

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Lucie Borovičková

Prekérní pracovněprávní vztahy

Diplomová práce

Olomouc 2011

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Prekérní pracovněprávní vztahy vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje“

V Olomouci dne 1. 2. 2011

.....
Lucie Borovičková

Děkuji panu JUDr. Patriku Matyáškoví, vedoucímu mé diplomové práce, za jeho ochotu a cenné podněty a připomínky k tématu a rovněž za čas, který věnoval konzultacím.

Já, níže podepsaná, Lucie Borovičková, autorka diplomové práce na téma Prekérní pracovně právní vztahy, která je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., dávám tímto jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., správci:

Univerzita Palackého v Olomouci, ul. Křížkovského 8, 772 00 Olomouc, Česká republika

ke zpracování osobních údajů v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů, a dále ke zpřístupnění jména a příjmení v katalozích a informačních systémech UP, a to včetně neadresného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého.

Realizace zpřístupnění zajišťuje ke dni podání tohoto prohlášení vnitřní složka UP, která se nazývá Informační centrum Univerzity Palackého.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla podle zákona č. 121/2000 Sb.

Prohlašuji že výše uvedené osobní údaje jsou pravdivé.

V Olomouci dne 1. 2. 2011

.....

Lucie Borovičková

Obsah

Úvod	6
1 Pracovněprávní vztahy	8
1.1 Charakteristika pracovněprávního vztahu	9
1.2 Typy pracovněprávních vztahů	10
1.3 Prvky pracovněprávního vztahu	11
1.3.1 Subjekty pracovněprávního vztahu	11
1.3.2 Obsah pracovněprávního vztahu	13
1.3.3 Objekt pracovněprávního vztahu	13
2 Prekérní pracovněprávní vztahy	14
3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	16
3.1 Vývoj právní úpravy	18
3.2 Aktuální právní úprava	18
3.3 Dohoda o pracovní činnosti	19
3.3.1 Náležitosti dohody o pracovní činnosti	20
3.5 Současný vývoj právní úpravy dohody o provedení práce	29
4 Švarc systém	31
4.1 Vznik Švarc systému	31
4.2 Vývoj právní úpravy Švarc systému	33
4.2.1 Počátky právní úpravy	33
4.2.2 Franchising	33
4.2.3 Nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.	35
4.2.4 Outsourcing	36
4.3 Švarc systém v dnešním světě	38
4.3.2 Platná právní úprava	39
4.3.3 Řešení	42
5 Agenturní zaměstnávání	44
5.1 Současná právní úprava	44
5.2 Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce	45
5.3 Směrnice evropského parlamentu a rady 2008/104/ES	46
5.4 Více k agenturnímu zaměstnávání	47
5.5 Agentura práce	51
5.5.1 Udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání	52
6 Pracovní poměr na dobu určitou	56
6.1 Pracovní poměr	56
6.2 Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou	57
6.3 Vymezení pracovního poměru na dobu určitou	58
6.4 Výjimky z omezení trvání pracovního poměru na dobu určitou	61
6.5 Skončení pracovního poměru na dobu určitou	64
6.6 Současný možný vývoj právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou	65
6.7 Pracovní poměr na dobu určitou v kontextu komunitárního práva	66
Závěr	71
Bibliografie	73
Resumé	77

Úvod

Diplomovou práci na téma „Prekérní pracovněprávní vztahy“ jsem si vybrala z toho důvodu, že mě oblast pracovního práva zajímá a prekérní pracovněprávní vztahy se v dnešních pracovněprávních vztazích hojně vyskytují. V povědomí široké veřejnosti se tyto vztahy vyskytují, ale málokdo ví, že existuje pojem „prekérnost“ respektive „prekérní pracovněprávní vztahy“. I z tohoto důvodu byl můj výběr tématu diplomové práce jasný. Ráda bych mojí diplomovou prací ozřejmila pojem těchto vztahů a vymezila jejich obsah.

S pracovním právem se setkáváme v běžném životě snad každý den. Jsme-li zaměstnancem, zajímá nás naše ochrana a práva, která nám pracovní právo poskytuje. Jsme-li zaměstnavatelem, je pro nás důležitá znalost práv a především povinností, která nám pracovní právo ukládá – například v oblasti ochrany bezpečnosti zdraví při práci – a zajištění jejich dodržování. Znalost pracovního práva je důležitá nejen pro nepodnikatelské subjekty, ale také pro podnikatele, kteří zajišťují výkon práce svými zaměstnanci nebo 3. osobami, s nimiž jsou v jiném než pracovněprávním vztahu. Prekérní pracovněprávní vztahy jsou pracovněprávní vztahy, které jsou čímsi nejisté, riskantní. Jsou to vztahy, které jsou ne vždy žádoucí a oslabují postavení zaměstnance. Jelikož prekérní pracovněprávní vztahy jsou podmnnožinou pracovních vztahů, je jejich znalost či alespoň povědomí o nich nutností.

Cílem této práce je analýza právních předpisů a odborné literatury, která se týká výše zmíněné problematiky. Seznámím se s prekérními vztahy obecně, ale s každým z nich i konkrétně. Již nyní vím, které právní předpisy mi ke splnění tohoto cíle poslouží a co je stěžejní literaturou. Za nejdůležitější právní předpisy považuji zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dále mám v úmyslu používat i komunitární právní úpravu (např. úmluvu č. 181 o soukromých agenturách práce), která je po vstupu České republiky do Evropské unie závazná i právní předpisy České republiky. Mezi literaturu, kterou zamýšlím nejvíce využívat řadím publikaci vydanou M. Bělinou a kolektivem pod názvem „Pracovní právo“, dále komentář k zákoníku práce vydaný stejným kolektivem nakladatelstvím C. H. Beck a také například publikaci „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr“ vydanou I. Píčovou. Dále budu využívat i novinových článků, které se daného tématu týkají.

Diplomovou práci zamýšlím rozčlenit do několika částí. První z nich by se měla věnovat pracovněprávním vztahům obecně, to znamená, že by měla přiblížit jejich právní úpravu, prvky (tj. subjekty, obsah a objekt vztahů) a také typy těchto vztahů.

V další části se pokusím definovat prekérní pracovněprávní vztahy a dále je rozčlenit, respektive vymezit, jaké instituty lze pod tento pojem zařadit. V následujících částech se budu zabývat jednotlivými prekérními pracovněprávními vztahy, tedy pracovním poměrem na dobu určitou, agenturním zaměstnáváním, Švarc systémem a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se budu snažit popsat jejich společné, ale i rozdílné znaky – jaké jsou jejich podstatné náležitosti a jaké jsou podmínky pro jejich použití. Dále bych ráda zjistila, jakým vývojem prošla současná právní úprava dohod, tedy dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Co se týče právní úpravy Švarc systému, ta mě zajímá nejvíce. Tento pojem je poměrně známý, ale jeho skutečný obsah je velmi nesrozumitelný. Z toho důvodu budu zjišťovat kde vznikl, jak je to s jeho dnešním zákazem a zda tento zákaz působil i v minulosti. Budu se snažit popsat jeho vývoj od počátku, přes franchising, outsourcing až po zákon č. 264/2006 Sb. Dále proniknu do problematiky pojmů závislá práce a podnikání, jelikož tyto dva pojmy jsou pro objasnění celého systému rozhodující.

Agenturní zaměstnávání je dalším pracovněprávním vztahem patřícím mezi prekérní. V tomto směru se budu zaměřovat na subjekty takového zaměstnávání, jelikož nebudou dva, jak je tomu v pracovním právu obvyklé, ale tři. Jedním z nich je agentura práce, u které budu zjišťovat, kdo jí může být.

Posledním prekérním vztahem je vztah vznikající při pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou. Zde budu hodnotit současnou právní úpravu a zaměřím se hlavně na výjimky z omezení trvání pracovního poměru na dobu určitou, jelikož ty mnohdy vytváří nejasnosti ve výkladu některých pojmů.

Celou diplomovou práci zakončí závěr, který zhodnotí dosažení cíle mé práce.

1 Pracovněprávní vztahy

Základním právním předpisem, který upravuje pracovněprávní vztahy je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon lze zařadit do soukromoprávních předpisů a má úzkou vazbu na zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. Vztah těchto dvou právních předpisů je takový, že občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije subsidiárně, a to pouze ve chvíli, kdy se danou problematikou zákoník práce nezabývá. Použití občanského zákoníku však nesmí porušovat zásady pracovního práva, které jsou obsaženy v ustanovení § 13 zákoníku práce. Tyto dva právní předpisy ovšem nejsou jediné, které se zabývají pracovněprávními vztahy. Mezi dalšími lze jmenovat například zákon č. 435/2005 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů a mnohé jiné právní akty. K upřesnění zákonů vztahujících se na pracovněprávní vztahy slouží také různé vyhlášky a nařízení. Z mnohých lze jmenovat například vyhlášku č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti nebo například vyhlášku č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Mezi nejdůležitější nařízení náleží například 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 nebo například nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Je nutné také poznamenat, že na pracovněprávní vztahy se nevztahují pouze české právní akty, ale také evropské. Na poli evropské legislativy lze nalézt řadu směrnic a nařízení. Směrnice Evropských společenství se postupně zapracovávají do českých právních aktů a jinak tomu není ani v případě zákoníku práce. Směrnice, které jsou zapracovány v zákoníku práce se věnují zejména problematice rovného zacházení, problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo problematice zastupování zaměstnanců. Mezi směrnice upravující problematiku rovného zacházení lze zařadit například směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení po muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES. Česká právní úprava je v poslední řadě ovlivněna mezinárodními smlouvami. Na poli mezinárodním má významnou roli zejména Mezinárodní organizace práce a jí vydané úmluvy. Jedná se například o Úmluvu

Mezinárodní organizace práce č. 111/1958, o diskriminaci v zaměstnání a povolání nebo také o Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 181/1997, o soukromých agenturách práce.

1.1 Charakteristika pracovněprávního vztahu

Pracovněprávní vztah vymezuje přímo zákoník práce v ustanovení § 1. Toto ustanovení obsahuje předmět úpravy zákoníku práce a vymezení pracovněprávních vztahů. Pracovněprávní vztahy jsou vymezeny jako právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a také jako právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce.¹ V obou definicích pracovněprávního vztahu se vyskytuje velmi důležitý pojem „závislá práce“. Co se pod tímto pojmem rozumí, vysvětluje zákoník práce ve svém dalším ustanovení, a to v § 2. Za závislou práci je považována práce, která je vykonávána nikoli ve vztahu rovnosti dvou subjektů, ale ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Dalším znakem je výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, a to podle pokynů udělených zaměstnavatelem. Závislá práce musí být vykonávána jménem zaměstnavatele, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době. Posledními ze znaků jsou místo výkonu práce, nositel nákladů a odpovědnosti. Práce musí být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě. Co se týče nákladů, nese je zaměstnavatel a také on nese tíhu odpovědnosti. Pod pojem závislé práce lze zařadit i situaci, kdy agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.² K prvnímu vymezení závislé práce lze konstatovat, že se jedná o vztah dvou subjektů, a to zaměstnance a zaměstnavatele. Ve druhém případě lze shledávat subjektů více. Jedná se o zaměstnance, agenturu práce a uživatele.

Mezi pracovněprávní vztahy lze s ohledem na zákonnou úpravu zařadit individuální pracovněprávní vztahy, to jsou právní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce. Mezi pracovněprávní vztahy lze zařadit i kolektivní pracovněprávní vztahy, jež vznikají při výkonu závislé práce. Kolektivní pracovněprávní vztahy nesouvisející s výkonem závislé práce pod pojem pracovněprávní vztahy zařadit nelze.

¹ Ustanovení § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

² Ustanovení § 2, odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Další vztahy zákon za pracovněprávní vztahy neoznačuje. Toto se ovšem zdá neúplné a nedostačující. Bělina totiž za pracovněprávní vztahy označuje také vztahy, jež existují před vznikem pracovněprávních vztahů uvedených zákonem.

Pracovněprávní vztahy lze definovat následovně: „*Pracovněprávní vztahy jsou poměry upravené právem, které vznikají, mění se a zanikají na základě právních skutečností*“³ Právními skutečnostmi na základě nichž dochází ke vzniku těchto vztahů je například pracovní smlouva, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti. Ke změně pracovněprávního vztahu může dojít změnou pracovní smlouvy či změnou jedné z výše uvedených dohod. K zániku pracovněprávního vztahu může dojít například výpovědí, dohodou nebo smrtí zaměstnance. Vznik, změna i zánik pracovněprávních vztahů jsou velmi zajímavou oblastí pracovního práva a lze se jimi zabývat více, ale pro nastínění této problematiky je výše uvedený text dostačující.

1.2 Typy pracovněprávních vztahů

Jak z výše uvedeného plyne, pracovněprávní vztahy lze třídit na několik druhů. Jedná se v první řadě o dělení na pracovněprávní vztahy individuální a kolektivní. Základním hlediskem pro toto členění je předmět těchto pracovněprávních vztahů. Předmětem je v jednom případě konání práce za odměnu zaměstnancem. Zde se jedná o individuální pracovněprávní vztahy. Odlišný předmět lze spatřovat v kolektivních pracovněprávních vztazích. V tomto případě je předmětem vztahu určení, jakým způsobem bude práce vykonávána a za jakých podmínek.

Individuální pracovněprávní vztahy je dále možné třídit na základní, související a další pracovněprávní vztahy. Každý tento vztah se vyznačuje určitými specifiky a každý má odlišný obsah. Mezi základní individuální pracovněprávní vztahy lze zařadit nejznámější a nejvýznamnější vztah, kterým je pracovní poměr, a dále také pracovněprávní vztahy vznikající na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Co ovšem zařadit pod související a další pracovněprávní vztahy? Bělina se touto otázkou zabývá a konstatuje, že za související vztahy se považují zejména vztahy sankční nebo například vztahy vznikající při kontrole nad dodržováním předpisů. Vymezení dalších pracovněprávních vztahů je ovšem složitější. Pod tímto pojmem je nutné shledávat tzv. přímou působnost, delegaci a v poslední řadě také subsidiaritu. Přímou působností je

³ HURKA, Petr a kol.: Pracovní právo v bodech s příklady. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 7

myšlena situace, ve které zákoník práce sám výslovně stanoví, na které vztahy se vztahuje. Delegací se rozumí situace, ve které nikoli zákoník práce, ale zvláštní právní předpis odkáže na užití zákoníku práce. Užije-li se zákoník práce pouze v případě, že zvláštní předpis nestanoví jinak, jedná se o subsidiaritu.⁴

1. 3 Prvky pracovněprávního vztahu

Pracovněprávní vztah, jako ostatní právní vztahy, je tvořen následujícími prvky: subjektem, obsahem a objektem. Každý pracovněprávní vztah musí tyto tři prvky obsahovat.

1.3.1 Subjekty pracovněprávního vztahu

Co se týče subjektů, které se nejčastěji vyskytují v pracovněprávních vztazích, jsou jimi zaměstnanec a zaměstnavatel. Tyto subjekty se objevují v individuálních pracovněprávních vztazích. Jako zaměstnavatel může vystupovat osoba fyzická, ale i osoba právnická. Zaměstnancem může ovšem být pouze osoba fyzická. To plyne i ze zákonného ustanovení § 6 zákoníku práce. Toto ustanovení označuje za zaměstnance pouze fyzickou osobu a dále také pojednává o způsobilosti zaměstnance k právům a povinnostem a o jeho způsobilosti k právním úkonům. Obě tyto způsobilosti zaměstnanci vznikají v den, kdy nabude 15 let věku. Jelikož zákoník práce má především ochrannou funkci, lze ji spatřovat i v tomto zákonném ustanovení. Ustanovení § 6 zákoníku práce totiž poskytuje ochranu zaměstnanci, který sice dosáhl 15. roku věku, ale doposud neukončil povinnou školní docházku. S tímto zaměstnancem nesmí zaměstnavatel sjednat jako den nástupu do práce den, který předchází dni, ve kterém dojde k ukončení povinné školní docházky. Je nutné poznamenat, že zbavit nebo omezit zaměstnance způsobilosti k právním úkonům lze na základě občanského zákoníku, na který přímo odkazuje zákoník práce. Co se týče osoby zaměstnavatele, může jím být fyzická i právnická osoba, která zaměstnává zaměstnance v pracovněprávním vztahu. To, zda je zaměstnavatelem fyzická nebo právnická osoba, je nutné rozlišovat. U každé z těchto osob dochází ke vzniku způsobilosti k právním úkonům a způsobilosti k právům a povinnostem v jiném

⁴ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 71.

okamžiku. Co se týče zaměstnavatele fyzické osoby, ten nabývá způsobilost mít práva a povinnosti narozením. Nabytí možnosti vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti jako zaměstnavatel - fyzická osoba je vázáno na dosažení určitého věku zaměstnavatele. Tímto věkem není 15. rok věku jako u zaměstnance, ale je jím hranice 18. roku věku.⁵ K určení toho, kdy nabývá daných způsobilostí zaměstnavatel jako právnická osoba, nelze již užít zákoníku práce, ale zákoníku občanského. Po prostudování problematiky právnické osoby jako zaměstnavatele lze konstatovat, že jak u způsobilosti k právním úkonům, tak i u způsobilosti k právům a povinnostem dochází k nabytí těchto způsobilostí vznikem právnické osoby. Jako subjekt může v pracovněprávních vztazích vystupovat i Česká republika. V případě, že se tak stane, vystupuje stát jako zaměstnavatel. Za stát je pak oprávněna jednat a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonávat organizační složka státu, která za stát zaměstnance v pracovněprávním vztahu zaměstnává.

V případě kolektivních pracovněprávních vztahů se jedná o subjekt zaměstnavatele a zástupce zaměstnanců. Otázkou ovšem je, koho lze zahrnout pod pojem zástupce zaměstnanců. Odpověď nám poskytuje přímo zákoník práce, a to v ustanovení § 276 odst. 1, ve kterém je pod tento pojem zahrnuta odborová organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. První z těchto vyjmenovaných subjektů, tedy odborová organizace, je upravena zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Odborová organizace se tedy považuje za občanské sdružení. Je nutné poznamenat, že si udržuje nejvýznamnější místo v oblasti kolektivních pracovněprávních vztahů, jelikož právě ona má právo kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy. Tato práva plynou z faktu, že odborová organizace disponuje právní subjektivitou, a tudíž je oprávněna činit právní úkony. Zbylí dva zástupci, tedy rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nemají taková oprávnění jako odborová organizace. Tyto dva subjekty totiž, oproti odborové organizaci, nedisponují právní subjektivitou. Díky absenci právní subjektivity nemůže být rada zaměstnanců ani zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dostačujícím zástupcem zaměstnance v pravém slova smyslu.⁶ Děje se tak proto, že v případě, kdy daný subjekt postrádá právní subjektivitu, nemůže činit právní úkony. V kolektivních pracovněprávních

⁵ Ustanovení §7 - §11, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 445

vztazích je však možnost činit právní úkony velmi důležitá. Jedná se, jak už bylo řečeno výše, o možnost kolektivně vyjednávat a o možnost následně uzavřít kolektivní smlouvu. Tím, že oba subjekty tyto oprávnění nemají, je jejich pozice velmi oslabená.

1.3.2 Obsah pracovněprávního vztahu

Obsahem pracovněprávního vztahu se rozumí určitá práva a jím odpovídající povinnosti subjektů pracovněprávního vztahu. Pramenem daných povinností může být právní předpis, individuální nebo kolektivní smlouva, ale i pokyn zaměstnavatele nebo interní předpis. Zaměříme-li se na práva a povinnosti plynoucí z právního předpisu, tedy zákoníku práce, nalezneme jich zde celou řadu. Práva a povinnosti subjektů se totiž vyskytují ještě před vznikem pracovněprávního vztahu až po dobu následující po jeho zániku. V teorii se ovšem používá pojem pracovní závazek. Pod tímto pojmem si lze představit pouze základní práva a povinnosti subjektů pracovněprávního vztahu. Mezi základní práva a povinnosti tak lze zařadit vytváření vhodných pracovních podmínek, přidělování práce, osobní výkon práce a poskytování odměny za práci.⁷

1.3.3 Objekt pracovněprávního vztahu

Objekt pracovněprávního vztahu je vedle subjektu a obsahu třetím z prvků, jenž tvoří pracovněprávní vztah. Objektem se rozumí jednání, které uskutečňují subjekty k tomu, aby naplnily obsah pracovněprávního vztahu. Je možné tvrdit, že objektem je osobní výkon závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Ke konání závislé práce vlastně celý pracovněprávní vztah směřuje.

⁷ HURKA, Petr a kol.: Pracovní právo v bodech s příklady. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 9

2 Prekérní pracovněprávní vztahy

Pro nastínění celé problematiky je důležité se nejdříve seznámit se samotným pojmem prekérního pracovněprávního vztahu. Co je pracovněprávním vztahem a jaké jsou jeho prvky, bylo řečeno již výše. Dále je tedy vhodné vyložit pojem „prekérní“. V první řadě je možné výklad tohoto pojmu nalézt ve slovníku cizích slov. Využít lze elektronických slovníků cizích slov, jako je například internetový slovník umístěný na stránkách slovník-cizich-slov.net nebo slovník-cizich-slov.abz.cz. První z uvedených slovníků pojmu „prekérní“ přikládá tentýž význam jako slovům choulostivý, povážlivý, tísnivý, trapný, nepříjemný. Druhý z uvedených slovníků přikládá slovu „prekérní“ tytéž významy jako slovník první, tedy choulostivý, povážlivý, tísnivý, trapný, nepříjemný. I přes významy slova, které najdeme ve slovníku cizích slov, můžeme pojmu „prekérní“ přikládat i jiné významy s ohledem na význam ostatních slov, se kterými je tento pojem užíván. Na druhé straně je nutné říci, že na výklad pojmu „prekérní pracovněprávní vztahy“ se nehodí veškeré výrazy, které slovník cizích slov uvádí. Tak například tísnivé pracovněprávní vztahy vystihují pojem výstižněji než pojem trapné pracovněprávní vztahy nebo povážlivé pracovněprávní vztahy. Mimo významy uvedené ve slovníku cizích slov lze pojmu prekérní pracovněprávní vztahy přiznat také význam nejisté pracovněprávní vztahy, riskantní pracovněprávní vztahy nebo nezaručené pracovněprávní vztahy. Po obecném vymezení pojmu „prekérní“ je nutné ho vyložit v kontextu pracovního práva. Prekérní pracovněprávní vztahy jsou, jako jiné pracovněprávní vztahy, výkonem závislé práce. Oproti standardním pracovněprávním vztahům však disponují menší mírou ochrany zaměstnance. Menší míra ochrany zaměstnance je však kompenzována větší mírou flexibility, která se v prekérních pracovněprávních vztazích vyskytuje hojněji. To znamená, že strany tak mají mezi sebou větší prostor pro modifikaci jejich pracovněprávního vztahu na úkor snížení míry ochrany zaměstnance.

Po podaném výkladu slova „prekérní pracovněprávní vztahy“ vyvstává otázka, jaké právní instituty lze pod tento pojem vůbec zahrnout. Mezi prekérní pracovněprávní vztahy lze zařadit pracovní poměr na dobu určitou, Švarc systém, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a agenturní zaměstnávání. Tyto instituty jsou pod tento pojem zahrnovány proto, že jsou v určitých směrech nejisté, riskantní. Jejich nejistota spočívá jak ve společných znacích, ale i v rozdílných. Každý institut má svoji určitou míru nejistoty, jeden se vyznačuje menší mírou nejistoty, jiný větší. Nejistota je spatřována například v nízké mzdě, nízké

ochraně pracovním právem, malé záruce doby trvání práce. Všechny tyto instituty budou podrobně popsány v následující části této práce.

3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Tyto dohody jsou jedním z institutů, které jsou zařazovány mezi prekérní pracovněprávní vztahy. Dohody jsou jedním z druhů smluv, které lze v pracovním právu nalézt. Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se rozumí dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Obě dohody jsou si v lecčem podobné, ale ovšem také v některých znacích velmi rozdílné. Obě mají právní základ plynoucí ze zákoníku práce a obě jsou označovány za prekérní pracovněprávní vztahy. Dohody jsou tedy upraveny zákonem číslo 262/2006 Sb., Zákoník práce, konkrétně v části třetí. Jedná se o samostatnou právní úpravu, z čehož plyne, že ostatní ustanovení zákoníku práce se užijí pouze, pokud tak stanoví sám zákon nebo vůle stran dohody. Vztahy vzniklé z těchto dohod jsou zařazovány mezi základní pracovněprávní vztahy spolu s pracovním poměrem. Lze říci, že dohody jsou jedním ze způsobů vzniku pracovněprávního vztahu. Pracovní poměr je považován za hlavní a prioritní vztah vzhledem k jeho častějšímu užití, vyšší právní ochraně a jeho účelu vůbec, kdežto dohody mají mít pouze vedlejší funkci. Pracovní poměr mají pouze doplňovat.⁸ Lze tak vyvozovat také s ohledem na ustanovení obsažená v zákoníku práce, ze kterých plyne zaměstnavateli povinnost plnit běžné úkoly prostřednictvím zaměstnanců zaměstnávaných v pracovním poměru. Je ovšem nutné přihlížet k významu pojmu „běžné úkoly“. Za takové lze označit pouze ty, které mají přímou souvislost se zajištěním předmětu činnosti zaměstnavatele. Jestliže by se jednalo o vzdálenější souvislost mezi daným úkolem a předmětem činnosti, je na úvaze zaměstnavatele, jak bude tyto činnosti zajišťovat, tedy zda užije dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či pracovního poměru. Zaměstnavatel má zajišťovat svoji činnost přednostně vztahy v rámci pracovního poměru a až následně dohodami. Dohody se vyznačují větší smluvní volností a ponechávají tak prostor pro specifické potřeby jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Smluvní volnost poskytuje oběma stranám možnost k vytvoření takových podmínek, aby mohl vzniknout, pro strany ideální, pracovněprávní vztah. Uvolněnost se zde projevuje nejvíce při vzniku a zániku dohod a v oblasti rozvržení pracovní doby, kdy zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, tudíž si ji zaměstnanec může stanovit dle svých možností.⁹ Smluvní volnost však může ve velkém rozsahu oslabit postavení zaměstnance, jelikož na dohody se užijí pouze

⁸ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007.

⁹ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008.

některá základní zákonná ustanovení týkající se pracovního poměru. Zaměstnavatel je tak osvobozen od některých povinností, čímž dochází k oslabení ochranné funkce zákoníku práce¹⁰ V tomto směru lze pak spatřovat prekérnost těchto institutů. Práva a povinnosti, na které se neužijí základní ustanovení zákoníku práce, mohou být v dohodách sjednány různorodě. Záleží tedy na vůli stran, zda určitá práva a povinnosti sjednají nebo zda budou využívat pouze základních zákonných ustanovení. V právní úpravě se ovšem vyskytuje také oblast, v níž lze smluvní volnosti využít pouze u dohody o pracovní činnosti, a nikoli u dohody o provedení práce. Jedná se o otázky dovolené a o otázky jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance.

Při shrnutí srovnání pracovního poměru uzavřeného na základě pracovní smlouvy a vztahů vznikajících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze tedy dospět k určitým rozdílům. Prvním a dá se konstatovat, že hlavním rozdílem je rozsah práce, který je na základě těchto právních úkonů vykonáván. Pracovní poměr má být využíván především pro dlouhodobější vztahy a má sloužit jako hlavní instrument zajištění výkonu práce. Dohody mají naopak poskytovat pouze doplnění pracovního poměru, z jejich smyslu plyne i omezená doba jejich trvání. Dohody je vhodné užít zejména pro práci omezeného rozsahu. Druhým rozdílem je existence vztahů podřízenosti a nadřízenosti. Těmito vztahy se vyznačuje pracovní poměr, kdežto v oblasti dohod jsou tyto vztahy velmi oslabeny. Posledním z rozdílů, který je ovšem velmi důležitý z hlediska prekérnosti, je smluvní volnost, která se ve vztahu založeném na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vyskytuje. Jelikož jsou dohody doplňkem k pracovnímu poměru a reagují na konkrétní poměry a potřeby obou stran dohody, je nutné, aby jejich obsah mohl být upravován tak, aby těmto poměrům a potřebám zcela vyhovoval. Smluvní volnost tak přináší v tomto ohledu větší volnost při obsahovém utváření jedné z dohod. Z pohledu zaměstnance to ovšem může znamenat určitou právní nejistotu a nebezpečí. Zákon totiž stanoví obsahové náležitosti u dohody o pracovní činnosti pouze v omezeném rozsahu a u dohody o provedení práce obsahové náležitosti nestanoví vůbec. Zákon v případě dohod nechrání zaměstnance takovým způsobem, jakým tak činí v případě pracovního poměru, a proto musí zaměstnanec dbát o svou ochranu sám. Zaměstnanec musí při

¹⁰ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 300,378.

uzavírání dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr trvat na stanovení svých práv v dané dohodě.¹¹

3.1 Vývoj právní úpravy

Pojem a právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byla do pracovního práva začleněna v 70. letech 20. století. Stalo se tak zákonem č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, který nabyl účinnosti dne 1.1.1966. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr však byly dále upravovány následnými novelami zákona, zejména v roce 1989 a 1990. Obsahem novel bylo především uvolnění přísného systému kontroly a evidence, který zde do této doby existoval. Systém byl důsledkem obav ze zneužívání institutu vzhledem k tomu, že ve vztazích se objevuje vyšší míra smluvní volnosti a uvolněnosti, a tudíž dochází k oslabení ochranné funkce zákoníku práce. Novela č. 188/1988 Sb. také stanovila důležité kvantitativní omezení rozsahu práce, kterou je možné na základně dohod vykonávat.¹² Každá ze změn byla pro dnešní právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podstatnou změnou, díky které je dnešní právní stav právě takový, jaký je.

3.2 Aktuální právní úprava

Současná právní úprava je obsažena v třetí části zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, který nahradil již zmiňovaný zákon, který byl platný více než čtyřicet let. Pokud třetí část zákoníku práce neupravuje některou problematiku dohod, užije se ustanovení vztahující se na pracovní poměr, a to s některými výjimkami. Mezi tyto výjimky lze zařadit ustanovení týkající se odstupného, pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Je třeba doplnit, že zákon sám nezakazuje tyto oblasti upravit dodatečným právním úkonem, i když jsou tato

¹¹ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 382.

¹² PÍCHOVÁ, I.: *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1996, s. 3-4.

ustanovení řazena mezi výjimky záměrně, vzhledem k rozdílnosti povah dohod a pracovního poměru.¹³

3.3 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je vedle dohody o provedení práce jednou z dohod, kterou lze zařadit pod pojem „dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr“. Dohoda o pracovní činnosti je specifická tím, že ji lze uzavřít jak pro práce, jejichž rozsah bude přesahovat 150 hodin za kalendářní rok, tak i pro práce, které hranici 150 hodin nepřesahují. Lze tedy konstatovat, že zde není přímo stanoven limit ohledně počtu hodin v rámci kalendářního roku. U obou případů působí omezení co do rozsahu týdenní pracovní doby. Zákonná úprava v § 76 odst. 2, zákoníku práce stanoví, že na základě dohody o pracovní činnosti je možné konat práci v takovém počtu hodin, který nepřekračuje v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.¹⁴ Vystává tedy otázka, co se rozumí týdenní pracovní dobou. Právní úpravu pracovní doby nalezneme v § 79 zákoníku práce. Toto ustanovení stanoví, že pracovní doba v rámci jednoho týdne nesmí překročit 40 hodin.¹⁵ Zákon tak limituje délku pracovní doby, neurčuje ji přímo. Na základě tohoto ustanovení a ustanovení § 76 odst. 2 zákoníku práce, lze tedy vyvodit, že týdenní pracovní doba u dohody o pracovní činnosti nesmí přesáhnout 20 hodin týdně. Tato výše se rovná polovině zákonem dovolené maximální délky pracovní doby. Je nutné doplnit, že do počtu hodin se započítává čistá pracovní doba, tedy doba, do které se nezahrnují přestávky v práci. Zákonodárce nezapomněl ani na zvláštní případy, které shrnul v § 79 odst. 2 zákoníku práce. V těchto zvlášť stanovených případech délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerostných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37, 5 hodiny týdně. Délka této doby u zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37, 5 hodiny týdně a u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38, 75 hodiny týdně. U dohody o pracovní činnosti se opět délka týdenní pracovní doby krátí na polovinu takto zvlášť omezené týdenní pracovní doby.¹⁶ Otázkou však je, zda jsou tyto zvlášť stanovené případy vůbec prakticky použitelné v rámci dohody o pracovní činnosti, jelikož se jedná mimo jiné o třisměnný a

¹³ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 299.

¹⁴ Ustanovení § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵ Ustanovení § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶ Ustanovení § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

nepřetržitý pracovní režim a dvousměnný pracovní režim. Na otázku by bylo možné odpovědět kladně pouze tehdy, pokud by zaměstnavatel stanovil zaměstnanci pracovní dobu, což však není jeho povinností. V tomto ohledu vzniká oběma stranám opět prostor pro vyjádření jejich vůle v rámci smluvní volnosti. Omezení rozsahu týdenní pracovní doby je nutné dodržovat po celou dobu platnosti dohody o pracovní činnosti. V případě, že dohoda o pracovní činnosti je uzavřena na období delší než jeden rok, posuzuje se dodržení toho omezení v rámci 52 týdnů. Ze znění zákona, který říká, že „na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby“¹⁷ lze dovodit, že v každém týdnu nemusí být počet hodin v rámci pracovní doby stejný. Lze tak usuzovat s ohledem na zákonem použité spojení „v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby“.¹⁸ Znovu se zde nachází větší prostor pro potřeby zaměstnavatele i zaměstnance. Jelikož zákoník práce hovoří o průměrném počtu poloviny hodin v rámci týdenní pracovní doby, je možné, aby byla stanovená hranice 20 hodin v některém týdnu překročena. Pokud se tak ovšem stane, je nutné délku týdenní pracovní doby snížit v jiném týdnu, a to o počet hodin odpovídající počtu překročených hodin.¹⁹

3.3.1 Náležitosti dohody o pracovní činnosti

Jako pro mnoho jiných právních úkonů, i pro dohodu o pracovní činnosti stanoví zákoník práce náležitosti, které jsou obligatorní. Jsou to náležitosti, které se musí vyskytovat v každé dohodě o pracovní činnosti, neboť bez nich by dohoda o pracovní činnosti byla neplatná. Jedná se o náležitosti nejen obsahové, ale i formální. Kromě těchto náležitostí se ovšem mohou vyskytovat i jiné náležitosti, které jsou závislé na vůli stran dohody o pracovní činnosti a které nejsou její nutnou součástí.

Mezi obsahové náležitosti dohody o pracovní činnosti, které se v ní musí vyskytovat, náleží konkretizace sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.²⁰ Tyto náležitosti zákon považuje za náležitosti obligatorní a v případě jejich absence v daném právním úkonu se může stát právní úkon neplatným. Je nutné stanovit, zda se jedná o neplatnost relativní, která musí být notifikována, či o neplatnost absolutní, k níž se přihlíží z úřední povinnosti. Na základě § 20 zákoníku

¹⁷ Ustanovení § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸ Ustanovení § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁹ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 298-307.

²⁰ Ustanovení § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

práce lze vyvodit, že se jedná o neplatnost relativní. Relativní neplatnost musí být notifikována, a to v obecné tříleté promlčecí lhůtě, po jejímž uplynutí se nelze neplatnosti dohody úspěšně dovolat. Nedojde-li k řádné notifikaci neplatnosti, právní úkon se považuje za platný a to i tehdy, pokud by byla případná námitka neplatnosti oprávněná. Ohledně působnosti neplatnosti dohody platí, že neplatnost v tomto případě působí od počátku, nikoli až od jejího uplatnění. Při nastínění problematiky neplatnosti dohody o pracovní činnosti je nutné zmínit se také o tom, která osoba je legitimována k notifikaci relativní neplatnosti. Jedná se o osobu, která je neplatností postižena, která je tedy dohodou dotčena na svých právech a povinnostech.²¹ Zákon pamatuje i na případy, ve kterých by se neplatnosti dovolával ten, který ji sám způsobil. V tomto případě by se k uplatnění neplatnosti vůbec nepřihlíželo a dohoda by byla nadále platná. Relativní neplatnost může být namítána přímo v rámci řízení před soudem nebo jiným orgánem, ale také mimo takové řízení tj. mimosoudně. Relativní neplatnost má oproti absolutní neplatnosti určité specifikum, které spočívá v možnosti dodatečného zhojení neplatnosti. V případě zhojení neplatnosti dohody o pracovní činnosti odpadnutím vady, která zde byla, by následně došlo k bezvadnosti této dohody, a tudíž by se stala platnou. Dohoda by pak byla platná již od počátku její existence.²² Jak již bylo řečeno, v dohodě o pracovní činnosti si její strany musí sjednat dobu trvání této dohody. Dohoda tak může být uzavřena na dobu určitou, ale i na dobu neurčitou. Není-li výslovně sjednáno, že se jedná o dohodu na dobu určitou platí, že jde o dohodu na dobu neurčitou.

Neexistence obligatorních náležitostí v dohodě o pracovní činnosti ovšem není jedinou situací, která vede k neplatnosti dohody. Neplatnost také způsobuje nedostatek formy, ve které musí být dohoda uzavřena. Zákoník práce v § 76 odst. 4 stanoví, že zaměstnavatel musí uzavřít dohodu o pracovní činnosti písemně, pokud tak neučiní, je dohoda neplatná. Zákon dále stanovuje zaměstnavateli povinnost spočívající ve vydání jednoho vyhotovení uzavřené dohody zaměstnanci.²³

Kromě výše zmíněných obligatorních náležitostí se v dohodě o pracovní činnosti mohou vyskytovat i náležitosti, které nejsou zákonem nutně požadované a jejichž existence záleží na vůli účastníků této dohody. Mezi náležitosti závislé na vůli účastníků lze zařadit zejména určení výše odměny za práci a podmínky pro její

²¹ HOCHMAN, J. a kol.: *Zákoník práce: Komentář s předpisy a judikatura související*. Praha: Linde Praha a.s., 2007, s. 118.

²² BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 98.

²³ Ustanovení § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

poskytnutí, stanovení možnosti od dohody odstoupit, určení způsobu zrušení dohody, doba trvání dohody o pracovní činnosti a v poslední řadě také sjednat právo zaměstnance na důležité osobní překážky v práci a právo na dovolenou.

Odměna za práci vykonanou na základě dohody o pracovní činnosti se řídí ustanovením § 138, zákoníku práce. Toto ustanovení říká, že „*výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.*“²⁴ Ohledně odměny z dohody je ovšem nutné se také zmínit o znění § 363 odst. 2, zákoníku práce. Toto ustanovení přímo vymezuje, která ustanovení, jež obsahuje zákoník práce, mají kogentní povahu. To znamená, že stanoví, od kterých ustanovení zákoníku práce není možné se odchýlit. Mezi jinými je zde uveden i zmíněný §138 zákoníku práce. Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování tedy nelze sjednat jinak než v dohodě o pracovní činnosti. Zákon sám o sobě ponechává v oblasti výše odměny a podmínek pro její poskytování prostor pro vyjádření vůle účastníků. Jejich vůle ovšem nemůže být úplně a zcela neomezená, jelikož je nutné zachovávat i jisté sociální jistoty. Právní úprava na to pamatuje přímo v zákoníku práce v § 111, který se věnuje minimální mzdě. Ustanovení omezuje dolní hranici výše odměny z dohody, která nesmí být menší než nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Nesmí být tedy menší než minimální mzda. Výše minimální mzdy je stanovena v 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 nařízení vlády č. 249/2007 Sb. a nařízení vlády č. 452/2009 Sb.²⁵ Dle tohoto nařízení činí základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 48,10 Kč za hodinu nebo 8000 Kč za měsíc. Nařízení dále stanovuje 8 nejnižších úrovní zaručené mzdy v rámci týdenní 40 hodinové pracovní doby, a to odstupňovaně dle míry složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonaných prací.²⁶ Dále je nezbytné zmínit, že právní úprava odměny z dohody je zaměřena i na ochranu zaměstnanců z hlediska rovnosti a spravedlivé odměny za práci. Ochrana v této oblasti se věnuje ustanovení zákoníku práce konkrétně § 110, který uvádí, že „ za

²⁴ Ustanovení § 138 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁵ HOCHMAN, J. a kol.: *Zákoník práce: Komentář s předpisy a judikatura související*. Praha: Linde Praha a.s., 2007, s. 446.

²⁶ Ustanovení § 2 - § 3 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

stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“.²⁷

Účastníci dohody o pracovní činnosti si také mohou stanovit, že obsahem dohody bude i ujednání o odstoupení od dohody. Pokud je možnost odstoupení součástí dohody a následně je jí využito, dohoda se od samého počátku ruší, není-li mezi účastníky dohodnuto jinak.²⁸

Další z náležitostí dohody, jejíž existence je ponechána na vůli účastníků, je určení způsobu zrušení dohody. Smluvní volnost v této otázce lze vyvozovat z § 76 zákoníku práce. V ustanovení zákonodárce preferuje, aby si způsob zrušení dohody o pracovní činnosti sjednali účastníci mezi sebou. V případě, že tak účastníci neučiní, použije se způsobu stanoveného zákonem. Jedním z možných řešení, které zákon nabízí, je zrušení dohody o pracovní činnosti dohodou účastníku ke sjednanému dni. Není-li možná dohoda mezi účastníky, lze užít jednostranného zrušení dohody o pracovní činnosti. Dohoda o pracovní činnosti se jednostranně ruší pomocí výpovědi, v níž může být uveden jakýkoli důvod. Dohodu o pracovní činnosti lze ovšem zrušit i bez uvedení důvodu. Při výpovědi je nutné dodržet výpovědní dobu, která činí 15 dní a začíná dnem, ve kterém byla výpověď doručena druhému z účastníků. V poslední řadě může ke zrušení dohody o pracovní činnosti dojít i jejím okamžitým zrušením.²⁹

Dohodu lze okamžitě zrušit ze strany zaměstnavatele i zaměstnance, ale pouze v zákonem vymezených případech. Ze strany zaměstnavatele lze dohodu o pracovní činnosti okamžitě zrušit tehdy, „*byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Dále také tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem*“.³⁰ Zaměstnanec může dohodu o pracovní činnosti jednostranně zrušit, pokud podle lékařského posudku nemůže nadále konat práci, aniž by vážně ohrozil své zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil do 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné

²⁷ Ustanovení § 383 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁸ HOCHMAN, J. a kol.: *Zákoník práce: Komentář s předpisy a judikatura související*. Praha: Linde Praha a.s., 2007, s. 240.

²⁹ Ustanovení § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁰ Ustanovení § 55 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

pro něho vhodné práce. Dále tak může učinit v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil odměnu z dohody nebo jakoukoli její část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.³¹

Jak již bylo zmíněno výše, v právní úpravě jsou vymezeny některé otázky, ve kterých lze smluvní volnosti využít pouze u jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o otázku práva na dovolené a o otázku jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance. Smluvní volnost se může projevit pouze u dohody o pracovní činnosti. V případě, že by byla sjednána dohoda o provedení práce, nelze tyto otázky smluvně upravit. Pokud si pak strany sjednají v dohodě o pracovní činnosti právo na jiné důležité osobní překážky, náleží zaměstnanci pracovní volno, případně pracovní volno s náhradou mzdy. Pro vymezení okruhu a rozsahu překážek v práci na straně zaměstnance je zásadní nařízení vlády č. 590/2006 Sb., které tyto překážky přímo vyjmenovává. Nařízení také stanoví rozsah a podmínky pro poskytnutí pracovního volna, popřípadě pracovního volna s náhradou mzdy.

Překážkou dle tohoto nařízení tedy je:

- vyšetření nebo ošetření

Je poskytováno pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu za podmínky, že nebylo možné provést vyšetření nebo ošetření mimo pracovní dobu a bylo poskytnuto v nejbližším zdravotnickém zařízení, tj. v zařízení umístěném nejbližše bydlišti nebo pracovišti zaměstnance, které je schopno poskytnout zdravotní péči.

- pracovně lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce
Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu je poskytováno v případě, že tyto zdravotnické úkony souvisí s výkonem práce.

- přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků
V tomto případě je poskytováno pouze pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu. Musí se jednat o nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků a pouze tehdy, pokud se nemohl zaměstnanec dostavit do místa pracoviště zavčas jiným přiměřeným způsobem.

- znemožnění cesty do zaměstnání

Tato překážka je velmi specifická, jelikož ji nemůže naplnit jakýkoli zaměstnanec, ale pouze zaměstnanec, který je zdravotně postižený. Je

³¹ Ustanovení § 56 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

poskytováno pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den a to pouze pro případy, kdy se zaměstnanec dopravuje do zaměstnání pomocí nehromadného dopravního prostředku.

Důvodem pro znemožnění cesty do zaměstnání jsou pouze povětrnostní vlivy.

- svatba

Z důvodu svatby je poskytováno pracovní volno v různém rozsahu a to buď s náhradou mzdy(platu) nebo i bez náhrady v závislosti na „typu“ svatby. Pokud se jedná o svatbu vlastní poskytuje se pracovní volno v rozsahu 2 dnů a z toho náhrada mzdy (platu) pouze v rozsahu 1 dne. Jde-li o účast rodičů na svatbě svých dětí poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy (platu) v rozsahu 1 dne a u účasti dítěte na svatbě svých rodičů náhrada mzdy nebo platu absentuje, ale pracovní volno v rozsahu 1 dne zůstává.

- narození dítěte

- úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne v rozsahu jenž závisí na příbuzenském vztahu zemřelého a osoby již je pracovní volno poskytováno.

Rozsah je stupňován od nezbytně nutné doby (nejdéle však na 1 den) až po 2 dny.

- doprovod

Při doprovodu je nutné rozlišovat tři možné situace a tedy trojí různá řešení.

Doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení

k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení – v tomto případě je nutné splnit podmínku nezbytnosti doprovodu a také nemožnost provedení úkonu mimo pracovní dobu. Je poskytováno pracovní volno ve výši maximálně 1 dne. Jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela je poskytována náhrada mzdy nebo platu .U ostatních příbuzenských vztahů nikoli.

Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních

služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět. Poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy (platu) nejvýše na 6 pracovních dnů v daném kalendářním roce.

Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení

ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte je poskytováno na nezbytně nutnou dobu, a to bez náhrady mzdy.

- pohřeb spoluzaměstnance
- přestěhování
- vyhledání nového zaměstnání³²

3.4 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je druhou z dohod, jež je zařazována mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Konkrétní právní úpravu této dohody nalezneme v části třetí zákoníku práce, v § 74, §75 a §77. Obsah ustanovení je v porovnání s obsahem ustanovení týkajících se dohody o pracovní činnosti velmi strohý. Tato stručná právní úprava vede ke snížení právní jistoty při uzavírání a obsahovém plnění dohody o provedení práce. Mezi chybějící právní úpravu, která vytváří právní nejistotu, lze zařadit zejména nestanovení obligatorních náležitostí dohody o provedení práce zákonem. Zákon neříká, jaké nutné náležitosti má dohoda o provedení práce obsahovat. Obsahové náležitosti dohody o provedení práce lze vyvodit z toho, že dohoda o provedení práce je právním úkonem, jenž je velmi podobný dohodě o pracovní činnosti. Na dohodu o provedení práce se vztahují nejen ustanovení obsažená v třetí části, ale i další ustanovení zákoníku práce. Jedná se například o ustanovení týkající se odměny z dohody či ustanovení, které mají všeobecnou povahu. Dohoda o provedení práce, stejně jako dohoda o pracovní činnosti, je dvoustranným právním úkonem. Uzavřením tohoto dvoustranného právního úkonu dochází ke vzniku základního pracovněprávního vztahu. Obsahem tohoto úkonu je povinnost zaměstnance vykonávat závislou práci pro zaměstnavatele a jí odpovídající právo na odměnu. Povinnosti zaměstnance vykonávat závislou práci pro zaměstnavatele odpovídá právo zaměstnavatele tuto práci vyžadovat a právu zaměstnance na odměnu odpovídá povinnost zaměstnavatele tuto odměnu poskytnout. Práce ovšem nesmí být vykonávána ve větším rozsahu, než jaký dovoluje zákon.³³ Omezení rozsahu práce je zákonem stanoveno v § 75 zákoníku práce, který říká, že „*rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce*“.³⁴ Ze znění

³² Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

³³ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 386.

³⁴ Ustanovení § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákonu plyne, že rozsah práce může být menší nebo roven počtu 150 hodin v rámci jednoho kalendářního roku. Zákonodárce při úpravě dohody o provedení práce myslel i na to, aby nedocházelo k obcházení zákona tím, že by bylo mezi týměž zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavíráno v jednom kalendářním roce více dohod, které v souhrnu překračují hranici 150 hodin. Pro tyto případy stanovil, že do rozsahu 150 hodin se započítává i doba práce konaná týměž zaměstnancem pro téhož zaměstnavatele v témže kalendářním roce, i když je vykonávána na základě jiné dohody o provedení práce.³⁵ Odlišnou situací by ovšem bylo, kdyby se nejednalo o tytéž strany. Pokud zaměstnanec v témže kalendářním roce uzavře více dohod o provedení práce, jejichž stranou je různý zaměstnavatel, nepřekročení rozsahu práce se sleduje u všech zaměstnavatelů samostatně. Zaměstnanec tak může uzavírat více dohod o provedení práce, ale pro každého zaměstnavatele může na základě této dohody, popřípadě dohod, vykonat práci ve výši maximálně 150 hodin. V praxi se může stát, že dohoda o provedení práce bude uzavřena v rozsahu překračujícím zákonem stanovenou hranici 150 hodin, nebo sice nad tuto hranici uzavřena nebude, ale v průběhu výkonu práce bude tato hranice překročena. V případě, že je uzavřena dohoda o provedení práce, ve které je uvedeno, že zaměstnanec vykoná pro zaměstnavatele práci v rozsahu překračujícím zákonem stanovenou hranici 150 hodin, jedná se o nežádoucí situaci. V případě, že by taková dohoda byla opravdu uzavřena, byla by neplatná. Důvodem neplatnosti je v tomto případě nesoulad se zákonem. Nežádoucí situace by mohla být vyřešena tak, že by se na neplatnou dohodu o provedení práce pohlíželo jako na dohodu o pracovní činnosti nebo jako na pracovní smlouvu, a to v závislosti na obsahové stránce uzavřené dohody. Může ovšem nastat i situace, ve které je dohoda o provedení práce z tohoto hlediska v naprostém pořádku. Situace, kdy v uzavřené dohodě sice není stanoven počet hodin, jenž překračuje zákonem povolený limit, ale limit 150 hodin je následně překročen při samém výkonu práce. Pokud by taková situace nastala, neznamená to ovšem, že dohoda o provedení práce by se stala neplatnou.³⁶

³⁵ Ustanovení § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁶ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce: Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 98

3.4.1 Náležitosti dohody o provedení práce

O náležitostech dohody o provedení práce se zákon přímo nezmiňuje. V zákoníku práce nejsou stanoveny ani obsahové náležitosti, ale ani forma této dohody. V obou směrech je tedy ponechána možnost projevu vůle obou stran. Co se týče formy dohody o provedení práce, naskýtá se možnost uzavřít dohodu v písemné nebo ústní podobě. Vhodnější variantou je nicméně varianta písemná, jelikož se tím zvyšuje pro obě strany dohody právní jistota, respektive jistota dodržení obsahu dohody. Obsah dohody o provedení práce závisí také na vůli stran, jelikož zákon zde oproti dohodě o pracovní činnosti nepředepisuje její obligatorní náležitosti. S ohledem na účel tohoto právního úkonu lze ovšem říci, které náležitosti by měly být její součástí. Náležitost, kterou by dohoda o provedení práce měla obsahovat, je zejména vymezení práce, výše odměny z dohody a v neposlední řadě také rozsah práce.³⁷ Práce, která má být na základně dohody o provedení práce vykonána, by měla být vymezena určitě, jednoznačně a konkrétně. Ohledně odměny z dohody o provedení práce platí stejná pravidla jako v případě odměny z dohody o pracovní činnosti. Výše odměny a podmínky pro její poskytování jsou ponechány na vůli stran, které jsou do určité míry limitovány právními předpisy.³⁸ Odměna z dohody tak nesmí být menší než minimální mzda, která je stanovena nařízením 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 nařízení vlády č. 249/2007 Sb. a nařízení vlády č. 452/2009 Sb. V nařízení je určena sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 48,10 Kč za hodinu nebo 8000 Kč za měsíc.³⁹ Z těchto údajů musí strany dohody při jejím uzavírání vycházet. Mezi podmínky pro poskytování odměny je možné zařadit například splatnost odměny či způsob její úhrady. Poslední z výše uvedených náležitostí je stanovení rozsahu práce. Uvedení rozsahu práce je důležitou náležitostí z hlediska dodržení limitu určeného zákonem. Jelikož zákon říká, že rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce, měl by být

³⁷ HOCHMAN, J. a kol.: *Zákoník práce: Komentář s předpisy a judikatura související*. Praha: Linde Praha a.s., 2007, s. 238.

³⁸ Ustanovení § 138 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁹ Ustanovení § 2 – § 3 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

v dohodě rozsah práce vyjádřen konkrétní výší počtu hodin.⁴⁰ Lze konstatovat, že obsahem dohody by také mohlo být ujednání týkající se jejího skončení. Logicky lze vyvodit, že platnost dohody končí ve chvíli, kdy je splněna dohodou vymezená práce. Další možnosti skončení platnosti dohody jsou ponechány na vůli stran dohody, jelikož zákon sám žádný způsob neurčuje. V praxi se může objevit jako jeden z možných způsobů skončení dohody o provedení práce například výpověď či odstoupení od smlouvy.⁴¹

3.5 Současný vývoj právní úpravy dohody o provedení práce

Ve dnech 28. 5. 2010 – 29. 5. 2010 se konaly volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky. Výsledky těchto voleb vedly dne 12. 7. 2010 k uzavření koaliční smlouvy mezi Občanskou demokratickou stranou, stranou TOP 09 a stranou Věci veřejné a tím ke vzniku návrhů týkajících se změn nejen v Zákoníku práce.

Navrhované změny týkající se Zákoníku práce nelze opomenout a je nutné se o nich zmínit jak u zaměstnávání na základě dohody o provedení práce, tak u pracovního poměru na dobu určitou.

Jak bylo uvedeno výše, dohodu o provedení práce nelze uzavřít na neomezenou dobu, ale pouze na dobu maximálně 150 hodin ročně. Tato současná právní úprava poskytuje ochranu zaměstnancům, jelikož institut dohody o provedení práce je institutem překérním. Prekérnost se projevuje zejména v neposkytování právní ochrany před ukončením pracovního poměru založeného na základě dohody. Jedná se o vztah velmi nejistý a to podtrhuje i fakt, že se na vztahy takto založené nevztahují ani ustanovení o pracovní době či době odpočinku. Strany koaliční smlouvy se tímto problémem také zabývaly a v koaliční smlouvě ujednaly následující: „*Zvýšíme maximální rozsah zaměstnání na základě dohody o provedení práce ze 150 na 300 hodin při současném posílení kontroly, aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu.*“⁴² Zvýšení počtu hodin podporuje zneužívání tohoto institutu ve prospěch zaměstnavatele, a tak způsobuje i nárůst nejistoty na straně zaměstnance. Navrhované

⁴⁰ Ustanovení § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴¹ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce: Komentář. I. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 297.

⁴² OBČANSKÁ DEMOKRATICKÁ STRANA, STRANA TOP 09, STRANA VĚCI VEŘEJNÉ. Koaliční smlouva o vytvoření koalice rozpočtové odpovědnosti, vlády práva a boje proti korupci [online]. vlada.cz, 12. 7. 2010 [cit. 4. 11. 2010]. Dostupné na : <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/koalicni_smlouva_ods_top09_vv.pdf>

posílení kontroly je více než vhodné, ale otázkou zůstává, zda je realizačně možné. Celá otázka zvýšení počtu hodin je v jednání a necháme se překvapit, jak bude dořešena.

4 Švarc systém

Švarc systém je dalším institutem, který je zařazován mezi překerní pracovněprávní vztahy. Tento v nedávné minulosti hojně využívaný a v dnešní době neoprávněně zneužívaný systém přináší další nejistotu do pracovněprávního vztahu. Nejistota spočívá v tom, že ačkoli vztah mezi potencionálním zaměstnavatelem a zaměstnancem není založen na základech pracovního práva, splňuje veškeré znaky pracovního poměru. Potencionální zaměstnanec tak není pracovním právem chráněn a nejsou mu zaručeny záruky, které pracovní právo poskytuje. Zaměstnavateli také nenáleží oprávnění plynoucí z pracovního práva, nejsou-li zaručeny jiným způsobem.

4.1 Vznik Švarc systému

V době probíhající finanční krize je pojem Švarc systém užíván více než kdy před tím. Dozvídáme se o něm ze všech sdělovacích prostředků, tím existuje v podvědomí široké veřejnosti a je používán i v běžné mluvě. Někteří věří, že tento systém dokáže posílit naši ekonomiku a vyvést ji z propasti, do které se dostala, jiní ho zatracují a další mu přikládají nulový význam. Málokdo však ví, kde má Švarc systém svůj původ, co opravdu znamená, zda je zakázán či povolen, zda je právně upraven a někteří dokonce pochybují o tom, zda ho nevyužívají oni sami. Každý má ve svém životě určitá práva, ale bohužel pro některé i určité povinnosti. Ale jak už to tak bývá, ve společnosti se vždy najde několik jedinců, kteří všemožně vymýšlejí, jak si své povinnosti zjednodušit, nejlépe však, jak se jim dokonce vyhnout, až přijdou na systém, který využívají, a to až do té doby, než jsou odhaleni. Zde by bylo namístě argumentovat zásadou - „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“, a tím tedy ospravedlnit postup dané osoby. V začátcích Švarc systému to bylo podobné. Systém se zrodil v hlavě podnikatele Miroslava Švarce, který ho také aplikoval v praxi ve své stavební firmě v Sázavě nad Sázavou. Pan Švarc neměl zřejmě lehké dětství. Vyrůstal v dětském domově, jelikož jeho matka neměla dostatek finančních prostředků na jeho uživení, a tak prošel tvrdou školou života. Vyučil se truhlářem a do podnikání v oblasti stavebnictví se pustil ještě před listopadovou revolucí v roce 1989, kdy byly určité živnosti povoleny. V té době mu bylo 42 let. Byl průkopníkem podnikání na Benešovsku. Ukázal lidem, že pracovat se nemusí pouze v rámci pracovního poměru,

ale že je to možné i na základě živnostenského listu. Brzy však přišel na onen nápad. Propustil ze svého podniku všechny zaměstnance, za které musel platit zdravotní a sociální pojištění, a následně je zaměstnal jako osoby samostatně výdělečně činné, které tuto činnost ve Švarcově podniku vykonávaly na základě živnostenského listu. Vztahy mezi podnikatelem a „podnikateli“ však nadále vykazovaly znaky pracovního poměru pouze s tím rozdílem, že byly založeny na základě běžné dodavatelské smlouvy. Tímto způsobem se Švarc zbavil povinnosti platit povinné odvody jakožto zaměstnavatel za své zaměstnance, a tak ušetřil na nákladech své firmy. Díky tomu se stal úspěšným podnikatelem, který na trh dodával služby o mnoho levněji než konkurence. Jeho způsob podnikání by se mu dařil i nadále, kdyby by si stát nezačal uvědomovat, že se jedná o způsob podnikání, jímž se krátí příjmy z daní plynoucí do státní pokladny. Zákodníci proti tomuto zneužívání státní kasy museli razantně zasáhnout, a tak v roce 1992 Švarc systém jako takový zakázali. Benešovský podnikatel si však stál za svým nápadem a využíval ho nadále, což vedlo k následnému opakovanému ukládání pokut. Osudovou se pro Švarce stala až koupě rozestavěného věžového domu v Praze, kde chtěl vybudovat rozsáhlý hotel. Byl to sice úspěšný podnikatel, ale na tak velkou koupi neměl dostatek finančních prostředků. Jedinou možností se stalo obstarání úvěru, zapojení do projektu dalších partnerů a doufat, že vše vyjde tak, jak má. Projekt se však nevydařil a Švarc se dostal do obrovských dluhů. V roce 1999 byl nakonec odsouzen k 18 měsícům trestu odnětí svobody za neodvedení daně a za neplacení sociálního a zdravotního pojištění za své zaměstnance.⁴³

⁴³ POKORNÝ, MAREK. *Švarcsystém ožil, jeho autor je ale „nezvěstný“* [online]. ihned.cz, 11. 2. 2009 [cit. 20. srpna 2010]. Dostupné na : <http://hn.ihned.cz/c4-10150570-34193550-500000_d-svarcsystem-ozil-jeho-autor-je-ale-nezvestny>Redakce a ČTK. *Podnikatel Miroslav Švarc se dnes dožívá 60 let* [online]. benesovsko.info, 10.11. 2008 [cit. 29. srpna 2010]. Dostupné na: <<http://www.benesovsko.info/clanky/podnikatel-miroslav-svarc-se-dnes-doziwa-60-let>>

4.2 Vývoj právní úpravy Švarc systému

4.2.1 Počátky právní úpravy

Zákaz Švarc systému byl právně zakotven v roce 1991 zákonem číslo 578/1991, který tak novelizoval zákon číslo 1/1991 zákon o zaměstnanosti. Na dnešní poměry byla tato úprava velmi radikální a přísná. Novela zakotvila novou povinnost pro fyzické i právnické osoby. Nadále mohly fyzické či právnické osoby užívat k plnění běžných úkolů, plynoucích z chodu jejich podniku, pouze svých zaměstnanců, nikoli jiných podnikatelů. Dále pro zaměstnavatele plynula povinnost takové zaměstnance zaměstnávat, a to pouze v rámci pracovních vztahů a na základech zákoníku práce. Aby však právní úprava nebyla tak strohá a striktní, byly zde uvedeny i některé zákonem stanovené případy, kdy vztahy mezi zaměstnavatelem a třetí osobou nemusely být vztahy pracovněprávními a zaměstnavatel tak neměl povinnost danou osobu zaměstnávat. Jednalo se konkrétně o případy, kdy činnost vykonávaly osoby, jež, dá se říci, měly k zaměstnavateli i jiný vztah než ten, který plyne z provádění činnosti k zajištění běžných úkolů. Zákon konkrétně stanovil možnost využít k plnění těchto úkolů pomoc svého manžela nebo dětí. Výraz pomoc zde byl použit zřejmě z toho důvodu, že se nejednalo o činnost samostatnou a plnohodnotnou, ale pouze o činnost pomocnou, která ulehčuje zaměstnavateli jeho vlastní činnost. Pokud by se jednalo o činnost plnohodnotnou, bylo by již na místě tento vztah upravit právní formou a využít k tomu zákoník práce a jeho ustanovení o pracovněprávních vztazích. Další výjimkou je situace, kdy právnická osoba zajišťuje činnost pomocí svých členů nebo společníků. Tyto vztahy také nemusely být založeny na základech pracovního práva, naopak se na ně vztahoval obchodní zákoník a práva a povinnosti z něho plynoucí. Tehdejší právní úprava tak obsahovala zákaz Švarc systému, ale poskytovala také možnosti, jak se nákladům za zaměstnance částečně vyhnout a svoji činnost si tak ulehčit v rámci již fungujících vztahů.

4.2.2 Franchising

Svět se však mění, a proto je k zachování právního státu nutné měnit i právní normy. Od zakotvení zákazu Švarc systému do českého právního řádu se společnost

také měnila a dosud zákonem přípustné výjimky přestaly dostačovat nejen podnikatelům, ale nutnost změn pocíťovali i zákonodárci. Reakcí na tuto nutnost byl zákon číslo 369/2000 Sb., který zakotvil další výjimku ze zákazu Švarc systému do zákona o zaměstnanosti. Tuto výjimku lze dnes nazvat „franchisingem“. Od této chvíle mohl podnikatel využívat pomoci nejen své manželky a dětí, popřípadě členů a společníků společnosti, ale i činnosti jiných podnikatelů. Výjimka však nebyla neomezená. Podnikatel mohl využívat činnosti jiného podnikatele za podmínky, že ten byl zároveň zaměstnavatelem a činnost tak byla vykonávána jeho zaměstnanci. Nebylo tedy možné využívat činností takového podnikatele, který nezaměstnával další osoby v pracovněprávním vztahu a který by tuto činnost uskutečňoval výlučně sám. Byly zde však i další podmínky. Na jiného podnikatele nebylo možné přenést jakoukoli činnost, ale muselo se jednat pouze o plnění běžných úkolů. Nebylo možné, aby jiný podnikatel vykonával činnosti přesahující rámec běžných úkolů, lze říci činnosti nadstandardní. Pokud by tomu tak bylo, jednalo by se již o Švarc systém a ne o dovolenou výjimku. Tehdejší právní úprava tak byla postavena na základě rozlišování pojmů „běžné úkoly“ a úkoly ostatní. Aby nedocházelo k nesprávným interpretacím pojmů, bylo přímo do zákona o zaměstnanosti zakotveno, co se pojmem „běžné úkoly“ rozumí. Do tohoto pojmu lze zahrnout *„úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností při podnikání podle zvláštních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.“*⁴⁴ Další podmínkou byla nutnost, aby jiný podnikatel měl v předmětu své činnosti přesně tu činnost, která je po něm vyžadována. Všechny podmínky lze shrnout tak, že běžné úkoly lze jinému podnikateli svěřit v případě, pokud má danou činnost v předmětu své činnosti a bude je zajišťovat svými zaměstnanci.⁴⁵ Pojmem franchising se zabývaly i české soudy a správní orgány. Konkrétně lze říci, že pojem franchising byl použit a vymezen v rozhodnutí Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže v roce 1998. Franchising vzniká na základě franchisingové smlouvy, dohody o franchisingu, je jím vztah mezi dvěma subjekty- franchisorem a franchisantem, kdy franchisor poskytuje franchisantovi právo užívat franchisu. Franchisem je pak myšlen soubor jakýchkoliv

⁴⁴ TOMANDLOVÁ, L. a kol.: *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem 2001*. Olomouc: Anag, 2001, s. 676.

⁴⁵ JAKUBKA, Jaroslav. Jak zakázat „švarcsystém“? – Změna § 13 zákona o zaměstnanosti [online]. lesprace.cz, č. 7/2005 [cit. 26. srpna 2010]. Dostupné na <<http://lesprace.silvarium.cz/content/view/209/12/>>.

aktiv, které druhý podnikatel využívá ve svém podnikání. Může se jednat o soubor znalostí, zkušeností, postupů, nebo dokonce dobrého jména. Tento vztah však není vztahem závislým, vyskytuje se zde naopak samostatnost jednoho subjektu na druhém, nejsou zde prvky nadřazenosti a podřazenosti, a tak lze konstatovat, že se nejedná o vztah zaměstnavatele a zaměstnance.⁴⁶

4.2.3 Nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

V roce 2004 byl přijat nový zákon o zaměstnanosti pod číslem 435/2004 Sb., který zákaz Švarc systému obsahoval v takové podobě, v jaké existoval doposud, avšak zároveň byla uzákoněna další výjimka z dosud platného zákazu. Touto výjimkou byla možnost plnit běžné úkoly dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce.⁴⁷

Dochází tak postupně k větší a větší liberalizaci zákazu Švarc systému, jelikož si to vyžadují potřeby podnikatelů. Zákaz Švarc systému jim brání v jejich podnikatelských záměrech, a tak se stále častěji ozývají hlasy pro zrušení tohoto zákazu.

Stále častěji se objevovaly názory, že v rámci takové právní úpravy dochází k diskriminaci drobnějších podnikatelů, kteří nejsou schopni zaměstnávat zaměstnance, a tudíž je jiný podnikatel nemůže využít k plnění svých běžných úkolů. Dle jejich názoru tak přicházejí o práci a jsou znevýhodňováni vůči podnikatelům, kteří své zaměstnance mají. Aby nedocházelo k mylným výkladům nového zákona a jeho stále více a více diskutovaného § 13, rozhodlo se Ministerstvo práce a sociálních věcí vydat Metodický pokyn č. 2/2005, který byl vydán dne 12.1.2005 a jenž měl ozřejmit situaci kolem tohoto ustanovení. Ministerstvo vyjádřilo názor, že stojí za oběma stranami – podnikatele nemá v úmyslu ničit a zároveň má v úmyslu chránit osoby, které by se mohly stát oběťmi Švarc systému. Pokyn obsahoval úplné znění § 13 ZOZ a jeho následnou interpretaci, která měla být nápomocná úřadům práce zejména pro řešení otázek porušení zákona v konkrétních situacích. Byly zde samozřejmě uvedeny i výjimky z tohoto ustanovení a na jejich výčet následně navazovala interpretace. Lze vyvozovat, že pokyn se nejvíce zabíral poslední výjimkou, která činila velké diskusní

⁴⁶ Rozhodnutí Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže ze dne 16. ledna 1998, č.j.: S 98/97-88/98-210.

⁴⁷ JAKUBKA, Jaroslav. Jak zakázat „švarcsystém“? – Změna § 13 zákona o zaměstnanosti [online]. lesprace.cz, č. 7/2005 [cit. 26. srpna 2010]. Dostupné na < <http://lesprace.silvarium.cz/content/view/209/12/>>.

rozpory. Jedná se o případ, kdy může právnická nebo fyzická osoba svěřit plnění běžných úkolů jinému zaměstnavateli. Pokyn ji vysvětloval tak, že otázka jejího porušení se posuzuje na základě naplnění či nenaplnění práva fyzické osoby na zaměstnání. Není-li toto právo naplněno, je tím porušena povinnost zajišťovat běžné úkoly vlastními zaměstnanci, a tím i zákon. Nenaplněním práva na zaměstnání se pak rozumí neumožnění fyzické osobě uskutečňovat výkon práce v rámci pracovněprávního vztahu v případě, že osoba vykonává pro podnikatele činnost vykazující znaky závislé práce. Pro hodnocení porušení zákona je však nutné zvažovat i jiné aspekty. Tím je myšlen například výkon dílčích dodávek v rámci obchodně závazkového vztahu. Skrz ně je možné zajistit část svých činností a to z důvodu nedostatku pracovních sil, pracovních nástrojů či technologie. Dodávka se může vyskytovat v hmotné i nehmotné formě (software). Tento dovolený způsob výkonu běžných činností může provádět i podnikatel, který není zaměstnavatelem, a tak se zde nachází argument pro názory, že ZOZ diskriminuje podnikatele, kteří nemají své zaměstnance. Dalším neméně významným hlediskem pro řešení otázky porušení zákona je počet obchodně závazkových vztahů, které jsou uzavírány k plnění běžných úkolů. Objevuje-li se tento způsob výkonu činnosti pouze výjimečně, pak se o porušení zákona nedá hovořit.⁴⁸

4.2.4 Outsourcing

I přes vydání metodického pokynu a všechny snahy ministerstva vyvíjela společnost na zákonodárce relativně velký tlak, díky němuž byla vypracována další novela zákona o zaměstnanosti. Novela byla provedena zákonem číslo 202/2005 Sb. Dochází tak k zakotvení další výjimky, při jejímž naplnění se nejedná o Švarc systém. Od této chvíle je možné, aby podnikatel zajistil plnění svých běžných úkolů pomocí fyzické osoby, u které nepůsobí zaměstnanci. Podmínka, že danou činnost musí mít podnikatel v předmětu své činnosti, však přetrvává. Další podmínkou v tomto případě je neexistence zastření pracovněprávního vztahu, což znamená, že nesmí navenek působit jako jiný vztah, než o který se skutečně jedná -je nutná absence znaků pracovního vztahu, pokud je založen na základě jiné skutečnosti než pracovněprávní.

⁴⁸ *Metodický pokyn Ministerstva práce a sociálních věcí ČR k tzv. švarcystému*. Finanční management-newsletter, 21. červen 2005, s. 4

Činnost musí naopak vykazovat znaky podnikání.⁴⁹ Takový způsob činnosti lze nazvat „outsourcingem“ Tento pojem je v rámci pracovního práva skloňován stále častěji a jeho ekvivalentem je pojem „vytěšňování“. K vyjasnění výrazu „outsourcing“ a jeho významu je klíčovým rozhodnutí Ústavního soudu II. ÚS 69/03. Ústavní soud v rámci svého rozhodnutí zkoumal možné zastření pracovněprávního vztahu. Stěžovatelka vykonávala na základě živnostenského listu činnost založenou mandátní smlouvou, tedy smlouvou dle obchodního zákoníku. Předmětem činnosti bylo zpracování a vedení účetnictví pro nejmenovanou obchodní společnost, kdy k výkonu svého závazku docházela do sídla společnosti, využívala zde jejich prostor a technického zařízení, odměna jí byla vyplácena paušálně. Jelikož činnost dle názoru Finančního ředitelství v Ústí nad Labem vykazovala znaky závislé činnosti a nikoli znaky podnikání, docházelo tak prý k zastření pracovního vztahu. Z toho důvodu zvýšilo finanční ředitelství stěžovatelce základ daně a dodatečně jí vyměřilo i daň jako takovou. S podobným názorem se ztotožnil i Krajský soud v Ústí nad Labem, na který se stěžovatelka obrátila a jenž její žalobu směřující vůči finančnímu ředitelství zamítl. Dne 31.1.2003 byla Ústavnímu soudu doručena ústavní stížnost, kterou se stěžovatelka domáhala zrušení rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem. Ústavní soud po vyžádání veškerých materiálů, po vyjádření všech účastníků a po své úvaze dospěl k následujícímu závěru. Dle jeho názoru došlo rozhodnutím krajského soudu k zásahu do stěžovatelčiných práv, a to konkrétně do práva dle čl. 2 (3) Listiny základních práv a svobod, tedy do práva „činit vše, co není zákonem zakázáno“. Ústavní soud tak vyhověl stížnosti a rozhodnutí krajského soudu zrušil. Argumentem pro takové závěry byl nesprávný výklad krajského soudu týkající se mandátní smlouvy. Krajský soud totiž použil nesprávně své úvahy, když ustanovení z obchodního zákoníku týkající se mandátní smlouvy interpretoval příliš restriktivně. Pro oblast outsourcingu jsou však z tohoto rozhodnutí nejdůležitější závěry, které již vypovídají o možnosti vyřadit ze svých hlavních činností ty, které nejsou předmětem podnikání, a přenést je na jiný subjekt. Následovně je možné věnovat podnikatelskou pozornost pouze činnostem vykonávaným v rámci předmětu podnikání a nezabývat se vedlejšími, sice neméně důležitými, činnostmi. Ty mohou být delegovány na jiný subjekt, u kterého tuto činnost vykonávají jeho zaměstnanci, ale zároveň může nastat situace, že ji bude vykonávat i

⁴⁹ GAJDA, MARTIN. *Švarcsystém dostal zelenou?* [online].ekonom.cz, 30. 6. 2005 [cit. 20. srpna 2010]. Dostupné na: <<http://ekonom.ihned.cz/c1-16419110-svarcsystem-dostal-zelenou>>

podnikatel, který žádné zaměstnance nemá. Pak se však musí přihlížet ke všem okolnostem daného případu. Neplatí, že se automaticky jedná o Švarc systém.⁵⁰

4.3 Švarc systém v dnešním světě

I přes veškeré snahy zákonodárců interpretovat diskutabilní ustanovení § 13 ZOZ došlo nakonec k jeho zrušení. Zrušení tohoto ustanovení tak vedlo ke zrušení zákazu Švarc systému v zákoně o zaměstnanosti, nikoli však ke zrušení zákazu Švarc systému jako takového. Změna byla učiněna zákonem č. 264/2006 Sb., který v části čtyřicáté osmé, bodu 2 říká, že se § 13 ruší. Důvody pro jeho zrušení nám ozřejmí důvodová zpráva vydaná k zákonu č. 264/2006 Sb. Zpráva uvádí následující odůvodnění: „*V souvislosti s definicí závislé práce v zákoníku práce a povinností vykonávat závislou práci výlučně v pracovněprávním vztahu a dále z důvodu, že na právní úkony podle zákoníku práce se bude vztahovat § 41a občanského zákoníku (zastřený právní úkon) se navrhuje ze zákona o zaměstnanosti vypustit ustanovení upravující povinnost zaměstnavatelů zajišťovat plnění běžných úkolů svými zaměstnanci, které k tomuto účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce (tzv. zákaz Švarc systému), jako úpravu nadbytečnou.*“⁵¹

Z důvodové zprávy lze tedy vyvodit, že zrušením výše uvedeného ustanovení nedochází ke zrušení zákazu Švarc systému, ale pouze ke zrušení zákonného ustanovení, který se tímto zákazem zabýval, a to z důvodu nadbytečnosti. Sama důvodová zpráva pak poukazuje na úpravu zákazu Švarc systému v zákoníku práce, která se zdá být dostatečnou.

Švarc systém od svého vzniku prošel mnohými právními úpravami od jeho striktního zákazu, přes určité výjimky, až k dnešní úpravě. Dnešní právní úpravu lze nalézt v ustanoveních z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Jedná se konkrétně o §1, §2 a §3.

⁵⁰ Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 31. srpna 2004, II. ÚS 69/03.

⁵¹ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce* [online]. psp.cz, 21. 9. 2005[cit 4. 11. 2010]. Dostupné na:
<<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=1154&ct1=0>>

4.3.2 Platná právní úprava

Dnešní právní úprava již neobsahuje konkrétní ustanovení o zákazu Švarc systému. Jak již bylo uvedeno výše, zákaz byl ze zákonných ustanovení vypuštěn z.č. 264/2006 Sb., který novelizoval zákon o zaměstnanosti, konkrétně odstranil §13 z tohoto zákona.

Pro zhodnocení dnešního právního stavu Švarc systému je nutné se zaměřit na odlišování dvou pojmů a to, „závislá práce“ a „podnikání“. Pojem závislá práce nebyl v oblasti pracovního práva dlouho přímo definován, přestože byl používán a změna nastala až § 2 odst. 4 ZP, jenž ji definuje jako *„výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost“*.⁵² Závislou práci musí ovládat vztah nadřízenosti a podřízenosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci, což znamená, že jedna ze stran je oprávněna udělovat pokyny straně druhé, která má povinnost je plnit. V neposlední řadě záleží na vůli obou stran, zda chtějí jejich smluvní vztah založit v rámci definice závislé práce či využít občanského nebo obchodního zákoníku a založit smluvní vztah s prvky nezávislosti. Jde zde tedy o určité zákonné znaky, které musí daná činnost vykazovat proto, aby byla naplněna definice závislé práce. Definice závislé práce výslovně uvádí, že se musí jednat o výlučně osobní výkon práce. Toto slovní spojení lze vykládat tak, že zaměstnanec musí práci provádět výlučně sám, nelze, aby ho někdo při tomto výkonu zastupoval. Z výše uvedené definice také vyplývá, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vznikají určitá specifická práva a povinnosti. Zaměstnavatel musí vytvářet podmínky pro to, aby byl výkon práce vůbec možný. Musí zajistit například prostředky a prostory pro výkon práce a jejich přístupnost. Musí zajistit dodržení právních předpisů týkajících se bezpečnosti práce a chránit zdraví a život zaměstnanců. Zaměstnanci na druhé straně musí s prostředky jím svěřenými hospodařit šetrně a využívat všech jím poskytnutých ochranných pracovních pomůcek.

Někdy se může objevit situace, ve které dochází k zastření pracovněprávního vztahu jiným právním úkonem. Tímto úkonem může být občanskoprávní, ale i obchodně právní úkon. Řešení této situace přináší § 41a odst. 2 občanského zákoníku,

⁵² BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce: Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 9-18.

který by se na tuto situaci použil. Toto ustanovení říká, že „*má-li být právním úkonem zastřen právní úkon jiný, platí tento jiný úkon, odpovídá-li to vůli účastníků a jsou-li splněny všechny jeho náležitosti. Neplatnosti takového právního úkonu se nelze dovolávat vůči účastníku, který jej považoval za nezastřený*“⁵³. Pokud by byl tedy zastřen pracovněprávní vztah jiným právním úkonem, který by naplňoval všechny náležitosti pracovněprávního vztahu, a odpovídalo-li by to vůli účastníků, jednalo by se nikoli o občanskoprávní či obchodně právní vztah, ale o pracovněprávní vztah.

Může vyvstat otázka, jakým vztahem je vztah mezi obchodní společností, respektive družstvem, a členem statutárního orgánu při vyřizování záležitostí společnosti či družstva. Tyto vztahy nelze považovat za vztahy pracovněprávní, a to v žádném případě. Užijí se na ně ustanovení obchodního zákoníku týkající se mandátní smlouvy, pokud ovšem není uzavřena smlouva o výkonu funkce, ze které nevyplývá něco jiného. Ustanoveních o mandátní smlouvě se neužije také v případě, že zákon sám určuje jiné rozvržení práv a povinností. Oproti výše uvedené situaci je nutno rozlišovat situaci, ve které sice vystupuje na jedné straně člen statutárního orgánu a na druhé straně obchodní společnost, ale obsahem tohoto vztahu není výkon činnosti statutárního orgánu. Člen orgánu může být v pracovněprávním vztahu s obchodní společností, pokud je obsahem vztahu výkon jiné činnosti, než která je činností statutárního orgánu. Prakticky lze tento vztah nastínit následovně. Člen statutárního orgánu obchodní společnosti může uzavřít pracovněprávní vztah s danou společností, jestliže obsahem je například správa informačních technologií a výuka zaměstnanců obchodní společnosti v oblasti informačních technologií.

Pojmem závislé práce se nezabývá pouze § 2 odst. 4 zákoníku práce, ale můžeme jeho úpravu nalézt i v ustanovení § 3 zákoníku práce. Toto ustanovení říká, že „*závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle tohoto zákona, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr*“.⁵⁴ Zákoník práce tak připouští, že výlučná práce může být vykonávána jak ve vztahu podle zákoníku práce, ale i ve vztahu upraveném zvláštními právními předpisy. Otázkou zůstává, o jaké právní předpisy se jedná. Je to například zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nebo zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve

⁵³ Ustanovení § 41a zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁴ Ustanovení § 3, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech – služební zákon. Ve druhé větě § 3 můžeme najít, co se rozumí základními pracovněprávními vztahy – tedy pracovní poměr a právní vztahy založené dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce.

Naproti tomu pojem podnikání vykazuje odlišné znaky od znaků závislé činnosti. Podnikání je soustavná činnost, která je podnikatelem vykonávána samostatně. Podnikatel vystupuje v právních vztazích vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, to všechno za účelem dosažení zisku. Znaky, které pojem podnikání vykazuje, musí být splněny kumulativně, což znamená, že daná činnost musí zároveň vykazovat všechny zákonem uvedené znaky, nikoli pouze některé. Soustavnou činností je míněna činnost, která může být krátkodobá, ale nemůže se jednat o činnost nahodilou nebo výjimečnou. Znak samostatnosti je opakem závislosti na druhém subjektu. Jedna ze stran nejedná na pokyny strany druhé, sama si rozhoduje o rozvržení doby pro výkon závazku, o místě výkonu závazku. Neexistuje zde vztah nadřízenosti a podřízenosti. Podnikatel jedná pouze na svou vlastní odpovědnost, nemůže ji přenést na jiný subjekt, a tak se jí oprostí, pouze on je odpovědný za řádné splnění činnosti. Podmínka výkonu činnosti vlastním jménem je splněna, pokud podnikatel nejedná v právních vztazích jménem jiného a následná práva a povinnosti vznikají jednajícimu podnikateli, nikoli osobě jiné. Výjimka však může být spatřována při výkonu činnosti, jejímž předmětem je přímo zastupování osoby v právních vztazích. Podmínka dosažení zisku je naplněna i v případě, že podnikatel žádného zisku nedosáhne, pokud jeho úmyslem bylo zisku dosáhnout a k dosažení zisku také směřoval svoji činnost. Dále je nutné se zaměřit na problematiku týkající se pojmu podnikatel. Obchodní zákoník vymezuje tento pojem zcela jasně a připouští 4 možné typy. V první řadě je podnikatelem osoba, která je zapsána v obchodním rejstříku. Může se jednat o právnickou, ale i fyzickou osobu. Tyto osoby nemusí činnost fakticky vykonávat, k naplnění pojmu postačí pouhá skutečnost existence zápisu v obchodním rejstříku. U fyzických osob se však musí jednat o oprávněné podnikání, jelikož právě to je podmínkou pro zápis těchto osob do obchodního rejstříku. Podnikatelem je dále osoba podnikající na základě určitého oprávnění, kdy se může jednat o živnostenské oprávnění, ale také jiné, které je vymezeno zvláštním předpisem. Obchodní zákoník myslí i na osoby, které provozují

zemědělskou výrobu, a také těmto osobám poskytuje postavení podnikatele, avšak za předpokladu jejich zapsání v evidenci dle zvláštního předpisu.⁵⁵

Výše uvedené pojmy jsou základním klíčem k vyřešení problematiky Švarc systému v dnešní době, a proto by měly být striktně rozlišovány a nemělo by docházet k jejich záměně, jak už to tak v praxi mnohdy bývá. Rozlišovat tyto pojmy je nutné právě proto, že každá činnost, jež vykazuje znaky buď toho, či onoho pojmu a lze ji tak s daným pojmem ztotožnit, může být vykonávána pouze v některých právních vztazích. Zákoník práce jasně definuje situaci, v jakém právním vztahu lze vykonávat závislou práci. Není to vztah jakýkoli, musí se jednat pouze o vztah pracovněprávní, kterým je pracovní poměr a právní vztahy vznikající na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, což je dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Závislou práci není možné dle platných právních předpisů vykonávat nikde jinde než v rámci pracovního práva, nelze ji vykonávat v rámci práva občanského ani obchodního.⁵⁶ Naproti tomu pojem podnikání vyznačující se svojí nezávislostí a smluvní volností se vyskytuje při uzavírání obchodně závazkových vztahů mezi podnikateli, pokud je zřejmé, že se vztahy týkají jejich podnikatelské činnosti. Je tedy užíván v rámci obchodního práva nikoli v rámci práva pracovního. Lze konstatovat, že pokud daná činnost vykazuje znaky závislé práce, vztah mezi subjekty je založen na základě pracovního práva, a je tedy upraven v rámci pracovního poměru či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je vše v naprostém pořádku. Pokud činnost vykazuje znaky podnikání a vztah mezi subjekty je založen na základě obchodního práva, tedy v rámci dané smlouvy dle obchodního zákoníku, je opět vše tak, jak zákon žádá.⁵⁷

4.3.3 Řešení

Zákoník práce sám o sobě neobsahuje ustanovení ohledně vyřešení vytyčeného problému, ale na druhou stranu nám poskytuje přímo odkaz na příslušná ustanovení občanského zákoníku, která se daným problémem zabývají. Lze konstatovat, že směřuje-li záměr subjektů skutečně k zastření pracovního poměru, může se stát, že tento zastřený pracovní poměr se stane platným. Je však nutno, aby obsahoval všechny pro tento úkon zákonem stanovené náležitosti, a zároveň se s tímto musí shodovat vůle

⁵⁵ Ustanovení § 2 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁶ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008

⁵⁷ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008

účastníků. Obchodně závazkový vztah pak pozbývá své platnosti. Vůle účastníků při uzavírání obchodního závazku však musí vykazovat vědomí o zastírání daného pracovního poměru, pokud tato složka vůle absentuje, nelze se vůči danému účastníku neplatnosti právního úkonu dovolávat.

5 Agenturní zaměstnávání

Mezi prekérní pracovněprávní vztahy lze zařadit i agenturní zaměstnávání. Agenturní zaměstnávání je vztahem 3 subjektů – agentury práce, zaměstnance a uživatele. Podstata tohoto zaměstnávání spočívá v dočasném přidělování zaměstnanců agenturou práce k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Je nutné říci, že právní úpravu agenturního zaměstnávání lze nalézt jak v tuzemských právních předpisech, tak i v předpisech komunitárního a mezinárodního práva. Česká právní úprava vlastně z těchto předpisů vychází, je na nich založena.

5.1 Současná právní úprava

Právní úprava agenturního zaměstnávání v ČR vychází z mezinárodních a komunitárních pramenů práva. V oblasti mezinárodního práva je nutné zmínit Úmluvu č. 181 o soukromých agenturách práce, která byla vyhlášena sdělením Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy č. 181 pod číslem 38/2003 Sbírky mezinárodních smluv. Byla přijata dne 19. června 1997 na generální konferenci Mezinárodní organizace práce. Platnou pro Českou republiku se stala již v roce 2001, ovšem k výslovné úpravě agenturního zaměstnávání v našem právním řádu došlo až v roce 2004. Mezinárodní úprava však není jedinou, kterou je Česká republika vázána. Jelikož je ČR členem Evropské unie je třeba se řídit také jejími právními akty. V tomto směru je velmi důležitá směrnice Evropského parlamentu a rady 2008/104/ES ze dne 19. 11. 2008 o agenturním zaměstnávání. To jsou tedy dva hlavní právní akty, které jsou základem pro českou právní úpravu agenturního zaměstnávání, jež nalezneme v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a také v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V zákoně o zaměstnanosti můžeme tuto problematiku nalézt ve 4. hlavě 2. části, která nese název Zprostředkování zaměstnání agenturami práce. V zákoníku práce je agenturní zaměstnávání upraveno ve 13. části v hlavě 5. Vztah těchto dvou pramenů je vztahem obecného a zvláštního právního předpisu, přičemž zákoník práce je předpisem zvláštním.⁵⁸ Je vhodné také doplnit, že od 1. 1. 2011 nastaly v právní úpravě agenturního zaměstnávání jisté změny, jejichž cílem je vytvořit větší právní jistotu v této oblasti. Změny samotné budou nastíněny v následujícím textu.

Tento institut se objevil v našem právním řádu a byl tak plně legalizován dne 1. 10. 2004 zákonem č. 435/2004 Sb, o zaměstnanosti. Právní úpravu v zákoně o zaměstnanosti

⁵⁸ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 474.

doplňovala novela zákoníku práce č. 65/1965 Sb., která byla provedena zákonem č. 436/2004 Sb. o změnách zákonů v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti. To, že právní úprava agenturního zaměstnání neobsahovala, však neznámá, že praxe ho neužívala. Agentury práce používaly zákonných ustanovení týkajících se dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě, konkrétně § 38 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce a některé další předpisy. Cílem této právní úpravy nebyla úprava institutu agenturního zaměstnávání, ale vytvoření podmínek pro spolupráci mezi firmami. Stát ovšem využívání právní úpravy toleroval a to zřejmě z toho důvodu, že zaměstnanci byli v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli a nejednalo se o tzv. Švarcsystém.⁵⁹

5.2 Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce

Jak již bylo zmíněno výše, přijala ji Mezinárodní organizace práce na generální konferenci při 85. zasedání v Ženevě. Úmluva byla přijata na základě stanoviska přijatého na 81. zasedání Mezinárodní konference práce v roce 1994, o nutnosti revidovat Úmluvu o agenturách práce činných za úplatu z roku 1949. Úmluva je závazná pro členské státy Mezinárodní organizace práce, které ji také ratifikují.

Úmluva v první řadě definuje pojmy „soukromá agentura práce“, „pracovníci“ a „zpracování osobních dat pracovníků“, aby byl znám jejich přesný význam pro další výklad textu. Soukromou agenturou práce se tak rozumí *„jakákoli fyzická nebo právnická osoba nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více z následujících služeb trhu práce:*

- a) *služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout*
- b) *služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba, jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením*
- c) *jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání stanovené kompetentním orgánem po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako*

⁵⁹ ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech [online]. mzdovapraxe.cz, 20. března 2008 [cit. 20. srpna 2010]. Dostupné na < <http://www.mzdovapraxe.cz/mp/cs/dokument/nahled-dokumentu/?doc=d3512v4750p1&query=Agenturn%C3%AD+zam%C4%9Bstn%C3%A1l%C3%A1n%C3%A1D>>.

například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání“⁶⁰

Ve 2. článku Úmluvy nalezneme rozsah její působnosti a její případné omezení. Úmluva se vztahuje na všechny soukromé agentury práce, na všechny kategorie pracovníků a všechna odvětví ekonomické činnosti. Netýká se však přijímání a umísťování námořníků. Je také zakotvena možnost vyloučení pracovníků v některých odvětvích ekonomické činnosti z rozsahu působnosti Úmluvy v případě, že jejich ochrana je zajištěna jiným způsobem. Naskýtá se zde i možnost zákazu činnosti soukromých agentur ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků, což je ovšem možné pouze ze strany členského státu po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi příslušných zaměstnavatelů a pracovníků.

Úmluva obsahuje celkem 24 článků, které zajišťují, že členské státy přijmou všechna nutná a vhodná opatření zejména k zajištění zacházení s pracovníky bez diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního a sociálního původu, dále také k ochraně migrujících pracovníků najatých soukromými agenturami práce, k zajištění nezprostředkovávání práce dětí, k zajištění práva na svobodu sdružování a práva na kolektivní vyjednávání. Jedním z nejdůležitějších článků je, dle mého názoru, článek 11, který zavazuje členské státy k přijetí opatření k zajištění ochrany pracovníků zaměstnávaných soukromými agenturami práce, a to hned v několika konkrétních oblastech. Ochrana má být poskytována v rámci svobody sdružování, kolektivního vyjednávání, minimální mzdy, pracovní doby a jiných pracovních podmínek, dávek podle zákonných systémů sociálního zabezpečení, přístupu k výcviku, ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, náhrady při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání, náhrady v případě platební neschopnosti a ochrany nároků pracovníků, ochrany a dávek v mateřství a ochrany a dávek v rodičovství.⁶¹

5.3 Směrnice evropského parlamentu a rady 2008/104/ES

Jelikož je Česká republika členem Evropské unie, je nutné zmínit nejenom českou právní úpravu týkající se agenturního zaměstnávání, ale také evropskou právní úpravu. Mezi evropské legální nástroje patří zejména směrnice a nařízení. Na poli agenturního zaměstnávání se jedná o směrnici evropského parlamentu a rady, která je vedena pod označením 2008/104/ES. Cílem směrnice je vytvořit harmonizovaný rámec ochrany zaměstnanců agentur práce na úrovni Společenství a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání,

⁶⁰ Úmluva č. 181, o soukromých agenturách práce, článek 1

⁶¹ Úmluva č. 181, o soukromých agenturách práce

jelikož tohoto nemůže být dostatečně dosaženo pouze na úrovni členských států. Ochrana je zajišťována především aplikováním zásady rovného zacházení, která je v ní rovněž zakotvena. V obecných ustanoveních směrnice je vymezen rozsah její působnosti. Směrnice se tak vztahuje na zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce a kteří jsou přiděleni uživatelům, aby pod jejich vedením pracovali. Vztahuje se nejen na soukromé agentury práce a soukromé uživatele, ale i na ty veřejné. Činnost, kterou tyto subjekty vykonávají, může mít ziskovou i neziskovou povahu.

5.4 Více k agenturnímu zaměstnávání

Jak již bylo řečeno, agenturní zaměstnávání je vztahem nikoli dvou, jak je to v pracovním právu běžné, ale tří subjektů. Jedním ze subjektů je agentura práce, čímž je myšlen zaměstnavatel vlastníci povolení podle zvláštního právního předpisu, které ho opravňuje být agenturou práce v rámci agenturního zaměstnávání. Další subjekt tvoří zaměstnanci, kteří působí u agentury práce. Posledním subjektem je tzv. uživatel, tedy další zaměstnavatel, který užívá práce jemu přidělených zaměstnanců. Mezi těmito subjekty vznikají vztahy, které musí mít svůj právní základ. Musí tedy být založeny určitým právním úkonem. Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem zdá se být velmi jasný a v pracovním právu velmi obvyklý. Nachází se zde však jedna výjimka, kterou se tento vztah liší od klasického vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dle zákoníku práce může být pracovní vztah založen pracovní smlouvou, jmenováním, dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce. V agenturním zaměstnávání je však takový vztah možné založit pouze na základě pracovní smlouvy a dohody o pracovní činnosti. Jiný způsob právní úprava agenturního zaměstnávání neuvádí. Výkladem zákona by bylo možné dospět k názoru, že dohoda o provedení práce by zde mohla být přece jen užita, jelikož není výslovně zakázána, ale zákonodárce jistě věděl, proč sem tuto možnost nezařadit. Pracovní smlouva a dohoda o pracovní činnosti tak poskytuje právní základ pro vztahy vzniklé mezi zaměstnancem a agenturou práce. Oba instituty musí obsahovat obecné náležitosti toho daného institutu, ale navíc také závazek agentury k přidělování zaměstnance k uživateli a závazek zaměstnance k výkonu práce u uživatele.

Pracovní smlouvou ani dohodou o pracovní činnosti ovšem nedochází k přímému přidělení zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele. K tomu je zapotřebí písemného pokynu, který musí obsahovat zejména název a sídlo uživatele, místo výkonu práce u uživatele, dobu trvání dočasného přidělení, určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat

zaměstnanci práci a kontrolovat ji, podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.⁶²

Druhým vztahem se zde vyskytujícím je vztah mezi agenturou a uživatelem. Ten může být založen pouze dohodou o dočasném přidělení zaměstnance agenturou práce k uživateli. Vztah těchto dvou subjektů, tj. agenturou práce a uživatele, se nejeví jako typický pracovněprávní vztah. Nevykazuje znaky závislé práce tak jako běžný pracovněprávní vztah, a proto zákonodárce označil agenturní zaměstnávání za závislou práci přímo v zákoně. Stalo se tak v ustanovení § 2 odst. 5 Zákoníku práce. Nejedná se o pracovněprávní vztah v klasickém slova smyslu, jelikož obsahuje i prvky obchodněprávní. Ve většině případů je agenturou práce podnikatel, nikoli nepodnikatel. Z výše uvedeného lze dovodit, že tento vztah se řídí jak ustanoveními zákoníku práce, tak i zákoníku obchodního. Zákoník práce stanoví obligatorní náležitosti dohody o dočasném přidělení zaměstnance, na ostatní problematiku dohody mezi agenturou práce a uživatelem je nutné použít ustanovení plynoucí ze zákoníku obchodního. Lze konstatovat, že v případě uzavírání takové dohody a při úkonech týkajících se její další existence se jedná o hybridní právní úkony.⁶³

„Dohoda agentury práce s uživatelem musí obsahovat :

- a) jméno, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance*
- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,*
- c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele*
- d) místo výkonu práce*
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele*
- f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe*
- g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, není však možné sjednat*

⁶² Ustanovení § 309 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶³ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 478.

podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele

h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání⁶⁴

Vyskytuje-li se v dohodě nedostatek některé z těchto náležitostí, zakládá to její neplatnost. Výjimkou je náležitost uvedená v § 308 odst. 1 písm. g, která je považována za náležitost nahodilou, jelikož je závislá na vůli stran. Tato náležitost je obsahem dohody o přidělení pouze v případě, pokud se na ní strany dohodou. To znamená, že je její součástí pouze tehdy, pokud si strany sjednají možnost ukončení dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Lze tak usuzovat z ustanovení §309 odst. 2 písm. e Zákonníku práce, které zakotvuje náležitosti písemného pokynu. Jednou z nich je nutnost uvedení podmínek jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, ale to pouze v případě, že byly sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Toto ustanovení tak výslovně odkazuje právě na § 308 odst. 1 písm. g a lze z něj dovodit fakultativnost takové náležitosti.⁶⁵ Dohoda je neplatná i v případě, kdy není dodržena její forma vyžadovaná zákonem, tj. písemná forma. Vystává ovšem otázka, zda se jedná o neplatnost absolutní či relativní, tedy zda musí být neplatnost notifikována či nikoli. Otázkou se zabýval Ústavní soud a následně ji vyřešil nálezem ze dne 12.3.2008, sp.zn.Pl.ÚS 83/06. Ústavní soud došel ve svém nálezu k závěru, že v pracovněprávních vztazích se jedná o neplatnost relativní, tudíž je nutné se neplatnosti dovolávat. Pokud se tak nestane, považuje se právní úkon za platný. V případě, že na tento vztah pohlížíme z hlediska toho, že se jedná o vztah obchodněprávní, měla by se pak na neplatnost vztahovat ustanovení obchodního práva, respektive občanského práva. Co se týče okamžiku uzavření dohody, lze ho vyvodit z náležitostí, které zákon pro obsah dohody vyžaduje. V dohodě musí být mimo jiné uvedeno jméno, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance. Tyto informace jsou však stranám známy až ve chvíli, kdy je již jednáno s konkrétním zaměstnancem. Není možné dohodu uzavřít, aniž by nebylo známo, jaká osoba bude vystupovat na straně zaměstnance. Je vhodné nejdříve upravit právní vztah mezi zaměstnancem a agenturou práce a až následně uzavřít onu dohodu mezi agenturou práce a uživatelem. V opačném případě by mohlo dojít k nežádoucí situaci, kdy agentura práce již

⁶⁴ Ustanovení § 308 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁵ Ustanovení § 308-309 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

uzavřela dohodu s uživatelem, ale pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti se zaměstnancem se neuskutečnila a nikdy neuskuteční. Dohoda o přidělení zaměstnance by měla být uzavřena až poté, co je upraven právní vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem. Tím je myšlen okamžik uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti.⁶⁶

Jak již bylo zmiňováno (u směrnice EU) v agenturním zaměstnávání, respektive v celém pracovním právu, je kladen důraz na zákaz diskriminace. Naplnění tohoto zákazu lze spatřovat i v § 309 odst. 5 Zákonníku práce. Jedná se o zákaz znevýhodnění dočasně přiděleného zaměstnance vůči srovnatelnému zaměstnanci, respektive zvýhodnění srovnatelného zaměstnance vůči zaměstnanci dočasně přidělenému. Pojem „srovnatelný zaměstnanec“ vymezuje přímo zákon tak, aby nedošlo k případným mylným výkladům pojmu. Srovnatelným zaměstnancem je zaměstnanec uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec. Zákaz případného znevýhodnění dočasně přiděleného zaměstnance se týká pracovních a mzdových podmínek. Agentura práce a uživatel musí zajistit, aby tyto podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou, nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Z porušení této povinnosti plyne agentuře práce povinnost nová, a to povinnost zajistit rovné zacházení s oběma zaměstnanci. Agentura práce tak může činit na žádost zaměstnance, ale i bez ní, pokud sama zjistí porušení zákona. Zaměstnanec má právo na splnění těchto povinností a může se jejich splnění domáhat přímo u agentury práce.⁶⁷ Povinnost zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky nebyly pro dočasně přiděleného zaměstnance horší než pro srovnatelného zaměstnance, má jak agentura práce, tak i uživatel. Agentura práce je však oním subjektem, který je kompetentní k nápravě porušení zákona. Domáhat se nápravy je tedy možné u agentury práce, která je následně oprávněna požadovat po uživateli vypořádání možné náhrady škod. Co se týče odpovědnosti za porušení zákona, nese ji totiž nejenom agentura práce, ale také uživatel, vytvářel-li nebo se podílel na existenci horších podmínek pro přiděleného zaměstnance.⁶⁸

Agenturní zaměstnávání lze shrnout tak, že se jedná o dočasné přidělování zaměstnanců agenturou práce k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.⁶⁹ Lze konstatovat, že zde existuje subjekt, který se přímo zaměřuje na problematiku zaměstnanosti, jelikož čím více zaměstnanců získá práci, tím lépe pro něj samotného. Takový výkon práce zdá se být i vzhledem k jeho prekérnosti přitažlivý, jelikož i pro zaměstnance, přes stálé změny při

⁶⁶ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 751.

⁶⁷ Ustanovení § 309 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁸ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 756.

⁶⁹ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 10.

výkonu zaměstnání, lze v tomto shledat určitá pozitiva. Sám je zaměstnán u agentury práce, tudíž dá se říci, že má stálého zaměstnavatele a přitom poznává zaměstnanecké prostředí u jiných zaměstnavatelů. Díky tomu získá nové zkušenosti, pozná pracovní prostředí u více zaměstnavatelů a to může také využít při své budoucí pracovní činnosti.

5.5 Agentura práce

Agentura práce je jedním ze subjektů agenturního zaměstnávání, a proto má určitá práva i povinnosti. Jak je nastíněno již v předešlém textu, agentury jsou oprávněny zaměstnávat své zaměstnance, ale jejich hlavním účelem je zprostředkování zaměstnávání pro jiného zaměstnavatele. Následné pravomoci, které jsou jim pro tento účel přiděleny, jsou poměrně široké. Aktivně se zapojují do hledání práce pro uchazeče o zaměstnání, ale vyhledávají také vhodné zaměstnance pro zaměstnavatele. Jsou nápomocny oběma stranám, jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli. Dále jejich pravomoc spočívá v možnosti přímého zaměstnávání fyzických osob, které následně přidělují k výkonu práce k uživateli. Poslední a neméně důležitou pravomocí je poradenská a pracovní činnost v pracovněprávní oblasti.

Agenturou práce může být jak fyzická, tak i právnická osoba. Každá z nich však musí vlastnit povolení ke zprostředkování zaměstnání a splňovat určité zákonem stanovené požadavky, které se liší dle toho, zda se jedná o fyzickou osobu či nikoli. Povolení se vydává pouze na žádost dané osoby a uděluje ho Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jeho předmětem může být zprostředkování zaměstnání na území České republiky, zprostředkování zaměstnání do zahraničí, ale také zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky. Z toho plyne působnost agentur, které mohou v rámci své činnosti působit nejen na území České republiky, ale i mimo ni. Činnost mohou vykonávat z České republiky do zahraničí, ale i ze zahraničí do ČR, přičemž není nutné zřizování organizační složky zahraniční osobou na našem území.⁷⁰ Od 1. 1. 2011 plynou pro agenturu práce na základě novely zákona o zaměstnanosti nové povinnosti. Jednou z nich je i povinnost spočívající v uzavření povinného pojištění, které bude chránit zaměstnance před možnou nejistotou plynoucí z činnosti agentury nebo z činnosti fyzických osob, pro které je práce zprostředkována. Aby nedocházelo k častému porušování této nové povinnosti, stanovila novela i sankci, která za případné porušení bude následovat. Neuzavře-li agentura práce povinné pojištění proti svému

⁷⁰ LEIBLOVÁ, Z.: *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2008*. 4 vydání. Olomouc: Anag, 2008, s. 50.

či uživatelova úpadku, MPSV odejme agentuře práce povolení ke zprostředkování zaměstnání.⁷¹ Tento důsledek porušení povinnosti se zdá být přiměřený, jelikož následky úpadku jsou mnohdy nedozírné.

5.5.1 Udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání

Agenturou práce se může stát fyzická osoba nebo právnická osoba, které je uděleno povolení. Aby mohlo být povolení uděleno, musí být učiněn úkon ze strany žadatele. Takovým úkonem je podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání, kterou lze podat přímo na MPSV nebo skrz jednotlivá kontaktní místa. Žádost nemůže být bezformální. Musí obsahovat zákonem stanovené náležitosti a musí k ní být přiloženy zákonem stanovené listiny. Před vydáním povolení žádá MPSV o souhlas k udělení povolení. Souhlas uděluje MV ve lhůtě 15 dní pro vyslovení stanoviska ohledně udělení povolení. Zvláštnost lze v této fázi spatřovat ve fikci udělení souhlasu v případě, že MV se v této lhůtě nevyjádří.

Dále musí fyzická osoba splňovat pro ni zákonem stanovené předpoklady. V první řadě je to podmínka dosažení 18. roku věku. Je to podmínka více než logická, jelikož většina fyzických osob právě tímto věkem nabývá způsobilost k právním úkonům v plném rozsahu, což je také obsahem druhé podmínky. Následuje podmínka bezúhonnosti a trvalého bydliště na území České republiky. Bezúhonnost je nutné doložit výpisem z rejstříku trestů, který nesmí být starší více než 3 měsíce, ministerstvo si ji samo ze své iniciativy nezjišťuje. Poslední a spíše praktickou je podmínka odborné způsobilosti. Těžko by mohl být agenturou práce ten, který nemá o jejím fungování a právním základě žádné povědomí. Osoba tak musí mít ukončené vysokoškolské vzdělání a praxi ve sféře zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být povolení vydáno a to ve výši minimálně dvou let. Vysokoškolské vzdělání může být pominuto za předpokladu, že osoba má alespoň střední vzdělání ukončené maturitní zkouškou, avšak minimálně pětiletou odbornou praxí. Nedosažení vysokoškolského vzdělání je kompenzováno počtem let působících v praxi, což je dle mého názoru velmi příznivé ustanovení, jelikož mnozí lidé z praxe již nemají možnosti k dosažení vysokoškolského studia. Novinkou v oblasti podmínek je možnost absence trvalého bydliště v případě, že žadatel uvede adresu pro doručování, která bude na území České republiky. Taková možnost je poskytnuta na základě zákona o volném pohybu služeb. Dále je nutné zmínit existenci zákonem stanovených náležitostí pro podání žádosti o povolení, která musí obsahovat určité

⁷¹ BIČÁKOVÁ, OLGA. Změny v agenturním zaměstnávání od 1. ledna 2011 [online].mpsv.cz, 17.12.2010 [cit. 7.1.2011]. Dostupné na: <<http://www.mpsv.cz/cs/10041>>

údaje, ale také dokumenty. Údaji jsou myšleny identifikační údaje, místo a předmět podnikání, forma zprostředkování, druhy prací, pro něž je povolení žádáno. Do roku 2010 bylo nutné uvést i územní obvod, ve kterém má osoba v úmyslu činnost provádět. Povinnost uvádět tento údaj však byla zrušena s účinností od 1. 1. 2011. Osoba žádající o povolení si také musí obstarat a k žádosti přiložit výpis z rejstříku trestů a doklad o odbornosti, čímž dokládá právě splnění podmínky bezúhonnosti a odbornosti. K žádosti je potřebné přiložit i adresu svých pracovišť. Aby však takové dokumenty měly právní váhu, musí být úředně ověřeny.⁷²

Také právnická osoba může být agenturou práce. Je nutné, aby byla zastoupena fyzickou osobou plnící funkci odpovědného zástupce, která musí splňovat tytéž podmínky a předpoklady jako fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Jedná se o dosažení věku 18 let, bezúhonnost, způsobilost k právním úkonům, odbornou způsobilost a trvalý pobyt na území ČR. Stejně jako pro žádost podanou fyzickou osobou jsou pro žádost podanou právnickou osobou stanoveny její podstatné náležitosti a doklady k ní povinně přikládány. Lze konstatovat, že žádosti obou osob mají, s výjimkou jedné, stejné náležitosti. Za stejné náležitosti lze považovat identifikační údaje, předmět podnikání, formu zprostředkování, druhy prací. Jedinou náležitostí, kterou musí právnická osoba uvést oproti žádosti podané fyzickou osobou navíc, je ta, která plyne ze samé podstaty právnické osoby. Jak již bylo řečeno, právnická osoba musí být zastoupena odpovědným zástupcem, a proto je nezbytné v žádosti uvést také jeho identifikační údaje a tím daného zástupce určit respektive specifikovat. Co se týče listin k žádosti povinně připojovaných, jsou opět téměř obdobné jako u FO. Rozdíl je možné spatřovat v osobě, o které se dané informace doložené listinou poskytují. Ty se netýkají právnické osoby samotné, ale jejího odpovědného zástupce. PO je povinná připojit potvrzení o bezúhonnosti a odborné způsobilosti nikoli své samotné, ale odpovědného zástupce. Aby však byla FO za odpovědného zástupce považována, musí existovat její prohlášení, ve kterém vyjádří souhlas s ustanovením do takové funkce. Toto prohlášení je také povinnou přílohou k žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání právnickou osobou. Pro kompletnost je zapotřebí doložit také dokument obsahující adresu pracoviště, kde se bude daná činnost provádět. Pokud daný žadatel splnil všechny stanovené podmínky pro udělení žádosti a ta neobsahovala žádné nedostatky, nic nebrání vydání povolení. Povolení má samo o sobě omezenou dobu platnosti, která je určena v něm samém.

⁷² LEIBLOVÁ, Z.: *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2008*. 4 vydání. Olomouc: Anag, 2008, s. 50.

Doba platnosti může být různá, avšak zákon ji omezuje co do maximální doby trvání ve výši 3 let. Jsou-li však po vypršení platnosti nadále splňovány zákonem vyžadované podmínky, lze oprávnění udělit opakovaně. Tím, že vyprší platnost povolení, dochází k jeho zániku. Důvodů vedoucích k zániku je ovšem vícero. Jelikož je povolení vydáváno na žádost konkrétní osoby a pro takovou osobu, váže se tak na její existenci. V oblasti odpovědného zástupce došlo od 1. 1. 2011 k určité změně. Na místo původního odpovědného zástupce může vstoupit další, nový odpovědný zástupce. V případě, že se tak stane, jsou na něj kladeny stejné požadavky jako na jeho předchůdce, respektive stejné požadavky jaké byly vyžadovány při podání žádosti. Změní-li se osoba odpovědného zástupce právnické osoby, je nutné doložit doklady prokazující splnění podmínek, které jsou uvedeny v § 60 zákona o zaměstnanosti. Změní-li se však údaje uvedené v povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 62 odst. 1 písm. a) a b) a podle § 62 odst. 2 písm. a) vydá ministerstvo nové rozhodnutí.⁷³

Další důvod zániku povolení lze tedy shledávat ve smrti FO či v zániku PO ?. To samé lze konstatovat o výmazu podniku zahraniční osoby či organizované složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku. Poslední příčinou zániku povolení je rozhodnutí MPSV o odejmutí povolení.

Aby docházelo k řádnému zprostředkování zaměstnání, zejména aby nedocházelo k neoprávněnému poskytování činnosti nebo k závažnému ohrožení chráněných zájmů, má MPSV možnost přezkoumat způsobilost agenturního zaměstnavatele tuto činnost poskytovat. V průběhu platnosti oprávnění má tak MPSV možnost přezkoumávat, zda jsou dané podmínky stále splňovány. Pokud ministerstvo zjistí, že podmínky již nejsou splňovány, povolení odejme. K odejmutí povolení může dojít i z jiného důvodu, kterým je nedodržení náležitostí dohody o dočasném přidělení či porušení povinností v průběhu dočasného přidělování. Tím však možnost odejmutí nekončí. Povolení se odejme i v případě, kdy agenturní zaměstnavatel vykonává činnost v nesouladu se zákonem, uděleným povolením nebo s dobrými mravy. Další důvod pro odejmutí nastává v případě opakovaného porušení povinnosti sdělovat ministerstvu zákonem určené údaje. V poslední řadě se jedná o důvod, který souvisí přímo s vůlí agenturního zaměstnavatele spočívající v podání žádosti o odejmutí povolení. Takový důvod zdá se být na místě, jelikož žádost o povolení je sama o sobě závislá na vůli žadatele. Následky odejmutí žádosti jsou dvojí. Prvním, zcela zřejmým následkem, je nemožnost zaměstnávání dále zprostředkovávat. Druhý následek se váže pouze k některým

⁷³ BIČÁKOVÁ, OLGA. Změny v agenturním zaměstnávání od 1. ledna 2011 [online].mpsv.cz, 17.12.2010 [cit. 7.1.2011]. Dostupné na: <<http://www.mpsv.cz/cs/10041>>

důvodům, jež vedly k odejmutí povolení a jsou jimi výkon v rozporu se zákonem, povolením nebo dobrými mravy a porušení povinnosti v průběhu dočasného přidělování. Následkem je pak nemožnost žádat o nové povolení ihned po jeho odejmutí. Taková žádost může být podána nejdříve po uplynutí tří let do právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení. Od 1. 1. 2011 je nově stanoveno, že *„ode dne doručení rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání může právnická nebo fyzická osoba, které bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odňato, vykonávat pouze takové činnosti, které nejsou v rozporu s účelem vydaného rozhodnutí“*⁷⁴.

Agenturní zaměstnávání je tedy dalším institutem spadajícím pod pojem překérních pracovně právních vztahů. Jeho překérnost lze spatřovat především v nejisté době trvání výkonu práce, jelikož vztahy takto založené mohou být velmi snadno ukončeny. Při úvaze nad touto problematikou vyvstává otázka, zda se jedná o práci ve formě podnikatelské, ve formě závislé práce, nebo dokonce jiné. Odpovědí je nám přímo zákoník práce, který jasně uvádí, že se jedná o formu závislé práce.

⁷⁴ BIČÁKOVÁ, OLGA. Změny v agenturním zaměstnávání od 1. ledna 2011 [online].mpsv.cz, 17.12.2010 [cit. 7.1.2011]. Dostupné na: <<http://www.mpsv.cz/cs/10041>>

6 Pracovní poměr na dobu určitou

V pracovním právu můžeme rozlišovat pracovní poměr na dobu neurčitou a pracovní poměr na dobu určitou. Prekérním z těchto dvou pracovních poměrů je pracovní poměr na dobu určitou. Nejistota jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance spočívá v délce trvání pracovního poměru.

6.1 Pracovní poměr

V první řadě je nutné se zmínit o tom, jak pracovní poměr vzniká a co je jeho obsahem. Pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů, v nichž lze konat závislou práci. Je možné ho založit dvěma možnými způsoby - pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo jmenováním. Jmenováním se pracovní poměr zakládá pouze u vedoucího zaměstnance a to pouze v zákonem určených případech. Konkrétně se jedná o vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace a organizačního útvaru v Policii České republiky.⁷⁵ Častějším způsobem vzniku pracovního poměru v praxi je pracovní smlouva. Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, kterým zaměstnavatel a zaměstnanec projevují souhlasnou vůli uzavřít pracovní poměr. Souhlasnou vůli tedy musí projevit obě strany tohoto právního úkonu a to takovým způsobem, jaký nevzbuzuje pochybnost o tom, že oba chtějí založit pracovní poměr určitého obsahu. Jejich vůle musí směřovat k uzavření pracovní smlouvy s tímž obsahem. Pokud by jedna ze stran s nějakou obsahovou náležitostí nesouhlasila, k uzavření pracovní smlouvy by nedošlo. Touto obsahovou náležitostí není myšlena pouze náležitost podstatná, ale i náležitost další. Co je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy stanoví zákon. Ten mezi podstatné náležitosti, tedy náležitosti, které musí obsahovat každá pracovní smlouva, zařadil označení druhu práce, který má zaměstnanec vykonávat, dále označení místa nebo míst výkonu práce a také den nástupu do práce.⁷⁶ Chybě-li jedna z těchto náležitostí v dané pracovní smlouvě, jedná se pak o smlouvu neplatnou. V pracovní smlouvě nemusí být uvedeno označení, že se jedná o pracovní smlouvu. Obsahuje-li tedy smlouva všechny podstatné náležitosti smlouvy pracovní a není v ní označení, že se jedná o smlouvu pracovní, je i přes to touto smlouvou.⁷⁷ Mezi další

⁷⁵ Ustanovení § 33 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁶ Ustanovení § 33 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁷ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 140.

náležitosti lze zařadit například dobu trvání pracovního poměru. Strany pracovní smlouvy tak mohou smluvním ustanovením omezit délku trvání pracovního poměru. Neobsahuje-li smlouva toto omezení, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou. Může také nastat situace, ve které pracovní smlouva sice bude obsahovat dobu trvání pracovního poměru, ale tato náležitost bude v rozporu se zákonem, respektive bude neplatná. V tu chvíli by se jednalo nikoli o pracovní poměr uzavřený na dobu uvedenou v pracovní smlouvě, ale na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.⁷⁸ Zákonnými možnostmi ovšem počet způsobů vzniku pracovního poměru nekončí. Další možnost připouští judikatura. Jedná se o možnost vzniku pracovního poměru vytvořením faktického stavu bez výslovně projevených vůlí zaměstnance a zaměstnavatele ve formě pracovní smlouvy či jmenování. Faktický stav vznikne tak, že pracovník začne vykonávat práci sice s vědomím potencionálního zaměstnavatele, ale bez jeho výslovně projevené vůle. Potencionální zaměstnavatel pak proti takto vykonávané práci nemá žádných námitek a začne s pracovníkem spolupracovat. Začne mu poskytovat své vybavení, stanoví mu pracovní dobu, začne dávat pokyny k výkonu práce, poskytuje mu mzdu a akceptuje tak vlastně stav vytvořený pracovníkem.⁷⁹ Zákoník práce uvádí dva možné způsoby vzniku pracovního poměru, a to na základě pracovní smlouvy nebo jmenování. Samotný vznik je pak odvozován ze samotného obsahu těchto dvou institutů. V případě, že pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy, je dnem vzniku pracovního poměru ten den, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce. Vzniká-li pracovní poměr jmenováním, je dnem vzniku pracovního poměru den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.⁸⁰

6.2 Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou

Současná právní úprava pracovního poměru na dobu určitou je založena nejenom na základech předchozích právních úprav českého původu, ale i na současně platných evropských právních aktech. Za platný pramen zabývající se problematikou pracovního poměru na dobu určitou nelze jmenovat nic jiného než zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zákoník práce se pracovním poměrem na dobu určitou zabývá ve své II. části, hlavě 2. v § 39. Důležitým ustanovením je také § 363 odst. 1 zákoníku práce, které vyjmenovává další ustanovení, jimiž dochází ke zpracování předpisů Evropského společenství. Mezi těmito lze

⁷⁸ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 152.

⁷⁹ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 137.

⁸⁰ Ustanovení § 36 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

naleznout i již zmíněný § 39 zákoníku práce. Právní akty vydané v rámci Evropského společenství jsou pro Českou republiku závazné, respektive česká právní úprava nesmí být s těmito akty v rozporu. Proto lze konstatovat, že od ustanovení § 39 zákoníku práce se nelze odchýlit. Toto tvrzení podporuje i sám zákoník práce v § 2, ve kterém je zakotveno, že od ustanovení uvedených v § 363 zákoníku práce se není možné odchýlit. Nemožnost odchýlení není ovšem bez výjimek, a tak zákoník práce povoluje odchýlit se od těchto ustanovení, a to ve prospěch zaměstnance.

Jedním z právních aktů vydaných na poli Evropského společenství může být například směrnice Rady č. 99/70/ES ze dne 28. 6. 1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Jako další lze zmínit směrnici Rady č. 97/81/ES ze dne 15. 12. 1997, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Sám zákoník práce pak odkazuje i na jiný právní předpis, kterým je zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. Z obsahu ustanovení zákoníku práce pak lze také vyvodit, že pro pochopení problematiky pracovního poměru na dobu určitou je vhodné se zaměřit i na zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon v ustanovení § 66 vymezuje, co se rozumí zprostředkováním zaměstnání agenturou práce. Zákoník práce se totiž okrajově dotýká problematiky agenturního zaměstnávání, ale sám ho nevymezuje ani se jím nezabývá. Ustanovení zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti tak navazuje na ustanovení § 39 odst. 6 zákoníku práce.

6.3 Vymezení pracovního poměru na dobu určitou

Jak již bylo naznačeno výše – pracovní poměr může být uzavřen jak na dobu určitou, tak i na dobu neurčitou. Zákonodárce obecně upřednostňuje pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. Plyne tak ze zákonného ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce. Toto ustanovení říká, že „*pracovní poměr trvá dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání*“.⁸¹ Touto formulací zákon ponechává volnost stranám v tom smyslu, že si strany mohou dobu trvání pracovního poměru omezit na určitou dobu. V této chvíli vyvstává otázka, jakým způsobem je možné dobu trvání pracovního poměru vymežit? Děje se tak pomocí časového údaje. Časový údaj se může objevovat v podobě určení počtu dnů, týdnů či let. Další možností je vymežit dobu trvání pracovního poměru stanovením konkrétního dne,

⁸¹ Ustanovení § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

měsíce a roku – tedy konkrétním datem. Pracovní poměr na dobu určitou může být uzavřen například na dobu 10 týdnů nebo například na dobu od 1.1.2011 do 31.5.2011.

Mohou se vyskytnout situace, ve kterých není možné přesně stanovit po jak dlouhou dobu či do jakého data bude zapotřebí danou práci vykonávat. V takovém případě je vhodné délku doby trvání pracovního poměru na dobu určitou stanovit sice určitě a jasně, ale ne způsoby uvedenými výše. Zde je nutné přistoupit k vymezení této doby pomocí skutečnosti, kterou je možné objektivně zjistit a jež nepřipouští pochybnosti ohledně skončení doby trvání pracovního poměru. Dobu trvání toho pracovního poměru tak lze omezit například následujícím výrokem: „Pracovní poměr na dobu určitou končí dnem následujícím po dni, ve kterém dojde k ukončení sběru jahod na podzim roku 2010“. Vůle subjektů ohledně doby trvání pracovního poměru na dobu určitou není zcela neomezená. Zákoník práce ji omezuje v § 39 odst. 2, ve kterém je stanoveno, že dobu trvání pracovního poměru mohou titíž účastníci omezit na dobu maximálně 2 let od vzniku tohoto poměru.⁸² Pracovní poměr na dobu určitou se v minulosti stával nebezpečným nástrojem, docházelo ve velké míře k tzv. řetězení.

Řetězením se rozumí opakované uzavírání pracovních smluv mezi týmiž účastníky, které mají omezenou dobu trvání pracovního poměru. Mezi týmiž účastníky jsou tedy opakovaně uzavírány pracovní poměry na dobu určitou. Dochází tak k nežádoucí situaci, která spočívá ve využívání zaměstnancovy pracovní síly pouze ve chvíli, kdy je to pro zaměstnavatele žádoucí. Zaměstnanec se tak dostává do nejistoty týkající se pracovního poměru, která pramení z jeho časově omezeného trvání. Tomuto jevu se současný zákoník práce snaží částečně zamezit opatřeními, které jsou obsahem zmíněného § 39 zákoníku práce. Zákoník práce řetězení striktně nezakazuje, ale jeho využití omezuje na dobu dvou let. Stejní účastníci tak mohou mezi sebou vytvořit více pracovních poměrů na dobu určitou, ale jejich celkový součet nesmí přesáhnout zákonnou hranici dvou let.⁸³ Doba dvou let je shodná pro trvání jak jednoho pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, tak i pro více takto uzavřených pracovních poměrů. Zákonodárce myslel i na zamezení přílišné tvrdosti zákona, která by mohla spočívat v tom, že mezi účastníky, kteří by vyčerpali zákonnou dobu dvou let, by již nikdy nebylo možné uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. Této situaci zabraňuje § 39 zákoníku práce, který váže možnost znovu uzavření pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky na uplynutí stanovené doby, která se počítá od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou. Ve chvíli, kdy od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplyne minimálně 6 měsíců, se tak k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou,

⁸² Ustanovení § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸³ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 152.

uzavřenému mezi týmiž účastníky, nepřihlíží. Po uplynutí šesti měsíců od skončení tohoto pracovního poměru je tedy možné opět sjednat mezi týmiž účastníky pracovní poměr na dobu určitou. Tento nový pracovní poměr je ovšem neustále vázán zákonným ustanovením týkajícím se omezení délky pracovního poměru na dobu určitou. Lze ho opět uzavřít na maximální dobu trvání dvou let.⁸⁴ V praxi se může stát, že tato zákonná úprava není dodržena. V tomto případě poskytuje zákoník práce ochranu zaměstnanci, která má následující podmínky a obsah. V první řadě musí pro svojí ochranu vyvinout iniciativu sám zaměstnanec. Iniciativa spočívá v písemném oznámení, které je adresováno zaměstnavateli a které je učiněno před uplynutím sjednané doby. Obsahem písemného oznámení je projevení vůle zaměstnance směřující k tomu, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Pokud by tak zaměstnanec učinil, jednalo by se pak o pracovní poměr na dobu neurčitou. V případě sjednání pracovního poměru na dobu určitou musí být tedy dodržována určitá zákonná ustanovení, jež obsahují určité podmínky. V případě nedodržení podmínky se lze u soudu domáhat určení, zda byla daná podmínka dodržena či nikoli. Jedná se o určovací žalobu, kterou může podat jakýkoli účastník – jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Podání žaloby je ovšem zákonem omezeno co do lhůty pro její podání. Žaloba musí být podána do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.⁸⁵ Další postup závisí na rozhodnutí, které učiní soud. Jeho rozhodnutí může být dvojího způsobu. Soud může rozhodnout, že podmínky pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou byly dodrženy. V druhém případě může naopak rozhodnout, že tyto podmínky dodrženy nebyly. To, jak bude rozhodnuto, ovlivňuje další osud pracovního poměru. Rozhodne-li, že podmínky byly dodrženy, dochází ke skončení pracovního poměru na dobu určitou, a to uplynutím sjednané doby. V druhém případě pracovní poměr na dobu určitou nekončí, ale mění se na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.⁸⁶ Podání určovací žaloby není povinností, ale právem. a tak se může stát, že žádná ze stran tohoto práva nevyužije. V takovém případě by ke skončení pracovního poměru na dobu určitou došlo opět uplynutím doby, na jakou byl sjednán.

⁸⁴ Ustanovení § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁵ Ustanovení § 39 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁶ BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce*: Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 154.

6.4 Výjimky z omezení trvání pracovního poměru na dobu určitou

Jak již bylo konstatováno výše, pracovní poměr na dobu určitou lze mezi týmiž účastníky sjednat nejdéle na dobu dvou let. Z tohoto tvrzení ovšem existují zákonem stanovené výjimky. Jsou to výjimky, které jsou zakotveny v § 39 odst. 3 Zákoníku práce a které činí zákonné omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou méně striktním. Mezi výjimky lze zařadit případy podle zvláštního právního předpisu nebo případy, ve kterých takový předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv. Druhou, zákonem stanovenou výjimkou je případ, kdy je pracovní poměr na dobu určitou uzavřen z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance, a to na dobu překážek v práci na straně zaměstnance. Z těchto dvou důvodů lze tedy překročit zákonem stanovenou hranici pro dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou, která činí 2 roky.⁸⁷ Výjimek mající svůj základ ve zvláštním právním předpisu je několik. Jako jeden z příkladů lze uvést ustanovení zákona č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky. Jedná se konkrétně o § 15, odst. 1 zákona o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky. Toto ustanovení pojednává o délce doby, na jakou je jmenován ředitel Všeobecné zdravotní pojišťovny. Tato doba překračuje lhůtu 2 let, která je stanovena zákoníkem práce a činí 4 roky.⁸⁸ Další z příkladů lze uvést pracovní poměr akademických pracovníků, který upravuje zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů. Tento zákon omezuje dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou a dále také omezuje jejich opakované uzavírání mezi týmiž účastníky. Tento zvláštní právní předpis se opět odchyluje od úpravy obsažené v zákoníku práce. Na základě zákona o vysokých školách lze pracovní poměr akademických pracovníků sjednat jen na dobu určitou v délce od dvou do pěti let. Co se týče možného opakovaného sjednávání takových pracovních poměrů, lze je mezi týmiž účastníky sjednat maximálně dvakrát za sebou. Pokud by účastníci i poté vyslovili vůli směřující k uzavření dalšího pracovního poměru, mohlo by se jednat pouze o pracovní poměr na dobu neurčitou. Toto pravidlo ovšem není bez výjimek. Jedna z výjimek je vázána na dosažení stanoveného věku a druhá je vázána na dosažené vzdělání, respektive dosažený titul. Mezi výjimky se tak řadí akademičtí pracovníci, kteří dosáhli věku 65 let a také akademičtí pracovníci, kteří tohoto věku nedosáhli, ale dosáhli titulu docenta či profesora. Jelikož zákoník práce má sám o sobě zejména ochrannou funkci, plní tuto funkci i zákon o vysokých školách. Pokud nastane situace, ve které dojde k porušení dodržení podmínek pro

⁸⁷ Ustanovení § 39 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁸ Ustanovení § 15 odst. 1 zákona č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, ve znění pozdějších předpisů .

zaměstnávání akademických pracovníků, má tento pracovník právo trvat na dalším zaměstnávání. Toto právo musí uplatnit písemnou formou přímo u zaměstnavatele a to do doby uplynutí sjednané doby. V případě, že tak zaměstnanec učiní, pak platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.⁸⁹ Je nutné zdůraznit, že tato právní úprava obsažená v zákoně o vysokých školách se týká pouze akademických pracovníků. „*Akademickými pracovníky jsou zaměstnanci vysoké školy, kteří vykonávají jak pedagogickou, tak vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost.*“⁹⁰ Akademickými pracovníky jsou zejména profesori, docenti, odborní asistenti, asistenti, lektori, ale také vědečtí a vývojoví pracovníci, kteří se zapojují do pedagogické činnosti.⁹¹ Pracují-li tedy na vysoké škole jiní než akademičtí pracovníci, vztahuje se na jejich pracovní poměr právní úprava obsažená v zákoníku práce.

K druhé výjimce z tvrzení, že pracovní poměr na dobu určitou lze mezi týmiž účastníky sjednat nejdéle na dobu dvou let, je nutné vyjasnit, co se rozumí překážkami v práci na straně zaměstnance. Více o nich pojednává Zákoník práce v části VIII., hlavě 1., kde jsou nejenom vyjmenovány, ale i více rozvedeny. Mezi překážky v práci na straně zaměstnance lze zařadit důležité osobní překážky, jako je například doba karantény či doba mateřské nebo rodičovské dovolené. Další překážkou je překážka v práci z důvodu obecného zájmu, jedná se o dobu pro výkon veřejné funkce, pro výkon občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu.⁹² Ze zákonného ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce, zákon připouští ještě další výjimku, která je zakotvena v § 39 odst. 4 zákoníku práce. Lze tedy tvrdit, že kromě výjimek plynoucích ze zvláštního právního předpisu a případu, kdy je pracovní poměr na dobu určitou uzavřen z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance, existuje ještě další výjimka. Výjimka je spatřována v existenci vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo v důvodech spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Podmínkou k tomu, aby mohla být tato výjimka uplatněna, je uzavřená písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací, ve které budou blíže určeny tyto vážné provozní důvody a důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. Zákoník práce upravuje ochranu zaměstnanců nejen v případě, že u zaměstnavatele

⁸⁹ Ustanovení § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁰ Ustanovení § 70 odst. 1 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁹¹ Ustanovení § 70 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁹² Ustanovení § 191, §200 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

působí odborová organizace, ale i v případě její absence. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, lze písemnou dohodu mezi zaměstnavatelem a touto organizací nahradit vnitřním předpisem.⁹³ Lze tedy konstatovat, že zákonodárce upravil podmínky této výjimky takovýmto způsobem právě proto, že pojmy vážné provozní důvody a důvody spočívající ve zvláštní povaze práce jsou pojmy velmi obecné. Pod těmito pojmy si lze představit mnoho důvodů a není v možnostech zákonodárce je všechny vyjmenovat a zároveň reagovat na stále se měnící potřeby jednotlivých zaměstnavatelů. Tím, že je ponechána možnost tyto důvody zakotvit v dohodě či interním předpise, otvírá se prostor pro projevy vůle zaměstnavatelů směřující k zabezpečení jejich individuálních potřeb. V případě dohody se jedná o projev vůle jak zaměstnavatele, tak i odborové organizace. V případě interního předpisu projevuje vůli pouze zaměstnavatel, pouze on stanoví, co se rozumí danými důvody. Lze si představit, že vážným provozním důvodem může být například zajištění splnění nárazové objednávky velkého rozsahu či nájemní smlouva týkající se provozních prostor, uzavřená na omezenou dobu.

Je nutné také říci, že pravidla a omezení zmíněná ve výše uvedeném textu neplatí pro pracovní smlouvu, která zakládá pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u uživatele.⁹⁴ Pravidla a omezení se tedy neuzijí v případě agenturního zaměstnávání, ve vztahu vznikajícím mezi agenturou práce a zaměstnancem, který směřuje ke zprostředkování zaměstnání. V tomto lze spatřovat úzkou vazbu zákoníku práce na zákon o zaměstnanosti, jenž vymezuje pojem „zprostředkováním zaměstnání“ a více se na toto téma zaměřuje. *„Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele.“*⁹⁵ Může se ovšem objevit situace, že zaměstnanci budou u agentury práce vykonávat závislou práci přímo pro agenturu a účelem jejich vztahu nebude výkon práce u uživatele. V takovém případě se na tyto zaměstnance výše uvedený text, týkající se omezení a podmínek ohledně uzavření pracovního poměru na dobu určitou, vztahuje.

⁹³ Ustanovení § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁴ Ustanovení § 39 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁵ Ustanovení § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

6.5 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

V případě, že dojde k uzavření pracovního poměru na dobu určitou, ale i pracovního poměru na dobu neurčitou, dochází vždy také k jejich skončení. Možnosti skončení pracovního poměru upravuje zákoník práce ve své druhé části, hlavě IV. Oba typy pracovního poměru mohou skončit na základě určitého právního úkonu. Zákonodárce tak připustil ukončení pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Tyto způsoby skončení je možné využít u obou typů pracovního poměru a vždy se jedná o uskutečnění právního úkonu. Další možností je skončení pracovního poměru nikoli na základě právního úkonu, ale na základě právní skutečnosti. Lze si představit situaci, ve které dojde ke skončení pracovního poměru v důsledku smrti. Je nutné rozlišovat, zda se jedná o smrt zaměstnance či zaměstnavatele. Pokud dojde ke smrti zaměstnance, dochází k zániku pracovního poměru vždy. Lze tak konstatovat nejen s ohledem na zákonnou definici závislé práce, která je definována mimo jiné jako „*vylučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele*“⁹⁶. Sám zákoník práce totiž říká, že pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Nastane-li smrt na straně zaměstnavatele, automatický zánik pracovního poměru to vždy nepůsobí. V případě smrti zaměstnavatele trvá pracovní poměr i nadále pouze z jednoho jediného důvodu. Tímto důvodem není nic jiného, než pokračování v živnosti při úmrtí podnikatele. Pracovní poměr na dobu určitou se v této oblasti vyznačuje jedním specifikem, které bylo již v předchozím textu naznačeno. Zvláštnost se týká skončení pracovního poměru na dobu určitou. Jak již ze samého názvu tohoto institutu plyne, jedná se o pracovní poměr na určitou dobu. Je to pracovní poměr, který je omezen co do doby jeho trvání. Z těchto důvodů lze také konstatovat, že k jeho skončení dochází i uplynutím sjednané doby. Plynutí doby je vedle smrti další právní skutečností, která působí skončení pracovního poměru na dobu určitou.

Co se týče zvláštností, které se ve skončení pracovního poměru na dobu určitou vyskytují, jsou obsaženy v § 65 zákoníku práce. Toto ustanovení nejdříve odkazuje na výše zmíněné způsoby skončení a poté se věnuje specifickým skončení pracovního poměru na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou může být uzavřen tak, že doba trvání je vymezena konkrétním časovým obdobím jako je například „od 1. 5. 2011 do 1. 10. 2001“ nebo konkrétním vymezením určité práce, jako je například „uzavřeno na dobu trvání jarních uklízacích prací ve městě Letohrad“. V prvním uvedeném

⁹⁶ Ustanovení § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

případě skončí pracovní poměr uplynutím vymezené doby, jakým okamžikem však skončí pracovní poměr na dobu určitou, v němž je doba trvání vymezena druhým z uvedených způsobů. Odpověď poskytuje právě ustanovení § 65 zákoníku práce. Ke skončení pracovního poměru dochází skončením těchto prací. Ale pozor, zákon také stanovuje lhůtu, ve které musí zaměstnavatel předem upozornit zaměstnance na jejich skončení, a to v délce 3 dnů. Jedná se však pouze o lhůtu pořádkovou. Další zvláštností vyskytující se v oblasti pracovního poměru na dobu určitou je pravidlo přeměny pracovního poměru na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud dojde k uplynutí sjednané doby, ale zaměstnavatel dále v konání prací pokračuje, mění se pracovní poměr uzavřený na dobu určitou v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. Podmínkou ovšem je, že se tak děje s vědomím zaměstnavatele. Toto pravidlo však neplatí, učiní-li mezi sebou zaměstnanec a zaměstnavatel právní úkon, ve kterém toto pravidlo vyloučí.⁹⁷

6.6 Současný možný vývoj právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou

Jak již bylo uvedeno v části týkající se uzavírání pracovního poměru na základě dohody o provedení práce, ve dnech 28. 5. 2010 – 29. 5. 2010 se konaly volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky. Výsledky voleb vedly k uzavření koaliční smlouvy, která obsahuje dosažení určitých cílů v oblasti pracovního práva. Jedním z cílů je i zamýšlená změna v institutu pracovního poměru na dobu určitou. V současné právní úpravě nalezneme omezení v podobě trvání pracovního poměru na dobu určitou, a to ve výši 2 let. Koaliční smlouva však toto omezení považuje za příliš přísné a jejím cílem je jeho uvolnění na možnou dobu trvání ve výši 5 let. Citace z uvedené koaliční smlouvy „*uvolníme opakované uzavírání a délku smluv u nově vzniklých pracovních poměrů na dobu určitou (na období 5 let*“⁹⁸ nám snadněji ozřejmí tento cíl. Dle uvedené citace se jedná o uvolnění pouze na straně nově vzniklých pracovních poměrů. U stávajících pracovních poměrů uzavřených na dobu určitou by k automatickému prodlužování na dobu trvání 5 let nedocházelo. Změna v omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou ze 2 na 5 let je velmi diskutabilní. Na jedné

⁹⁷ Ustanovení § 65 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁸ OBČANSKÁ DEMOKRATICKÁ STRANA, STRANA TOP 09, STRANA VĚCI VEŘEJNÉ. Koaliční smlouva o vytvoření koalice rozpočtové odpovědnosti, vlády práva a boje proti korupci [online]. vlada.cz, 12. 7. 2010 [cit. 4. 11. 2010]. Dostupné na : <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/koalicni_smlouva_ods_top09_vv.pdf>

straně se vyskytují názory znějící ve prospěch této změny a na druhé straně samozřejmě i v její neprospěch. Na straně znějící pro zavedení této změny stojí zaměstnavatelé, kterým případná změna přináší větší flexibilitu v pracovněprávních vztazích spočívající v možnosti prodloužení či neprodloužení pracovního poměru po uplynutí delší doby. Tato výhoda znějící ve prospěch zaměstnavatele zároveň nesvědčí zaměstnancům, kteří setrvávají po tuto dobu v nejistotě ohledně trvání pracovního poměru.

6.7 Pracovní poměr na dobu určitou v kontextu komunitárního práva

Dne 1. 5. 2004 se Česká republika stala novým členem Evropské unie. Tato událost se projevuje i ve změně právních předpisů, které musí být v souladu se zněním unijních právních aktů. V oblasti pracovního poměru na dobu určitou je důležitým právním aktem směrnice č. 1990/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou ze dne 28. 6. 1999, která se stala účinnou dne 10. 7. 1999. Směrnice je zajímavá tím, že vyvolala mnoho interpretačních problémů, k jejichž vyřešení později přispěly rozhodnutí soudního dvora. Po prostudování výše zmíněné směrnice lze konstatovat, že její obsah je následující: v úvodní části jsou uvedeny důvody, které vedly k jejímu vytvoření, dále následuje vlastní text směrnice a poté příloha. Co se týče problémových částí, najdeme je v ustanovení č. 5 a v ustanovení č. 8. K jejich ozřejmení došlo rozsudkem soudního dvora ze dne 22. 11. 2005 ve věci žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce *Arbeitsgericht Mnichov*, usnesením soudního dvora ze dne 12. 6. 2008 ve věci žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce *Monomeles Protodikeio Kerkyras* a rozsudkem soudního dvora ze dne 23. 4. 2009 ve věci žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce – *Monomeles Protodikeio Rethymnis*.

Rozsudek ve věci *Arbeitsgericht Mnichov* se zabýval ustanovením 8 bod 3 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která byla provedena výše uvedenou směrnicí. Nahlédneme-li do této dohody, zjistíme, že obsahem ustanovení č. 8 jsou prováděcí ustanovení, kde bod č. 3 zní: „*Provádění této dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody.*“⁹⁹ Působností dohody se zabývá sama dohoda v ustanovení č. 2, kde stanovuje, že se vztahuje na zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi

⁹⁹ Směrnice Rady č. 1990/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

v každém členském státě.¹⁰⁰ Dané usnesení se ovšem zabývalo také čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, ze dne 27. 11. 2000, které říká, že *„členské státy mohou stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné“*¹⁰¹. Problémem v daném řízení bylo to, že došlo na základě vnitrostátního právního předpisu ke snížení věkové hranice, při jejímž překročení bylo možné uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou bez omezení. Otázkou tedy bylo, zda vnitrostátní právní úprava odpovídá požadavkům obou směrnic či jim odporuje. Co se týče směrnice 1990/70/ES a jejího ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, lze na základě rozsudku Arbeitsgericht Mnichov konstatovat, že uvedené ustanovení nebrání předmětné vnitrostátní právní úpravě. Tentýž rozsudek se zabývá i druhou z výše uvedených směrnic, a to článkem č. 6 odst. 1 směrnice č. 2000/78/ES. Na základě rozsudku lze vyvodit, že v případě 2. uvedené směrnice, kdy vnitrostátní právní předpisy povolovaly uzavírání pracovních smluv na dobu určitou bez omezení v případě dovršení věku 52 let, došlo k rozporu mezi směrnicí a vnitrostátní právní úpravou. Jelikož směrnice má nepřímý účinek, musí dojít ke změně vnitrostátní právní úpravy. Rozsudek také stanovil určitou výjimku, při jejímž dodržení nedochází k rozporu. Touto výjimkou je situace, ve které existuje úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s tímž zaměstnavatelem.¹⁰²

Dalším z důležitých rozhodnutí Soudního dvora je jeho usnesení ze dne 12. 6. 2008 ve věci žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce Monomeles Protodikeio Kerkyras – Řecko. Usnesení se zabývá výkladem ustanovení 5 odst. 1 a 2 přílohy směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou. Nahlédneme-li do tohoto ustanovení tak zjistíme, že se týká opatření k předcházení zneužití. Odstavec 1 zní následovně: *„K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití*

¹⁰⁰ Směrnice Rady č. 1990/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ustanovení 2.

¹⁰¹ Směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, článek 6 odst. 1.

¹⁰² Rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi, C-144/04, Sb. rozh. 2005, s. I-09981.

neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partneři, způsobem, který přihlédně k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření : a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů, b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou, c) počet obnovení těchto smluv a poměrů“

Ustanovení 5 bod 2 : „Členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři případně stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou a) považovány za po sobě jdoucí b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou“¹⁰³.

Zaobíráme se nyní ustanovením 5 bod 1, kde písmena b a c nečiní interpretační problémy, jelikož jsou obě vyjádřeny poměrně určitě. Interpretační problémy však působí písmeno a, které obsahuje pojem „objektivní důvody“, které mají odůvodňovat neomezené obnovování po sobě jdoucích smluv, a také pojem „po sobě jdoucí smlouvy“. Výše zmíněné usnesení přineslo takového řešení problému : „Ustanovení odporuje užívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, jež by bylo odůvodněno pouze tím, že je upraveno obecným právním nebo správním předpisem členského státu. Naopak pojem „objektivní důvody“ ve smyslu uvedeného ustanovení vyžaduje, aby uplatnění tohoto zvláštního pracovníprávního vztahu, jak je upraven vnitrostátními právními předpisy, bylo odůvodněno existencí konkrétních prvků, jež souvisí zejména s danou činností a podmínkami jejího výkonu“¹⁰⁴.

K naplnění požadavků směrnice tak nestačí, aby byly objektivní důvody založeny na obecných základech, ale musí dojít k jejich konkretizaci. Dané usnesení vyřešilo i předběžnou otázku týkající se pojmu „po sobě jdoucí smlouvy“. Dotčená vnitrostátní právní úprava zakotvovala, že „pouze pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou, které vzájemně odděluje prodleva kratší tři měsíců, lze pokládat za takové, jež mají povahu smluv nebo vztahů „po sobě jdoucích“¹⁰⁵. Soudní dvůr se při řešení otázky, zda se tato vnitrostátní právní úprava shoduje s požadavkem ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, dobral k závěru, že ustanovení nebrání takovéto vnitrostátní úpravě, a proto mezi nimi nedochází k rozporu.

¹⁰³ Směrnice Rady č. 1990/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

¹⁰⁴ Usnesení ze dne 12.června 2008, Spyridon Vassilakis a další proti Dimos Kerkyraion, C-364/07, Sb. rozh. 2008, s. I-00090.

¹⁰⁵ Usnesení ze dne 12.června 2008, Spyridon Vassilakis a další proti Dimos Kerkyraion, C-364/07, Sb. rozh. 2008, s. I-00090.

Dalším rozhodnutím podstatným pro otázku pracovního poměru na dobu určitou je rozsudek soudního dvora ze dne 23. 4. 2009 ve věci žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce Monomeles Rotodikeio Rethymnis-Řecko. Rozsudek se týká výše uvedeného ustanovení č. 5 přílohy směrnice 1990/70/ES, ale také ustanovení č. 8 bodů 1 a 3 téže směrnice. Ustanovení č. 5 bylo již přiblíženo, a proto je nutné se seznámit také s ustanovením č. 8 bodem 1, které zní: „členské státy nebo sociální partneři mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení pro zaměstnance, než která jsou stanovena v této dohodě“¹⁰⁶ a bodem 3, které zní: „provádění této dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody“¹⁰⁷. Předmětem projednávané věci byl zákaz přijmout vnitrostátní právní úpravu ve chvíli, kdy existuje rovnocenný vnitrostátní právní předpis ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 směrnice a nová vnitrostátní právní úprava by snižovala úroveň ochrany zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáváni na dobu určitou. S tímto problémem se vypořádal Soudní dvůr následovně. Připustil, že ustanovení 5 nebrání přijetí nové vnitrostátní právní úpravy, i když existuje jí rovnocenná, ale zároveň stanovil určité podmínky, které musí být dodrženy. Novější vnitrostátní právní úprava tak nesmí mít dopad na účinnost předcházení zneužití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jak vyplývá z rovnocenného právního opatření. Druhou současnou podmínkou je respekt novější právní úpravy k právu Společenství, zejména k již uvedenému ustanovení 8 bod 3.¹⁰⁸ Pro připomenutí, toto ustanovení zakotvilo, že provádění dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům. Znění ustanovení je připomínáno z toho důvodu, že sám rozsudek Monomeles Protodikeio Rethymnis – Řecko se jím dále zabývá, jelikož podává ozřejmění pojmu „snížení“. Soudní dvůr nejdříve upozornil na to, že snížení ochrany se týká obecné úrovně ochrany, která je poskytována. Dále vymezil, komu je tato ochrana poskytována: „jak zaměstnancům, kteří uzavřeli po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou, tak i zaměstnancům, kteří uzavřeli první nebo jedinou smlouvu na dobu určitou“¹⁰⁹.

¹⁰⁶ Směrnice Rady č. 1990/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ustanovení 8 bod 1.

¹⁰⁷ Směrnice Rady č. 1990/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ustanovení 8 bod 3.

¹⁰⁸ Rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Kiriaki Angelidaki a další proti Organismos Nomarchiakís Autodioikísís Rethymnis (C-378/07), Charikleia Giannoudí proti Dimos Geropotamou (C-379/07) a Georgios Karabousanos a Sofoklis Michopoulos proti Dimos Geropotamou (C-380/07), C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. 2009, s. I-03071.

¹⁰⁹ Rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Kiriaki Angelidaki a další proti Organismos Nomarchiakís Autodioikísís Rethymnis (C-378/07), Charikleia Giannoudí proti Dimos Geropotamou (C-379/07) a Georgios Karabousanos a Sofoklis Michopoulos proti Dimos Geropotamou (C-380/07), C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. 2009, s. I-03071, bod 3.

Jak již bylo řečeno výše, ustanovení 5 bod 1 nebrání výše zmíněné úpravě za splnění dvou určitých podmínek. Soudní dvůr považoval za nutné zaměřit se více na ustanovení 5 bod 1 písmeno a, které hovoří o objektivních důvodech jenž ospravedlňují obnovení pracovních smluv a poměrů. Toto ustanovení totiž brání zmíněné vnitrostátní právní úpravě, která dovoluje obnovování pracovních smluv a poměrů na dobu určitou, pokud objektivním důvodem je zákonné ustanovení, které umožňuje obnovování k uspokojení určitých dočasných potřeb, ale ve skutečnosti jsou tyto potřeby stálé a trvalé. Oproti ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody, které se užije i na zaměstnance, kteří uzavřeli první nebo jedinou smlouvu na dobu určitou, se ustanovení 5 bod 1 písmeno a vztahuje pouze na zaměstnance, kteří uzavřeli po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou.¹¹⁰ Závěr z rozsudku si lze učinit takový, že je možné, aby původní vnitrostátní právní úpravu nahradila vnitrostátní právní úprava novější, která poskytuje nižší ochranu. Nesmí to však vést ke snížení ochrany na nižší úroveň, než jaká je vyžadována a určena dotčenou rámcovou dohodou.

¹¹⁰ Rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Kiriaki Angelidaki a další proti Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (C-378/07), Charikleia Giannoudi proti Dimos Geropotamou (C-379/07) a Georgios Karabousanos a Sofoklis Michopoulos proti Dimos Geropotamou (C-380/07), C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. 2009, s. I-03071, bod 2.

Závěr

V mé diplomové práci jsem se zaměřila na problematiku prekérních pracovněprávních vztahů, které jsou v dnešní době velmi využívané a také zneužívané. Cílem mojí práce byla analýza právních předpisů a literatury zabývající se výše uvedenou problematikou. Ještě, než jsem začala diplomovou práci vytvářet, našla jsem si příslušnou literaturu a věděla, z čeho budu čerpat. Musím ovšem konstatovat, že literatura zabývající se tímto tématem je příliš strohá a je prakticky nemožné z ní zjistit, proč jsou dané instituty prekérní. Z toho důvodu jsem se snažila prekérnost vymezit u jednotlivých institutů sama. Pracovní právo celkově by zasloužilo větší pozornost autorů odborných knih. Co se týče novinových článků, velmi mi pomohly zejména při vytváření historického vývoje prekérních pracovněprávních vztahů, jelikož každá změna byla konfrontována s veřejností, respektive veřejnost se o změny zajímala z důvodu jejich správného užití v praxi. Nejvíce jsem ovšem čerpala ze zákonů a komentářů k nim vydaných, které mi poskytly ucelený pohled na věc. Jedná se o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a o zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. K pochopení celé problematiky mi dopomohly i soudní a jiné rozhodnutí, jako je například rozhodnutí Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže ze dne 16. ledna 1998, které je vedeno pod č.j. S 98/97-88/98-210 a které se zabývá problematikou franchisingu. Při vytváření diplomové práce jsem snažila používat i komunitární právní akty, jelikož jsou neméně důležité k ozřejmění prekérních vztahů, jelikož ty z ní v mnohých případech vychází. Nejvíce je to patrné v části pojednávající o agenturním zaměstnávání. Česká právní úprava je založena na komunitárních základech a důkazem je i v diplomové práci citovaná úmluva o agenturách práce č. 181. Co se týče použitých pramenů, z tohoto hlediska jsem cíl mé práce splnila. Použila jsem všech možných pramenů, které jsem použít zamýšlela. To mě obohatilo o schopnost kriticky zhodnotit, které prameny jsou důležité a které nikoli. Naučila jsme se prameny porovnávat a vybrat z nich ty nejdůležitější informace.

Co se týče konkrétních částí diplomové práce, rozčlenila jsem ji celkem do šesti částí mezi něž ovšem neřadím úvod a závěr. V první části jsem pojednávala o pracovněprávních vztazích obecně. Tuto část jsem rozpracovala tak, aby v ní byly pracovněprávní vztahy přiblíženy pouze okrajově, jelikož nejsou předmětem tématu diplomové práce. Považovala jsem však za nutné se o nich zmínit, jelikož jsou základem, ze kterého prekérní pracovněprávní vztahy vychází, jsou nadřazeny vztahům prekérním. V první části by bylo možné problematiku rozvést více dopodrobna, ale stávající stav považuji za dostatečný. Ve druhé části jsem se zaměřila na prekérní pracovněprávní vztahy po obecné stránce, jelikož

jsem měla v úmyslu je v daných částech více přiblížit. Ve druhé části jsem viděla jako nutnost vysvětlit pojem „prekérní“ proto, aby byly lépe pochopeny celé prekérní pracovněprávní vztahy. Třetí část, která se věnuje dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr je rozebrána, dle mého názoru, dostatečně. Obsahuje vývoj celé právní úpravy, současnou právní úpravu, ale co je velmi důležité, také navrhované vládní změny. Tyto změny jsou v současné chvíli velmi diskutované, ozývají se odborové organizace a prosazují jejich zamítnutí. K tomuto prosazení se dokonce konají stávky odborů. V následující části se věnuji Švarc systému, zejména jeho vývoji, jelikož pouze takovým způsobem lze nastínit celou současnou právní situaci. Švarc systém byl využívaným způsobem, který nebyl sice zákonem zakázaný, ale při jeho používání docházelo ke zneužívání celého právního systému a k práci „zaměstnanců“. Dále následuje pasáž pojednávající o agenturním zaměstnávání, ve které jsem se zajímala zejména o subjekty tohoto zaměstnávání a o podmínky pro vznik a působení agentury práce. V poslední části věnované pracovnímu poměru na dobu určitou jsem se zabývala jeho nejvyšší možné délkou trvání a vládními návrhy, které mají v úmyslu tuto dobu prodloužit.

Vypracování této práce mě obohatilo nejen o nové znalosti a poznatky ohledně prekérních pracovněprávních vztahů, ale také o schopnost dané vztahy samostatně hodnotit.

Bibliografie

MONOGRAFIE:

HURKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 136 s. ISBN 978-80-7357-531-1

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 608 s. ISBN 80-7179-672-5

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1000 s. ISBN 978-80-7179-607-7

PÍCHOVÁ, Iva. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1996. 24 s. ISBN 80-210-1265-X

HOCHMAN, Josef a kol. *Zákoník práce: Komentář s předpisy a judikatura související*. Praha: Linde Praha a.s., 2007. 959 s. ISBN 978-80-7201-671-6

TOMANDLOVÁ, L. a kol. *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem 2001*. Olomouc: Anag, 2001. 724 s. ISBN 807-26-3044-X

LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2008*. 4. vydání. Olomouc: Anag, 2008. 265 s. ISBN 978-80-7263-460-6

PRÁVNÍ PŘEDPISY:

Směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice Rady č. 1990/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

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

Zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 40/1964, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

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

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

ROZHODNUTÍ:

Rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi, C-144/04, Sb. rozh. 2005, s. I-09981.

Rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Kiriaki Angelidaki a další proti Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (C-378/07), Charikleia Giannoudi proti Dimos Geropotamou (C-379/07) a Georgios Karabousanos a Sofoklis Michopoulos proti Dimos Geropotamou (C-380/07), C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. 2009, s. I-03071.

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

Rozhodnutí Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže ze dne 16. ledna 1998, č.j.: S 98/97-88/98-210

Nález Ústavního soudu ze dne 31. srpna 2004, sp. zn. II. ÚS 69/03

ONLINE ZDROJE:

GAJDA, MARTIN. *Švarcysystém dostal zelenou?* [online]. ekonom.cz, 30. 6. 2005 [cit. 20. srpna 2010]. Dostupné na: <<http://ekonom.ihned.cz/c1-16419110-svarcysystem-dostal-zelenou>>

Redakce a ČTK. *Podnikatel Miroslav Švarc se dnes dožívá 60 let* [online]. benesovsko.info, 10.11. 2008 [cit. 29. srpna 2010]. Dostupné na: <<http://www.benesovsko.info/clanky/podnikatel-miroslav-svarc-se-dnes-doziva-60-let>>

POKORNÝ, MAREK. *Švarcysystém ožil, jeho autor je ale „nezvěstný“* [online]. ihned.cz, 11. 2. 2009 [cit. 20. srpna 2010]. Dostupné na : <http://hn.ihned.cz/c4-10150570-34193550-500000_d-svarcysystem-ozil-jeho-autor-je-ale-nezvestny>

JAKUBKA, JAROSLAV. *Jak zakázat „švarcysystém“? – Změna § 13 zákona o zaměstnanosti* [online]. lesprace.cz, č. 7/2005 [cit. 26. srpna 2010]. Dostupné na: <<http://lesprace.silvarium.cz/content/view/209/12/>>

ŠUBRT, BOŘIVOJ. *Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech* [online]. mzdovapraxe.cz, 20. března 2008 [cit. 20. srpna 2010]. Dostupné na: <<http://www.mzdovapraxe.cz/mp/cs/dokument/nahled-dokumentu/?doc=d3512v4750p1&query=Agenturn%C3%AD+zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD>>

OBČANSKÁ DEMOKRATICKÁ STRANA, STRANA TOP 09, STRANA VĚCI VEŘEJNÉ. *Koaliční smlouva o vytvoření koalice rozpočtové odpovědnosti, vlády práva a boje proti korupci* [online]. vlada.cz, 12. 7. 2010 [cit. 4. 11. 2010]. Dostupné na : <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/koalicni_smlouva_ods_top09_vv.pdf>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce* [online]. psp.cz, 21. 9. 2005 [cit. 4. 11. 2010]. Dostupné na: <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=1154&ct1=0>>

BIČÁKOVÁ, OLGA. Změny v agenturním zaměstnávání od 1. ledna 2011 [online].mpsv.cz, 17.12.2010 [cit. 7.1.2011]. Dostupné na: <<http://www.mpsv.cz/cs/10041>>

OSTATNÍ:

Metodický pokyn Ministerstva práce a sociálních věcí ČR k tzv. švarcystému. Finanční management-newsletter, 21. červen 2005

Úmluva č. 181, o soukromých agenturách práce

Resumé

The overall aim of my thesis is to analyse the peculiarities of law and guidelines covering the employment relations and the parties involved. In order to be able to understand the problem in hand, a definition of the peculiar term and its impact on the employment law is required. This is preceded by a chapter elaborating on the work relations at first, as without full understanding of these it is unlikely that the reader would grasp the subject. Furthermore, the thesis explores the parties involved in the dealings and work relations. These consist of contracts outside the scope of the employment, „Svarc system“, agency and freelance employment as well as time-defined contract employment.

The chapter investigates both of the two known agreements outside the scope of the employment. These are agreement of completion of work and agreement of work being carried out. Initially, the chapter outlines the historical context, then compares their differences and necessities which must be in each of the two included. Not to forget the analysis on the future direction of the problem at hand.

The „Svarc system“ chapter includes sections on franchising and outsourcing, as I believe these are not to be omitted from the discussion. The agency and freelancer employment chapter I focused on defining the subjects and parties involved. This includes an overview of foreign law sources for comparison.

Finally, the time-defined contract employment chapter focuses on identification of the current legislation including the exemptions covering the possibilities of extending the originally contracted extend of the works undertaken. This is followed by the elaboration of the European Law sources on this subject.