určené místo hlídání. Jak Vladimír uvedl, je totiž rozdíl mezi teplou vrátnicí spojenou se službou u kamerových systémů a pochůzkovou službou někde v obchodním středisku nebo v nějaké továrně mimo město. Potom tvrdili, že v zaměstnání byli. Úmysl této záměny se podle Vladimíra dost špatně prokazuje. Natož ukončení pracovního poměru.

Jak Vladimír uvedl, v rámci pracovního rozpisu služeb se vedoucí řídicí ostrahu objektů sice snaží služby obměňovat tak, aby se prostřídala populární stanoviště s těmi méně populárními, ale nelze vyjít vstříc všem a někteří zaměstnanci toto zcela nechápou.

Mimo to, dohoda o pracovní činnosti je výhodná pro zaměstnance, kteří si v rámci hlavního pracovního poměru u jiné firmy příležitostně přivydělávají hlídáním - ostrahou. Takoví zaměstnanci vypomáhají zejména o víkendech a jiných dnech pracovního volna, aby si kmenoví zaměstnanci agentury mohli odpočinout a užít zaslouženého volna.

Samozřejmě, jak Vladimír zdůraznil, ne všichni zaměstnanci jsou stejní. U těch, kteří se osvědčí, jsou bezproblémoví, vydrží a mají nadále zájem pracovat u bezpečnostní agentury, bývá dohoda o pracovní činnosti nahrazena **pracovní smlouvou**. Stanou se

z nich stálí zaměstnanci, kteří pomáhají zaučovat nové pracovníky a tvoří páteř celé společnosti. Není jich však dostatek, aby obsáhli všechny stávající zakázky.

Jiný typ zaměstnávání, **dohoda o provedení práce**, je využíván hlavně při posilování hlídacích služeb zejména o velkých svátcích (Vánoce, Velikonoce, Nový rok) nebo při posilování, krátkodobých akcí, jako jsou například tenis - Davis Cup, atletické závody Zlatá tretra v Ostravě, karlovarský filmový festival apod. O tento způsob zaměstnávání mají zájem zejména lidé na penzi a z velkých měst, jako je Praha, Brno, Ostrava. Rádi si narázově přivydělají, hlavně mimo období, kdy většinou odjíždějí mimo města, na chatu apod. Jejich flexibilita využití je v tom, že mohou zaskočit na běžných zakázkách za stálé, zkušené zaměstnance společnosti, jejichž profesionalita bývá využita na zmíněných prestižních sportovních nebo kulturních akcích.

Jak Vladimír uvedl, i přes výše uvedené způsoby zaměstnávání lidí jako je pracovní smlouva, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti a jejich kombinaci, potýkají se společnosti působící v oboru komerčních bezpečnostních služeb se stálým nedostatkem lidí. Na vině je zmíněná velká fluktuace a ne obecně příliš prestižní zaměstnání.

Tak tomu bylo i v minulosti. Vladimír vzpomíná, že u jedné nadnárodní bezpečnostní agentury v České republice, u které v minulosti začínal (jméno nechtěl z osobních důvodů uvést) byl nedostatek zaměstnanců řešen dost specifickým způsobem. V 90. letech minulého století byl, mezi potenciálními zaměstnanci v ČR, při uzavírání pracovního poměru, především zájem o pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Byla jiná doba a platil jiný zákoník práce. Ti, kteří hledali zaměstnání, nepovažovali za akceptovatelné, lépe řečeno nechtěli pracovat na základě polovičních pracovních úvazků, případně brigády, jak se jednotlivým pozdějším dohodám o pracovní činnosti nebo provedení práce říkalo. Společnost řešila krátkodobé a narázové zakázky i tak, že hlavně nekvalifikované strážné, zaměstnávala sice na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou, ale pracovní poměr s takovým zaměstnancem ukončila těsně před uplynutím zkušební doby, tzn. bez udání důvodu. Většinou to nedalo moc práce, neboť zaměstnanci na pozicích strážného o tuto činnost stejně nejevili velký zájem.

Vzhledem k tomu, že se v té době výrazně měnila struktura pracovního trhu, byl dostatek uchazečů o zaměstnání. To však nevydrželo dlouho. Vladimír nevyloučil, že

kdyby to šlo, bezpečnostní firmy by v této praktice pokračovaly u nekvalifikovaných profesí i nadále.

S tím, jak, podle Vladimíra, neustále klesal a klesá zájem o práci u bezpečnostních společností, hlavně v základních pozicích, jako jsou strážný (pracovník ostrahy a dohledu - hlídač, vrátný, recepční, pracovník úklidu), hledala jeho bezpečnostní agentura stále nové způsoby nábory, jak zajistit pracovní sílu. Nízká úroveň zaměstnanosti v některých regionech na severu Moravy a západě Čech, ale i Slovenska, dávala určité možnosti, kde pracovníky najít. Složitost zaměstnávat tuto pracovní sílu, jako je postarat se o ubytování pro dojíždějící zaměstnance a v neposlední řadě s tím spojené náhrady, jako je cestovné a stravné tak, aby byla pro tyto lidi práce, například v Praze, kde je této pracovní síly největší nedostatek, atraktivní, zatěžuje náklady nejen na uvedeného zaměstnance, ale i na celou personální agendu a snižuje rentabilitu společnosti.

V současné době se bezpečnostní firma respondent Vladimíra při získávání zaměstnanců orientuje, hlavně při vykrývání zakázek nárazového nebo krátkodobého charakteru, na specializované personální společnosti poskytující pronájem pracovní síly - **agenturní zaměstnávání**.

Jde o to, přiblížil Vladimír, že přestože je fakticky zaměstnavatelem této pronajaté pracovní síly - těchto lidí - jeho firma, využívá je k plnění svých úkolů, a tak se k nim v pracovním procesu (podřízenost, nadřízenost) i chová, jsou v zaměstnaneckém poměru s pracovní agenturou, která je Vladimírově firmě pronajímá jako uživatelé.

Nemá tedy s těmito „zaměstnanci“ pracovní smlouvu. Ta je nahrazena smlouvou s personální agenturou, která dočasně poskytuje - přiděluje své zaměstnance k výkonu práce v bezpečnostní firmě Vladimíra.

Podle Vladimíra zaměstnávají pronajímající agentury své zaměstnance většinou na dohodu o pracovní činnosti. To ovšem nemá k firmě Vladimíra žádný vztah.

Jak Vladimír uvedl, hlavní výhodou pronájmu pracovní síly je bezesporu flexibilita, která jeho firmě umožňuje snadněji personálně vykrýt náhlé nebo rozsáhlé, krátkodobé zakázky (například sportovního a kulturního charakteru viz výše), tzn. pružně měnit počet zaměstnanců, aniž by si jeho bezpečnostní agentura musela držet zbytečně velké zálohy, tedy zaměstnávat nadbytečnou pracovní sílu.

Další výhodou je, že nespolehlivé a nepřizpůsobivé zaměstnance lze, na základě požadavku na jejich mateřskou zaměstnaneckou agenturu, vyměnit. Odpadají zbytečné

tahanice a dohadování se zaměstnanci personálního charakteru, mzdové účetnictví a vše co souvisí se zaměstnancem. Na druhé straně si lze takto vyzkoušet pracovníky, kteří mají opravdu zájem o práci u bezpečnostní agentury Vladimíra a po dohodě s personální pracovní agenturou je zaměstnat jako kmenové zaměstnance bezpečnostní agentury. Personální agentury nebyvají proti. Takoví zaměstnanci, kterých je, podle Vladimírova mínění, tak řádově 5 - 10 za rok, patří údajně většinou mezi spolehlivé zaměstnance firmy. Vladimír uvedl, že běžně zaměstnávají kolem jednoho sta agenturních zaměstnanců jenom v Praze a okolí.

Podle respondenta Vladimíra závisí celý výše uvedený proces agenturního zaměstnávání na vztahu se společností - pracovně personální agenturou, jako poskytovatelem a firmou, která si zaměstnance pronajímá. Pokud jsou nastaveny funkční parametry, existuje zpětná vazba, pracovní agentura je vstřícná a umí se přizpůsobit požadavkům, jako je například předběžná příprava zaměstnanců na specifické povolání běžného bezpečnostního pracovníka, tak i pružnost sehnat rychle potřebný počet pracovní síly. Taková pracovní agentura je pro spotřebitele (bezpečnostní agenturu) velkým přínosem. Samozřejmě, ne vždy se podaří vše ideálně, pracuje se s lidmi, ale snaha vyjít si vzájemně vstřícně a komunikovat je nezbytná. Ne vždy se to plně dařilo a Vladimírova firma se musela v minulosti i se dvěma firmami tohoto typu rozejít. Tak jako v každém podnikání závisí, podle Vladimírova názoru, hodně na profesionalitě.

Agenturní zaměstnávání pomáhá Vladimírově firmě nejen v případech nárazových zakázek, ale využívá tyto zaměstnance i u dlouhodobějšího typu stálých zakázek. Spolu s ostatními způsoby zaměstnávání významně umožňuje řešit nedostatek zaměstnanců.

4.1.8.1 Komentář

Ve firmě - bezpečnostní agentuře - respondenta Vladimíra využívají všechny základní způsoby zaměstnávání. Jak Vladimír uváděl, činnost této hlídací společnosti je postavena zejména na pracovní síle - lidském faktoru. Se zaměstnáváním mají tedy bohaté zkušenosti. Na čas náročná a svým způsobem statická práce v nejrozšířenější pozici strážného (hlídače), má svá úskalí v nárazové spotřebě pracovní síly, nízkém zájmu o tento druh práce a s tím související migrací zaměstnanců. Zejména ve velkých aglomeracích jako jsou Praha a okolí, Brno apod., není o tuto práci příliš velký zájem. Vladimírova společnost vykryvá nedostatek pracovní síly, zejména nárazové nebo krátkodobé zakázky, pronájmem pracovní síly, většinou z oblastí, kde není dostatek pracovních příležitostí. Tzv.

agenturní zaměstnávání je pro bezpečnostní agenturu Vladimíra výhodné a mají s ním dlouhodobě dobré zkušenosti.

Agenturní zaměstnávání je po ekonomické stránce pronájmem pracovní síly. Jedná se o trojstranný vztah. Účastníky jsou agentura práce jako zaměstnavatel a její zaměstnanci. Uživatelem je fyzická nebo právnická osoba, která si pracovní sílu - zaměstnance od agentury pronajala a využívá ji k zajištění svých zakázek. Po právní stránce jde o dvě samostatné smlouvy agentura - zaměstnanec, agentura - uživatelská firma.

Právní vztah mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem upravuje § 307a zákoníku práce č. 262/2006 Sb.⁸⁰

Uživatel, po dobu dočasného přidělení pronajatého agenturního zaměstnance, je oprávněn mu zadávat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci. Spolu s mateřskou agenturou práce je uživatel povinen zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší než podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele (§ 309 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.).⁸⁰

Agenturní zaměstnávání (pronájem pracovní síly) je jednoznačně výhodné pro společnost, která si tohoto pracovníka pronajímá od agentury práce, neboť při náhlých výkyvech potřeby personálu u nerovnoměrných zakázek práce krátkodobého nebo nárazového charakteru, případně sezonních zakázek operativně získává lidi, kterých se pak po uplynutí potřeby této pracovní síly snadno zbavuje.

Pro zaměstnance agentury práce, i když je vděčný za zprostředkování práce, není systém jeho pronájmu bezproblémový. Žije stále v určité nejistotě a bez vize do budoucna. Neví, zda mu agentura najde práci, až jeho současné přidělení skončí, zda bude dostatek práce a smlouva mu bude prodloužena nebo ne. Prakticky, pokud je zařazen k práci u bezpečnostní agentury do dvanáctihodinového směnného pracovního provozu mimo oblast svého bydliště, je jeho osobní život značně omezen. Další nevýhodou je, že takový zaměstnanec agentury práce může být kdykoliv propuštěn bez nároku na odstupné. Nárok na dovolenou je z těchto důvodů také pouze pomyslný.

Vladimír navíc uvedl, že držitelé odborných profesí pro hlídací službu, jako je například psovod s vlastním cvičeným psem nebo strážný s palnou zbraní (pistole, puška),

⁸⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

případně odborník s certifikátem bojových umění, tam kde to zákazník bezpečnostní firmy vyžaduje, disponují většinou vlastním živnostenským oprávněním. Jde údajně o specialisty, kteří se nechávají na určitou práci najímat. V tomto případě se nejedná o agenturní zaměstnávání, přestože takoví specialisté mohou být najímáni i přes zprostředkovatele. Podle Vladimíra jde o určitý typ obchodního vztahu mezi dvěma subjekty (partnery) i přesto, že jsou tito odborníci zařazováni k běžným zaměstnancům agentury. Námitku, že může jít o zaměstnávání typu „švarcsystém“ Vladimír odmítl s tím, že jde o specialisty, kteří plní úkoly sice souběžně s hlídacími týmy, ovšem samostatně na základě objednávky nebo obchodní smlouvy a nejsou přímo podřízeni pod vedením někoho z bezpečnostní agentury.

4.1.9 Pan Jaroslav

Respondent Jaroslav, 49 let, bydliště Praha. Pan Jaroslav je spoludávatelem, jednatelem a ředitelem konzultační společnosti se zahraničním kapitálem, která se zabývá energetickým a environmentálním poradenstvím. Společnost sídlí v Praze. Vedle poradenství patří mezi její hlavní činnosti provádění auditů v oblasti energetiky a životního prostředí. Společnost působí na trhu od roku 1994 a má v současné době 35 stálých zaměstnanců.

Jak Jaroslav uvedl, ve svých začátcích, kdy se společnost začala rozvíjet, se způsob zaměstnávání nelišil od klasické, zažité podoby podnikatelských aktivit 90. let tzn., že zaměstnanci byli přijímáni na pracovní smlouvu. Na základě průzkumu trhu a know-how zahraničního partnera, Jaroslav najal administrativní prostory a postupně vybíral zaměstnance, jak administrativní personál, tak i specialisty pro daný obor. Administrativní zaměstnanci (asistentka, účetní, manažer) byli zaměstnáváni většinou na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou a jejich funkce byly zdvojovány. Například asistentka ředitele měla na starosti podporu chodu firmy (služební cesty, sklad, autoprovaz), účetní vedla finanční i mzdové účetnictví a manažer byl vedoucím kanceláře ředitele, jeho tajemníkem, právníkem i personalistou v jedné osobě. V době nepřítomnosti ředitele jej zastupoval. Kmenoví odborníci byli zaměstnání rovněž na stálý pracovní poměr, výjimečně na dobu určitou, a po té co se osvědčili nebo bylo zřejmé, že uvedenou specializaci bude společnost dlouhodobě využívat, byla jim pracovní smlouva po vzájemné dohodě upravena na dobu neurčitou. Takto to bylo zaběhlé v době, kdy společnost měla kolem patnácti stálých zaměstnanců.

Kolem roku 2000 se začala pro podniky zvyšovat finanční náročnost na energetické vstupy. Podle pana Jaroslava se měnil i přístup k emisím a životnímu prostředí vůbec. Jak uvedl, jeho konzultační společnost byla dobře etablována na českém trhu a začal být zájem o její služby. S tím, jak přibývaly zakázky, bylo nutno rozšiřovat i počty zaměstnanců, především specialistů - konzultantů. Společnost to řešila přijímáním nových zaměstnanců, někdy i krátkodobým najímáním odborníků, většinou s vlastním podnikatelským oprávněním.

Zanedlouho se počet personálu zdvojnásobil. V současné době, kdy v konzultační společnosti pracuje 35 zaměstnanců, patří 4 zaměstnanci včetně Jaroslava k top managementu společnosti, 6 zaměstnanců je na pozici administrativní podpory a IT, 4 analytici a 21 jsou odborní konzultanti - poradci, auditoři (dále konzultanti).

Podle respondenta Jaroslava nemuseli v jeho společnosti rozšiřovat administrativní prostory, neboť minimálně polovina zaměstnanců bývá v terénu u zákazníka, často i mimo Prahu, kde se seznamují se situací v zákaznickově společnosti a sbírají podklady k auditní nebo konzultační zprávě. To neklade až tak velké nároky na kancelářské prostory v jeho firmě, a proto zaměstnanci mohou tyto **prostory sdílet**. To znamená, že ne všichni zaměstnanci mají svůj vlastní „stůl s židli“, jak je tomu běžně v některých společnostech, ale pokud se vrátí na firmu, **využívají vždy volné společné zázemí**. Podle Jaroslava sdílené kancelářské prostory jsou určeny pouze pro terénní konzultanty, kterých je většina. Vedení společnosti, zaměstnanci administrativní a IT podpory včetně analytiků však mají svůj stálý kancelářský prostor.

Další způsob řízení zaměstnanců, který jeho konzultační firma převzala od zahraničního spolumajitele a partnera je **pružná pracovní doba**. Je využívána zejména pro odborné konzultanty, kteří musí splnit dané **konto pracovní doby**. Přestože je tento způsob podle Jaroslava složitější na vlastní kontrolu a řízení těchto zaměstnanců a záleží i na jejich sebereflexi, během doby se osvědčil. Vzhledem k tomu, že konzultanti plní své úkoly především v rámci služebních cest u zákazníka, je tato forma práce nezbytná.

S ohledem na to, že zaměstnanci tráví podstatnou část pracovní doby na služebních cestách u klienta, někdy i ve značně vzdálených destinacích od sídla společnosti, vybudovali ve firmě, podle Jaroslava, propracované a sofistikované internetové spojení s počítačovou sítí v sídle mateřské společnosti. Díky VPN (Virtuální Privátní Síti) mají

konzultanti v terénu k dispozici všechny možnosti přístupu nejen k informacím, ale i komunikaci, jako kdyby byli v sídle společnosti.

*„Virtuální Privátní Síť poskytuje vzdálený přístup z internetu do mateřské počítačové sítě. Připojení prostřednictvím VPN se proto využívá k zabezpečenému připojení a přístupu do podnikové sítě pracovníkům, kteří jsou na cestách, pracují ze vzdálené pobočky nebo z domova“.*⁸¹

V souvislosti zavedené VPN byl Jaroslav dotázán, zda ve své konzultační společnosti využívá možnosti práce z domova (home office).

Podle Jaroslava, práci z domova - home office využívají pouze výjimečně, nepravidelně a v omezené míře. Jedná se především o určitou vstřícnost například zaměstnancům, kteří se musí starat třeba o děti (nemoc, prázdniny) pokud není jiná možnost. Jiným případem je určitá vstřícnost k zaměstnancům, kteří dokončují auditní zprávu a potřebují na její finalizaci klid. I to je však podle Jaroslava sporadické.

Podle Jaroslava stačí častá nepřítomnost konzultantů, kteří pracují v terénu u klienta, často týden i více a nemají fyzický kontakt s mateřskou firmou. Odměnou za časté služební cesty je pro tyto zaměstnance spíše regenerace v rámci volna vycházející z konta pracovní doby než práce z domova. Mimo to, i přes vyspělou komunikační síť je nutný osobní kontakt a konzultace nejen s vedením, ale i s podpůrnými složkami, jako jsou například analytičtí pracovníci. Pokud by tito konzultanti ještě využívali práci z domova, byl by podle Jaroslava osobní, i tak občasný, kontakt téměř nulový. Vzhledem k tomu, že poradenská práce vyžaduje, podle Jaroslava, osobní konzultace a týmovou práci, zejména u velkých projektů, byla by práce z domova v jeho společnosti těžko říditelná. Uvedl, že vyhodnocování a zpracovávání poznatků přímo u klienta nebo na hotelu, v rámci několikadenní služební cesty, je vlastně také určitým druhem home office.

Jako nevhodnou považuje Jaroslav práci z domova pro podpůrné a administrativní zaměstnance a management své společnosti.

⁸¹ MANAGEMENT MANIA. *VPN (Virtual Private Network) - Virtuální privátní síť* [on-line]. Managementmania.com, 2015. [cit. 2015-12-27]. Dostupný z WWW: <<https://managementmania.com/cs/vpn-virtual-private-network-virtualni-privatni-sit>>.

4.1.9.1 Komentář

V konzultační společnosti respondenta Jaroslava je prakticky bez výjimky využívána forma stálého pracovního poměru zaměstnanců.

Vzhledem ke specifikace práce, zejména konzultantů v terénu, jsou často vysíláni, jak pan Jaroslav uváděl, na služební cesty. Podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb., je přesný pojem pro služební cestu - pracovní cesta, která je podle § 42 odst. 1⁸² chápána jako časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.⁸³

Pružná pracovní doba, podle zákoníku práce pružné rozvržení pracovní doby (§ 85), o kterém hovořil Jaroslav, je základní časový úsek volitelné pracovní doby, kdy začátek a konec stanoví zaměstnavatel. Například u Jaroslava mají zaměstnanci stanovenou pracovní dobu od 9 do 15 hodin a zbytek je na nich, kdy si jej odpracují.

Pro specifiku práce terénních konzultantů v rámci pracovních cest, která vyžaduje nárazovou přesčasovou práci v místě zákazníka, někdy i o víkendu zvolila společnost pana Jaroslav tzv. konto pracovní doby. Tento postup vykazování práce umožňuje zákoník práce (§ 86 a § 87 zákoníku práce č. 262/2006 Sb).⁸⁴ Ve své podstatě jde o to, že zaměstnanec pracuje nad rámec pracovní doby (například i včetně sobot nebo nedělí) a volno si vybere následovně podle dohody se zaměstnavatelem.

Pan Jaroslav zvolil jednu z alternativních forem organizace práce, a to společné sdílení kancelářských prostor. Nejde o nic jiného než o moderně vybavené kanceláře pro terénní konzultanty, kteří potřebují při návratech ze služebních (pracovních) cest pohodlné zázemí. Výhodou je unifikace celkového pracovního prostředí, jednotlivých míst, kancelářské techniky a vybavení. Zaměstnanec se po návratu na firmu musí cítit dobře a mít pocit sounáležitosti s firmou. Úložné prostory na dokumentaci a vlastní pomůcky vyřešili ve společnosti pana Jaroslava unifikovanými osobními kontejnery, které má každý terénní konzultant a může je stavebnicově připojit k jakémukoliv pracovnímu místu. Výhodou jsou snížené náklady na kancelářské prostory a kancelářské vybavení.

Podle pana Jaroslava není práce z domova (home office) oblíbenou formou v jeho společnosti a je využívána spíše ve výjimečných situacích. Aniž by to jeho firma

⁸² Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁸³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁸⁴ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

upřednostňovala, nahrazuje tuto práci, spíše z nutnosti, podobnou flexibilní formou práce, kdy zaměstnanci (terénní konzultanti) plní své úkoly na dálku od zákazníka v rámci služebních cest. Pro formu této práce z časově omezeného odloučeného pracoviště, za využití internetových sítí a mobilní techniky, se používá termín teleworking. Svým způsobem obdoba home office nebo někdy rovněž homeworkingu.⁸⁵

4.1.10 Paní Jarmila

Respondentka paní Jarmila, 48 let, bydliště Jablonec nad Nisou. Vlastní zaběhnutou, obchodně výrobní společnost zabývající se výrobou a velkoprodejem šperků a skleněné bižuterie se sídlem v Jablonci nad Nisou a pobočkou v Praze. V oboru působí její společnost téměř 19 let.

Více než 70 procent šperků a bižuterie její společnost vyrábí z dodaných komponentů (Swarovski, Preciosa) a zbytek nakupuje od jiných společností jako hotové šperky a bižuterii.

Produkce společnosti je podle paní Jarmily rozsáhlá a zahrnuje jak výrobu exklusivní broušené bižuterie, tak i výrobu běžné bižuterie, jako jsou navlékané perle, náhrdelníky, náramky, náušnice a prsteny nebo štrasová a drátová bižuterie z nakupovaných materiálů.

Své zboží prodává nejen po celé České republice, ale i do zahraničí. Mezi největší zahraniční odběratele patří tradičně nejen Slovensko, ale i některé další státy Evropské unie.

V její společnosti pracuje 11 stálých zaměstnanců, se kterými má uzavřenou pracovní smlouvu. Někteří z nich jsou i společníci. Tito zaměstnanci jí pomáhají zajistit chod společnosti. Patří sem provozní pracovníci, distributoři, obchodníci a účetní. Na personalistiku a mzdové účetnictví si najímá specializovanou firmu. Design šperků zajišťuje designové studio podle potřeby, hlavně při doplňování nebo obměně kolekce šperků.

Jak Jarmila uvedla, výroba šperků je z části pokryta výrobními společnostmi na základě obchodní smlouvy, které pro její firmu zajišťují výrobu zejména složitějších šperků.

⁸⁵ ČESKÁ TELEVIZE. *Být doma i v práci zároveň. Češi objevují home office* [on-line]. Ceskatelevize.cz, 2015. [cit. 2016-01-02]. Dostupný z WWW: <<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1560330-byt-doma-i-v-praci-zaroven-cesi-objevuji-home-office>>.

Část kompletace bižuterie, zejména u jednodušších šperků, je zajišťována manuální prací z domova. Podle Jarmily je domácí práce tradiční způsob ruční výroby šperků na Jablonecku. Místní „navlékačky“, jak tuto profesi paní Jarmila nazývá, jsou především ženy. Pro Jarmilu pracuje 6 stálých navlékaček, ale počet lze navýšit. Většinu ze stálých navlékaček zaměstnává na základě dohody o pracovní činnosti, výjimečně pracovní smlouvy.

Není výjimkou, že v případě zavádění nových kolekcí, nebo například před vánočními svátky, pro Jarmilinu společnost pracuje z domova až 20 navlékaček. Některé mají svá vlastní živnostenská oprávnění, protože pracují jako navlékačky pro více firem, s ostatními uzavírá dohodu o provedení práce.

Mzda je ve všech případech úkolová. Tu Jarmila stanovuje na základě počtu výrobků, které zaměstnanec zhotoví. Navlékače jsou dodány jednotlivé komponenty, které potom kompletuje. Například navléká ozdobnou bižuterii na lanka, drátky, vyrábí navlékané náramky nebo náhrdelníky, sestavuje náušnice apod. Každý hotový výrobek nebo sada je oceněn příslušnou sazbou nebo minimálním počtem zhotovených kusů, s čímž je zaměstnankyně předem seznámena. Je potom na každé navlékače, kolik kusů vyrobí a tím ovlivní i výši svého výdělku. Většinou je dohodnut i nejzazší termín odevzdání hotové práce. Jak Jarmila uvedla, musela s několika ze zaměstnankyň ukončit spolupráci, neboť opakovaně neplnily dohodnuté termíny. Z těchto důvodů, pokud zaměstnává nové navlékačky na práci z domova, uzavírá s nimi nejdříve dohodu nebo smlouvu na dobu určitou, například dva měsíce.

Podle paní Jarmily je domácí práce náročná na sebekázeň. Sama před více než dvaceti lety začínala jako navlékačka. Po mateřské dovolené nemohla sehnat práci. Na Jablonecku se rušily jak strojírenské, tak textilní podniky a celkově bylo málo pracovních příležitostí.

Protože v té době měla dvě malé děti, přišla jí tato domácí práce jako výhodná. Ze začátku si neuměla zorganizovat čas, takže pracovala především po nocích, aby termíny zakázky vůbec stihla. I to se naučila, i když to nebylo údajně snadné, a práci si pevně rozvrhla i na dobu, kdy děti byli ve školce nebo škole, aby nemusela pracovat tolik po nocích. Postupně pracovala pro několik zaměstnavatelů. Proto si udělala živnostenské oprávnění. Jarmile nedělalo problém pracovat z domova na základě vlastního živnostenského oprávnění. Cítila se tím údajně více zodpovědná za sebe a svou práci.

I nadále jí sice vyhovovalo, že za prací nemusí nikam dojíždět, je v relativním pohodlí domova, ale po určité době jí začal chybět kontakt s ostatními lidmi.

Protože byla mobilní, měla svůj vlastní automobil, dohodla se s několika dalšími kolegyněmi, které rovněž pracovaly z domova pro stejnou společnost, že jim pomůže odvézet hotové výrobky na mateřskou firmu. Měla za to, že takto bude mít možnost si s nimi popovídat o práci a společných problémech. Pravidelně začala od kolegyň přebírat jejich hotovou práci a spolu se svými výrobky je jednou za čas odvézet na firmu, která práci zadala. Toho si zadavatel práce všiml a postupně ji, k její vlastní práci, za určitou odměnu nechal zavážet i zpět nové zakázky navlékačkám.

Paní Jarmila začala být postupně stále více pověřována distribucí a kontaktem s výrobcí, až úplně upustila od navlékání. Podle svých slov, když získala dostatečný rozhled, začala v roce 1997 v tomto oboru podnikat sama. Jak paní Jarmila uvedla, v jejích obchodních aktivitách hrál svou roli i postupný rozpad Jablonexu.

4.1.10.1 Komentář

Termín *homeworking*, jako jedna z moderních možností práce v zaměstnaneckém poměru, ve významu placené práce z prostředí domova, se začal objevovat koncem 90. let minulého století. Častěji je zaměňován a spojován s tzv. *teleworkingem*, forma virtuální práce, kdy zaměstnanec plní své pracovní úkoly na dálku z odloučeného pracoviště, s využitím internetových sítí a mobilní techniky (telefonu, e-mailu, sofistikovaných privátních sítí). Práce z domova je jednou z flexibilních forem zaměstnávání, které jsou v rámci zaměstnávání v České republice výrazněji zastoupeny 3,4 % zaměstnanců z celkového množství všech zaměstnaných.⁸⁶

Na příkladu respondentky Jarmily lze poukázat, že práce z domova, jako forma zaměstnávání, není pouze prací na počítači (administrativa, programování, design, účetnictví apod.). Naopak, práce z domova spojená s manuální, ruční prací a různými typy kompletací, má v Česku podstatně delší tradici. Například ruční navlékání korálků „po chalupách“, v Jizerských horách na Jablonecku a Liberecku, je známé už od 18. století. Stejně tak domácí výroba tkalců v Podkrkonoší. Dodnes se rovněž za typické činnosti pro

⁸⁶ EUROSTAT. *Main Tables* [on-line]. Europa.eu, 2016. [cit. 2016-01-04]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>>.

tradiční práce z domova považuje především pletení nebo nadepisování a zalepování poštovních obálek.

Paní Jarmila pouze navázala na krajové tradice práce z domova. Tento typ, spíše manuální práce z domova, nelze srovnávat s homeworkingem v moderním pojetí, který střídavě využívají některé společnosti spíše jako zpestření práce a určitý benefit - odměnu pro své zaměstnance, jak bylo uvedeno na příkladu respondenta Jaroslava. Takový homeworking, práce z domova, má spíše za cíl zvýšení motivace a produktivity zaměstnance a budování důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které většinou vede k posílení firmy.

Na rozdíl od moderního přístupu, k manuální práci z domova přistupují lidé, kteří hledají příležitostný, doplňkový přivýdělek nebo nemohou získat běžné zaměstnání, vzhledem k nepříznivým podmínkám zaměstnanosti v určité lokalitě, nebo z důvodu své osobní situace jako dlouhodobé onemocnění, postižení, případně péče o závislou osobu. To se odráží i v nižším platovém ohodnocení těchto pracovníků, neboť zaměstnavatelé si jsou vědomi důvodů, proč lidé přijímají tuto práci z domova. Mimo to, ve většině případů vykonávají pracovníci z domova práci, která nevyžaduje odbornou specializaci a stačí běžný zácvik. Mzda je většinou úkolová, založená na kvantitě plněných úkolů.⁸⁷

Je na zaměstnancích, kteří pracují na dálku (z domova), jak si rozvrhnou svou pracovní dobu. Z jedné strany jde sice o výhodu a nezávislost, ale je to i jedním z důvodů, kdy jim při důležitých osobních překážkách v práci nepřísluší náhrada mzdy, příplatek za práci přesčas a ve svátek nebo náhradní volno. Nezanedbatelná je pro tyto zaměstnance i nejistota práce. Záleží na zaměstnavateli, zda práci sežene či ne. To je i jeden z důvodů, proč se zaměstnavatelé vyhýbají uzavírat s těmito zaměstnanci pracovní smlouvu a upřednostňují dohody o pracovní činnosti, případně o provedení práce. Další nevýhodou pro zaměstnavatele neradi uzavírají se zaměstnanci na manuální, ruční práci z domova běžné pracovní smlouvy, jak potvrdila i paní Jarmila, jsou povinnosti jako uhradit náklady na dovolenou (řádnou), nemocenská apod., což rovněž navyšuje náklady zaměstnavatele na zaměstnance.⁸⁸

⁸⁷ DUFFKOVÁ, Jana. *Homework, telework a spol.* [on-line]. Estranky.cz, 2006. [cit. 2015-12-28]. Dostupný z WWW: <http://www.janaduff.estranky.cz/clanky/sociologie-zivotniho-stylu/duffkova_homework_telework_I.cast_.html>.

⁸⁸ SEEMANOVÁ, Jana. *Práce z domova z pohledu legislativy* [on-line]. Pracenadalku.cz, 2012. [cit. 2015-12-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.pracenadalku.cz/blog/prace-z-domova-z-pohledu-legislativy>>.

Jedním z charakteristických znaků práce z domova je také jednoduchost, nenáročnost, trpělivost a obecná dostupnost používaných nástrojů a pomůcek (navlékací a šicí pomůcky). Většinu těchto „homeworkerů“, což se potvrdilo i na příkladu respondentky Jarmily, tvoří ženy.⁸⁹

Zákoník práce nezná pojem práce z domova. Podmínky práce z domova však musí být v souladu se zásadami pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce, který upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (§1a zákoníku práce č. 262/2006 Sb.).⁹⁰ Práce z domova je charakterizována jako práce zvláštní povahy, kdy zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, vykonává sjednanou práci podle dohodnutých podmínek a pracovní dobu si rozvrhuje sám (§ 317 zákoníku práce č. 262/2006 Sb).⁹⁰

Přestože je práce z domova vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele, a pracovní dobu si rozvrhuje zaměstnanec, jedná se o závislou práci (§ 2 zákoníku práce č. 262/2006 Sb). To znamená, že zaměstnanec je ve vztahu podřízenosti k zaměstnavateli, pracuje jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů, za mzdu (plat nebo odměnu), na náklady a odpovědnost zaměstnavatele (§ 2 zákoníku práce č. 262/2006 Sb).⁹⁰

4.2 Porovnání počtu zaměstnanců v poměru k celkové míře zaměstnanosti z hlediska pracovněprávních vztahů v ČR a EU

V porovnání s evropským průměrem patří Česká republika v rámci Evropské unie mezi země, z hlediska pracovních úvazků, s nejmenším podílem v počtu alternativních forem zaměstnávání.

V České republice jsou upřednostňovány tradiční formy zaměstnávání. Z téměř pěti milionů zaměstnaných (míra zaměstnanosti v ČR) má 93,6 % zaměstnanců uzavřen pracovní úvazek ve formě klasického pracovního poměru. Z toho v průměru 84 % zaměstnanců využívá pracovní poměr na dobu určitou a 10 % pracovní poměr na dobu neurčitou.

⁸⁹ DUFFKOVÁ, Jana. *Homework, telework a spol.* [on-line]. Estranky.cz, 2006. [cit. 2015-12-28]. Dostupný z WWW: <http://www.janaduff.estranky.cz/clanky/sociologie-zivotniho-stylu/duffkova_homework_telework_I.cast_.html>.

⁹⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Z alternativních forem zaměstnávání se u zkrácených pracovních úvazků nejvíce vyskytuje dohoda o pracovní činnosti, která je využívána z 6,4 % a dohoda o provedení práce, která je v průměru využívána z 8,5 % v rámci celkové míry zaměstnanosti.

Tabulka 3 - Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR

ČESKÁ REPUBLIKA		2009	2010	2011	2012	2013	2014
Míra zaměstnanosti (k celkovému počtu obyvatel)	%	65,4	65,0	65,7	66,5	67,7	69,0
	poč.	4 927 200	4 919 200	4 910 400	4 883 800	4 902 900	4 974 300
Míra nezaměstnanosti (k práce schopnému obyvatelstvu)	%	9,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1
	poč.	352 000	384 000	351 000	367 000	370 000	324 000

Zdroj: Český statistický úřad⁹¹, vlastní zpracování

Tabulka 4 - Nejvíce využívané formy zaměstnávání v ČR

PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAH	vývoj počtu zaměstnanců v poměru k celkové míře zaměstnanosti					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
pracovní poměr CELKEM	93,4 %	94,2 %	94,2 %	93,3 %	92,8 %	93,6 %
	4 645 996	4 686 566	4 688 304	4 640 164	4 901 717	4 942 174
pracovní poměr na dobu neurčitou	85,3 %	85,3 %	85,7 %	84,4 %	83,2 %	83,4 %
	4 243 078	4 243 853	4 265 488	4 202 425	4 424 184	4 434 795
pracovní poměr na dobu určitou	8,1 %	8,9 %	8,5 %	8,8 %	9,6 %	10,2 %
	402 918	442 713	422 816	437 738	477 533	507 379
dohoda o pracovní činnosti	5,5 %	5,9 %	5,5 %	5,8 %	6,6 %	6,4 %
	273 587	293 484	273 587	288 509	328 304	318 355
dohoda o provedení práce	6,7 %	7,0 %	6,7 %	7,0 %	8,2 %	8,5 %
	333 278	348 201	333 278	348 201	407 893	422 816

Zdroj: výpis z databáze Eurostat⁹², vlastní zpracování

⁹¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka České republiky - 2015. Trh práce* [on-line]. Czso.cz, 2015. [cit. 2015-12-21]. Dostupný z WWW: <<https://www.czso.cz/csu/czso/10-trh-prace>>.

Ve srovnání s Českou republikou je určitý odklon členských států Evropské unie od pracovního poměru k alternativním pracovním úvazkům. Země Evropské unie, v období 2009 - 2014, využívaly k zaměstnávání klasický pracovní poměr v průměru z 80 %. V České republice byl pracovní poměr ve stejném sledovaném období využíván v průměru z 93,6 %.

V zemích EU (28) je naopak více rozšířeno zaměstnávání na částečný pracovní úvazek. Podle statistik Eurostatu pracovalo v roce 2014 na částečný pracovní úvazek v zemích evropské osmadvacítky v průměru 20,4 % zaměstnanců. Nejvyšší podíl pracovníků s částečným pracovním úvazkem byl v roce 2014 v Holandsku (až 49,7 %) a Švýcarsku 36,3 % zaměstnanců na částečný pracovní úvazek. Další srovnatelně velké státy co do počtu obyvatelstva jako Česká republika, například Rakousko 27,9 % nebo Švédsko 26,2 % částečných pracovních úvazků v roce 2014, zatímco v České republice bylo na částečný pracovní poměr zaměstnáno 6,4 % zaměstnanců.

Poněkud jiný stav je v případě dočasných pracovních úvazků. Zatímco země jako Rakousko, Belgie, nebo Švýcarsko využívaly k zaměstnávání dočasných pracovních úvazků dlouhodobě (od roku 2009 - 2014) procentuálně podobnou úroveň jako Česká republika, kolem 8 % zaměstnanců, přibližovaly se ostatní země průměru Evropské unie 13,3 %. Země jako Španělsko, v jehož případě se procentuální sledovanost zaměstnanosti podle jednotlivých druhů pracovních úvazků pohybovala většinou nad úrovní České republiky, překročilo v případě dočasných pracovních úvazků s 23,9 % evropský průměr.

Práci z domova využívá v Evropské unii v průměru 4,7 % všech zaměstnaných, v České republice o něco méně 3,4 %. V některých srovnatelně velkých zemích co do počtu obyvatelstva jako ČR, například Rakousku, však využívalo práci z domova 10,7 %, ve Finsku 10,6 %, v Lucembursku dokonce 14,1 % zaměstnaných.

⁹² EUROSTAT. *Main Tables* [on-line]. Europa.eu, 2016. [cit. 2016-01-04]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>>.

Tabulka 5 - Porovnání pracovněprávních vztahů mezi Evropskou unií a ČR

PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAH	STÁTNÍ ÚTVAR	poměr k celkové míře zaměstnanosti (%)					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014
pracovní poměr	Evropská unie Ø	80,0	80,1	79,5	79,0	78,9	79,2
	Česká republika	93,4	94,2	94,2	93,3	92,8	93,6
částečný pracovní úvazek (DPČ)	Evropská unie Ø	18,7	19,2	19,5	20,0	20,4	20,4
	Holandsko	48,3	48,9	48,9	49,6	50,6	49,7
	Rakousko	24,8	25,3	25,3	26,0	26,8	27,9
	Švédsko	27,0	27,0	26,5	26,5	26,2	26,2
	Švýcarsko	34,8	35,3	35,2	35,9	36,5	37,9
	Německo	26,1	26,2	26,8	26,8	27,1	27,6
	Česká republika	5,5	5,9	5,5	5,8	6,6	6,4
dočasný pracovní úvazek (DPP)	Evropská unie Ø	12,0	13,5	13,6	13,1	13,3	13,7
	Chorvatsko	10,5	11,0	13,2	10,0	14,6	13,5
	Itálie	10,9	11,7	12,3	12,8	12,4	12,8
	Španělsko	23,7	23,6	23,8	21,8	22,9	23,9
	Francie	12,8	14,2	14,2	14,0	15,0	14,5
	Česká republika	6,7	7,0	6,7	7,0	8,2	8,5
	práce z domova (zaměstnanci)	Evropská unie Ø	4,6	4,8	5,2	5,1	4,7
Rakousko		10,0	10,3	10,7	10,3	10,4	10,7
Dánsko		9,8	10,6	11,7	10,6	9,7	9,7
Finsko		8,9	9,1	9,8	10,6	10,6	10,6
Lucembursko		10,7	12,0	12,3	11,4	12,4	14,1
Belgie		9,4	9,7	9,2	8,8	8,7	8,7
Česká republika		2,7	3,2	3,2	3,3	3,4	3,4

Zdroj: výpis z databáze Eurostat⁹³, vlastní zpracování

Z uvedených statistik se ukazuje, že Česká republika patří v rámci Evropské unie mezi země z hlediska pracovních úvazků v průměru s nižším podílem v počtu

⁹³ EUROSTAT. *Main Tables* [on-line]. Europa.eu, 2016. [cit. 2016-01-04]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>>.

alternativních forem zaměstnávání. Přetrvává přednost k tradičním formám pracovních úvazků.

5 Vyhodnocení poznatků

Zaměstnání a práce je pro většinu lidí životní nutností a zdrojem obživy. Mnohdy je na něm závislý nejen sám zaměstnanec, ale i jiné osoby z jeho okolí, jako jsou děti, rodina apod. Získat zaměstnání a udržet si ho není v současných podmínkách jednoduché.

Pohled na pracovněprávní vztahy a zaměstnávání vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je a bude vždy odlišný. Zaměstnavatel hledá a snaží se využít takových forem zaměstnávání, které jsou, z hlediska jeho podnikatelské činnosti, pro něj a jeho firmu co nejvýhodnější. Jde zejména o zajištění co nepříznivější produktivity (služby, výroba) nebo dodržení daného rozpočtu, například u příspěvkových organizací. Zaměstnanec se naopak snaží získat jistotu stálého zaměstnání, aby zajistil své potřeby, z nichž finanční hrají jednu z velmi důležitých složek.

To je zájmem prakticky všech respondentů praktické části této diplomové práce. Snaha získat stálý pracovní poměr je u zaměstnanců proto přirozeným jevem. Zaměstnání v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ) může být příjemnou součástí příjvídělku studenta - „brigádou“ (viz respondenti Monika, Jitka nebo Michaela), ale neřeší situaci takového zaměstnance do budoucnosti. Svým způsobem může být tato forma zaměstnávání brána jako vstřícný vztah zaměstnavatele vůči zaměstnanci, neboť dává možnost příjvídělku studentovi, ale pokud by zaměstnávání na DPP nebo DPČ nebylo výhodné především pro zaměstnavatele, nikdy by k této formě práce nepřistoupil. To lze dokumentovat na příkladu respondentky slečny Moniky, která jakmile projevila zájem o plnohodnotný pracovní poměr, stala se pro mateřskou společnost nepotřebnou.

Stejně je tomu třeba i u přesčasové práce (viz bezpečnostní agentury a respondenti Pavel a Vladimír). Přesčasová práce, tím, že nezvyšuje počet zaměstnanců, umožňuje zaměstnavateli snížit personální náklady, ale na druhé straně značně pracovně zatěžuje zaměstnance. Jiným příkladem jsou agenturní práce. Uživatel, firma najímající agenturní zaměstnance, jednoznačně přiznává výhody nájmu - přidělení takových zaměstnanců na omezenou sezónní dobu (viz respondent Vladimír). Uživatel zaměstnávající agenturní pracovníky nebere na zřetel jejich osobní a lidskou situaci. Je mu zcela lhostejné, co se s takovým zaměstnancem po jeho krátkodobém využití, kdy ho již nebude potřebovat,

stane. Je sice pravda, že personální agentura takovému zaměstnanci umožní získat krátkodobé zaměstnání, které by si sám nebyl schopen zajistit, ale tím jenom odsouvá jeho problém s nezaměstnaností. Ten tuto práci za značných sociálních nejistot přijme, neboť nemá jinou možnost. Klasickou prací z domova je možno vyjít vstříc například matkám s dětmi, aby si zajistily určitý finanční příjem, ale ne všichni zaměstnanci pracují z domova z těchto důvodů. Někteří prostě jen proto, že nenajdou jinou možnost. Moderní distanční práce, jako homeoffice nebo teleworking, jsou pro zaměstnance o něco výhodnější, ale o to méně je o ně zájem ze strany zaměstnavatelů (viz respondent Jaroslav). Využívány jsou spíše jako doplňkové občasné formy zaměstnávání.

Samostatným problémem je zaměstnávání typu černých doplatků mimo plat nebo zaměstnávání osob s živnostenským oprávněním (švarcsystém), neregulovaná práce přesčas apod. Jedná se o nelegální zaměstnávání, které může být v případě odhalení citelně sankcionováno. Mnohdy se lidé k tomuto typu zaměstnávání uchylují z důvodu neznalosti právních předpisů nebo z toho důvodu, že nemají jinou možnost. To je sice neomlouvá, ale svědčí to o přístupu některých zaměstnavatelů, kteří většinou vědí, že se dopouštějí nelegálního jednání, ale je to pro ně natolik výhodné, že předpokládají, že nebude odhaleno.

Přestože zaměstnavatelé hledají rozumný přístup ke svým zaměstnancům, jsou některé flexibilní formy zaměstnávání výhodnější především pro zaměstnavatele a ve svém důsledku mohou být pro zaměstnance spíše nevýhodné, než jim vycházet vstříc.

Určitou cestou, jak zabránit nepřijatelným praktikám zaměstnavatelů, zejména různým způsobům nelegálního zaměstnávání, jsou častější a přísnější kontroly zaměstnaneckých podmínek orgány inspektorátu práce včetně jejich součinnosti s úřady práce, kde by bylo možné získat informace k těm zaměstnavatelům, kteří porušují zaměstnaneckou a pracovní legislativu. Zaměstnanec, který ukončil pracovní vztah z donucení, může být proto pro kontrolní orgány cenným zdrojem informací.

Mimo to by bylo vhodné revidovat ustanovení zákoníku práce týkající se dočasných nebo částečných pracovních úvazků včetně flexibilních forem zaměstnávání tak, aby zaměstnanecké podmínky dosahovaly alespoň úrovně standardních pracovních poměrů ve prospěch ochrany zaměstnance.

6 Závěr

Cílem předložené diplomové práce bylo charakterizovat jednotlivé pracovněprávní vztahy a na ně navazující způsoby a formy zaměstnávání včetně jejich legislativního zakotvení. Poukázat na problematiku různých forem zaměstnávání v České republice s ohledem na její důsledky, zejména pro zaměstnance a navrhnout možná řešení k posílení ochrany zaměstnance v rámci nestandardních pracovněprávních vztahů.

Z teoretických východisek i ze zkušeností a postojů respondentů vyplývá, že ne všechny formy zaměstnávání jsou ve vztahu zaměstnavatel a zaměstnanec vzájemně výhodné. Zejména flexibilní formy zaměstnávání mohou být, při nesprávném přístupu k jejich legislativní úpravě nebo faktickým institucionálním opatřením, ve svém důsledku problematické pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Trh vyžaduje určitou pružnost, neboť pouze tímto způsobem je možno odolávat výkyvům ekonomiky. Zaměstnavateli, který se snaží prosadit v silném konkurenčním prostředí současného globalizovaného světa a udržet se na tomto trhu, může systém flexibilních forem zaměstnávání napomoci snižovat náklady, zvyšovat produktivitu a tím jeho konkurenceschopnost. Na druhé straně mohou některé flexibilní formy zaměstnávání ohrozit zaměstnance větší závislostí na zaměstnavatelích a může dojít k vytváření poměrně značných pracovních nejistot.

Řada zaměstnavatelů se snaží najít kompromis mezi svými podnikatelskými aktivitami a přístupem ke svým zaměstnancům. Dobře vědí, že bez pracovní síly nemohou uskutečnit své podnikatelské záměry. Zda je některá z flexibilních forem zaměstnávání výhodná i pro zaměstnance závisí na tom, z jakých důvodů k takovému pracovnímu vztahu přistoupí. Zaměstnanec může přijmout flexibilní formu zaměstnání dobrovolně, například z osobních a rodinných důvodů (práce z domova, zkrácená pracovní doba apod.) nebo je to pro něho jinak výhodné, prostě mu vyhovuje určitá volnost, že se nemusí vázat na jednoho zaměstnavatele (DPP, DPČ), případně nechce být omezován pravidelnou docházkou do klasického zaměstnání (teleworking, pružná pracovní doba aj.). V tomto případě jde o ideální nastavení pracovněprávního vztahu pro oba subjekty - zaměstnavatele i zaměstnance. Pokud zaměstnanec nemá na výběr, jinou možnost, než přijmout některou z flexibilních forem práce, nebo je k takovému zaměstnání zaměstnavatelem dokonce přinucen, může být uvedený pracovní vztah pro zaměstnance nevýhodný.

Například ze zkušeností respondentů v praktické části této práce vyplynulo, že ochrana zaměstnanců u dočasných prací, typu dohod konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ), je o něco nižší než u klasických pracovních poměrů. U nestandardních flexibilních forem zaměstnávání jsou podmínky pro zaměstnance ještě méně výhodné a záleží na přístupu zaměstnavatele, jak dalece využije možností právem nedostatečně regulovaných flexibilních forem práce ve svůj prospěch, bez ohledu na negativní, zejména sociální dopady na zaměstnance.

Například **práce z domova, jako jeden z typů práce na dálku**, stávající zákoník práce pojmově nezná, a charakterizuje je pouze jako tzv. **práce zvláštní povahy**. Odlišnosti podmínek práce na dálku si musí zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout v pracovní smlouvě sám. Jako slabší článek takové dvoustranné dohody nemá zaměstnanec, který potřebuje získat zaměstnání, zdroj obživy, vůči zaměstnavateli dostatečný prostor na vyjednávání.

Oblastí, která zejména zvyhodňuje zaměstnavatele na úkor ochrany pracovní síly, je ve svém důsledku **agenturní zaměstnávání**. Pronájem agenturního zaměstnance, jeho jednorázové, dočasné přidělení agenturou práce jinému zaměstnavateli, většinou z důvodů sezonních prací nebo nárazových zakázek, je pro takového pracovníka traumatizující záležitostí, bez sounáležitosti s firmou, ke které byl přidělen - pronajat, bez jakéhokoliv karierního růstu, s nízkou jistotou dalšího zaměstnání včetně absence osobní a pracovní budoucnosti.

Jednou z možností, jak tento nerovný vztah alespoň částečně regulovat, je důsledná úprava pracovní legislativy, zejména v zákoníku práce, případně v zákoně o zaměstnanosti.

V rámci atypických, flexibilních forem zaměstnávání jsou nejen zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé vystaveni určité nejistotě. Důvody mohou být různé, jak nedostatečná pracovněprávní úprava, tak i faktické důvody. Přestože například manuální práce z domova je jak u zaměstnanců, tak zaměstnavatelů oblíbená, o jiný druh práce na dálku, například homeoffice, nemají zaměstnavatelé velký zájem a přistupují k němu neradi. Nechtějí připustit dlouhodobější organizaci řízení zaměstnanců, kteří nejsou pod jejich neustálým přímým dohledem, fyzicky na pracovišti. Takových příkladů může být více. Přístup zaměstnavatelů k nestandardním flexibilním formám zaměstnávání se může lišit podle typu jejich podnikatelské činnosti, jak rovněž potvrzují zkušenosti respondentů v praktické části této práce.

Dostatečná pracovněprávní úprava by měla nejen ochránit zaměstnance, který je většinou tím slabším článkem ve vztahu k zaměstnavateli, ale vytvořit i podmínky pro zaměstnavatele co nejefektivněji využívat flexibilních forem práce ke své podnikatelské činnosti. Jedná se o to, co nejvíce skloubit potřebu zaměstnavatele se zaměstnancem a zatraktivnit uvedené flexibilní formy zaměstnávání tak, aby byly zajímavé pro obě strany, s jasně danými podmínkami a dostatečnou pracovněprávní ochranou.

Právě nedostatečná připravenost pracovněprávní legislativy v oblasti flexibilních forem zaměstnávání je jedním ze stěžejních důvodů, proč je v České republice dáвана přednost tradičním formám zaměstnávání a Česká republika patří v rámci Evropské unie mezi země, s nejmenším podílem v počtu dočasných nebo částečných pracovních úvazků včetně některých flexibilních forem zaměstnávání.

Zákoník práce by proto měl nastavit nejen podmínky flexibilních forem zaměstnávání pro zaměstnavatele, ale zaměřit se rovněž na zpřísnění ochrany zaměstnaneckých vztahů, zejména u krátkodobých pracovních úvazků a alternativních nestandardních forem zaměstnávání, aby se flexibilní formy práce nestaly pouze určitým nouzovým řešením. Úroveň právní regulace flexibilních forem zaměstnávání by měla dosahovat alespoň úrovně standardního pracovního poměru. K legislativní úpravě a zpřísnění zaměstnaneckých vztahů směrem k zaměstnavateli by bylo vhodné přistoupit tak, aby co nejméně narušily jeho podnikatelské zájmy a působení na trhu, ale zároveň co nejvíce ochránily zaměstnance.

Dalším možným způsobem, jak podpořit co nejširší zaměstnanost za využití flexibilní formy zaměstnávání a zároveň dostatečně motivovat a ochránit zaměstnance, je institucionální podpora státu. Stát může zvýhodnit atraktivitu nestandardních forem zaměstnávání (atypických forem práce), například vhodnými úlevami na sociálním a zdravotním pojištění, daních z příjmu fyzických osob apod. Další z možností, jak ochránit zaměstnance, je i zavedení přísnější kontroly orgány inspektorátu práce, které umožní nejen vysledovat neetické jednání zaměstnavatelů, ale i odhalit, zda nedochází k nelegálnímu zaměstnávání již v počátku zaměstnaneckého vztahu.

Pracovní síla, ve snaze adaptovat se na nové pracovní podmínky a zajistit si vlastní existenci, se stává bez odpovídající právní ochrany daleko více závislá na zaměstnavateli a zranitelná. Proto by bylo vhodné vymezit a upravit pracovněprávní vztahy v oblasti

flexibilních forem zaměstnávání tak, aby co nejvíce chránily zaměstnance a co nejméně narušily a podpořily podnikatelské zájmy zaměstnavatelů a jejich působení na trhu.

7 Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje:

FIALOVÁ, Eva, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladit rodinu a práci?.* 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2010. 61 s. ISBN 978-80-86520-33-9.

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ Dana. *Základy pracovního práva.* 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

GALVAS, Milan. *Pracovní poměr, aneb Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec.* 1. vyd. Brno: ELITA BOHEMIA, 1995. 229 s. ISBN 80-901927-0-X.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí.* 1. vyd. Brno: Computer Press, a.s., 2007. 178 s. ISBN 978-80-251-1872-6.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu.* 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza.* 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

TOMEČKOVÁ, Iva. *Pracovní poměr - vznik, změny, skončení.* 1. vyd. Brno: CP Books, a.s., 2005. 282 s. ISBN 80-251-0637-3.

Internetové zdroje:

BERNARD, Radovan, MALACHOVÁ, Alena. *Právní úprava práce z domova - home office* [on-line]. Ihned.cz, 2012. [cit. 2015-12-28]. Dostupný z WWW: <<http://kariera.ihned.cz/c1-55151600-pravni-uprava-prace-z-domova-home-office>>.

BÍČÁKOVÁ, Olga. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?* [on-line]. Mpsv.cz, 2008. [cit. 2016-02-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5793>>.

- ČESKÁ TELEVIZE. *Být doma i v práci zároveň. Češi objevují home office* [on-line]. Ceskatelevize.cz, 2015. [cit. 2016-01-02]. Dostupný z WWW: <<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1560330-byt-doma-i-v-praci-zaroven-cesi-objevuji-home-office>>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Databáze Eurostatu* [on-line]. Czso.cz, 2016. [cit. 2016-01-28]. Dostupný z WWW: <<http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h>>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka České republiky - 2015. Trh práce* [on-line]. Czso.cz, 2015. [cit. 2015-12-21]. Dostupný z WWW: <<https://www.czso.cz/csu/czso/10-trh-prace->>.
- DOSTÁL, Dalibor. *Agenturní pracovník není nadávka. Firmy takto získávají i kvalitní profesionály* [on-line]. Businessinfo.cz, 2015. [cit. 2016-02-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/agenturni-pracovnik-neni-nadavka-firmy-takto-ziskavaji-i-kvalitni-profesionaly--67077.html>>.
- DUFFKOVÁ, Jana. *Homework, telework a spol.* [on-line]. Estranky.cz, 2006. [cit. 2015-12-28]. Dostupný z WWW: <http://www.janaduff.estranky.cz/clanky/sociologie-zivotniho-stylu/duffkova_homework_telework_I.cast_.html>.
- EUROSTAT. *Main Tables* [on-line]. Europa.eu, 2016. [cit. 2016-01-04]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>>.
- EUROSTAT. *Overview* [on-line]. Europa.eu, 2015. [cit. 2016-01-28]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/eurostat/about/overview>>.
- FETTER, Richard W. *Základní pravidla odměňování a kompenzace práce přesčas* [on-line]. Epravo.cz, 2016. [cit. 2016-01-28]. Dostupný z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-pravidla-odmenovani-a-kompenzace-prace-prescas-72088.html>>.
- GENDER STUDIES. *Stlačený pracovní týden* [on-line]. Materskarodicovska.cz, 2011. [cit. 2016-02-14]. Dostupný z WWW: <<http://materskarodicovska.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden-zamestnanec>>.
- GOLA, Petr. *Pět nevýhod práce na dohodu* [on-line]. E15.cz, 2013. [cit. 2016-02-09]. Dostupný z WWW: <<http://finexpert.e15.cz/pet-nevyhod-prace-na-dohodu>>.

- JANEČEK, Pavel. *Agenturní zaměstnávání jako novodobá forma otroctví* [on-line]. Czechfreepress.cz, 2014. [cit. 2016-02-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.czechfreepress.cz/pavel-janecek/agenturni-zamestnavani-jako-novodoba-forma-otroctvi.html>>.
- KOKEŠOVÁ, Marilla. *Pracovně právní vztah* [on-line]. Ihned.cz, 2009. [cit. 2016-02-10]. Dostupný z WWW: <<http://kariera.ihned.cz/c1-33201180-pracovne-pravni-vztah>>.
- KOLLÁROVÁ, Tereza. *Kurzarbeit v ČR - pouze výjimečné a zatím v reálné praxi nic neřešící opatření?* [on-line]. Holec-advokati.cz, 2015. [cit. 2016-02-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.holec-advokati.cz/cs/publikace/aktuality/330>>.
- LICHTENEGEROVÁ, Renata, ŠVIHEL, Petr. *Alternativní úvazky? Česko zaostává za Evropou* [on-line]. Businessinfo.cz, 2014. [cit. 2015-12-28]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/v-praci-jako-v-base-46554.html>>.
- LICHTENEGEROVÁ, Renata, ŠVIHEL, Petr. *V Práci jako v base. Česko zaostává ve formě pružných úvazků* [on-line]. E15.cz, 2014. [cit. 2016-01-30]. Dostupný z WWW: <http://euro.e15.cz/profit/v-praci-jako-v-base-cesko-zaostava-ve-forme-pruznych-uvazku-1059956#utm_medium=selfpromo&utm_source=e15&utm_campaign=copylink>.
- MANAGEMENT MANIA. *Práce z domova (Home Office)* [on-line]. Managemetnmania.com, 2015. [cit. 2015-12-19]. Dostupný z WWW: <<https://managementmania.com/cs/homeoffice-prace-z-domova>>.
- MANAGEMENT MANIA. *VPN (Virtual Private Network) - Virtuální privátní síť* [on-line]. Managemetnmania.com, 2015. [cit. 2015-12-27]. Dostupný z WWW: <<https://managementmania.com/cs/vpn-virtual-private-network-virtualni-privatni-sit>>.
- MASARYKOVA UNIVERZITA. *Slovník důležitých pojmů. Pracovní poměr a jeho charakteristické rysy, druhy pracovních poměrů* [on-line]. Muni.cz, 2015. [cit. 2016-02-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola5.htm>>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příjmy a životní úroveň. Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [on-line]. Mpsv.cz, 2015. [cit. 2015-12-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/871>>.

- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příručka pro personální a platovou agendu* [on-line]. Mpsv.cz, 2016. [cit. 2016-02-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB033>>.
- NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. *Alternativní pracovní úvazky aneb jiná úprava pracovní doby pro zaměstnance s malými dětmi* [on-line]. Pravniprostor.cz, 2015. [cit. 2016-02-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.prapniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/alternativni-pracovni-uvazky-aneb-jina-uprava-pracovni-doby-pro-zamestnance-s-malymi-detmi>>.
- SEEMANOVÁ, Jana. *Práce z domova z pohledu legislativy* [on-line]. Pracnadalku.cz, 2012. [cit. 2015-12-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.prapnadalku.cz/blog/prace-z-domova-z-pohledu-legislativy>>.
- ŠVIDRNOCHOVÁ, Karolína. *Pružná pracovní doba není holubník* [on-line]. Idnes.cz, 2003. [cit. 2015-12-28]. Dostupný z WWW: <<http://finance.idnes.cz/pruzna-pracovni-doba-neni-holubnik-dt9-/podnikani.aspx?c=2003M165Z01A>>.
- VALENTOVÁ, Klára. *Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby* [on-line]. Ihned.cz, 2007. [cit. 2016-02-19]. Dostupný z WWW: <<http://pravniradce.ihned.cz/c1-20974840-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby>>.

Další zdroje:

Zákony a směrnice

Nařízení vlády č. 233/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. (Systém ASPI - stav k 28.12.2015 do částky 163/2015 Sb. a 39/2015 Sb.m.s. - RA809 590/2006 Sb. - okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci - poslední stav textu)

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. (Systém ASPI - stav k 28.12.2015 do částky 163/2015 Sb. a 39/2015 Sb.m.s. - RA809 251/2005 Sb. - o inspekci práce - poslední stav textu)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (Systém ASPI - stav k 28.12.2015 do částky 163/2015 Sb. a 39/2015 Sb.m.s. - RA809 435/2004 Sb. - o zaměstnanosti - poslední stav textu)

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon). (Systém ASPI - stav k 28.12.2015 do částky 163/2015 Sb. a 39/2015 Sb.m.s. - RA809 455/1991 Sb. - živnostenský zákon - poslední stav textu)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. (Systém ASPI - stav k 28.12.2015 do částky 163/2015 Sb. a 39/2015 Sb.m.s. - RA809 262/2006 Sb. - zákoník práce - poslední stav textu)

Časopisy

CERQUEIROVÁ, Andrea. Učitelé nemají trávit léto na úřadu práce. *Sondy Revue*. květen 2015, č. 5, s. 26. ISSN 1802-906X.

Vysokoškolské kvalifikační práce

FUKOVÁ, Martina. *Zákaz diskriminace na trhu práce*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, katedra práva, 2014. 52 s. Vedoucí bakalářské práce JUDr. Daniela Světlíková.