Shrnutí

Cílem práce byla analýza právní úpravy flexibilních forem výkonu práce v České republice, prostřednictvím kterých lze dosáhnout harmonie mezi soukromým a pracovním životem zaměstnanců. V rámci práce jsou tak rozebírány jednotlivé instituty flexibility formy výkonu práce, které zaměstnanci ke skloubení svých soukromých aktivit a práce využívají. V práci jsou rozebrány jejich výhody a nevýhody, jejich právní úprava včetně případných nedostatků aktuální právní úpravy a návrhů na její úpravu a dále jsou poskytnuta určitá doporučení pro smluvní zakotvení takových institutů.

V první kapitole práce je flexibilita výkonu práce popsána všeobecně, včetně jejího dělení, související dispozitivnosti a kogentnosti pracovněprávní úpravy a přístupů Evropské unie a České republiky. Ve druhé kapitole je pak vysvětleno, jak funguje pracovní doba a její rozvrhování, neboť to je pro práci a její další kapitoly stěžejní.

Následující kapitoly práce se věnují jednotlivým institutům flexibility formy výkony práce, a to konkrétně nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby, zkrácené týdenní pracovní době, kratší pracovní době, pružnému rozvržení pracovní doby, sdílenému pracovnímu místu, kontu pracovní doby, stlačenému pracovnímu týdnu, práci na zavolanou a práci vykonávané mimo pracoviště zaměstnavatele. Největší pozornost je věnovaná pružné pracovní době, která spočívá v možnosti zaměstnanců si částečně rozvrhnout pracovní dobu samostatně, a práci vykonávané mimo pracoviště zaměstnavatele (teleworking, homeworking, home-office), která spočívá zejména v možnosti výkonu práce z jiného místa než z pracoviště zaměstnavatele. Zmíněným institutům je věnována zvýšená pozornost, neboť jsou v současné době poměrně často vyžadovanými ze strany zaměstnanců.

V závěru jsou pak poznatky získané vypracováním práce shrnuty včetně případných upozornění na vhodnou úpravu příslušných právních ustanovení týkajících se jednotlivých institutů ve smyslu de lege ferenda.