

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Barbora Antošová

**Work-life balance a flexibilita forem výkonu
práce v českém právu**

Rigorózní práce

Konzultant rigorózní práce: doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Tematický okruh: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 1. března 2020

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 192 517 znaků včetně mezer.

V Praze dne

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych ráda poděkovala konzultantovi rigorózní práce, panu doc. JUDr. Petrovi Hůrkovi, Ph.D., nejen za odborné vedení, cenné rady a konzultace při vypracování mé rigorózní práce, ale také za lidský přístup, se kterým ji vedl.

Obsah

Úvod	6
1 Flexibilita pracovního práva a forem výkonu práce	9
1.1 Dělení flexibility pracovního práva	9
1.2 Dispozitivnost Zákoníku práce	10
1.3 Limity flexibility (dispozitivnosti) úpravy výkonu práce	12
1.4 Work-life balance a flexibilita pracovního práva na evropské úrovni	14
1.4.1 Zelená kniha – Modernizace pracovního práva	15
1.4.2 Strategie Evropa 2020	16
1.4.3 Aktuální legislativa na poli Evropské unie	17
1.5 Work-life balance a flexibilita pracovního práva na úrovni ČR	18
2 Pracovní doba	19
2.1 Rozvržení pracovní doby	20
3 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	25
3.1 Výhody a nevýhody nerovnoměrného rozvržení pracovní doby	26
3.2 Úprava nerovnoměrného rozvržení pracovní doby	27
4 Zkrácená týdenní pracovní doba	30
4.1 Výhody a nevýhody zkrácené týdenní pracovní doby	30
4.2 Úprava zkrácené týdenní pracovní doby	31
5 Kratší pracovní doba.....	34
5.1 Výhody a nevýhody kratší pracovní doby	34
5.2 Úprava kratší pracovní doby	35
6 Pružné rozvržení pracovní doby.....	38
6.1 Pracovní doba při pružném rozvržení pracovní doby	39
6.2 Překážky v práci na straně zaměstnance s pružným rozvržením pracovní doby	40
6.3 Práce přesčas zaměstnance s pružným rozvržením pracovní doby	41
6.4 Praktické užití pružného rozvržení pracovní doby	42
7 Sdílené pracovní místo	46
7.1 Výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa	46
7.2 Právní úprava sdíleného pracovního místa	47
8 Konto pracovní doby	49
8.1 Výhody a nevýhody konta pracovní doby	50
8.2 Právní úprava konta pracovní doby	51
9 Stlačený pracovní týden	57
9.1 Výhody a nevýhody stlačeného pracovního týdne	57

9.2	Právní úprava stlačeného pracovního týdne	58
10	Práce na zavalanou	60
10.1	Výhody a nevýhody práce na zavalanou	60
10.2	Právní úprava práce na zavalanou	61
11	Práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele	63
11.1	Právní úprava výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele	66
11.2	Pracovní doba domácích zaměstnanců	67
11.3	Odměňování	68
11.4	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	70
11.5	Náhrada nákladů zaměstnance	71
11.6	Home-office	71
11.7	Novela Zákoníku práce	72
	Závěr	74
	Zkratky	80
	Seznam použitých zdrojů	81
	Shrnutí.....	85
	Klíčová slova	85
	Abstract	86
	Kew words	86
	Title of rigorous thesis in English	86

Úvod

Work-life balance neboli skloubení pracovního a soukromého života, je jedním z velmi skloňovaných a významných témat současné doby. Skloubení, neboli sladování „*lze chápat jako snahu o vyvažování pracovního, rodinného a osobního života směrem k větší spokojenosti a efektivitě s cílem dosáhnout životní harmonie*“¹. Pracovní život tvoří významnou část života každého člověka, když většina pracujících tráví v zaměstnání více jak třetinu dne po dobu pěti dnů v týdnu. Spokojenost člověka v pracovní sféře tak zcela jistě ovlivňuje jeho spokojenost ve sféře soukromé a naopak., a proto je důležité obě tyto části života sladit a pokud možno mezi nimi najít určitou harmonii.

Téma work-life balance se zcela jistě stalo moderním i v souvislosti s aktuálním stavem trhu práce České republiky, když je v současné době velmi vysoká poptávka po zaměstnancích.² V důsledku nízké míry nezaměstnanosti tak mají zaměstnanci poměrně velkou sílu při vyjednávání pracovních podmínek, a protože je v současné době trendem právě work-life balance a s ním spojené přizpůsobení pracovních podmínek soukromému životu, nezbyvá zaměstnavatelům než zaměstnancům tyto podmínky poskytovat. Výše mzdy totiž už dávno není při výběru zaměstnání jediným rozhodujícím faktorem, ačkoliv je bezesporu stále faktorem velmi významným. Zaměstnavatelům, kteří úspěšně reagují na současný trend work-life balance a zaměstnancům vycházejí vstříc, budou zcela jistě zaměstnanci loajálnější, a zároveň tím zaměstnavatelé úspěšněji nalákají zaměstnance nové a kvalitní.

Skloubení pracovního a soukromého života je jedním z rozhodujících faktorů při výběru zaměstnání zejména pro zaměstnance s dětmi nebo pro mileniály, jak vyplývá z výzkumu personální agentury Randstad.³ Nicméně, work-life balance se netýká jen těchto skupin, ale všech zaměstnanců, neboť nepochybně každý člověk potřebuje čas na rodinu, přátelé, ale i čas pro sebe a pro své vlastní koníčky. Kromě spokojenosti zaměstnanců, kterou sladění pracovního a soukromého života přináší, je jeho důsledkem často i větší výkonnost a soustředěnost či loajalita zaměstnanců ke svému zaměstnavateli a snížení jejich fluktuace. Work-life balance tak není výhodou pouze pro zaměstnance, ale přináší výhody i zaměstnavatelům, ačkoliv si to nemusí nejdříve uvědomovat.

¹ JAKUBCOVÁ, Lucie. *Jak sladovat úspěšně; Praktická příručka na vaší cestě ke sladování pracovního, rodinného a osobního života* [online]. Rc-routa.cz, srpen 2014 [cit. 23.12.2019]. Dostupné na <https://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/jak_sladovat_finalweb_new.pdf>

² Obecná míra nezaměstnanosti ve druhém čtvrtletí roku 2019 činila pouze 1,9%. Více viz: Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. Czso.cz, 2019 [cit. 23.12.2019]. Dostupné na <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace>

³ KEJHOVÁ, Hana. Zaměstnanci chtějí rovnováhu pracovního a soukromého života. *Moderní řízení*, roč. 2017, č. 7-8, str. 6-7.

V dnešní době je work-life balance spojován převážně s flexibilitou práce. Flexibilní úprava pracovních podmínek zaměstnancům umožňuje skloubit pracovní a soukromý život, neboť díky nim je zaměstnanec schopen přizpůsobit svůj čas a dobu strávenou výkonem práce i svým vlastním potřebám.

Způsobů, jak mohou zaměstnavatelé zaměstnancům umožnit skloubení jejich pracovního a soukromého života, je několik. Již samotnou formou smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem lze dosáhnout vyšší flexibility práce. Vedle pracovní smlouvy totiž mohou zaměstnanci vykonávat práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, které jsou mnohem flexibilnější nežli standardní pracovní smlouva. Na tyto dohody upravené v ust. § 75 a následujících ustanoveních Zákoníku práce se totiž nevztahují některá jiná standardní ustanovení, jako například ustanovení upravující povinnost zaměstnavatele zaměstnancům rozvrhovat pracovní dobu. Z důvodu ochrany zaměstnanců je však využívání těchto dohod omezeno časovým rozsahem práce, kterou mohou na jejich základě zaměstnanci pro zaměstnavatele vykonávat.

Dalším způsobem je přizpůsobení obsahu pracovní smlouvy, zejména pak ve vztahu k formě výkonu práce. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na různém rozvržení pracovní doby, na různě dlouhém úvazku či na různém místě, ze kterého zaměstnanec může práci vykonávat. Tato práce se věnuje právě flexibilitě různých forem výkonu práce, neboť se jedná o prostředky, prostřednictvím kterých může zaměstnanec jednoduše skloubení pracovního a soukromého života dosáhnout. Na druhou stranu existují i v rámci flexibility forem výkonu práce určitá rizika, když některé instituty jsou výhodné spíše pro zaměstnavatele než zaměstnance, v důsledku čehož zaměstnanci ztrácí svou jistotu.

Zaměstnavatelé mohou zaměstnancům poskytovat i různé další benefity, pomocí kterých je skloubení pracovního a soukromého života pro zaměstnance jednodušší. Mezi ně pak patří např. firemní školky, sick-days, prodloužení zákonné délky dovolené, poskytování neplaceného volna nebo třeba firemní hodiny jógy či firemní posilovna.

První kapitola této práce se věnuje flexibilitě pracovního práva a flexibilitě forem výkonu práce jako takové. Tato kapitola tak vysvětluje, co je to flexibilita a jak se dělí. Dále se věnuje důležitému aspektu flexibility pracovního práva, a to jejím limitům a shrnuje přístup k flexibilitě pracovního práva Evropské unie, jakož i České republiky.

Ve druhé kapitole je definována pracovní doba a jsou nastíněna pravidla jejího rozvržení, když je toto stěžejní pro pochopení základních pravidel Zákoníku práce ve vztahu k pracovní době a k dále rozebíraným institutům flexibility.

Následující kapitoly se věnují jednotlivým formám flexibility výkonu práce, kdy ve většině případů dochází ke shrnutí jejich výhod a nevýhod, a to jak z pohledu zaměstnance, tak zaměstnavatele. U každého institutu je také popsána jeho legislativní úprava v Zákoníku práce a dále jsou poskytnuta určitá doporučení pro jejich případné smluvní zakotvení.

Třetí kapitola je věnována nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby, následující čtvrtá kapitola shrnuje úpravu zkrácené týdenní pracovní doby a v páté kapitole je vysvětlena kratší pracovní doba.

Šestá kapitola je v porovnání s ostatními kapitolami rozsáhlejší, když rozebírá pružné rozvržení pracovní doby, které je v současnosti velmi oblíbenou formou flexibility výkonu práce.

Následující kapitoly se věnují sdílenému pracovnímu místu, kontu pracovní doby, stlačenému pracovnímu týdnu a práci na zavolanou.

Větší pozornost je v této práci také zaměřena na práci vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele, tedy na homeworking a teleworking, které jsou v dnešní době stejně jako pružné rozvržení pracovní doby velmi moderním prostředkem pro dosažení souladu mezi pracovním a soukromým životem.

V závěru práce jsou stručně popsány poznatky, ke kterým bylo dospěno, s krátkým návrhem úpravy de lege ferenda tam, kde je to vhodné.

Cílem práce je analýza právní úpravy flexibility forem výkonu práce v České republice, shrnutí jejich výhod a nevýhod a případných nedostatků s na to navazujícími doporučeními pro smluvní ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

V rámci této práce je využita zejména metoda analytická, a to při zkoumání právních předpisů, přičemž byla využita i literární řešerše.

Téma work-life balance a flexibilita forem výkonu práce má reagovat na aktuální trendy v oblasti pracovního práva, když se dotýká vlastně veškerého pracujícího obyvatelstva. Práce má tak shrnout možnosti, jakými lze work-life balance dosáhnout a případně upozornit na nedostatky české právní úpravy.

1 Flexibilita pracovního práva a forem výkonu práce

„Flexibilitu lze vyložit jako volnost, pružnost, resp. pohyblivost. V chápání soukromého práva je pojmána jako právní prostor pro realizaci vůle smluvních stran“.⁴ V obecné rovině je flexibilita typická pro soukromé právo a pojí se s ní dispozitivní právní normy a možnost příslušných adresátů upravit svá práva a povinnosti odlišně od úpravy stanovené v právních předpisech.

Pracovní právo je nicméně zvláštním druhem práva, které stojí na pomezí mezi právem soukromým a právem veřejným, pro které jsou naopak typická ustanovení kogentní.⁵ V aktuálním pojetí pracovního práva, jak je vysvětleno níže, však převažuje pojetí soukromoprávní (s výjimkou úpravy zaměstnanosti). Z toho vyplývá, že pracovní právo je upraveno dispozitivními normami, přesto tomu není ve všech případech a zejména v oblasti zákonné ochrany zaměstnance obsahuje Zákoník práce normy kogentního charakteru. Protože je ochrana zaměstnance jedním ze základních pilířů pracovního práva, nelze se od norem jí upravující odchýlit (v některých případech se odchýlit lze, nikoliv však v neprospěch zaměstnance).

Tyto dva principy, tedy flexibilita a ochrana (jistota) se v pracovním právu často střetávají. Ačkoliv dnešní pracovní právo vykazuje poměrně významné prvky flexibility (zejména ve srovnání s jeho dřívější právní úpravou), flexibilita se vždy musí pohybovat v mantinelech jistoty. V této souvislosti se pak často používá pojem flexijistoty, v evropském pojetí odpovídající pojmu flexikurity (více viz kapitola č. 1.4. níže).

1.1 Dělení flexibility pracovního práva

Flexibilitu pracovního práva můžeme dělit do několika kategorií, které jsou následující:

- vnější numerická flexibilita,
- vnitřní numerická flexibilita,
- funkční flexibilita,
- mzdová flexibilita,
- flexibilita pracovních nákladů,

⁴ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 27.

⁵ Dispozitivní právní normy jsou normy, které dávají jejich adresátům možnost odlišné úpravy vzájemných práv a povinností, než jak je v nich stanoveno, příp. pravidlo chování vůbec nestanoví. Srov. GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-652-1, str. 57.

⁶ Kogentními právními normami se rozumí imperativně stanovená pravidla chování, od kterých není možné se odchýlit vlastním projevem vůle. Srov. GERLOCH: *Teorie práva...*, str. 57.

- flexibilita profesní struktury.⁷

Tato práce se zabývá zejména vnitřní numerickou flexibilitou, jejímž předmětem jsou možnosti flexibilních forem konání práce, tedy úprava práv a povinností subjektů pracovní práva dle jejich vlastních představ. Vnější numerická flexibilita představuje možnost přijímání a propouštění zaměstnanců. Funkční flexibilitou se rozumí možnost přípravy zaměstnance na výkon práce (z kvalifikačního hlediska). Vnitřního odrazu nákladů na konání práce zaměstnancem se dotýká flexibilita mzdová, naopak flexibilita pracovních nákladů představuje náklady zaměstnavatele na zaměstnance.⁸

Hůrka dále rozlišuje flexibilitu jednostrannou (subjektivní) a dvoustrannou (objektivní, smluvní). Jednostranná flexibilita pak představuje možnost vlastním jednostranným projevem ovlivňovat práva a povinnosti v právním vztahu. Naopak, v případě dvoustranné flexibility lze práva a povinnosti měnit pouze prostřednictvím souhlasného projevu obou dvou stran. Pro pracovní právo je typickou spíše flexibilita dvoustranná, nicméně můžeme v něm nalézt i prvky jednostranné (např. možnost rozvázání pracovního poměru, rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem, úprava práv a povinností ve vnitřním předpisu a další). Dalším dělením může být rozlišení flexibility na přímou a nepřímou (zastupitelskou), kdy v případě přímé flexibility subjekt sám ovlivňuje svá práva a povinnosti, kdežto v případě nepřímé flexibility jsou to jeho zástupci (prostřednictvím kolektivního vyjednávání).⁹

1.2 Dispozitivnost Zákoníku práce

Základ soukromoprávní právní úpravy pracovního práva v České republice vychází zejména ze Zákoníku práce. Aktuálně platný a účinný Zákoník práce, který byl přijat v roce 2006 (s účinností od 1. ledna 2007) obsahuje oproti předchozí úpravě pracovního práva dvě velké koncepční změny, když je nově i pro oblast pracovního práva zakotven princip *co není zakázáno, je dovoleno*¹⁰ a zároveň sám přímo odkazuje na Občanský zákoník.¹¹ Uvedená koncepční změna byla bezesporu nevyhnutelnou reakcí na rigidní úpravu pracovního práva, která vycházela zejména z předchozího zákoníku práce¹² obsahujícího především kogentní ustanovení a dále z mnoha

⁷ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 27.

⁸ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 27-28.

⁹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 28.

¹⁰ Tato pro nás dnes typická soukromoprávní zásada je vyjádřena i v Ústavě ČR (čl. 2 odst 4) a v Listině (čl. 2 odst. 3).

¹¹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 21.

¹² Zákon č. 65/1965 Sb., zrušený Zákoníkem práce

dalších právních předpisů upravujících dílčí instituty pracovního práva. Dříve bylo pracovní právo považováno za víceméně samostatné právní odvětví a pohybovalo se na rozmezí veřejného a soukromého práva, kdy subsidiární použití jiných právních norem nebylo možné.¹³ Předchozí právní úprava na rozdíl od té současné nedávala prostor flexibilitě a smluvní volnosti stran.¹⁴ S ohledem na vývoj společnosti a potřeb zaměstnavatelů i zaměstnanců bylo nicméně nevyhnutelné, aby bylo od tohoto principu upuštěno, k čemuž došlo právě přijetím Zákoníku práce.

Tato změna zařadila pracovní právo (s výjimkou úpravy zaměstnanosti) spíše do oblasti soukromého práva, nejvíce ho pak přiblížila právu občanskému.¹⁵ Pracovní právo je nicméně i tak „nejen v ČR, ale i v naprosté většině ostatních zemích považováno za samostatné právní odvětví.“¹⁶

Je nutné podotknout, že vyhlášené znění Zákoníku práce obsahovalo odlišnou úpravu navázání na Občanský zákoník, než je tomu v jeho aktuálně účinném znění. Původní ust. § 2 odst. 1 Zákoníku práce upravující možnosti odchýlení se od zákonné úpravy (tedy upravující mantinely flexibility) bylo značně složité a neurčité. Ústavní soud ČR ve svém nálezu sp. pn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008 konstatoval, že taková úprava je v rozporu s principem srozumitelnosti, přehlednosti a jasnosti právního řádu.¹⁷ Další významnou změnou Zákoníku práce v návaznosti na uvedený nález Ústavního soudu ČR bylo zrušení principu delegace, dle kterého se občanský zákoník na pracovněprávní vztahy použije pouze tehdy, stanoví-li tak Zákoník práce výslovně (ust. § 4 pův. znění Zákoníku práce). Ústavní soud ČR opět konstatoval, že taková úprava vnáší do pracovněprávních vztahů nejistotu, a stanovil, že by vztah občanského práva a Zákoníku práce měl fungovat na principu subsidiarity (podpůrnosti), pročež ust. § 4 Zákoníku práce v jeho původním znění zrušil. Následně byl do Zákoníku práce zakotven princip subsidiarity výslovně, když ust. § 4 zní: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“¹⁸ Občanský zákoník se tak užije v případech, které nejsou upraveny Zákoníkem práce. Pomocí principu subsidiarity se dají vyplnit případné mezery v pracovním právu, neboť Zákoník práce

¹³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 20.

¹⁴ BEZOUŠKA, Petr. *Subsidiarita občanského zákoníku – historie, současnost, budoucnost*. Právník, 2006, roč. 145, č. 8, str. 951-960.

¹⁵ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 31-32.

¹⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 4.

¹⁷ Nález Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 83/06, publikováno ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

¹⁸ A to s účinností až od 1.1.2012, tedy po čtyřech letech od předmětného nálezu Ústavního soudu ČR. K zakotvení tohoto principu došlo novelou Zákoníku práce č. 365/2011 Sb.

jakožto *lex specialis* zajisté neupravuje veškeré aspekty právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pročež se subsidiárně užije Občanský zákoník, jakožto *lex generalis*. Z uvedeného vyplývá, že zakotvení subsidiárního užití Občanského zákoníku je jedním z projevů zásady *lex specialis derogat generali*, neboli *zvláštní úprava má přednost před normou obecnější*.¹⁹

Dále je nutné zmínit, že v souvislosti s přijetím Občanského zákoníku účinného od 1.1.2014 došlo ke zrušení ust. § 4b Zákoníku práce²⁰, který explicitně upravoval kogentnost a dispozitivnost pracovněprávní úpravy, tedy v jakých případech bylo možné se od Zákoníku práce odchýlit a kdy nikoliv. Nyní se tedy kogentnost a dispozitivnost právních norem Zákoníku práce bude posuzovat obecnými pravidly stanovených v Občanském zákoníku, přičemž zachováno bylo pouze ust. § 4a odst. 3 Zákoníku práce týkající se ustanovení zapracovávající právní předpisy Evropské unie (které jsou i nadále relativně kogentní).²¹

1.3 Limity flexibility (dispozitivnosti) úpravy výkonu práce

Jak je výše uvedeno, koncepční změna pracovního práva dosažená přijetím Zákoníku práce a v návaznosti na nález Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 83/06 s sebou přinesla možnost využití stěžejního soukromoprávního principu *co není zakázáno, je dovoleno*. Tento princip zakotvuje smluvní autonomii subjektů pracovního práva, tedy zaměstnavatele a zaměstnance, kdy je nově možné upravit si vzájemná práva a povinnosti odlišně od zákonné úpravy, a flexibilitu zaměstnávání vůbec.²² Nicméně, i přesto se subjekty pracovněprávních vztahů musejí pohybovat v určitých mantinelech. Kromě standardních občanskoprávních mantinelů této zásady, jako jsou dobré mravy nebo veřejný pořádek³, existují pro pracovní právo další omezení vyplývající ze základní – ochranné funkce pracovního práva. Zákoník práce ve svém ust. §1a obsahuje základní zásady pracovněprávních vztahů, mezi které patří mj. zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance nebo uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce.²⁴ Jedná se o korektivní subsidiární použitelnosti Občanského zákoníku, kdy do konce roku 2013 byla na toto ustanovení navázána absolutní neplatnost právního jednání v případě, že odporovalo zákonu nebo ho

¹⁹ BEZOUŠKA, Petr. *Subsidiarita občanského zákoníku – historie, současnost, budoucnost*. Právník, 2006, roč. 145, č. 8, str. 951-960.

²⁰ Novelou Zákoníku práce č. 303/2013 Sb.

²¹ PICHRT, Jan. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 7, str. 254-258.

²² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 31

²³ § 1 odst. 2 Občanského zákoníku

²⁴ Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou v Zákoníku práce obsaženy od 1. ledna 2012, kdy nabyl účinnosti zákon č. 365/2011 Sb.

obcházel, když nebyly dodrženy základní pracovněprávní zásady.²⁵ Po rekonstrukci občanského práva s účinností od roku 2014 a v souvislosti s novelou Zákoníku práce č. 303/2013 Sb., získaly základní pracovněprávní zásady další význam, kdy s ohledem na ust. §1 odst. 2 Občanského zákoníku hrají důležitou roli při určování dispozitivnosti jednotlivých ustanovení Zákoníku práce, neboť představují hodnoty chránící veřejný pořádek.²⁶ Pro úplnost je nutné uvést, že výčet základních zásad pracovněprávních vztahů uvedený v ust. §1a Zákoníku práce není konečný, neboť se jedná o demonstrativní ustanovení.

Zákoník práce dále obsahuje výčet kogentních ustanovení, od nichž není možné se odchýlit za žádných okolností.²⁷ Zároveň Zákoník práce ve svém ust. §4a stanovuje obecné mantinely pro možnost odchylné úpravy práv a povinností subjektů pracovněprávního vztahu, když „*Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné*“. Dále, „*K úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem*.“ Zaměstnanec se dále nesmí vzdát svých práv zakotvených v Zákoníku práce, kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu a od ust. § 363 Zákoníku práce je možné odchýlit se jen ve prospěch zaměstnance. Z uvedeného je zřejmé, že ačkoliv je v pracovním právu daná jistá smluvní volnost, je s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva omezená.

Od Zákoníku práce se lze odchýlit jak prostřednictvím dvoustranného právního jednání (smlouvy), tak prostřednictvím jednostranného právního jednání (vnitřní předpis).²⁸ Dvoustranným právním jednáním pak bude typicky pracovní smlouva či dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr²⁹, nicméně zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou svá vzájemná práva a povinnosti upravit i v jiných nepojmenovaných dohodách. Dvoustranným právním jednáním je také kolektivní smlouva, která je uzavírána mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací působící u zaměstnavatele a která je závazná jak pro příslušné smluvní strany, tak pro zaměstnance (ust. § 25 odst. 1 a odst. 2 Zákoníku práce). Kolektivní smlouva může stanovit pouze nová práva zaměstnanců nebo je blíže upravit a v případě, že by kolektivní smlouva uložila zaměstnancům nové povinnosti nebo zkrátila jejich práva, nepřihlíželo by se k tomu (ust. § 23 odst. 1 Zákoníku práce).

²⁵ VALENTOVÁ, Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 7.

²⁶ Tamtéž.

²⁷ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 34.

²⁸ VALENTOVÁ, Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 25.

²⁹ Mezi další pojmenované dohody patří např. dohoda o rozvázání pracovního poměru nebo dohoda o zvyšování kvalifikace.

Vnitřní předpis je upraven v ust. § 305 Zákoníku práce. Dle uvedeného ustanovení může zaměstnavatel vnitřním předpisem (tedy jednostranně) stanovit práva zaměstnance (v pracovněprávních vztazích), z nichž je zaměstnanec oprávněn, výhodněji, než jsou stanovena Zákoníkem práce. Zaměstnavatel za žádných okolností nemůže vnitřním předpisem stanovit zaměstnanci další povinnosti nebo ho zkrátit na jeho právech. Jedná se tedy o institut, prostřednictvím kterého se může zaměstnavatel odchýlit od základní právní úpravy, nicméně s ohledem na jeho jednostrannost a na absenci souhlasu zaměstnance nikoli v jeho neprospěch. Zvláštním druhem vnitřního předpisu je pracovní řád (ust. § 306 Zákoníku práce), kterým zaměstnavatel může rozvést ustanovení Zákoníku práce, popřípadě zvláštních předpisů, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Důležitým omezením při tvorbě vnitřních předpisů je tedy to, že jimi v souladu s ust. § 4a odst. 2 Zákoníku práce nelze stanovit další povinnosti zaměstnance.

1.4 Work-life balance a flexibilita pracovního práva na evropské úrovni

Česká republika se jakožto členský stát Evropské unie nevyhne jejímu vlivu na pracovní právo. Již před svým vstupem do Evropské unie se Česká republika zavázala k určité harmonizaci našeho právního řádu s právem Evropské unie, a to podpisem tzv. Asociační dohody v roce 1993. Asociační dohodou se Česká republika zavázala vyvinout veškeré úsilí k zajištění postupné slučitelnosti jejích právních předpisů a předpisů Evropské unie, a to včetně oblasti pracovního práva.³⁰

Základní zakotvení flexibility pracovního práva v evropském právu lze nalézt již v samotném primárním právu.³¹ SFEU jasně definuje, že cílem Evropské unie je podpora zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, přiměřená sociální ochrana, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.³² SFEU dále v čl. 45 až 48 zakotvuje volný pohyb pracovníků a zákaz jakékoliv diskriminace.

Protože úprava pracovního práva je napříč členskými zeměmi rozmanitá a specifická, neharmonizuje Evropská unie veškeré aspekty pracovního práva a jejím úkolem je právní úpravu jednotlivých členských států spíše doplňovat a sbližovat, a to pouze ve vybraných oblastech (zlepšování pracovního prostředí, pracovní podmínky, informování pracovníků a další).³³ Za tímto

³⁰ Čl. 69 a 70 Evropské dohody zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé ze dne 4. října 1992.

³¹ Primární právo EU je tvořeno zakládajícími smlouvami, pozměňujícími smlouvami, smlouvami o přistoupení, protokoly připojenými k uvedeným smlouvám, dodatkovými dohodami, kterými se mění určité oddíly zakládajících smluv.

³² Čl. 151 SFEU.

³³ Čl. 153 SFEU.

účelem Evropský parlament a Rada přijímají opatření určená k podpoře spolupráce mezi členskými státy a dále přijímají směrnice, kterými stanovují ve vyjmenovaných oblastech minimální požadavky z oblasti pracovního práva.³⁴ Z uvedeného vyplývá, že Evropská unie má mít v pracovním právu charakter spíše podpůrný. Aktuálně jsou pomocí směrnic upraveny např. pracovní doba (Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby), odměňování (směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání) nebo bezpečnost a ochrana zdraví při práci (směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci).

Velmi skloňovaným pojmem v evropském pracovním právu je pojem flexikurita. Flexikurita je základním prvkem modernizace práce Evropské unie. Jedná se o strategii, jejímž cílem je „zajistit, aby občané EU mohli využívat vysoké úrovně jistoty zaměstnání, tzn. možnosti snadno najít zaměstnání v jakékoli fázi aktivního života, a aby měli dobré vyhlídky na kariéerní růst v rychle se měnícím hospodářském prostředí“³⁵. Jedná se tedy o snahu poskytnout subjektům pracovního práva určitou smluvní volnost a prostor pro realizaci autonomie vůle za současného poskytnutí garance ochrany zaměstnancům.³⁶ Pojem flexikurita vznikl spojením dvou anglických slov „flexibility“, tedy pružnosti, a „security“, tedy jistoty.³⁷ Cílem tohoto modelu je co největší možnost flexibility a možnosti autonomie vůle zaměstnavatele a zaměstnance, tedy aby oba dva byli schopní přizpůsobit vzájemná práva a povinnosti svým potřebám, a zároveň ochrana zaměstnance, jakožto slabší strany, a to jak prostřednictvím jednotlivých institutů upravujících mantinely flexibility, tak prostřednictvím politiky zaměstnanosti. Hlavním cílem Evropské unie je tak zvyšování zaměstnanosti³⁸, které se snaží dosáhnout mj. prostřednictvím flexibilních forem práce.

1.4.1 Zelená kniha – Modernizace pracovního práva

Zelené knihy vydává Evropská komise za účelem vyvolání diskusí o konkrétních tématech na půdě Evropské unie. V oblasti pracovního práva byla v roce 2006 vydána zelená kniha

³⁴ Tamtéž.

³⁵ Evropská komise. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*. KOM (2007) 359, Brusel, 27. června 2007.

³⁶ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 23.

³⁷ Pojem flexikurita byl poprvé použit nizozemským profesorem Jurjenem Adriaansensem, a to v souvislosti s modelem trhu v Dánsku a v Nizozemí. Více viz HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, str. 23 a násl.

³⁸ Zvyšování zaměstnanosti je jedním z pěti cílů stanovených v rámci strategie Evropa 2020, viz níže.

s podtitulem Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století³⁹. Dle této zelené knihy bylo úkolem Evropské unie dosažení větší pružnosti a zároveň maximalizace jistoty zaměstnání pro všechny (tedy flexikurity). Dokument konstatuje, že došlo k rozšíření různých forem smluvních vztahů, přičemž pracovní právo na takový rozvoj nestíhá dostatečně reagovat a nezajišťuje tak dostatečnou ochranu zaměstnancům. Zaměstnavatelé se totiž při využívání nestandardních forem zaměstnání snaží vyhnout nákladům souvisejícím s pracovním poměrem (např. náklady spojené s dodržováním předpisů na ochranu zaměstnanosti, příspěvky na sociální zabezpečení). Zelená kniha dále konstatuje, že i zaměstnanci mají větší možnost volby, než tomu bylo dříve, a to např. v organizaci pracovní doby nebo i lepší vyváženosti pracovního a osobního života.

1.4.2 Strategie Evropa 2020

Aktuálně se Evropská unie snaží dosáhnout ekonomického růstu pomocí strategie Evropa 2020 (celým názvem Evropa 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění).⁴⁰ Jedná se o hlavní hospodářskou a reformní agendu Evropské unie na deset let počínaje rokem 2010 a konče rokem 2020. Evropa 2020 nahrazuje Lisabonskou strategii z roku 2000, jejíž platnost vypršela právě rokem 2010.

Strategie Evropa 2020 se samozřejmě dotýká i oblasti pracovního práva, když jedním z jejích hlavních cílů je dosažení 75% zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let. V samotném textu je pak vyzdvižen princip flexikurity a jeho důležitost. Na základě strategie Evropa 2020 má Evropská komise mj. stanovit a provádět druhou fázi programu flexikurity a přizpůsobovat legislativní rámec měnícím se formám práce (např. v oblasti pracovní doby). Členské státy pak mj. musí „*provádět vnitrostátní programy pro dosažení flexikurity, na nichž se shodla Evropská rada, dále snížit segmentaci trhu práce, usnadnit přechody a napomáhat sladění pracovního a rodinného života nebo podporovat nové formy rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a politiky aktivního stárnutí a zvýšit rovnost žen a mužů*“⁴¹.

V rámci Strategie Evropa 2020 byly členské země vyzvány, aby si stanovily a předložily vnitrostátní cíle, prostřednictvím kterých bude dosaženo cílů definovaných v uvedené strategii. Za tímto účelem vydala Vláda České republiky Akční plán pro naplňování cílů ČR stanovených

³⁹ Evropská komise. *Zelená kniha. Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století*. KOM (2006) 708, Brusel, 22. listopadu 2006.

⁴⁰ Evropská komise. *Sdělení komise. Evropa 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. KOM (2010) 2020, Brusel, 3. března 2010.

⁴¹ Tamtéž.

v rámci Strategie Evropa 2020.⁴² V Akčním plánu si Česká republika stanovila několik cílů v oblasti trhu práce, mezi které (v souvislosti s flexibilitou pracovního práva a work-life balance) můžeme zařadit např. zvýšení účasti znevýhodněných skupin uchazečů na trhu práce, zaměstnávání rodičů s dětmi do 6 let nebo odstraňování překážek v motivaci žen s dětmi ke vstupu a setrvání na trhu práce.⁴³

Evropská komise průběžně přezkoumává, zda a jak členské státy své cíle plní a následně předkládá specifická doporučení pro každou zemi (resp. předkládá doporučení Radě Evropské unie pro doporučení Rady). Pro Českou republiku bylo poslední doporučení vydáno v červenci 2019.⁴⁴ Dle uvedeného doporučení sice byla přijata opatření vedoucí k vyšší flexibilitě (např. flexibilnější rodičovská dovolená, zvýšení počtu zařízení péče o děti), nicméně míra zaměstnanosti zaměstnanců s dětmi, příp. osob se zdravotním postižením nebo osob s nízkou kvalifikací, je stále velmi nízká oproti míře zaměstnanosti ostatních skupin osob. Z uvedených důvodů je České republice doporučeno v letech 2019 a 2020 podporovat zaměstnání žen s malými dětmi a zaměstnávání znevýhodněných skupin.

1.4.3 Aktuální legislativa na poli Evropské unie

Aktuálně nejnovější evropskou právní úpravou na poli pracovního práva související s jeho flexibilitou a s work-life balance je směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 20. června 2019. Hlavním cílem této směrnice je dosažení „*rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení s nimi na pracovišti pomocí snadnějšího sladění pracovního a rodinného života pracovníků, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami*“⁴⁵. Směrnice se tak snaží sladit osobní život a pracovní život zaměstnanců prostřednictvím stanovení individuálních práv zaměstnanců týkajících se otcovské dovolené, rodičovské dovolené a pečovatelské dovolené, a dále pružného uspořádání práce pro pracovníky, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami. Směrnice se snaží flexibilně reagovat na situaci rodičů či pečujících osob. Jako příklad může sloužit povinnost členských států zajistit v případě rodičovské dovolené, aby zaměstnanci měli právo žádat o čerpání rodičovské dovolené pružnými

⁴² Vláda ČR. *Akční plán pro naplňování národních cílů ČR stanovených v rámci Strategie Evropa 2020*. Praha, 7. června 2010.

⁴³ Tamtéž, str. 10-11.

⁴⁴ Rada Evropské unie. *Council Recommendation on the 2019 National Reform Programme of Czechia and delivering a Council opinion on the 2019 Convergence Programme of Czechia*. COM (2019) 503 Final, Brusel, 2.7.2019.

⁴⁵ Čl. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

způsoby. Zaměstnanci by dále měli mít nárok na pracovní volno z důvodů vyšší moci, tedy v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost zaměstnance nepostradatelná. Zároveň jsou členské státy povinni zajistit zaměstnancům s dětmi do 8 let (nebo více, což je na zvážení jednotlivých států) možnost úpravy rozvržení si pracovní doby. Další změnou v oblasti skloubení rodinného života a toho pracovního je povinnost zajistit otcům otcovskou dovolenou v rozsahu 10 pracovních dnů⁴⁶. Tato směrnice by měla být do českého práva implementována nejpozději do 2. srpna 2022.

Z uvedeného jasně plyne, že si Evropská unie uvědomuje důležitost rovnováhy osobního a pracovního života a dokonce ho považuje za jednu z možností, jak dosáhnout lepších hospodářských výsledků. Důvod je jasný – spokojení zaměstnanci pracují lépe a tím pádem přinášejí lepší hospodářské výsledky. Doporučení Rady Evropské unie pro Českou republiku z července 2019 deklaruje, že v České republice je flexibilní úprava pracovního poměru stále málo využívána.⁴⁷

1.5 Work-life balance a flexibilita pracovního práva na úrovni ČR

V předešlé kapitole byl popsán vliv evropského práva na právo České republiky. Nyní je třeba vysvětlit, jak přistupuje k souladu pracovního a osobního života Česká republika jako taková.

S ohledem na aktuálnost tohoto tématu obsahuje samotné programové prohlášení Vlády České republiky závazek k tvorbě nabídky netradičních forem práce a flexibilních úvazků za účelem skloubení rodinného a pracovního života, včetně začlenění institutu sdíleného pracovního místa do právních předpisů.⁴⁸ Při Vládě ČR také působí Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života, který je poradním orgánem Rady vlády pro rovnost žen a mužů.

Aktuálně je v Poslanecké sněmovně projednávána poměrně rozsáhlá novela Zákoníku práce.⁴⁹ Původním záměrem byla účinnost uvedené novely Zákoníku práce k 1.7.2019, resp. v případě některých ustanovení k 1.1.2020. S ohledem na uvedené je nicméně zřejmé, že její účinnost bude posunuta. Návrh novely se snaží reagovat na potřeby pracovního trhu a nutnost modifikace právní úpravy za účelem dosažení flexibility a work-life balance zaměstnanců. S tím souvisí zejména zavedení sdíleného pracovního místa, jehož úprava v aktuálně platném a účinném Zákoníku práce chybí.

⁴⁶ Dle aktuálně účinné právní úpravy České republiky mají otcové nárok na 1 týdně otcovské dovolené, viz ust. § 38b odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

⁴⁷ Rada Evropské unie. *Council Recommendation on the 2019 National Reform Programme of Czechia and delivering a Council opinion on the 2019 Convergence Programme of Czechia*. COM(2019) 503 Final, Brusel, 2.7.2019.

⁴⁸ Vláda České republiky. *Programové prohlášení vlády*. Praha, 2018, str. 10.

⁴⁹ Více viz <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=689>.

2 Pracovní doba

Úprava pracovní doby vychází zejména z evropského práva, a je tudíž v rámci evropské unie poměrně jednotná.⁵⁰ Pracovní dobou je „doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“⁵¹. Jedná se tedy o dobu – časový úsek, ve kterém má zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele práci, přičemž do této doby v souladu s evropskou judikaturou⁵² patří i doba pracovní pohotovosti vykonávaná na místě určeném zaměstnavatelem. Pracovní dobou je i doba, kdy je zaměstnanec povinen reagovat na povolání zaměstnavatele, ačkoliv se nenachází na jeho pracovišti.⁵³

S ohledem na ochrannou funkci pracovního práva je v Zákoníku práce stanovena maximální týdenní pracovní doba, která činí 40 hodin týdně (ledaže se jedná o ztížené provozy či o provozy s vícesměnným provozem, kdy je stanovena týdenní pracovní doba kratší).⁵⁴ Tato doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne.⁵⁵ S pracovní dobou pak souvisí pojem směna, kterou se rozumí „týdenní pracovní doba bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat“⁵⁶. Směna nesmí přesáhnout 12 hodin (ledaže se jedná o mladistvého zaměstnance, u kterého nesmí pracovní doba přesáhnout 8 hodin denně).⁵⁷ To ovšem neznamená, že by délka výkonu práce v jednom dni nemohla přesáhnout 12 hodin, nicméně v tomto případě půjde za všech okolností o práci přesčas (s jedinou výjimkou, a to v případě zaměstnanců v oblasti dopravy)⁵⁸, za kterou přísluší zaměstnancům kromě mzdy příplatek za práci přesčas nebo případně náhradní volno.

Úprava délky pracovní doby a její rozvržení do směn je projevem flexibility pracovního práva. Ačkoliv jsou základní pravidla pro uvedené v Zákoníku práce stanovená, zaměstnavatel se zaměstnancem se mohou dohodnout na jiné než standardní délce týdenní pracovní doby nebo na jejím jiném rozvržení (uvedené je v některých případech možné stanovit i prostřednictvím

⁵⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, a Směrnice č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků.

⁵¹ Ust. § 78 odst. 1) písm. a) Zákoníku práce.

⁵² Rozhodnutí Evropského soudního dvora: Landeshauptstadt Kiel proti Norbertu Jaegerovi, C-151/02.

⁵³ Rozhodnutí Evropského soudního dvora: Ville de Nivelles proti Rudymu Motzakovi, C-518/15.

⁵⁴ Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 37,5 hodiny u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a u zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem, a 38,75 hodin týdně u zaměstnanců dvousměnným pracovním režimem. Viz ust. § 79 odst. 1) a 2) Zákoníku práce. Více viz kapitola 4 této práce.

⁵⁵ Ust. § 81 odst. 2 Zákoníku práce.

⁵⁶ Ust. § 78 odst. 1) písm. c) Zákoníku práce.

⁵⁷ Ust. § 83 Zákoníku práce.

⁵⁸ Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, např. umožňuje stanovit délku směny zaměstnanci zajišťujícího provoz letiště až na 16 hodin a zaměstnanci městské hromadné dopravy až na 13 hodin.

vnitřního předpisu či kolektivní smlouvy). Zákoník práce takové nestandardní úpravy dokonce sám předpokládá a některé instituty s nestandardní pracovní dobou výslovně upravuje, ačkoliv často obsahuje pouze základní právní úpravu a v příslušné dohodě nebo vnitřním předpisu je vhodné upravit podmínky takových odlišných forem úpravy pracovní doby či jejího rozvržení detailněji.

Zákonné omezení stanovené týdenní pracovní doby se vztahuje pouze na jeden konkrétní pracovní poměr. Z toho vyplývá, že v případě, kdy má zaměstnanec více pracovních poměrů, uvedené limity se neuplatní (ledaže se jedná o pracovní poměry u stejného zaměstnavatele).

2.1 Rozvržení pracovní doby

V rámci vztahu zaměstnavatele a zaměstnance je to zaměstnavatel, kdo určuje pracovní dobu a její rozvržení do jednotlivých směn, ledaže se jedná o zvláštní případy jako je např. pružná pracovní doba, jak je uvedeno dále v této práci.⁵⁹ Při rozvrhování pracovní doby nicméně musí zaměstnavatel dbát i na potřeby zaměstnance a na jeho bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Z tohoto důvodu musí zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu s dostatečným předstihem, a to alespoň dva týdny před obdobím, na které se pracovní doba rozvrhuje. Nicméně, zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout i na jiném termínu rozvržení pracovní doby, a to prostřednictvím smlouvy či pouhého souhlasu (i konkludentního).⁶⁰ Ostatně takto se i standardně děje, když pracovní doba bývá rozvržena již v pracovní smlouvě, případně se zaměstnanec začne chovat v souladu s rozvržením pracovní doby bez výslovného souhlasu. Je to tedy primárně zaměstnavatel, kdo rozvrhuje pracovní dobu zaměstnance, přičemž zaměstnanec nemá možnost rozvržení pracovní doby příliš ovlivnit. Nicméně, jak je uvedeno výše, pracovní doba může být rozvržena i jejím uvedením ve smlouvě. V tomto případě se jedná o dvoustranné právní jednání a pokud by zaměstnavatel chtěl zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu jinak, než jak se v pracovní smlouvě se zaměstnancem dohodl, musí s tím zaměstnanec souhlasit. Zaměstnavatel totiž není oprávněn jednostranně měnit takové ujednání a v případě potřeby změny příslušného rozvržení pracovní doby je třeba, aby zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřeli dodatek k příslušné smlouvě, ve kterém se dohodnou na jiném rozvržení pracovní doby (příp. na jiném způsobu rozvrhování pracovní doby).⁶¹

⁵⁹ § 81 odst. 1) Zákoníku práce.

⁶⁰ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 117.

⁶¹ To ostatně judikoval i Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 ze dne 10.5.2010, ve kterém uvedl: „Vedle uvedených podstatných (esenciálních) náležitostí si mohou účastníci v pracovní smlouvě dohodnout i další (pracovní a mzdové) podmínky, na kterých mají zájem (srov. § 29 odst. 2 zák. práce). Mezi tyto další podmínky, na nichž se účastníci mohou dohodnout, patří zejména ujednání o mzdě, o zkušební době, o době

Jinou úpravu doby seznámení zaměstnance s jeho pracovní dobou můžeme nalézt u rozvržení pracovní doby v případě konta pracovní doby, kdy postačí zaměstnance seznámit s harmonogramem pouze jeden týden předem (k tomu více viz kapitola Konto pracovní doby).

Pracovní dobu lze rozvrhnout rovnoměrně či nerovnoměrně. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby se používá v případě, kdy potřeba zaměstnavatele ve věci pracovní doby je každý týden stejná a délka pracovní doby zaměstnance se tak nemění. Zaměstnavatel tak rozvrhuje stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, na jednotlivé týdny. To ovšem neznamená, že zaměstnanec musí vykonávat práci každý příslušný den v týdnu po stejnou dobu. Zaměstnanec tak může např. v prvním týdnu pracovat pouze čtyři dny, během kterých odpracuje stanovenou týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin (tedy 10 hodin denně), a v dalším týdnu bude opět vykonávat práci v délce 40 hodin odpovídající stanovené týdenní pracovní době, nicméně v tomto případě jí odpracuje během pěti dnů po 8 hodinách práce denně. O rovnoměrné rozvržení pracovní doby půjde i tehdy, pokud zaměstnanec některou ze směn odpracuje o víkendu. Pro určení, zda se jedná o rovnoměrné rozvržení pracovní doby tak není rozhodné, jakým způsobem a v jaké dny zaměstnanec v týdnu pracuje, ale to, zda za každý týden odpracuje stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu.⁶⁴

V případě, že má zaměstnavatel z provozních důvodů v různé týdny různé potřeby výkonu práce jeho zaměstnanců, může pracovní dobu rozvrhnout nerovnoměrně. Nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby se věnuje kapitola 3 této práce, neboť se jedná o jeden z projevů flexibility formy výkonu práce.

V případě, kdy zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu svému zaměstnanci na dobu, kdy mu není schopen přidělovat práci, nemůže to jít k tíži zaměstnance, kterému i tak náleží odměna za práci (resp. bude mít nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku). Naopak, pokud zaměstnavatel uloží zaměstnanci práci i mimo rozvrženou pracovní dobu (tedy v době odpočinku mezi směnami nebo v době nepřetržitého odpočinku v týdnu), jedná se o práci přesčas a

trvání pracovního poměru a není vyloučeno ani ujednání o pracovní době obsahující její bližší vymezení (např. délku pracovní doby, případně její rozvržení), pokud na tom mají účastníci zájem. Tyto další dohodnuté podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit, jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce.“

⁶² VALENTOVÁ, Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 327.

⁶³ Ust. § 78 odst. 1 písm. l) Zákoníku práce.

⁶⁴ VALENTOVÁ, Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 328.

zaměstnanci za takto odvedenou práci náleží kromě mzdy nebo platu příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno.⁶⁵

K rozvržení pracovní doby je dále nutné uvést, že ačkoliv je rozvrhování pracovní doby v rukou zaměstnavatele (ledaže je pracovní doba zaměstnance sjednána ve smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem), obsahuje Zákoník práce zaměstnancům v tomto ohledu určité ochranné prvky zaručující jim alespoň nějakou jistotu. Kromě stanovené týdenní pracovní doby a maximální délky směny vysvětlené výše patří mezi tradiční ochranné prvky např. povinnost zaměstnavatele rozvrhovat práci za dodržování podmínek poskytování nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami nebo nepřetržitého odpočinku v týdnu a s tím související dny pracovního klidu. Smyslem odpočinků je garance odpočinku zaměstnance, regenerace jeho pracovních sil a věnování se svému soukromému životu, tedy skloubení pracovního a osobního života.⁶⁶ V případě nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami má totiž zaměstnavatel povinnost v souladu s ust. § 90 odst. 1 Zákoníku práce rozvrhnout pracovní dobu „*tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích*“⁶⁷. V některých případech⁶⁸ je možné tento odpočinek zkrátit, a to až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (pouze u zaměstnance staršího 18 let), a to za podmínky, že následující odpočinek bude o takovou dobu zkrácení zaměstnanci prodloužen. Pro případy sezónních prací v zemědělství je pak stanovena výjimka, neboť je možné poskytnout zkrácený odpočinek v období tří týdnů od jeho zkrácení. Uvedená výjimka je z pohledu ochrany zaměstnance poměrně extrémní, když vyrovnávací období z jednoho dne prodlužuje vlastně na dvacetijednásobek (tři týdny), přičemž takové omezení ochrany zaměstnance nelze nikde jinde v Zákoníku práce nalézt.⁶⁹

Nepřetržitý odpočinek v týdnu je pak doba odpočinku zaměstnance v délce 35 hodin týdně (v případě mladistvého zaměstnance je to pak 48 hodin), kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout.⁷⁰ Zaměstnavatel by měl nepřetržitý odpočinek v týdnu rozvrhovat všem

⁶⁵ BOČANOVÁ, Veronika a Šárka KREJČÍKOVÁ. *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání*. Epravo.cz, 27.4.2018 [cit. 29. září 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>>

⁶⁶ GOGOŤOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 75.

⁶⁷ Tato úprava je projevem sjednocení úpravy pracovní doby v Evropské unii, neboť vychází z výše zmiňované směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

⁶⁸ Jedná se o např. o případy v nepřetržitých provozech, v případě práce přesčas, v kulturních zařízeních nebo ve zdravotnických zařízeních. Více viz ust. § 90 odst. 2 Zákoníku práce.

⁶⁹ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 354.

⁷⁰ Ust. § 92 Zákoníku práce.

zaměstnancům na stejný den, přičemž by měl být stanoven tak, aby do něj spadala neděle. Stejně jako v případě nepřetržitého odpočinku mezi směnami, i tento odpočinek může být v některých případech⁷¹ u zaměstnanců starších 18 let zkrácen, a to na dobu 24 hodin, přičemž toto zkrácení musí být vyrovnáno tak, aby nepřetržitý odpočinek činil alespoň 70 hodin za období následujících dvou týdnů. Zaměstnavatelé v zemědělství se pak mohou se zaměstnanci dohodnout, že nepřetržitý odpočinek bude zaměstnancům poskytnut tak, že bude činit za období tří týdnů celkem alespoň 105 hodin, nebo za období šesti týdnů (při sezónních pracích) alespoň 210 hodin. Tyto výjimky pouze pro jediné odvětví nejsou systematická, neboť je zcela zřejmé, že sezónní práce se týkají více oborů. Při stanovování nepřetržitého odpočinku v týdnu není jasně stanoveno, kdy v rámci konkrétního týdne musí být tento odpočinek poskytnut, nýbrž je stanovena pouze povinnost ho v týdnu poskytnout. To ve výsledku znamená, že tento odpočinek v týdnu může být poskytnut v jednom týdnu na začátku (tedy pondělí a úterý), a v dalším týdnu až na konci (tedy sobota a neděle). To by znamenalo, že zaměstnanec bude pracovat 10 dnů v řadě, které budou ohraničeny odpočinkem. Takové pojetí podpořila i judikatura Evropského soudního dvora, když dle jeho rozhodnutí António Fernando Maio Marques da Rosa proti Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animacao SA, sp. zn. C-306/16 ze dne 9. listopadu 2017 bylo stanoveno, že nepřetržitý odpočinek v týdnu musí být poskytnut v rámci každého období sedmi dnů, přičemž dny volna, na které má zaměstnanec nárok, mohou být zaměstnanci poskytnuty kdykoliv.⁷²

K uvedenému je nutné zmínit, že znění klíčové části ust. § 90 odst. 1 Zákoníku práce, resp. ust. § 92 odst. 1 Zákoníku práce, ukládá zaměstnavateli povinnost zaměstnanci směny takto rozvrhnout, nikoliv však skutečně nepřetržité odpočinky zaměstnancům poskytnout. Pokud by byl použit čistě jazykový výklad, znamenalo by to, že např. prací přesčas by zaměstnanci mohli být zkráceni na svých právech, neboť by sice měli směny rozvržené tak, aby nepřetržitý odpočinek mezi směnami, resp. v týdnu, odpovídal zákonným podmínkám, nicméně ve výsledku nemusí být takto skutečně poskytnut. Uvedené by nicméně popřelo ochrannou funkci těchto ustanovení a jazykový výklad tak zcela jistě neodráží smysl a účel těchto ustanovení.⁷³ Na tento problém se snaží reagovat aktuálně připravovaná novela Zákoníku práce, když tato skutečně ukládá zaměstnavateli povinnost tyto odpočinky poskytnout. Zmíněný návrh novely Zákoníku práce je aktuálně projednáván v Poslanecké sněmovně.⁷⁴

⁷¹ Oproti možnostem zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi směnami dle ust. § 90 Zákoníku práce je v případě nepřetržitého odpočinku v týdnu tento výčet rozšířen o technologické procesy, které nemohou být přerušeny.

⁷² VALENTOVÁ, Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 361.

⁷³ VALENTOVÁ, Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 352-353, 359.

⁷⁴ K tomu více viz <<https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=689>>

S uvedeným dále souvisí i dny pracovního klidu, kterými jsou dle ust. § 91 odst. 1 Zákonníku práce dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu, a dále svátky, přičemž na tyto dny může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci práci jen výjimečně. Dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu, budou obvykle sobota a neděle, nicméně jak je vysvětleno výše, nemusí to tak být ve všech případech. Zároveň jich může být více než dva. Svátky jsou pak definovány v zákoně č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu. V případě nepřetržitého odpočinku v týdnu může být výkon prací zaměstnanci nařízen jen v případě naléhavých prací, inventurních a závěrkových prací, práce v dopravě či krmení a ošetřování zvířat (více viz ust. § 91 odst. 3 Zákonníku práce). Ve svátek je možné nařídit zaměstnanci výkon prací stejně jako v případě nepřetržitého odpočinku v práci, a dále v případě práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektu zaměstnavatele.

Zaměstnavatel by měl při rozvrhování pracovní doby, resp. při zařazování zaměstnanců do směn, dbát i na potřeby zaměstnance, nejen na ty své. To ostatně odráží i ust. § 241 Zákonníku práce, dle kterého má zaměstnavatel tuto povinnost u zaměstnanců či zaměstnankyň pečujících o děti. V případě zaměstnanců či zaměstnankyň pečujících o děti mladší 15 let, těhotné zaměstnankyně či zaměstnance (zaměstnankyně) samostatně dlouhodobě pečující o osobu, „*kteřá se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)*“⁷⁵, je zaměstnavatel dokonce povinen vyhovět žádosti těchto zaměstnanců o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní dobu, ledaže by mu v tom bránili vážné provozní důvody. Provozní důvody nejsou v Zákonníku práce nijak vymezeny a vždy tedy budou posuzovány ve vztahu ke konkrétní situaci. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. července 2014 sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 je v případě rozhodování, zda kratší pracovní době brání vážné provozní důvody, „*rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání zaměstnavatelovy vážné provozní důvody.*“

Další ochranou je bezesporu zákaz nařizování práce přesčas těhotným zaměstnankyním či zaměstnankyním nebo zaměstnancům pečujícím o dítě mladší jednoho roku.⁷⁶

⁷⁵ Ust. § 241 odst. 2 Zákonníku práce.

⁷⁶ Ust. § 241 odst. 3 Zákonníku práce.

3 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je projevem flexibility formy výkonu práce. Základním atributem takového rozvržení doby je to, že zaměstnanec nepracuje každý týden stejný počet hodin a odpracovaná doba se tak v jednotlivých týdnech liší. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se užívá tam, kde by použití rovnoměrného rozvržení pracovní doby bylo nepraktické.⁷⁷ Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se tedy využívá v provozech, kde je to odůvodněno povahou práce nebo podmínkami provozu (zejména nepřetržité provozy – např. ve zdravotnických zařízeních, v hotelech či u závodní strážě), zvláštními podmínkami provozu (nakládka a vykládka vagonů nebo v oblasti veřejného stravování), jinými závažnými důvody (pracoviště vzdálená od sídla zaměstnavatele či bydliště zaměstnance) nebo kolísáním zakázek a výkyvy odbytových možností.⁷⁸

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby může mít různé podoby. Mezi její základní typy patří:

- Nepřetržité provozy v průmyslové výrobě s různými způsoby střídání 7,5hodinových směn, kdy se v průběhu 4 až 8 týdnů vyrovná průměrná stanovená týdenní pracovní doba (37,5 hodiny);
- Pracovní režimy s 12hodinovými střídavými směnami s různou kumulací tří až sedmidenního volna v různě dlouhých týdenních cyklech; tento typ se využívá např. u obslužných provozů (v rozvodnách, továrnách či v ústavech sociální péče);
- Deseti nebo dvanáctihodinové směny za dobu 10 až 18 dnů vždy se čtyřdenním až sedmidenním volnem ke konci příslušného cyklu; jedná se o typ využívaný ve stavebních firmách na odlehlých pracovištích;
- Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby z důvodu sezónního výkyvu poptávky, kdy v sezóně je potřeba práce až 10 hodin denně, a v době útlumu pouze 6 hodin denně; s tímto typem se můžeme setkat v zemědělství, potravinářském průmyslu či stavebnictví.⁷⁹

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se často vyznačuje prací v delších směnách než v případě rozvržení rovnoměrného, případně jsou směny různě dlouhé. V praxi také často dochází

⁷⁷ HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H., *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: LINDE, 2008. s. 248.

⁷⁸ KOTTNAUER, Antonín, Radana GOGOŤVÁ a Václav SLÁDEK. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2009. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-536-8, str. 63.

⁷⁹ KOTTNAUER, Antonín, Radana GOGOŤVÁ a Václav SLÁDEK. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2009. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-536-8, str. 62.

k výkonu práce ve dnech pracovního volna či pracovního klidu, a to zejména s ohledem na typičnost nerovnoměrného rozvržení pracovní doby pro nepřetržité provozy.⁸⁰

V České republice není výskyt nerovnoměrného rozvržení pracovní doby příliš častý, když více jak 80 % zaměstnanců pracuje každý týden stejný počet dnů i hodin. Užívá se zejména v oblasti zemědělství či stavebnictví.⁸¹ Dále je možné se s ním setkat v pohostinství, kde často zaměstnanci pracují na tzv. *krátký a dlouhý týden*. Typicky má zaměstnanec dvanáctihodinové směny, kdy jich v jednom týdnu odpracuje několik, a naopak v dalším týdnu má více volného času.

3.1 Výhody a nevýhody nerovnoměrného rozvržení pracovní doby

Výhodou nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je bezesporu možnost zaměstnavatele přizpůsobit pracovní dobu zaměstnanců jeho aktuálním potřebám závislejícím např. na počtu zakázek. Zejména pak v případě stanovení delšího vyrovnávacího období, jak je vysvětleno níže, tak může zaměstnavatel reagovat na sezónní výkyvy spojené s různou poptávkou po příslušných službách či příslušném zboží.

Zaměstnavatel tak díky nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby může eliminovat překážky na straně zaměstnavatele v době snížené potřeby práce, za které přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku⁸², a přesčasy, se kterými je spojen příplatek nebo náhradní volno⁸³, a tím ušetřit s tím spojené náklady. Naopak zaměstnavatel ale musí řádně zvážit, zda je takové rozvržení pracovní doby pro jeho provoz vhodné, i s ohledem na zvýšené administrativní náklady a náročnost organizace práce.

Pro zaměstnance může být takové rozvržení pracovní doby výhodné z různých důvodů. Protože má zaměstnanec často v určitém časovém období více volného času, může tento volný čas využít za účelem zajištění dalšího výdělku. Uvedené se týká jak nerovnoměrného rozvrhování práce kvůli sezónním výkyvům, tak v případě vícesměnných provozů. Velkou výhodou může být takové rozvržení pracovní doby pro zaměstnance, kteří mají děti ve střídavé péči. Pokud mají pracovní dobu nastavenou tak, že jeden týden pracují déle, nicméně další týden díky tomu mají více volného času, mohou právě tento týden využít a věnovat svůj volný čas péči o děti.⁸⁴

⁸⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, str. 216.

⁸¹ VÚPSV. *Podmínky práce v ČR; Flexibilní formy zaměstnání. Sekundární analýza výzkumných šetření zaměstnanců, zaměstnavatelů, odborových svazů a úřadů práce* [online]. Equalcr.cz, 2004 [cit. 13.11.2019]. Dostupné na <http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/studie_podminky_prace_a_flexibilita_v_CR.pdf>

⁸² Ust. § 208 Zákoníku práce.

⁸³ Ust. § 114 Zákoníku práce.

⁸⁴ NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. *Alternativní pracovní úvazky aneb jiná úprava pracovní doby pro zaměstnance s malými dětmi* [online]. Pravniprostor.cz, 2.6.2015 [cit. 13.11.2016]. Dostupné na <<http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/alternativni-pracovni-uvazky-aneb-jina-uprava-pracovni-doby-pro-zamestnance-s-malymi-detmi>>

Nevýhodou na straně zaměstnance se mohou zdát výkyvy v potřebě výkonu práce zaměstnavatele, které mohou značně zasahovat do organizace volného času zaměstnance.⁸⁵ Nicméně záleží, jak mají zaměstnavatel a zaměstnanec sjednány svá práva a povinnosti. V pracovní či jiné smlouvě se lze dohodnout na bližších podmínkách rozvržení práce a lze stanovit přesné určení pracovní doby tak, aby jej zaměstnavatel nemohl jednostranně měnit.

3.2 Úprava nerovnoměrného rozvržení pracovní doby

V souladu s ust. § 78 odst. 1 písm. m) Zákoníku práce⁸⁶ se jím rozumí takové rozvržení pracovní doby, kdy zaměstnanec nevykonává každý týden stanovenou týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin, popřípadě kratší pracovní dobu, nicméně se předpokládá, že každý týden odpracuje rozdílný počet hodin. Pracovní doba zaměstnance je tak v jednotlivých týdnech odlišná a předpokládá se, že se vyrovná v rámci vyrovnávacího období, neboť průměrná stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, nesmí za vyrovnávací období přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu. Vyrovnávací období pak může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, případně až 52 týdnů, jestliže je tak vymezeno kolektivní smlouvou.

Při zavádění režimu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby by měl zaměstnavatel vždy řádně zvážit délku vyrovnávacího období. Delší vyrovnávací období je pro zaměstnavatele výhodnější, neboť může přizpůsobovat pracovní dobu zaměstnanců v delším časovém horizontu, jakož jí i následně dorovnávat. Zároveň je však volba delšího vyrovnávacího období náročnější na organizaci práce, neboť zaměstnavatel musí rozvrhovat práci tak, aby došlo k vyrovnání průměrné týdenní pracovní doby v poměrně dlouhém časovém období.⁸⁷

I při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nicméně platí, že směna nesmí přesáhnout 12 hodin a zároveň je zaměstnavatel povinen poskytovat svým zaměstnancům nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu.⁸⁸ Zaměstnavatel je taktéž povinen zaměstnance v souladu s ust. § 84 Zákoníku práce s vypracovaným rozvrhem práce alespoň dva týdny před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena (ledaže se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou jinak). Otázka, zda má zaměstnavatel rozvrhovat pracovní

⁸⁵ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. Praktická právní příručka. ISBN 978-80-7201-795-9, str. 71-72.

⁸⁶ Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je v Zákoníku práce definováno od 1.1.2012 v důsledku přijetí novely Zákoníku práce č. 365/2011 Sb.

⁸⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, str. 172.

⁸⁸ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 43.

dobu v rozvrhu práce na celé vyrovnávací období, či zda může rozvrhovat pracovní dobu v rámci jednoho vyrovnávacího období po částech, činí v praxi problémy a názor na ní není jednotný. Z předchozího znění ust. § 84 Zákoníku práce⁸⁹ vyplývalo, že zaměstnavatel musel rozvrhnout pracovní dobu do směn na celé vyrovnávací období, nicméně aktuální znění, ačkoliv je nejednoznačné, nasvědčuje spíše tomu, že je zaměstnavatel oprávněn učinit tak po částech. To jistě využijí zaměstnavatelé, kteří nemohou s ohledem na nemožnost predikce potřeby práce dostatečně dopředu naplánovat směny příslušných zaměstnanců, protože je pro ně výhodnější i volba delšího vyrovnávacího období, v rámci kterého můžou směny zaměstnanců rozvrhovat.⁹⁰

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby může vyvstat otázka, jak zjistit práci přesčas, když je pracovní doba rozvrhována na celé vyrovnávací období a teprve na konci tohoto vyrovnávacího období má dojít k vyrovnání průměrné délky stanovené týdenní pracovní doby, přičemž mzda za práci přesčas je společně s případným příplatkem za práci přesčas splatná v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci na ně vzniklo právo (ust. § 141 odst. 1 Zákoníku práce). Protože zaměstnanec má dopředu stanovené směny, bude prací přesčas vždy práce vykonaná v době přesahující dané směny v souladu s ust. § 78 odst. 1 písm. i) Zákoníku práce. To totiž stanoví, že prací přesčas se rozumí „*práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn*“.⁹¹

Problematickým může být určení práce přesčas v případě kratší pracovní doby. V tomto případě bude nutné pro posouzení, zda zaměstnanci vznikl nárok na příplatek za práci přesčas či nikoliv, vyčkat až na konec stanoveného vyrovnávacího období (viz kapitola 5 této práce).

S ohledem na zvláštnost nerovnoměrného rozvržení pracovní doby má i úprava dovolené pro tento případ speciální úpravu. Výměra dovolené je zakotvena v ust. § 213 Zákoníku práce, přičemž nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby se věnuje jeho odst. 4, který zní: „*Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.*“ Jedná se tak o

⁸⁹ Znění účinné do 31.12.2011 (změněno novelou č. 365/2011 Sb.)

⁹⁰ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 45.

⁹¹ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 46.

speciální ustanovení, které má přednost před úpravou obecnou. ⁹² Za účelem zjištění počtu dnů dovolené tak zaměstnavatel musí zjistit průměrný počet směn zaměstnance v týdnu, který následně vynásobí počtem týdnů dovolené. V případě, že není rozvrh směn vydán na celý rok (tedy 52 týdnů), nezbyvá zaměstnavateli než zjistit počet směn v rozvrženém období a co nejpřesněji odhadnout počet směn na zbytek kalendářního roku. Takto zjištěný počet směn následně vydělí číslovkou 52 (odpovídající 52 týdnům), čímž dojde k průměrnému počtu směn. Jednodušší je to v případě pravidelně se opakujícího počtu směn, kdy stačí zjistit počet směn na dané opakující se období a vydělit ho počtem týdnů v příslušném období. ⁹³ Uvedené lze demonstrovat na příkladu tzv. dlouhých a krátkých týdnů. V případě, že zaměstnanec pracuje v jednom týdnu tři směny a v druhém týdnu čtyři směny a takové rozvržení směn se pravidelně opakuje, znamená to, že průměrný počet směn v týdnu je $(3+4)/2=3,5$. Za předpokladu, že zaměstnanci přísluší standardní dovolená v délce 4 týdnů, bude mít zaměstnanec nárok na 14 dnů dovolené $(3,5 \times 4=14)$. ⁹⁴

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby by si tak zaměstnavatel měl uvědomit administrativní a organizační náročnost, která se s tímto druhem rozvržení pracovní doby pojí, a před jejím zavedením řádně nastavit její podmínky.

⁹² HROUZKOVÁ, Věra. Dovolená zaměstnanců s pracovní dobou rozvrženou nerovnoměrně – praktické příklady. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2009, roč. 12, č. 8, str. 9-10.

⁹³ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 680.

⁹⁴ Srov. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 680.

4 Zkrácená týdenní pracovní doba

Zkrácená týdenní pracovní doba je pro zaměstnance velkým benefitem, neboť v tomto případě zaměstnanec nevykonává práci v délce stanovené týdenní pracovní doby, nicméně po kratší dobu, přičemž v důsledku zkrácení pracovní doby nedochází ke snížení jeho mzdy. Je to tedy situace, kdy, ačkoliv zaměstnanec pracuje kratší dobu, dostává za to plnou mzdu.

4.1 Výhody a nevýhody zkrácené týdenní pracovní doby

Bezesporu velkou výhodou pro zaměstnance je to, že v důsledku zkrácené týdenní pracovní doby nedochází ke snížení mzdy. V zákonných případech, jak je vysvětleno níže, má zkrácení týdenní pracovní doby ochrannou funkci, kdy se zaměstnancům vlastně kompenzuje obtížnost jejich pracovních podmínek. Dalo by se tak říci, že ačkoliv mají zaměstnanci zkrácenou týdenní pracovní dobu, není to pro ně výhoda, neboť se jim tím kompenzují jiné nevýhodné aspekty jejich práce. Níže je však vysvětleno, že ke zkrácení týdenní pracovní doby může dojít i z vůle zaměstnavatele i v jiných případech mimo ty zákonné. V tomto ohledu je tedy taková pracovní doba zcela jistě velkým benefitem, neboť zaměstnanec dostává plnou mzdu, a to ačkoliv nepracuje u zaměstnavatele v takovém rozsahu, jako např. zaměstnanci u jiného konkurenčního zaměstnavatele. Ve zkratce tak lze říci, že zaměstnanci dostávají za méně práce vyšší odměnu.

V tomto ohledu tak vyvstává otázka, proč by zaměstnavatel vůbec dobrovolně přistoupil na zkrácenou týdenní pracovní dobu, když bude povinen zaměstnancům hradit plnou mzdu. Vysvětlení je jednoduché. Jedná se o jeden z benefitů, které zaměstnavatel svým zaměstnancům může poskytnout, v důsledku kterého zaměstnanci budou zcela jistě ke svému zaměstnavateli loajálnější a budou si ho více vážit. V důsledku zavedení zkrácené týdenní pracovní doby mají zaměstnanci více času na své vlastní potřeby, ať už je to péče o dítě či rodiče nebo koníčky, a jsou tak většinou spokojenější ve svém osobním životě. To se zcela jistě projeví i do sféry jejich pracovního života, kdy, ačkoliv zaměstnanci reálně pracují po kratší dobu, nemusí to jejich výkon, resp. množství odvedené práce, ovlivnit. Naopak, zaměstnanci bývají pak mnohdy produktivnější, pečlivější a obecně v práci spokojenější, v důsledku čehož za kratší dobu odvedou stejné množství práce, jako kdyby zkrácenou týdenní pracovní dobu neměli. Zkrácená pracovní doba tak nemusí být benefitem pouze pro zaměstnance, ale i zaměstnavatelé z ní mohou těžit.

Samozřejmě, v případech daných zákonem nezbyvá zaměstnavateli nic jiného, než tyto limity zkrácené stanovené týdenní pracovní doby respektovat. Zaměstnanci to tak nemusí vnímat jako benefit, který jim zaměstnavatel poskytuje, ale pouze jako jeho povinnost.

4.2 Úprava zkrácené týdenní pracovní doby

Standardní týdenní pracovní doba činí 40 hodin.⁹⁵ V případě zkrácené týdenní pracovní doby je však stanovená týdenní pracovní doba kratší. Její úpravu můžeme nalézt v ust. § 79 odst. 2 a 3 Zákoníku práce, které jej rozděluje na dvě skupiny, a to zkrácenou týdenní pracovní dobu na základě zákona a na zkrácenou pracovní dobu na základě vůle zaměstnavatele.

Zákonem zkrácená pracovní doba se týká zaměstnanců v některých oborech v návaznosti na jejich obtížnost a zvláštnost podmínek, za kterých je taková práce vykonávána. Pro takto zkrácenou pracovní dobu se můžeme setkat s označením *zvýhodněná stanovená týdenní pracovní doba*.⁹⁶ Dle ust. § 79 odst. 2 nesmí zkrácená pracovní doba přesáhnout:

- 37,5 hodiny týdně v případě zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu,
- 37,5 hodiny týdně v případě zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem,
- 38,75 hodiny týdně v případě zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem.

Zaměstnavatel⁹⁷ však může přistoupit ke zkrácení týdenní pracovní doby i nad rámec uvedených případů z vlastní vůle, a to prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo interního předpisu. Z uvedeného vyplývá, že zkrátit pracovní dobu nelze individuální pracovní nebo jinou smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pokud tedy ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem obsahuje informaci o délce zkrácené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy, nebude se jednat o smluvní ujednání takového zkrácení, ale pouze o informaci o obsahu pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (ust. § 37 odst. 1 písm. e) Zákoníku práce). To znamená, že ačkoliv by byla zmínka o zkrácené pracovní době obsažena v pracovní či jiné smlouvě, tedy ve dvoustranném právním jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nebrání to zaměstnavateli jednostranně zkrácenou týdenní pracovní dobu opět prodloužit na rozsah stanovený zákonem.⁹⁸ V této souvislosti lze doporučit, aby v pracovní či jiné smlouvě uzavírané

⁹⁵ Ust. § 79 odst. 1 Zákoníku práce.

⁹⁶ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 34.

⁹⁷ Pouze u zaměstnavatelů z podnikatelské sféry může být taková pracovní doba ze strany zaměstnavatele stanovena. To znamená, že zaměstnavatelé uvedení v ust. § 109 odst. 3 Zákoníku práce, mezi které patří Česká republika, územní samosprávné celky, státní fondy a další, zkrácenou týdenní pracovní dobu na základě svého rozhodnutí stanovit nemohou.

⁹⁸ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 35.

mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebyla zkrácená pracovní doba uváděná a pokud jí tam zaměstnavatel či zaměstnanec uvést chtějí, mělo by být z formulace takové informace jasné, že se nejedná o konstitutivní ujednání, nicméně pouze o informaci ohledně obsahu pracovního poměru.⁹⁹ K tomu je dále nutné uvést, že zkrátit týdenní pracovní dobu lze i zaměstnancům, kteří jí mají již zkrácenou na základě ust. § 79 odst. 2 Zákonníku práce. Z toho vyplývá, že např. zaměstnancům s dvousměnným pracovním režimem, kteří mají dle uvedeného ustanovení zkrácenou pracovní dobu ze zákona na 38,75 hodin týdně, lze dále zkrátit pracovní dobu pod tento limit.

Pravidlo, že zkrácenou týdenní pracovní dobu nelze sjednat individuální smlouvou odráží ochranu zaměstnanců a povinnost dodržování zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace (ust. § 1a písm. e) Zákonníku práce). Pokud by totiž bylo možné sjednat zkrácenou týdenní pracovní dobu v individuální smlouvě, mohla by být sjednána pouze s některými vybranými zaměstnanci, a to ačkoliv by zaměstnanci vykonávali práci pro zaměstnavatele na stejné pozici, čímž by bezesporu docházelo k zakázanému nerovnému zacházení.

Co se týká práce přesčas v případě zkrácené týdenní pracovní doby, v souladu s definicí práce přesčas v ust. § 78 odst. 1 písm. i) Zákonníku práce a s definicí stanovené týdenní pracovní doby v ust. § 79 Zákonníku práce je prací přesčas práce vykonaná nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, přičemž standardní délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin. Nicméně, v případě jejího zkrácení je stanovená týdenní pracovní doba kratší.¹⁰⁰ Pokud tedy činí zkrácená týdenní pracovní doba zaměstnance např. 35 hodin, je každá práce vykonaná nad těchto 35 hodin prací přesčas. Zaměstnancům se zkrácenou týdenní pracovní dobou tak v takovém případě bude náležet příplatek za práci přesčas, i kdyby reálně nevykonali práci po standardní stanovenou týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin. Tedy, pokud má zaměstnanec zkrácenou týdenní pracovní dobu na 35 hodin, přičemž v jednom týdnu bude vykonávat práci po 37 hodin, bude mu za 2 hodiny odpracované nad zkrácenou týdenní pracovní dobu náležet mzda společně s příplatkem za práci přesčas (případně náhradní volno). Uvedené podporuje i aktuálně projednávaná novela Zákonníku práce.¹⁰¹ V rámci tohoto návrhu Zákonníku práce je totiž upřesňována i stanovená týdenní pracovní doba ve vztahu ke zkrácené týdenní pracovní době, když by znění ust. § 79 odst. 3 Zákonníku práce mělo být doplněno o to, že v případě zkrácení týdenní pracovní doby se takto zkrácená týdenní

⁹⁹ GOGO VÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 35-36.

¹⁰⁰ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 330.

¹⁰¹ Více informací o novele Zákonníku práce viz <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=689>.

pracovní doba považuje za stanovenou týdenní pracovní dobu. Účelem tohoto doplnění příslušného ustanovení má být pak bezesporu zpřesnění úpravy práce přesčas v případě zkrácené pracovní doby, když toto zmiňuje i důvodová zpráva uvedeného návrhu novely Zákoníku práce.¹⁰²

¹⁰² Důvodová zpráva. *Aplikace o/dok* [online]. [cit. 2.1.2020]. Dostupné na <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>>

5 Kratší pracovní doba

Ačkoliv zkrácená týdenní pracovní doba a kratší pracovní doba mohou evokovat, že se jedná o stejný institut, je tomu naopak. Kratší pracovní doba se běžně označuje jako zkrácený úvazek (specifičtěji pak např. poloviční úvazek, tři čtvrtěční úvazek apod.). Základním rozdílem je to, že v případě kratší pracovní doby náleží zaměstnanci mzda nebo plat pouze za skutečně odpracovanou dobu. Mzda zaměstnanců se tak v návaznosti na kratší odpracovanou dobu poměrně krátí. Dalším rozdílem je nutnost sjednání kratší pracovní doby prostřednictvím dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

5.1 Výhody a nevýhody kratší pracovní doby

Kratší pracovní doba může být výhodná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. V případě, že zaměstnavatel má prostor pro využití dalšího zaměstnance, nicméně potřeba množství jeho práce by neodpovídala stanovené týdenní pracovní době, je pro něj řešením uzavření pracovní smlouvy se zaměstnancem se stanovenou kratší pracovní dobou, po kterou bude moci zaměstnance reálně vytížit. Pro zaměstnavatele bude bezesporu výhodou i často zvýšená efektivita práce zaměstnance, který v důsledku kratší pracovní doby není zaměstnanec tak unavený, a proto práci vykonává soustředěněji a lépe.

Zaměstnanec může mít mnoho důvodů, proč by mu vyhovovala kratší pracovní doba. Kratší pracovní doba tak pro zaměstnance může být vhodným kompromisem mezi zvýšenou potřebou volného času (ať už kvůli péči o děti, zdravotní kondici nebo výkonu dalšího povolání či podnikání), tak potřebou určitého finančního příjmu.

Nevýhodou pro zaměstnavatele mohou být zvýšené náklady na zaměstnance, neboť může nastat situace, kdy by využil někoho na plný úvazek, nicméně okolnostmi trhu práce je nucen přijmout více osob na úvazky zkrácené. Tím zaměstnavateli vznikají další náklady, a to jak administrativní, tak např. náklady na benefity příslušných zaměstnanců. Více lidí také může být náročnější na vedení ze strany nadřízených. Zaměstnavatelé dále musí mít dostatečné kapacity kanceláří, aby mohli přijmout více zaměstnanců. Dalším aspektem, který je třeba při zvýšeném počtu zaměstnanců zvážit, je překročení hranice počtu zaměstnanců pro vznik povinnosti zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, popř. odebráním výrobků nebo služeb z tzv. chráněných dílen nebo odvod příslušné částky do státního rozpočtu, což může být pro zaměstnavatele bezesporu nákladnější.¹⁰³

¹⁰³ Dle ust. § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jsou zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců v pracovním poměru větším než 25 povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, kdy podíl těchto osob musí odpovídat alespoň 4 % celkového počtu zaměstnanců. Uvedenou povinnost mohou zaměstnavatelé splnit i odebráním

Pro zaměstnance je zcela jistě nevýhodou nižší odměna (v důsledku čehož bude následně vyměřen nižší důchod) a pomalejší profesní rozvoj (ledaže uvedené zaměstnavatel úspěšně vyrovnává).¹⁰⁴ Jako nevýhoda pro zaměstnance se jeví i právní úprava práce přesčas a překážek v práci. V případě práce přesčas totiž práce nad rámec kratší pracovní doby není automaticky prací přesčas, jak je vysvětleno v další části této kapitoly. Zaměstnanec tak, ačkoliv ze svého pohledu práci přesčas vykonává (neboť pracuje nad rámec své kratší pracovní doby), nemá nárok na příplatek za práci přesčas ani náhradní volno, a to až do naplnění stanovené týdenní pracovní doby zaměstnavatele.

V České republice není tento institut příliš využíván a patří tak k zemím s nejmenším podílem tzv. kratších úvazků, když v roce 2018 jej měla pouze desetina žen a něco málo přes dvě procenta mužů. V porovnání s ostatními státy Evropské unie, kde je to průměrně bezmála třetina žen a devět procent mužů, tak Česká republika poměrně hodně zaostává.¹⁰⁵ Zkrácený úvazek při tom může být vhodným řešením právě pro rodiny s dětmi, které nemají možnost umístit dítě např. do předškolního zařízení. Vhodnou alternativou je i pro budoucí absolventy, kteří si přivydělávají již během studia. Studenti totiž často pracují pouze po brigádách mimo svůj obor. Díky kratšímu pracovnímu úvazku by mohli pracovat v oboru, přičemž taková spolupráce by mohla být výhodná i pro zaměstnavatele, který by tak měl možnost zaučit a „vychovat“ svého budoucího zaměstnance. Kratší pracovní úvazky dále často vítají i senioři, kteří je vnímají jako přivýdělek k důchodu.¹⁰⁶

5.2 Úprava kratší pracovní doby

Základní práva a povinnosti týkající se kratší pracovní doby se nijak zásadně od těch standardních neliší. Základním rozdílem je nicméně počítání práce přesčas, kdy dle ust. § 78 odst. 1 písm. i) Zákoníku práce je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, přičemž těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. V případě, že by zaměstnavatel chtěl, aby takový zaměstnanec konal práci přesčas, musí s tím vždy příslušný zaměstnanec souhlasit.¹⁰⁷ Je nutné uvést, že prací přesčas se rozumí práce vykonaná nad rámec stanovené

příslušných výrobků a služeb od zdravotně postižených osob nebo uznaných zaměstnavatelů, odvodem do státního rozpočtu a nebo případně kombinací uvedených možností.

¹⁰⁴ JUNOVÁ, Blanka. *Čas pro změnu: ... k rovnováze práce soukromí* [online]. Pracenaadalku.cz [cit. 12.11.2019]. Dostupné na <<http://www.pracenaadalku.cz/portals/0/ebook/cas-pro-zmenu-pdf.pdf>>

¹⁰⁵ ČTK. *Statistiky: ČR patří k zemím s nejmenším podílem kratších úvazků* [online]. E15 Finexpert.cz [cit. 11.11.2019]. Dostupné na <<https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/statistiky-cr-patri-k-zemim-s-nejmensim-podilem-kratsich-uvazku-1343129>>

¹⁰⁶ ŠVIHEL, Petr. Česko je hluboko za evropským průměrem v částečných úvazcích. *Profit*, 2016, č. 4, str. 6.

¹⁰⁷ V případě standardní pracovní doby může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit výkon práce přesčas za podmínek stanovených v ust. § 93 a násl. Zákoníku práce.

týdenní pracovní doby.¹⁰⁸ Tedy v případě kratší pracovní doby nebude automaticky prací přesčas práce konaná nad tuto kratší pracovní dobu, nicméně prací přesčas bude pouze práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu (tedy práce konaná nad plný pracovní úvazek u konkrétního zaměstnavatele). V případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby se pak práce přesčas takového zaměstnance zjistí vždy až po skončení zvoleného vyrovnávacího období (viz kapitola 4 této práce), neboť zaměstnanec pracuje po kratší pracovní dobu a nikoliv stanovenou týdenní pracovní dobu dle uvedené definice.¹⁰⁹ Taková úprava práce přesčas je považována za projev principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, když by zaměstnanci s kratší pracovní dobou jinak obdrželi příplatek za práci přesčas již např. za 21. odpracovanou hodinu v týdnu.¹¹⁰ Nicméně, autor práce je přesvědčen, že tato právní úprava práce přesčas není odrazem principu rovného zacházení, nýbrž právě naopak, neboť pokud zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem kratší pracovní dobu, musí předem sám zvážit, zda je taková kratší pracovní doba příslušného zaměstnance dostačující. Pokud není a tento zaměstnanec v důsledku uvedeného, příp. v důsledku výjimečných provozních důvodů, bude nucen pracovat po delší, než sjednanou dobu, je pro něj situace zcela očividně stejná, jako pro zaměstnance se plnou pracovní dobou. V tomto případě by tak měl být Zákoník práce revidován tak, aby i kratší pracovní doba zaměstnance byla považována pro účely počítání přesčasů, příp. dalších, za stanovenou týdenní pracovní dobu.

Jak je již výše řečeno, kratší pracovní dobu lze sjednat pouze dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. K uvedenému je nutné dodat, že se jedná o smluvní ujednání mezi subjekty pracovního práva a zaměstnavatel tak, na rozdíl od zkrácené pracovní doby, nemůže jednostranně takové ujednání měnit, přičemž zaměstnanec zároveň nemá nárok na to, aby mu zaměstnavatel kratší pracovní dobu poskytl.¹¹¹

Výjimku tvoří ust. § 241 Zákoníku práce, kdy v případě některých kategorií zaměstnanců je zaměstnavatel povinen vyhovět jejich žádosti o kratší pracovní dobu (nebo jiné přizpůsobení pracovní doby), a to za předpokladu, že mu v tom nebrání vážné provozní důvody (ust. § 241 odst. 2 Zákoníku práce).¹¹² Jedná se o zaměstnance pečující o dítě mladší než 15 let, těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu,

¹⁰⁸ Dle ust. § 78 odst. 1 písm. i) Zákoníku práce se prací přesčas rozumí práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

¹⁰⁹ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 46.

¹¹⁰ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 326.

¹¹¹ DANDOVÁ, Eva. Výhody a nevýhody kratší pracovní doby. *Sondy revue; pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*, 2017, č. 4, str. XI-XVI.

¹¹² K vážným provozním důvodům více viz kapitola Rozvržení pracovní doby.

která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost). Jak je již vysvětleno v kapitole Rozvržení pracovní doby, provozní důvody nejsou v Zákoníku práce nijak definovány a jsou vždy posuzovány dle konkrétního případu.

6 Pružné rozvržení pracovní doby

Jak je uvedeno výše, standardně rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel. Zaměstnanec tak v běžných případech nemá reálnou možnost rozvržení pracovní doby nikterak ovlivnit, ledaže se společně se zaměstnavatelem dohodli na jiném způsobu rozvrhování pracovní doby – například stanovením rozvržení pracovní doby v pracovní či jiné smlouvě, kdy je třeba při její změně souhlasu obou stran, nebo právě stanovením pružného rozvržení pracovní doby. Pružné rozvržení pracovní doby je výrazným nástrojem flexibility při rozvrhování pracovní doby, a to zejména s ohledem na potřeby zaměstnance.¹¹³ Pružné rozvržení pracovní doby nelze aplikovat na veškerá zaměstnání (např. v případě pásového provozu je jeho aplikace logicky vyloučená), nicméně je to poměrně oblíbený benefit, který se v současné době objevuje stále častěji. Četnost užívání tohoto typu rozvržení pracovní doby vyplývá i z průzkumu Ministerstva práce a sociálních věcí, dle kterého roce 2018 obsahovalo přes 27 % uzavřených kolektivních smluv takovou úpravu rozvržení pracovní doby.¹¹⁴

Lze jí obecně charakterizovat jako „*specifický pracovní režim, při kterém se zaměstnavatel vzdává částečně své výlučné pravomoci rozvrhovat pracovní dobu do směn včetně určení jejich začátků a konců (srov. § 81 odst. 1 ZP) ve prospěch zaměstnance v podobě volitelné pracovní doby*“¹¹⁵. Právní úpravu tohoto typu rozvržení pracovní doby nalezneme v ust. § 85 Zákoníku práce. Ten ve svém prvním odstavci stanoví: „*Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.*“ Základní pracovní dobou je při tom časový úsek, ve kterém je zaměstnanec povinen být na pracovišti (ust. § 85 odst. 2 Zákoníku práce), přičemž volitelnou pracovní dobou je časový úsek, v rámci kterého si zaměstnanec sám volí začátek a/nebo konec pracovní doby (ust. § 85 odst. 3 Zákoníku práce). Základním principem tohoto druhu rozvržení pracovní doby je tedy to, že si zaměstnanec alespoň z části sám určuje, kdy bude práci skutečně vykonávat, a sám se tak podílí na rozvržení své pracovní doby. Uvedené může být velkým benefitem pro zaměstnance, neboť ti tak mají možnost lépe přizpůsobit pracovní dobu svým vlastním potřebám a svému osobnímu a rodinnému životu. Jedná se tedy o flexibilnější formu rozvržení pracovní doby spíše ve prospěch zaměstnance. Zároveň zaměstnavatel musí svým zaměstnancům důvěřovat, neboť úskalím takového rozvržení

¹¹³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 119.

¹¹⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zpracovatel: TREXIMA, spol. s r.o. *Informace o pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách 2018* [online]. 2018. [cit. 11.11.2019]. Dostupné na <http://kolektivnismlouvy.cz/download/2018/IPP_2018.pdf>

¹¹⁵ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 92.

pracovní doby, zejména při volbě delšího vyrovnávacího období (viz níže), hrozí, že zaměstnanci budou práci tlačit před sebou a v posledních dnech vyrovnávacího období se budou snažit veškeré hodiny napracovat, neboť je neodpracovali průběžně.¹¹⁶ To pak může vést k nedodržování bezpečnostních předpisů či neschopnosti zaměstnance včas odpracovat průměrnou stanovenou týdenní pracovní dobu.

Pro svou specifičnost měla být úprava pružné pracovní doby připravovanou novelou Zákoníku práce, jejíž návrh byl v září roku 2016 Poslanecké sněmovně ČR předložen¹¹⁷, zařazena do tzv. zvláštních pracovních režimů. Návrh novely zákoníku práce se v Poslanecké sněmovně dostal do druhého čtení, nicméně jeho projednávání bylo ukončeno s ohledem na konec volebního období Poslanecké sněmovny.

6.1 Pracovní doba při pružném rozvržení pracovní doby

Při pružném rozvržení pracovní doby má zaměstnanec vždy povinnost odpracovat průměrnou týdenní pracovní dobu připadající na stanovené vyrovnávací období. Vyrovnávací období může činit maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích, případně až 52 týdnů po sobě jdoucích, je-li tak stanoveno v kolektivní smlouvě.¹¹⁸ Je nicméně možné, aby vyrovnávací období bylo i kratší, např. aby trvalo i pouze jeden týden (ust. § 350a Zákoníku práce). V takovém případě tak pracovní doba zaměstnance odpovídá rovnoměrnému rozvržení pracovní doby (ust. § 78 odst. 1 písm. l Zákoníku práce). V opačném případě, kdy vyrovnávací období bude delší než jeden týden, může zaměstnanec vykonávat práci v každém jednotlivém týdnu po jinak dlouhou dobu, a bude se tedy jednat o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (ust. § 78 odst. 1 písm. m) Zákoníku práce).¹¹⁹

Dnešní právní úprava pružného rozvržení pracovní doby je liberálnější, než byla dříve. Do roku 2012 bylo povinností zaměstnavatele stanovit jednotlivé úseky tak, aby byly vždy dva volitelné úseky a mezi nimi jeden úsek základní. Ačkoliv je do dnešního dne uvedený institut pracovního práva takto často vnímán, s ohledem na subsidiaritu Občanského zákoníku a zásadu *co není zakázáno, je dovoleno*, mohou být časové úseky (základní a volitelný) zaměstnavatelem

¹¹⁶ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 341.

¹¹⁷ Sněmovní tisk č. 903/0

¹¹⁸ Do roku 2012 mohlo být vyrovnávací období stanoveno na maximální délku čtyři týdnů. Novelou Zákoníku práce č. 360/2011 Sb. došlo k liberalizaci této podmínky.

¹¹⁹ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 94.

určeny zcela dle jeho uvážení.¹²⁰ Zaměstnavatel tak může stanovit jeden základní úsek nebo více základních úseků, základní úseky mohou být každý den ve stejnou dobu či se mohou každý den lišit, mohou být různě dlouhé a mohou být stanoveny na jakoukoliv denní dobu. Uvedené platí i pro volitelné úseky, které mohou být před základním úsekem, po základním úseku, mezi základními úseky či kombinovaně. Při určování časových úseků však zaměstnavatel musí za každých okolností dodržovat kogentní ustanovení Zákoníku práce a dodržovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnanců. Základním omezením pružného rozvržení pracovní doby je stejně jako v ostatních případech maximální dvanáctihodinová délka směny.¹²¹ To samozřejmě platí i pro nepřetržité odpočinky zaměstnance. Zaměstnavatel tak musí rozvrhnout jednotlivé časové úseky vždy tak, aby mohlo být uvedené dodrženo. V některých případech zaměstnavatel volitelný úsek nestanoví, přičemž to znamená, že zaměstnanec může vykonávat práci vlastně kdykoliv.

S ohledem na charakter takového rozvržení pracovní doby se některá ustanovení Zákoníku práce v těchto případech neuplatní. Ust. § 85 odst. 5 Zákoníku práce výslovně stanoví, že se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní:

- při pracovní cestě zaměstnance,
- při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně,
- brání-li tomu provozní důvody,
- v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu,
- v dalších případech určených zaměstnavatelem.

Pro tyto případy musí zaměstnavatel určit fiktivní rozvržení týdenní pracovní doby do směn. To znamená, že v případě, kdy je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, nemůže si v takový den vykázat delší směnu, než která je určena právě tímto fiktivním rozvržením pracovní doby do směny připadající na tento den.¹²²

6.2 Překážky v práci na straně zaměstnance s pružným rozvržením pracovní doby

Obecná úprava překážek v práci se na zaměstnance s pružným rozvržením pracovní doby neuplatní, resp. se uplatní pouze v určitém rozsahu.

¹²⁰ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 340.

¹²¹ Ust. § 85 odst. 3 Zákoníku práce.

¹²² GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 95.

Překážky na straně zaměstnance se dle ust. § 97 odst. 1 Zákonníku práce posuzují jako výkon práce pouze v rozsahu, ve kterém zasahují do základní pracovní doby (kromě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy nebo platu). To znamená, že pokud je zaměstnavatelem základní pracovní doba stanovena např. od 9 hodin do 14 hodin, přičemž zaměstnanec absolvuje prohlídku u lékaře od 8 hodin do 10 hodin dopoledne, do pracovní doby se mu započítá pouze jedna hodina (od 9 do 10 hodin). Naopak, pokud trvá překážka v práci po celý den, započítá se zaměstnanci v souladu s ust. § 97 odst. 4 Zákonníku práce do pracovní doby délka průměrné směny odpovídající stanovené týdenní pracovní době. V případě, že se jedná o překážky v práci, jejichž délka je přesně vymezena nezbytně nutnou dobou, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, bude se jako výkon práce posuzovat celá tato doba (ust. § 97 odst. 2 Zákonníku práce). Překážky vymezené nezbytně nutnou dobou jsou pak definovány v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, kdy se za tyto považují pouze dvě události, a to svatba a úmrtí manžela, druha, dítěte a některých dalších blízkých osob.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele jsou v Zákonníku taktéž výslovně upraveny, a to v ust. § 97 odst. 3. Takové překážky se posuzují jako výkon práce, pokud zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny. Jeden den je zde opět posuzován jak doba odpovídající jedné průměrné délce směny, která vyplývá ze stanovené týdenní pracovní doby (nebo z kratší pracovní doby).¹²³

Ačkoliv se může zdát, že je pružné rozvržení pracovní doby benefitem pouze pro zaměstnance, jedná se o institut výhodný i pro zaměstnavatele, a to zejména z důvodu úspory mzdových nákladů právě z důvodu zvláštní úpravy překážek v práci (a práce přesčas, jak bude vysvětleno níže).¹²⁴ To ostatně vyplývá z předchozích odstavců, neboť zaměstnavatel např. v případě některých překážek v práci bude zaměstnanci nahrazovat mzdu pouze za dobu, která zasahuje do základní pracovní doby, přičemž ostatní dobu si bude muset zaměstnanec tzv. napracovat.

6.3 Práce přesčas zaměstnance s pružným rozvržením pracovní doby

S ohledem na atypičnost takového rozvržení pracovní doby obsahuje Zákonník práce zvláštní úpravu i ve vztahu k práci přesčas, a to ve svém ust. § 98 odst. 1. Práce přesčas se vždy zjišťuje jako práce nad stanovenou týdenní pracovní doby a nad základní pracovní dobu. Oproti

¹²³ Ust. § 97 odst. 4 Zákonníku práce.

¹²⁴ VALENTOVÁ, Klára. *Zákonník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 341-342.

standardní definici práce přesčas (ust. § 78 odst 1 písm. i) Zákoníku práce), kterou se rozumí práce konaná na příkaz zaměstnavatele (nebo s jeho souhlasem) a práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn, jde zde ještě jedno kritérium pro určení práce přesčas zaměstnance s pružným rozvržením pracovní doby. V případě takového rozvržení pracovní doby se totiž musí dále jednat i o práci nad základní pracovní dobu. Jedná se tedy o přísnější právní úpravu než při standardním rozvržení pracovní doby.¹²⁵ Reálně se zaměstnavatel dozví, zda zaměstnanec konal práci přesčas, až po skončení vyrovnávací období, kdy zároveň musí posoudit, zda jsou splněna základní kritéria práce přesčas (příkaz nebo souhlas zaměstnavatele a zda byla vykonávána mimo základní pracovní dobu).

6.4 Praktické užití pružného rozvržení pracovní doby

Pružné rozvržení pracovní doby může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednáno v pracovní či jiné smlouvě, případně je možné uvedené upravit ve smlouvě kolektivní. Nicméně není podmínkou, aby šlo o dvoustranné právní jednání. Zaměstnavatel tak může takové rozvržení pracovní doby stanovit prostřednictvím vnitřního předpisu, a to zejména, pokud se má tento typ rozvržení pracovní doby týkat většího počtu zaměstnanců. V takovém případě, pokud by zaměstnavatel neměl zájem na tom, aby pružné rozvržení pracovní doby dopadalo na všechny zaměstnance, je nutné ve vnitřním předpisu jasně vymezit zaměstnance (a to prostřednictvím jejich pozice), kterých se uvedené týká.¹²⁶ Při určování zaměstnanců, kterých se taková úprava má týkat, musí zaměstnavatel postupovat tak, aby nedošlo k nerovnému zacházení se zaměstnanci, a tedy k jejich diskriminaci. Pokud by se tedy taková úprava měla týkat pouze vybraných zaměstnanců, měl by k tomu mít zaměstnavatel ospravedlnitelné důvody. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, neměl by zaměstnavatel zapomenout na projednání pružného rozvržení pracovní doby s odborovou organizací (ust. § 99 Zákoníku práce).

Při zavádění tohoto typu rozvržení pracovní doby by měl zaměstnavatel pečlivě zvážit rozložení jednotlivých časových úseků, a to zejména s ohledem na jeho vlastní provozní důvody, a dále s ohledem na dodržování kogentních ustanovení Zákoníku práce a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V některých případech je sice možné, aby si zaměstnanci stanovovali pracovní dobu alespoň z části samostatně, nicméně v zájmu zaměstnavatele může být, aby byli zaměstnanci v určitou dobu na pracovišti (např. z důvodu komunikace se zákazníky). V případě, že by

¹²⁵ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 377.

¹²⁶ KALAČOVÁ, Lucie. *Pružná pracovní doba má svá pravidla* [online]. Moderní řízení, 3/2016 [cit. 11.11.2019]. Dostupné na <http://www.bpv-bp.com/download/publications/mr_lka.pdf>

zaměstnavatel určil tyto úseky chybně, mohlo by to pro něj mít vážné provozní důsledky. To samé platí pro stanovení délky vyrovnávacího období, které ve standardních případech může činit 1 až 26 týdnů a v případě prodloužení prostřednictvím kolektivní smlouvy až 56 týdnů. Určení delší doby vyrovnávacího období s sebou může nést problémy, neboť pokud nemá zaměstnanec dostatečnou pracovní morálku, hrozí odsouvání práce ve volitelných úsecích. Nebo naopak, zaměstnanec si napracuje dostatečný počet hodin dopředu a následně bude vykonávat práci pouze v základních úsecích pracovní doby. To může být z pohledu zaměstnavatele kontraproduktivní a uvedené je tak třeba pečlivě zvážit.¹²⁷

I v případě tohoto typu rozvržení pracovní doby je povinností zaměstnavatele dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně poskytování přestávek v práci nebo doby odpočinku. Protože má však zaměstnavatel v tomto ohledu omezené pravomoci, když si zaměstnanec část pracovní doby určuje dle svého uvážení, je za účelem zajištění zákonných povinností zaměstnavatele více než žádoucí výslovně stanovit zaměstnanci v tomto ohledu určité povinnosti ve smlouvě, příp. ve vnitřním předpisu. Jedná se např. o čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech (kterou je zaměstnavatel v souladu s ust. § 88 odst. 1 Zákoníku práce povinen zaměstnanci poskytnout nejdéle po 6 hodinách práce, a to nejméně po dobu 30 minut¹²⁸) nebo o čerpání nepřetržitého odpočinku mezi směnami dle ust. § 90 Zákoníku práce tak, aby měl zaměstnanec mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek alespoň po dobu 11 hodin.¹²⁹ Uvedené se týká i povinnosti zaměstnavatele zajistit zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin (ust. § 92 Zákoníku práce).¹³⁰

Při určování časových úseků musí vzít zaměstnavatel v potaz také zákonné omezení maximální délky směny na 12 hodin.¹³¹ To ovšem neznamená, že celkové časové rozpětí volitelných úseků a základních úseků nemůže uvedený počet hodin přesáhnout. Zaměstnavatel může určit např. volitelný úsek od 6 do 10, základní úsek od 10 do 15, a poté další volitelný úsek od 15 do 20; to odpovídá 20 hodinám. V souvislosti s výše uvedeným je pak na místě stanovit zaměstnanci povinnost, aby každý den odpracoval směnu v maximální délce 12 hodin (včetně dodržování povinných přestávek v práci a odpočinku dle předchozího odstavce).

¹²⁷ BUKOVJAN, Petr, Dominik BRŮHA. *Pružné rozvržená pracovní doby v praxi* [online]. Práce a mzda [cit. 11.11.2019]. Dostupné na <<https://www.praceamzda.cz/clanky/pruzne-rozvrzeni-pracovni-doby-v-praxi#footnote1>>

¹²⁸ V případě mladistvého zaměstnance musí být přestávka v práci zaměstnavatelem poskytnuta už po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

¹²⁹ V případě zaměstnance mladšího 18 let musí doba odpočinku mezi směnami odpovídat alespoň 12 hodinám během 24 hodin po sobě jdoucích.

¹³⁰ U mladistvého zaměstnanci nesmí být nepřetržitý odpočinek v týdnu kratší než 48 hodin.

¹³¹ Ust. § 85 odst. 3 Zákoníku práce.

Zákoník práce zároveň umožňuje, aby zaměstnavatel volitelné úseky vůbec nedefinoval. V tomto případě bude čistě na zaměstnanci, kdy vykoná práci mimo základní časový úsek tak, aby dosáhl v příslušném vyrovnávacím období potřebný počet odpracovaných hodin. Za takových podmínek je nicméně opět nutné za účelem plnění povinností zaměstnavatele stanovit zaměstnanci určité hranice, jako je např. maximální možná dvanáctihodinová délka směny.

Při stanovování základních a volitelných úseků by měl mít zaměstnavatel dále na paměti, že v případě výkonu práce mezi 22. hodinou večer a 6. hodinou ráno se jedná o noční práci, za kterou náleží zaměstnanci kromě mzdy i příplatek za noční práci ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku (ust. § 78 odst. 1 písm. j) a ust. § 125 Zákoníku práce). Pokud by tedy zaměstnavatel nestanovil volitelné úseky, případně by je stanovil např. až do 24:00 nebo od 5:00 ráno, a zaměstnanec by vykonával noční práci, byl by zaměstnavatel povinen zaplatit mu příplatek za noční práci. V potaz by měl zaměstnavatel brát i to, že je povinen zajistit u zaměstnanců pracujících v noci (tedy v souladu s ust. § 78 odst. 1 písm. k) Zákoníku práce zaměstnancům, kteří odpracují během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období uvedeném v ust. § 94 odst. 1 Zákoníku práce) vyšetření poskytovatelem pracovnělékařských služeb (ust. § 94 odst. 2 Zákoníku práce). S ohledem na uvedené je tak vhodné a v zájmu zaměstnavatele, aby určité volitelné úseky byly stanoveny, aby se zaměstnavatel vyhnul jeho případným povinnostem spojených s noční prací (příplatek), potažmo prací v noci (pracovnělékařská prohlídka).

Obdobně by měl zaměstnavatel zvážit, zda zaměstnanci umožní vykonávat práci o víkendu, kdy v případě, že by zaměstnanci volitelné úseky nestanovil, mohl by zaměstnanec vykonávat práci i o víkendu (tedy v sobotu a v neděli), za což by mu následně vedle mzdy náležel příplatek za práci v sobotu a v neděli ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku (ust. § 126 Zákoníku práce). Pokud by se tedy zaměstnavatel chtěl vyhnout uvedenému příplatku, měl by jasně stanovit, že zaměstnanec není oprávněn v rámci volitelných úseků pracovat o víkendu, tedy že jsou volitelné úseky pouze v pracovní dny, myšleno tím od pondělí do pátku.

Překážky v práci ve vztahu k pružnému rozvržení pracovní doby jsou vysvětleny výše. K tomu je nicméně třeba dodat, že zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy i za dobu překážek v práci, které zasahují do volitelného úseku pracovní doby. To bude bezesporu dalším benefitem pro zaměstnance, který může zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytnout. V některých případech by se taková zvláštní úprava dala považovat dokonce za žádoucí, a to například v případě dárcovství krve.¹³²

¹³² VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 376.

Při pružném rozvržení pracovní doby by tak zaměstnavatel měl vzít v potaz výše uvedené aspekty a nastavit podmínky pružného rozvržení pracovní doby tak, aby se vyhnul případným příplatkovým povinnostem a aby byly dodržovány předpisy upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnanců. Správné nastavení takového rozvržení pracovní doby je pro zaměstnavatele stěžejní, když se díky němu může vyhnout poměrně vysokým nákladům, které by mu mohli v souvislosti s výkonem práce zaměstnance vzniknout.

7 Sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo, nebo tzv. job-sharing, je institut pracovního práva, který není aktuálně v Zákoníku práce upraven.¹³³ V této kapitole je nicméně zařazen proto, že se jedná „o kombinaci nejčastěji dvou částečných úvazků pro výkon jednoho pracovního místa“¹³⁴, tedy o situaci, kdy dvě osoby s kratší pracovní dobou vykonávají společně práci odpovídající plné pracovní době (např. jeden z pracovníků pracuje dopoledne a druhý z pracovníků pracuje odpoledne). Často bývá uvedené nastaveno tak, že se směny pracovníků alespoň po nějakou chvíli překrývají za účelem předání práce a hladkého navázání na práci prvního pracovníka druhým pracovníkem.¹³⁵

7.1 Výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa

Sdílené pracovní místo je zajisté flexibilní formou práce a může být výhodnou modifikací základního pracovního poměru jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Pro zaměstnance, kteří z různých důvodů nemohou nebo nechtějí vykonávat práci na plný úvazek, je tato varianta jednou z možností, jak uvedeného docílit. Samozřejmě, že sdílené pracovní místo není vhodné pro veškeré pracovní pozice a zaměstnavatel musí zvážit, zda mu provozní důvody umožňují dohodnout se se zaměstnanci na takové formě práce (vhodnou alternativou může být pro zaměstnání na kancelářských pozicích nebo ve směnném provozu). Sdílené pracovní místo otevírá dveře zaměstnancům i k pozicím, které by jinak nemohli vykonávat (neboť zaměstnavatel potřebuje, aby někdo vykonal práci v plném týdenním rozsahu a jeden zaměstnanec na kratší úvazek by nebyl pro zaměstnavatele dostačující), a zároveň je možností zaměstnavatele k přilákání kvalifikovaných pracovníků, kteří by jinak nepřípadali v úvahu. Další výhodou sdíleného pracovního místa je bezesporu zastupitelnost příslušných zaměstnanců v případě nemoci, služební cesty nebo školení. Zaměstnanci vykonávají práci často lépe, neboť jí vykonávají po kratší dobu, a proto se na ní lépe soustředí. Zároveň si zaměstnanci mohou mezi sebou rozdělit práci tak, aby každý dělal to, co ho baví a co mu jde lépe (samozřejmě pokud provozní podmínky nevyžadují, aby zaměstnanci dělali určitou záležitost v daný čas). Mohou si vzájemně radit a ve více lidech bude nalezeno bezesporu více různých nápadů a řešení, což je pro zaměstnavatele nepochybně přínosem. Hlavní výhodou sdíleného pracovního místa je pro zaměstnance možnost přizpůsobení

¹³³ Nový vládní návrh novely Zákoníku práce, který je nyní projednáván Poslaneckou sněmovnou ČR jako sněmovní tisk č. 689, již právní úpravu sdíleného pracovního místa obsahuje. Více viz kapitola 7.2 této práce.

¹³⁴ GILAROVÁ, Radomíra. *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce*. Praha, 2004, str. 22.

¹³⁵ Tamtéž, str. 23.

pracovní doby svým vlastním potřebám, pokud to ovšem ujednání se zaměstnavatelem dovoluje (více k tomu viz dále).

Samozřejmě je nutné podotknout, že v případě sdíleného pracovního místa jsou na pracovníky v některých oblastech kladeny zvýšené nároky, a to zejména v oblasti vzájemné komunikace. Zaměstnanci si musí předávat práci, spolupracovat a především, jestliže to není pevně stanoveno (což často není s ohledem na hlavní benefit sdíleného pracovního místa pro zaměstnance, a to časovou flexibilitu), musí být schopní dohodnout se na časovém rozdělení výkonu práce. Zaměstnanci také mohou být často zmatení ve věci kompetencí a odpovědnosti. Zaměstnavatel tak musí dbát na výběr zaměstnanců, kterým výkon práce ve formě sdíleného místa umožní. Zjistěte bude sdílené pracovní místo náročnější jak z pohledu vedení zaměstnanců nadřízeným při přístupu k jednotlivým zaměstnancům a při zadávání úkolů, tak z pohledu administrativy a administrativních nákladů.¹³⁶ Zaměstnavatel tak kromě správného výběru zaměstnanců na sdíleném pracovním místě musí věnovat pozornost i vedoucím pracovníkům, kteří mají organizaci práce na starosti.

7.2 Právní úprava sdíleného pracovního místa

Jak je již uvedeno, Zákoník práce neobsahuje specifickou právní úpravu sdíleného pracovního místa. S ohledem na charakter tohoto institutu se však uvedené řídí úpravou kratší pracovní doby, tedy zkrácených pracovních úvazků, přičemž další práva a povinnosti je možné upravit dohodou smluvních stran nebo prostřednictvím interních předpisů.

Aktuálně projednávaná novela Zákoníku práce se sdíleným pracovním místem již počítá.¹³⁷ Dle této novely by mělo být do Zákoníku práce přidáno ust. § 317a, na základě kterého bude možné, aby se zaměstnavatel dohodl s dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a stejným druhem práce, že budou práci vykonávat na sdíleném pracovním místě. V takovém případě si budou zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu do směn samostatně, a to po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu. Pro případy sdíleného pracovního místa je pak stanovena čtyřtýdenní vyrovnávací období. Zároveň souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby. Podmínkou využití sdíleného pracovního místa má být písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a příslušnými zaměstnanci, která má stanovit bližší pravidla rozvrhování pracovní doby. Institut sdíleného

¹³⁶ JUNOVÁ, Blanka. *Čas pro změnu: ... k rovnováze práce soukromí* [online]. Pracenaalku.cz [cit. 12.11.2019]. Dostupné na <<http://www.pracenaalku.cz/portals/0/ebook/cas-pro-zmenu-pdf.pdf>>

¹³⁷ Návrh novely Zákoníku práce je aktuálně projednáván Poslaneckou sněmovnou pod sněmovním tiskem č. 689, přičemž k dnešnímu dni (1.3.2020) již proběhlo jeho první čtení. Více informací o novele Zákoníku práce viz <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=689>.

pracovního místa nebudou moci využít zaměstnavatelé dle ust. § 109 odst. 3 Zákonníku práce, tedy ti mimo podnikatelskou sféru. Povinností zaměstnanců má být předložení společného písemného rozvrhu pracovní doby zaměstnavateli, a to nejméně jeden týden před počátkem období, na které se pracovní doba rozvrhuje. Zaměstnanci nicméně mohou tento rozvrh měnit i následně, a to alespoň dva dny předem, pokud se se zaměstnavatelem nedohodnou na jiné době seznámení. Sankcí za prodlení s předložením rozvrhu je to, že v takovém případě rozvrhne pracovní dobu do směn sám zaměstnavatel, čímž zaměstnanci ztratí výrazný benefit sdíleného pracovního místa. V případě, že se jeden ze zaměstnanců nedostaví na směnu, může ho druhý zaměstnanec zastoupit jen tehdy, souhlasí-li pro každý konkrétní případ zaměstnavatel. Zvláštní úpravu má výpověď dohody o sdíleném pracovním místě, kdy jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, mohou uvedenou dohodu vypovědět bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou.

Protože nicméně zmíněná novela Zákonníku práce ještě není ani předložena Poslanecké sněmovně k projednání, nezbývá smluvním stranám nic jiného, než si upravit vzájemná práva a povinnosti pouze na základě vzájemné dohody. Při sjednávání je možné vycházet právě z navrhované právní úpravy. Zároveň je však vhodné upravit některé aspekty sdíleného pracovního místa i nad rámec uvedeného. Zejména je vhodné upravit rozvrhování pracovní doby zaměstnanci, a to např. jakým způsobem bude rozvrh práce zaměstnavateli předáván. S ohledem na střídání se zaměstnanců na jednom pracovním místě je dále žádoucí stanovit kompetence zaměstnanců a způsob předávání práce tak, aby zaměstnanci byli schopní řádně práci dalšímu zaměstnanci předat. Předávání práce totiž může být problematickým aspektem sdíleného pracovního místa a pokud by si zaměstnanci řádně práci nepředávali, hrozilo by riziko chybovosti.

8 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je zvláštním typem rozvržení pracovní doby, který také není v Zákoníku práce výslovně definován. Zákoník práce se omezuje na pouhé konstatování, že jej lze zavést pouze kolektivní smlouvu nebo vnitřním předpisem, jestliže u něj nepůsobí odborová organizace (ust. § 86 odst. 1 Zákoníku práce), jeho vysvětlení nebo bližší definici v něm však nenajdeme. Před novelou Zákoníku práce č. 365/2011Sb., tedy do roku 2012, bylo konto pracovní doby v ust. § 86 odst. 1 Zákoníku práce vymezeno velmi nepřesně, když bylo označeno za jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Uvedené označení bylo nepřesné, neboť konto pracovní doby se netýká pouze způsobu rozvrhování pracovní doby, ale např i jiného způsobu odměňování.¹³⁸ Na uvedené se snažila reagovat připravovaná novela Zákoníku práce (sněmovní tisk č. 903/0), když tato zařadila konto pracovní doby společně s pružným rozvržením pracovní doby do zvláštních pracovních režimů. Tento návrh novely však nebyl doprojeden. Ani v evropském právu nenalezneme definici konta pracovní doby, neboť se jedná o jeden z mála institutů, který evropské právo nezná.¹³⁹

Konto pracovní doby je velice spojeno s flexibilitou, nicméně v tomto případě se jedná zejména o umožnění flexibility zaměstnavateli. „*Podstatou konta pracovní doby je usnadnit podnikatelům větší flexibilitu rozvrhování pracovní doby, a tím umožnit lépe a pružněji reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu výrobků a služeb.*“¹⁴⁰ Z uvedeného plyne, že tento institut je určen spíše pro potřeby zaměstnavatelů v podnikatelské sféře, jak ostatně plyne z ust. § 86 odst. 2 Zákoníku práce, dle kterého nelze konto pracovní doby uplatnit zaměstnavatelé dle ust. § 109 odst. 3 Zákoníku práce.

Pracovní konto lze dále vymežit jako „*specifický pracovní režim, u kterého se uplatní nerovnoměrné rozvržení pracovní doby*“¹⁴¹. Pro úplnost je nutné dodat, že i v případě konta pracovní doby s ohledem na znění ust. § 86 odst. 1 Zákoníku práce bude možné rozvrhnout

¹³⁸ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 98.

¹³⁹ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3 str. 342.

¹⁴⁰ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 343.

¹⁴¹ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 98.

pracovní dobu i rovnoměrně, neboť to úprava Zákoníku práce nijak nezakazuje, nicméně takové rozvržení nebude příliš časté.¹⁴²

8.1 Výhody a nevýhody konta pracovní doby

Jak je uvedeno výše, konto pracovní doby je institutem, který je výhodný spíše pro zaměstnavatele. Prostřednictvím konta pracovní doby může zaměstnavatel přizpůsobit výkon práce jeho zaměstnanci, resp. jejich pracovní dobu, s ohledem na jeho aktuální provozní potřeby.

Příkladem výhody pro zaměstnavatele může být možnost přidělování práce zaměstnanci jinak než dle rozvrhu směn, v důsledku čehož však automaticky nevzniká práce přesčas a zaměstnavatel se tak vyhne povinnosti hradit zaměstnanci příplatky za práci přesčas. Opačným pólem je pak to, že automaticky nevzniká překážka na straně zaměstnavatele, pokud zaměstnavatel nepřidělí zaměstnanci práci podle rozvrhu směn, čímž se zaměstnavatel vyhne povinnosti hradit zaměstnanci náhradu mzdy. Další výhodou je skutečnost, že pouze při takovém rozvržení pracovní doby nemusí zaměstnavatel rozvrhovat pracovní dobu zaměstnanci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (viz ust. § 34b odst. 1 Zákoníku práce).¹⁴³ Pro konto pracovní doby se dále neuplatní povinnost rozvrhovat pracovní dobu s dvoutýdenním předstihem, jak je tomu v ostatních případech, když stačí, aby zaměstnavatel rozvrhl zaměstnanci pracovní dobu pouze s jednotýdenním předstihem (k tomu více viz níže). Z uvedeného tak plyne, že konto pracovní doby poskytuje zaměstnavatelům poměrně velké výhody flexibility, kterých může zaměstnavatel využívat.

Naopak, zákonodárci při koncepční změně Zákoníku práce opomněli navázat konto pracovní doby na některé instituty pojící se s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby.¹⁴⁴ Ačkoliv i v případě konta pracovní doby může být rozvržení pracovní doby rovnoměrné, jak je již výše řečeno, smyslem tohoto institutu je přizpůsobení doby výkonu práce ze strany zaměstnanců provozním potřebám zaměstnavatele a bude se tak ve valné většině případů jednat o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. V případě konta pracovní doby tak nelze využít např. možnost krácení

¹⁴² GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 98.

¹⁴³ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 344.

¹⁴⁴ Nyní je konto pracovní doby považováno za samostatnou kategorii rozvržení pracovní doby a nespadá tak pod kategorii nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.

nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu dle ust. § 90 a 91 Zákoníku práce. To je v rozporu se samotnou povahou konta pracovní doby, které má představit vysoce flexibilní rozvržení pracovní doby.¹⁴⁵

Značnou výhodou pro zaměstnavatele je také možnost převedení odpracovaných hodin přesčas do dalšího vyrovnávacího období. V důsledku uvedeného se tak zaměstnavatel může vyhnout placení příplatku za práci přesčas, neboť pokud v dalším vyrovnávacím období je např. méně práce a výkon práce konkrétního zaměstnance tak není potřebná po celou (průměrnou) stanovenou týdenní dobu, započtou se tyto hodiny do standardní pracovní doby zaměstnance, kterému tak nebude za tyto hodiny příslušet příplatek za práci přesčas (více viz níže).

Nevýhodou konta pracovní doby z pohledu zaměstnavatele se bezesporu může jevit jeho nedostatečná právní úprava a s ní spojená nejistota. To lze ovšem překlenout správným nastavením podmínek konta pracovní doby při jeho zavádění.

Z výše uvedeného je zřejmé, že konto pracovní doby nebude pro zaměstnance úplně lákavé, neboť zaměstnanci při kontu pracovní doby ztrácejí určitou jistotu. Nelze totiž dopředu říci, kdy budou práci vykonávat a v jeho důsledku mohou přijít např. o příplatek za práci přesčas.

8.2 Právní úprava konta pracovní doby

Kontu pracovní doby se věnuje ust. § 86 Zákoníku práce. Jak je již uvedeno výše, lze ho zavést pouze kolektivní smlouvou, případně vnitřním předpisem (v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace), přičemž ho mohou zavést pouze zaměstnavatelé, kteří jsou podnikateli (zaměstnavatelé uvedení v ust. § 109 odst. 3 Zákoníku práci, jako např. stát nebo územní samosprávné celky, konto pracovní doby v souladu s ust. § 86 odst. 2 Zákoníku práce uplatnit nemohou). Možnost jednostranného stanovení konta pracovní doby ze strany zaměstnavatele je tak značně omezeno, když je to umožněno pouze zaměstnavatelům, u kterých nepůsobí odborová organizace.¹⁴⁶ Toto omezení platí od 1.1.2012 v důsledku novely Zákoníku práce č. 365/2011 Sb., kdy předchozí znění předmětného ustanovení nepodmiňovalo možnost zavedení konta pracovní doby vnitřním předpisem nepůsobením odborové organizace u daného zaměstnavatele. Z uvedeného dále plyne, že konto pracovní doby nelze zavést prostřednictvím pracovní či jiné dvoustranné smlouvy uzavírané se zaměstnanci.

S ohledem na povahu konta pracovní doby je pro něj stejně jako pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby stanoveno vyrovnávací období, v rámci kterého musí být odpracovaná

¹⁴⁵ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 345.

¹⁴⁶ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 343.

doba zaměstnancem vyrovnána tak, aby odpovídala stanovené týdenní pracovní době (bez práce přesčas). Pro konto pracovní doby je maximální délka vyrovnávacího období stanovena stejně jako pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby na 26 týdnů po sobě jdoucích, s výjimkou případu, kdy je v kolektivní smlouvě sjednána delší délka vyrovnávacího období. Ani v těchto případech však vyrovnávací období nesmí přesáhnout 52 týdnů.¹⁴⁷

V kolektivní smlouvě lze dále sjednat, že práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby, opět ve vyrovnávacím období nepřesahujícím 52 týdnů po sobě jdoucích, může být započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období, a to v rozsahu nejvýše 120 hodin.¹⁴⁸ Tato úprava zavádí tzv. dlouhodobé (až dvouleté) konto pracovní doby, neboť v případě, že je tohoto využito, je možné převedení přesčasových hodin do dalšího vyrovnávacího období, tedy v případě využití 52 týdenního vyrovnávacího období se může jednat o vyrovnání trvající až dva roky. Toho využívají zejména zaměstnavatelé s delšími hospodářskými cykly. Protože je takový postup zaměstnavatele spíše v neprospěch zaměstnance, byly do Zákoníku práce zakotveny některá ochranná ustanovení pro zaměstnance, která jim mají poskytovat alespoň nějakou jistotu. Jedná se zejména o ust. § 91 odst. 5 Zákoníku práce, na základě kterého je zaměstnavateli umožněno nařídít zaměstnanci ve dnech pracovního klidu výkon jen některých prací, přičemž zaměstnavatel tak může učinit nanejvýš dvakrát v průběhu období čtyř týdnů po sobě jdoucích.¹⁴⁹ Jedná se např. o naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce při živelních událostech a v jiných obdobných případech nebo např. krmení a ošetřování zvířat (viz ust. § 91 odst. 3 a 4 Zákoníku práce). Dalším ochranným institutem je zaručená výše stálé mzdy, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku¹⁵⁰ (k tomu více viz níže).

Povinností zaměstnavatele je v případě konta pracovní doby vést účet pracovní doby zaměstnance a účet jeho mzdy.¹⁵¹ Jedná se tak o administrativní zátěž, která s ostatními typy rozvržení pracovní doby není spojena. V účtu pracovní doby musí zaměstnavatel evidovat: (i) stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, (ii) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny, (iii) odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých pracovních dnech a za týden (ust. § 87 odst. 2 Zákoníku práce). Uvedené je zaměstnavatel povinen zaznamenávat za účelem následného porovnání stanovené týdenní

¹⁴⁷ Ust. § 86 odst. 3 Zákoníku práce.

¹⁴⁸ Ust. § 86 odst. 4 Zákoníku práce.

¹⁴⁹ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 344.

¹⁵⁰ Ust. § 120 odst. 2 Zákoníku práce.

¹⁵¹ Ust. § 87 Zákoníku práce.

pracovní doby (příp. kratší pracovní doby) zaměstnance a pracovní doby, kterou reálně odpracoval. V praxi se často účet pracovní doby vede provázaně s evidencí doby překážek v práci, náhradního volna za práci přesčas a ve svátek a dovolené, neboť dle ust. 121 odst. 2 Zákoníku práce slouží tyto souhrny ke stanovení případného poměrného krácení stálé mzdy. V účtu mzdy je pak zaměstnavatel povinen vykazovat stálou mzdu zaměstnance a dosaženou mzdu zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle Zákoníku práce a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek.¹⁵²

Odměňování zaměstnanců s kontem pracovní doby je speciálně upraveno v ust. § 120 a § 121 Zákoníku práce. Protože je v případě konta pracovní doby výkon práce zaměstnancem a na to navazující odměna zaměstnance víceméně závislé na zaměstnavateli, v důsledku čehož zaměstnanec dopředu neví, kolik hodin reálně odpracuje a jakou tak bude mít odměnu, poskytuje Zákoník práce zaměstnancům určitou ochranu. V rámci tohoto rozvržení pracovní doby totiž rozlišujeme mzdu stálou a mzdu dosaženou. Stálá mzda je zaměstnanci vyplácena pravidelně každý měsíc ve stejné výši (bez ohledu na to, kolik hodin zaměstnanec v příslušném měsíci reálně odpracoval, tedy v extrémním případě, i kdyby zaměstnanec v daném měsíci nepracoval vůbec, tato část mzdy mu bude náležet), přičemž tato nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku zaměstnance (v případě, že zaměstnavatel využije tzv. dlouhodobé konto pracovní doby, nesmí být mzda zaměstnance nižší než 85% průměrného výdělku zaměstnance). Samozřejmě v případě překážek na straně zaměstnance, dovolené apod. může být i stálá mzda zaměstnance krácena, neboť dle ust. § 121 odst. 2 Zákoníku práce nepřísluší zaměstnanci stálá mzda za dobu, která je rozvržená zaměstnavatelem a zaměstnanec po tuto dobu nepracuje. Na konci každého vyrovnávacího období pak dochází k zúčtování mzdy zaměstnance, kdy se poměří stálá mzda a dosažená mzda. Pokud dosažená mzda zaměstnance dosahuje vyšší výše, než jeho vyplacená stálá mzda, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci tento rozdíl vyplatit. V opačném případě, kdy je dosažená mzda zaměstnance nižší, než jeho mzda stálá, nemusí zaměstnanec zaměstnavateli rozdíl vracet.¹⁵³

Se mzdou dále souvisí i práce přesčas takového zaměstnance, přičemž ta se u zaměstnance s kontem pracovní doby stanoví odlišně než u zaměstnanců s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby. Dle ust. § 98 odst. 2 Zákoníku práce je prací při uplatnění konta pracovní doby *„práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 3“*

¹⁵² Ust. § 120 odst. 3 Zákoníku práce.

¹⁵³ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 455.

Zákoníku práce. Práce přesčas se tak zjišťuje až po skončení vyrovnávacího období. Pokud tedy po skončení vyrovnávacího období bude odpracovaná doba vyšší, než násobek stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období, teprve tehdy se bude jednat o práci přesčas. Zaměstnanec tak může jeden týden pracovat i několik hodin nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, nicméně v jiném týdnu v rámci vyrovnávacího období může zaměstnavatel toto dorovnat tím, že zaměstnanci rozvrhne práci na nižší počet hodin. Dále je nutné připomenout ust. § 86 odst. 4 Zákoníku práce, tedy dlouhodobé konto pracovní doby, v rámci kterého za ve zmíněném ustanovení stanovených podmínek je zaměstnavatel oprávněn převést přesčasové hodiny do dalšího vyrovnávacího období zaměstnance, a tím se jich de facto zbavit (za předpokladu, že zaměstnancova odpracovaná doba nedosáhne stanovené týdenní doby) a vyhnout se povinnosti hradit zaměstnanci kromě mzdy i příplatek za práci přesčas. V této souvislosti je dále nutné uvést, že Zákoník práce zaměstnavateli vlastně neumožňuje zaměstnanci s kontem pracovní doby nařídít práci přesčas. Dle definice práce přesčas v ust. § 78 odst. 1 písm. i) Zákoníku práce je totiž prací přesčas práce konaná na příkaz zaměstnavatele (nebo s jeho souhlasem) nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh směn. Protože však zaměstnanci není přidělována ani rozvrhována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a nemůže tak dopředu vědět, jestli půjde o práci přesčas, nelze výkon takové práce považovat za práci přesčas. V právní praxi jsou tak názory, že zaměstnavatel nemůže po zaměstnanci vyžadovat, aby zaměstnanec vykonával práci mimo rozvrh své pracovní doby. S ohledem na uvedené se tak doporučuje, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dopředu dohodli na případném výkonu práce mimo rozvrh směn (obdobně jak je tomu např. v případně dohodnuté práce přesčas).¹⁵⁴ Uvedeným zaměstnavatel předejde případným provozním problémům, které by mohly vzniknout, pokud by zaměstnanec odmítl práci přesčas vykonávat.

Konto pracovní doby má vlastní úpravu překážek v práci na straně zaměstnance v ust. § 97 odst. 5 Zákoníku práce. Speciální úprava je odrazem specifčnosti konta pracovní doby a jeho flexibility, nicméně svou úpravou se v podstatě neliší od standardní úpravy překážek v práci na straně zaměstnance.¹⁵⁵ V případě konta pracovní doby se tak zaměstnanci poskytuje pracovní volno pro překážky v práci na jeho straně v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den. Je logické, že i v případě konta

¹⁵⁴ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 103.

¹⁵⁵ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 103.

pracovní doby se překážky v práci na straně zaměstnance a případná náhrada mzdy za dobu jejich trvání vážou na předem rozvržené směny.

Odlišnou úpravu mají překážky v práci na straně zaměstnavatele, kdy v souladu s ust. § 208 Zákoníku práce se na zaměstnance s kontem pracovní doby neuplatní pravidlo, na základě kterého má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, pokud nemohl konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v ust. § 207 Zákoníku práce (kdy se jedná o prostoje, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí apod.). Jedná se o logickou výjimku s ohledem na koncepci konta pracovní doby, neboť je zaměstnavatel oprávněn rušit směny zaměstnancům, přičemž zaměstnanci náleží stálá mzda i v případě, že práci nevykonává. Nicméně, v tomto případě je opět právní úprava konta pracovní doby nesprávně naformulovaná, neboť zaměstnanci nebude náležet ani stálá mzda, když v souladu s ust. § 121 odst. 2 Zákoníku práce nenáleží zaměstnanci mzda za dobu rozvržené pracovní doby, kdy nepracuje.¹⁵⁶

Zaměstnavatel může při kontu pracovní doby vydělat tím, že nerozvrhne zaměstnanci pracovní směnu na den svátku. Pokud již dopředu ví, že v den svátku nebude výkon práce ze strany zaměstnance potřeba, na tento den směnu zaměstnanci nerozvrhne a nebude tak povinen zaměstnanci hradit vedle mzdy příplatek za práci ve svátek. Pokud zaměstnanec nebude ve svátek pracovat, protože neměl na tento den rozvrženou směnu, náhrada mzdy zaměstnanci nenáleží.

Otázkou v případě konta pracovního doby je i úprava dovolené a nárok zaměstnanců na dovolenou. Zaměstnanci si totiž nikdy nemohou být dopředu jistí, kolik dnů dovolené jim ve výsledku za kalendářní rok náleží, neboť ty jsou přesně vypočítány až po skončení příslušného vyrovnávacího období. Ve vztahu k dovolené a konta pracovní doby neobsahuje Zákoník práce žádnou speciální úpravu a je tak nutné na uvedené použít standardní ustanovení upravující dovolenou. Zaměstnanci tak v souladu s ust. § 213 odst. 4 Zákoníku práce (za předpokladu, že má zaměstnanec nerovnoměrně rozvrženou dobu, což je pro konto pracovní doby typické), přísluší tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru. S ohledem na specifickou povahu konta pracovní doby bude zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat dovolenou v podstatě zálohově.

S ohledem na velmi stručnou a často nedostatečnou úpravu konta pracovní doby v Zákoníku práce je vhodné při jeho zavádění upravit jeho bližší podmínky. Dalo by se říct, že to Zákoník práce dokonce předpokládá. Zaměstnavatel by tak měl určit např. způsoby poskytování

¹⁵⁶ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 104.

zálohy na dosaženou mzdu nebo přidělování práce. Jak vyplývá z uvedeného výše, konto pracovní doby je oproti ostatním rozvržení pracovní doby administrativně náročnější a zároveň k němu neexistuje téměř žádná judikatura.¹⁵⁷ I proto by zaměstnavatel měl dbát na správné a úplné nastavení podmínek konta pracovní doby tak, aby předešel případným sporům.

¹⁵⁷ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 344.

9 Stlačený pracovní týden

Stlačený pracovní týden je další možností přizpůsobení pracovní doby pro zaměstnance. Standardně se stanovená týdenní pracovní doba rozvrhuje do pětítýdenního pracovního týdne (ust. § 81 odst. 2 Zákona práce), kdy po pěti dnech výkonu práce následuje dvoudenní nepřetržitý odpočinek v týdnu (nejčastěji se pak jedná o sobotu a neděli). To ovšem neznamená, že se od takového ustanovení nelze odchyliť. V případě stlačeného pracovního týdne tak v případě stanovené týdenní pracovní doby v délce 40 hodin bude zaměstnanec pracovat například po čtyři dny 10 hodin denně, přičemž na následující tři dny případně zaměstnanec nepřetržitý odpočinek v týdnu (na rozdíl od standardního dvoudenního nepřetržitého odpočinku v týdnu). Stlačený pracovní týden však může znamenat i opak, a to že pracovních dnů bude sice více, zároveň však bude následovat větší počet dnů nepřetržitého odpočinku.¹⁵⁸

9.1 Výhody a nevýhody stlačeného pracovního týdne

Stlačený pracovní týden může být vhodný např. pro studenty využívající dálkovou formu studia, kteří často potřebují jeden den v týdnu volno, nicméně si nemohou dovolit pracovat na snížený úvazek (tedy s kratší pracovní dobou). Dále je takové rozvržení pracovní doby vhodné pro zaměstnance, kteří dojíždějí do svého zaměstnání z větší dálky, kdy se pouze čtyřtýdenním pracovním týdnem vyhnou dvěma cestám z místa bydliště do zaměstnání a zpět. Dalším příkladem mohou být zaměstnání, kdy zaměstnanci zůstávají po několik dnů vždy v místě výkonu práce nebo v rámci pracovních povinností cestují a domů se na noc nevracejí (např. piloti letadel či letušky).

Nevýhodou pro zaměstnance může být pracovní zátěž a s tím spojená únava a nesoustředěnost zaměstnanců. Další významnou nevýhodou představuje nedostatek volného času ve dnech, kdy zaměstnanec práci vykonává. Zaměstnanci tak nemusí časově zvládat své rodinné povinnosti, natož se věnovat svým přátelům a koníčkům, což pro ně bezesporu může být stresující. To je ovšem v některých případech naopak stlačeným pracovním týdnem kompenzováno, kdy ačkoliv jsou zaměstnanci např. čtyři dny prakticky mimo domov, ostatní dny – v uvedeném příkladu tedy tři dny – se mohou svému soukromému životu naplno věnovat.

Zaměstnavatelé pak využívají stlačený pracovní týden zejména k prodloužení svých provozních hodin. Např. obchody, které mají provozní dobu od 8 hod. do 18 hod. bezesporu mohou pro jejich provoz využít zaměstnance, kteří si přejí stlačený pracovní týden, neboť mají desetihodinovou otevírací dobu.

¹⁵⁸ ILO. *Compressed workweeks* [online]. Ilo.org, 2004 [cit. 23.12.2019]. Dostupné na <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170701.pdf>

Nevýhodou pro zaměstnavatele je riziko zvýšené pracovní zátěže zaměstnanců a na to navazující snížení jejich produktivity spojené s možnou chybovostí zaměstnanců, což v extrémních případech může vést k závažným následkům, jako jsou bezpečnostní incidenty či pracovní úrazy. Zaměstnavatelé by tak měli dbát na dodržování čerpání přestávek v práci ze strany zaměstnanců.

9.2 Právní úprava stlačeného pracovního týdne

Stlačený pracovní týden není v Zákoníku práce výslovně upraven, nicméně s ohledem na jeho dispozitivnost nic nebrání zaměstnavateli a zaměstnanci si takové rozvržení pracovní doby sjednat. Možnost sjednat takové rozvržení pracovní doby vyplývá z ust. § 81 odst. 1 Zákoníku práce, jehož první věta zní: *Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne.* Z uvedeného ustanovení je tedy zřejmé, že pracovní doba nemusí být rozvržena do pětidenního pracovního týdne, když je takto rozvrhována *zpravidla*, ale může být rozvržena i odlišně.

Samozřejmě i v případě stlačeného pracovního týdne musí být dodržovány základní pracovněprávní mantinely. I v tomto případě tak musí zaměstnavatel dbát na bezpečnost a ochranu zdraví a práce zaměstnance, tedy např. na to, že délka směny zaměstnance nesmí přesáhnout 12 hodin nebo na minimální délku odpočinku mezi směnami a v týdnu. Pokud tedy zaměstnavatel respektuje zákonné limity, je na něm, jak pracovní dobu zaměstnanci rozvrhne. V rámci stlačeného pracovního týdne lze pak rozvrhnout pracovní dobu rovnoměrně i nerovnoměrně.

Limity Zákoníku práce víceméně zaměstnavateli neumožňují rozvrhnout pracovní dobu na více jak pět dnů (resp. šest dnů s následným vyrovnáním, jak je vysvětleno níže). Proto se užívá pojmu stlačený pracovní týden, neboť se většinou rozvrhuje pracovní doba zaměstnance do menšího počtu dnů než standardních pěti.

Dle ust. § 92 Zákoníku práce je zaměstnavatel *povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin* (s výjimkou mladistvých zaměstnanců, kde musí nepřetržitý odpočinek v týdnu činit alespoň 48 hodin). V některých případech¹⁵⁹ u zaměstnanců starších 18 let Zákoník práce umožňuje zkrácení tohoto odpočinku až na 24 hodin, nicméně pokud k tomuto zaměstnavatel přistoupí, je povinen následně takové zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu vykompenzovat poskytnutím délky odpočinku alespoň v rozsahu 70 hodin za období dvou týdnů (70 hodin odpovídá době předepsaného 35hodinového odpočinku na dva týdny). V důsledku tohoto ustanovení mohou zaměstnavatelé sice nařídit

¹⁵⁹ Jedná se např. o případ naléhavých opravných prací, inventurních a závěrkových prací, při živelních událostech a v jiných mimořádných případech nebo při práci v dopravě. Více viz ust. § 92 odst. 3 Zákoníku práce.

zaměstnanci více směn v jednom týdnu, nicméně Zákoník práce chrání zaměstnance tak, aby svůj nepřetržitý odpočinek nepřišel. Samozřejmostí je povinnost zaměstnavatele poskytnout část odpočinku, o kterou zaměstnanec v jednom týdnu přišel, návazně na další nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Z toho nicméně vyplývá, že nařídít zaměstnanci směny na sedm dní v týdnu není v důsledku zákonných minimálních limitů doby nepřetržitého odpočinku nelze. Šestidenní pracovní týden sice připuštěn je, ale zaměstnavatel by musel následně ztracenou dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami zaměstnanci vynahradit v následujícím týdnu.

Na okraj je nutné uvést, že Zákoník práce umožňuje pro zemědělství odchylnou úpravu, když se mohou zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout na tom, že nepřetržitý odpočinek v týdnu bude zaměstnanci poskytnut tak, aby činil za období 3 týdnů alespoň 105 hodin a za období 6 týdnů při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin (ust. § 92 odst. 4 Zákoníku práce).

10 Práce na zavolanou

Práce na zavolanou, pro kterou se v rámci Evropské unie vžil název on call work, je způsob rozvržení práce, který v podstatě umožňuje zaměstnavateli libovůli při rozvrhování pracovní doby. V případě práce na zavolanou totiž zaměstnavatel povolává zaměstnance dle jeho aktuální potřeby, přičemž jsou značně omezeny zaměstnavateli povinnosti informovat zaměstnance o jeho pracovní době a rozvrhu směn v dostatečném předstihu. Zaměstnanec tak dopředu nemusí vůbec vědět, kdy bude povolán k výkonu práce ani po jak dlouhou dobu bude pracovat.

Termín on call work se v zahraničí vžil také s institutem pracovní pohotovosti, nicméně tyto dva instituty nelze směřovat. Pracovní pohotovost představuje dobu, *v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele* (viz ust. § 78 odst. 1 písm. h) Zákoníku práce). V případě pracovní pohotovosti je doba, po kterou je zaměstnanec povinen pracovní pohotovost držet, předem jasně a srozumitelně stanovena. Jedná se tedy o jasně stanovené časové úseky známé zaměstnanci předem. Naopak, u práce na zavolanou nejsou tyto časové úseky předem stanoveny a zaměstnanec tak může být povolán k výkonu práce víceméně kdykoliv.

10.1 Výhody a nevýhody práce na zavolanou

Z výše uvedeného vysvětlení práce na zavolanou jasně plyne, že se jedná o velmi flexibilní formu výkonu práce. Nicméně je zřejmé, že se jedná o značnou výhodu pro zaměstnavatele, nikoliv pro zaměstnance, který pro vysokou možnost flexibility rozvržení pracovní doby ze strany zaměstnance dostává do velmi nejisté pozice, neboť nemá dopředu žádnou jistotu, kdy bude reálně práci vykonávat a po jak dlouhou dobu.

Zaměstnavatel prostřednictvím práce na zavolanou může velmi flexibilně reagovat na sezónní výkyvy v odbytu zboží či jím poskytovaných služeb, případně i na fluktuaci jeho ostatních zaměstnanců (či jejich nepřítomnost např. z důvodu dovolené). Ačkoliv se práce na zavolanou může jevit pro zaměstnavatele pouze jako výhoda, skýtá i své nevýhody. Takoví zaměstnanci totiž budou často nedostatečně integrováni do pracovního procesu i mezi ostatní zaměstnance, což může způsobovat jejich nedostatečnou znalost pracovních procesů a chybovost, stejně jako jejich nespokojenost a horší pracovní výsledky.

Jak je již uvedeno výše, práce na zavolanou je pro zaměstnance spíše nevýhodou, když je staví do velmi nejisté pozice ohledně jejich pracovních hodin a v důsledku toho i výše mzdy. Zaměstnanci dopředu nevědí, kdy budou povoláni k výkonu práce, mají tak často nepravidelný

režim a je tak pro ně složité přizpůsobit tomuto režimu své ostatní aktivity. V extrémních případech se může stát, že zaměstnanec nebude v některých měsících pracovat vůbec.

V některých případech může být uvedené pro zaměstnance výhodou. Jedná se např. o studenty, kterým taková flexibilita vyhovuje nebo se díky ní dostanou k zajímavým pracovním příležitostem, ke kterým by jinak neměli přístup.¹⁶⁰

10.2 Právní úprava práce na zavalanou

Česká právní úprava pojem práce na zavalanou nezná a neupravuje. Přesto v Zákoníku práce můžeme nalézt podobný institut, neboť práci na zavalanou se nejvíce svým smyslem a účelem podobá konto pracovní doby, které je popsáno a vysvětleno výše. Konto pracovní doby má totiž na rozdíl od ostatních způsobů rozvržení pracovní doby určité úlevy, co se týká formálních požadavků na rozvrhování pracovní doby, a to např. zkrácení lhůty pro vypracování písemného rozvrhu pracovní doby¹⁶¹ nebo skutečnost, že v případě konta pracovní doby není nutné zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu v rámci týdenní stanovené pracovní doby¹⁶². Konto pracovní doby je však omezeno určitými ochrannými mechanismy za účelem snížení nejistoty zaměstnance, stejně jako v ostatních případech rozvržení pracovní doby. Náš Zákoník práce totiž neumožňuje, aby zaměstnavatel rozvrhoval pracovní dobu zaměstnanci zcela libovolně, a práce na zavalanou u nás tak vlastně není umožněna.

Rizika práce na zavalanou ve smyslu nejistoty zaměstnanců si uvědomuje i Evropská unie. Ta totiž v červnu 2019 přijala směrnici o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii¹⁶³, která upravuje mj. i práci na zavalanou. Kromě toho, že v úvodní části směrnice vyjadřuje Evropská unie svůj názor na práci na zavalanou, když zaměstnance s touto formou výkonu práce označuje za obzvlášť znevýhodněné, když jsou jejich smlouvy obzvlášť nepředvídatelné, zakotvuje směrnice ve svém článku 11 konkrétní opatření pro ochranu těchto zaměstnanců, a to tzv. doplňková opatření pro pracovní smlouvy na zavalanou, dle kterých, pokud členské státy umožňují využívání pracovních smluv na zavalanou (nebo podobných smluv), musí za účelem předejití zneužívajícím praktikám přijmout alespoň jedno z následujících opatření: (i) omezení používání a doby trvání pracovních smluv na zavalanou či podobných pracovních smluv, (ii) stanovení vyvratitelné domněnky existence pracovní smlouvy s minimálním počtem

¹⁶⁰ ILO. *On-call work and „zero hours“ contracts* [online]. Ilo.org, 2004 [cit. 23.12.2019]. Dostupné na <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf>

¹⁶¹ Ust. § 84 Zákoníku práce.

¹⁶² Ust. § 34b odst. 1 Zákoníku práce.

¹⁶³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

placených hodin na základě průměrně odpracovaných hodin v daném období, (iii) stanovení jiných rovnocenných opatření, jež zajistí účinné předcházení zneužívajícím praktikám.

Z uvedeného tak plyne, že jsou zaměstnanci s prací na zavalanou ve velmi nejistém postavení, přičemž v rámci Evropy by tito zaměstnanci měli být chráněni alespoň nějakými zárukami, které nově stanovila Evropská unie ve směrnici zmíněné výše.

11 Práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele

Kromě úpravy pracovní doby zaměstnance je možné výkon práce přizpůsobit i jinak. Práce nemusí být vždy vykonávána na pracovišti zaměstnavatele (příp. jinde na základě vyslání na pracovní cestu nebo dočasného přidělení), ale zaměstnanec se se zaměstnavatelem může dohodnout na jiném místě výkonu práce. Zákoník práce sice tuto možnost výslovně neupravuje, nicméně jí ani nezakazuje.¹⁶⁴ V dnešní době se stává velmi moderním benefitem, který zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytují, výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. V tomto smyslu můžeme mluvit o tzv. homeworkingu, kdy zaměstnanci vykonávají práci mimo pracoviště zaměstnavatele po celou dobu výkonu práce, a případně o tzv. home-office, kdy zaměstnanci vykonávají práci mimo pracoviště zaměstnavatele pouze zčásti.¹⁶⁵ Dalším používaným označením pro tuto formu výkonu práce je tzv. teleworking. Teleworking označuje práci konanou na dálku, nikoliv však z pohodlí vlastního obydlí, jak je tomu u homeworkingu, ale i ze vzdálenějších míst včetně zahraničí. V této práci bude souhrnně pro oba dva druhy užíván pojem práce na dálku.

Uvedená problematika je řešena i na evropské úrovni. V roce 2002 byla sociálními partnery¹⁶⁶ uzavřena Rámcová dohoda o práci na dálku. ¹⁶⁷ Jak je v Rámcové dohodě uvedeno, Rámcová dohoda byla uzavřena na podnět Evropské rady, a to s cílem modernizace organizace práce, včetně pružných forem práce, tak, aby byla zvýšena produktivita a konkurenceschopnost podniků a rovnováha mezi flexibilitou a ochranou. Dle Rámcové dohody *„Sociální partneři považují práci na dálku za cestu pro podniky a pro organizace ve veřejných službách k modernizaci organizace práce a pro pracovníky za cestu ke sladování pracovního a rodinného života, která jim dává větší autonomii při plnění jejich úkolů. Chce-li Evropa co nejvíce získat z informační společnosti, musí podněcovat tuto novou formu organizace práce tak, aby flexibilita a ochrana šly ruku v ruce, zvyšovala se kvalita práce, a aby se zvýšila šance pro zdravotně postižené lidi na pracovním trhu.“* Rámcová dohoda definuje, co je to práce na dálku¹⁶⁸ a její základní atributy (dobrovolnost, odpovědnost zaměstnavatele, ochrana údajů...), jakož i možnost jejího

¹⁶⁴ Naopak, Zákoník práce v ust. § 34 odst. 1 písm. b) připouští možnost sjednání i více míst výkonu práce, kdy stanoví, že podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je místo nebo místa výkonu práce.

¹⁶⁵ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 981.

¹⁶⁶ Sociální partneři jsou organizace zastupující zaměstnance i zaměstnavatele ze soukromého i veřejného sektoru, malé a střední podniky, odborný personál a vedoucí pracovníky.

¹⁶⁷ Rámcová dohoda o práci na dálku ze dne 16. července 2002 [online]. SPCR.cz, 16.7.2002 [cit. 11.11.2019]. Dostupné na <https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf>

¹⁶⁸ *„Práce na dálku je formou organizace a/nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory.“*

sjednání (v pracovní smlouvě, v samostatné dohodě). V roce 2006 byla vypracována zpráva o provádění Rámcové dohody, ve které bylo uvedeno, že práce na dálku se v České republice společně s Maďarskem provádí nejméně. Ze závěru zprávy dále vyplývá, že práce na dálku přispívá rovnováze mezi pracovním a osobním životem a kombinaci vyšší flexibility s jistotou (flexikurita).¹⁶⁹

Náš právní řád neobsahuje žádnou definici takové formy výkonu práce. Charakteristickým rysem práce na dálku je tedy to, že zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele podle dohodnutých podmínek, a to mimo pracoviště zaměstnavatele a v pracovní době, kterou si rozvrhuje samostatně.¹⁷⁰ Samozřejmou podmínkou pro výkon práce mimo prostory zaměstnavatele je nezávislost na specifickém prostředí a výrobních prostředcích.¹⁷¹ Z uvedeného důvodu je takový výkon práce často možný u kancelářských zaměstnání, ke kterým často stačí počítač a telefon, nebo manuálních prací (např. šití). Při práci na dálku je nutný určitý vztah důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, neboť zaměstnavatel nemá nad zaměstnancem neustálý dohled, jak tomu může být v případě výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele. Zaměstnavatel tak musí svému zaměstnanci věřit, že práci opravdu vykoná, a zaměstnanec na druhou stranu musí mít takovou pracovní morálku, aby práci skutečně vykonal.

Jednou ze základních výhod takového výkonu práce je bezesporu úspora času, a to zejména u homeworkingu, kdy standardně zaměstnanec dojíždí do práce a jen v některé dny zůstává pracovat doma. V tomto případě totiž zaměstnanec nemusí trávit čas dojížděním do zaměstnání a zpět a tento ušporený čas může využít jiným způsobem, přičemž úspora času může dosahovat i dvou hodin a více. Každý si jistě dokáže představit, že takové dvě hodiny se dají využít jinak a lépe, než v hromadné dopravě či jízdou v autě, často prodloužené o ranní dopravní zácpy. Ostatně, na toto téma byla v roce 2011 provedena studie s názvem „*Dojíždění Tě zabíjí*“ (volný překlad), na základě které vědci došli k závěru, že v důsledku dojíždění lidé tloustnou, trpí bolestí krku a zad, jsou osamělí, častěji se rozvádějí a jsou ve stresu.¹⁷²

¹⁶⁹ Zveřejněna první zpráva o provádění rámcové dohody o práci na dálku [online]. Euractiv.cz, 12.10.2006 [cit. 2.1.2020]. Dostupné na <<https://euractiv.cz/section/rozsireni-cu/news/zveejinna-prvn-zprva-o-provdmn-ramcov-dohody-o-prci-na-dlku/>>

¹⁷⁰ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1, str. 659.

¹⁷¹ BOČANOVÁ, Veronika a Šárka KREJČÍKOVÁ. *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. Epravo.cz, 27.4.2018 [cit. 29. září 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>>

¹⁷² LOWREY, Annie. *Your Commute Is Killing You* [online]. Slate.com [cit. 29. září 2019]. Dostupné na <<https://slate.com/business/2011/05/long-commutes-cause-obesity-neck-pain-loneliness-divorce-stress-and-insomnia.html>>

Další výhodou je bezesporu, a to zejména u teleworkingu, že zaměstnanci mohou pracovat i z druhého konce světa. Prostřednictvím teleworkingu se tak dostanou k zaměstnáním, která by jinak vykonávat nemohli, anebo jim je naopak umožněno vykonávat práci i v případě, že se dočasně vzdálí na delší dobu z jejich standardního místa výkonu práce, kdy ale zároveň chtějí práci pro zaměstnavatele vykonávat (ať už proto, že nemají nárok na požadovaný počet dnů dovolené či z jiných důvodů).

Nepopíratelnou výhodou výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele je možnost zaměstnance rozvrhnout si samostatně pracovní dobu. Zaměstnanec tak může plně nakládat se svým časem a přizpůsobit tak výkon práce svým vlastním potřebám.

Ostatně, homeworking i teleworking nemusejí být výhodou pouze pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Americká mezinárodní technologická společnost IBM v roce 2009 měla 386.000 zaměstnanců, kdy 40 % z nich nemělo kancelář v tradičním slova smyslu a desítky tisíce zaměstnanců alespoň občas pracovalo mimo jejich kanceláře. Nejen, že společnost IBM redukovala plochu kanceláří o 78 milionů metrů čtverečních, nicméně část z nich prodala a část z nich dále pronajímala. Tímto postupem ušetřila společnost IBM ve Spojených státech až 100 milionů dolarů ročně, v Evropě to bude pravděpodobně podobné.¹⁷³ Nejen, že práce na dálku ušetří finanční prostředky zaměstnavatelům, ale ušetří je i zaměstnancům, neboť náklady na benzín se jim rapidně sníží.¹⁷⁴ Práce na dálku a omezení dojíždění do kanceláří zaměstnavatele má dopad i na životní prostředí. Podle zmíněné studie došlo jen za pouhý rok (2007) k ušetření 19 milionů litrů paliva, čímž jen ve Spojených státech byly sníženy emise o 450 tisíc tun CO₂.¹⁷⁵

Z uvedeného jasně vyplývá, že práce na dálku má jasné výhody jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele a ve výsledku i pro celou naši planetu. Není tak divu, že se tato forma výkonu práce stává stále častější, oblíbenější a využívanější. Nicméně i přes uvedené nepopíratelné výhody má distanční výkon práce i svá úskalí. Mezi nevýhody práce na dálku patří např. ztráta kontroly nad zaměstnancem a jeho pracovním prostředím, nároky na zabezpečení přenosu dat a ochrany obchodního tajemství nebo ztráta osobního kontaktu s kolegy.¹⁷⁶

Práce mimo pracoviště nemusí vyhovovat každému zaměstnanci. Někteří zaměstnanci se v důsledku takového výkonu práce cítí izolovaní, domácí prostředí je rozptyluje nebo mají obavy

¹⁷³ CALDOW, Janet. *Working Outside the Box: A Study of the Growing Momentum in Telework*. Institute for Electronic Government, IBM Corporation, 2009, str. 3. Dostupné na <<http://fliphtml5.com/zboo/tzio/basic>>

¹⁷⁴ FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON. *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná*. V Brně: Jan Melvil, 2014. Žádná velká věda. ISBN 978-80-87270-99-8, str. 43.

¹⁷⁵ Tamtéž.

¹⁷⁶ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 985.

z nadváhy z důvodu častější konzumace jídla.¹⁷⁷ Kromě disciplíny a motivace takových zaměstnanců, kteří musí být schopní pracovat i bez dohledu, je potřeba, a to zejména v případech, kdy se jedná o mezinárodní týmy pracovníků jednoho zaměstnavatele, u takových pracovníků zvýšené gramotnosti v oblasti IT a užívání počítačů, příp. jiné elektroniky umožňující komunikaci na dálku.¹⁷⁸

11.1 Právní úprava výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Právní úprava výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele je do dnešního dne, ačkoliv se stává stále využívanějším institutem, v Zákoníku práce upravena velmi nedostatečně. Zákoník práce totiž obsahuje jediné ustanovení zabývající se úpravou práv a povinností při výkonu práce zaměstnancem mimo pracoviště zaměstnavatele, a to ust. § 317. Dle tohoto ustanovení se Zákoník práce *na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje vztahuje s tím, že:*

- *se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,*
- *při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2 Zákoníku práce) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192 Zákoníku práce; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 Zákoníku práce platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,*
- *mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.*

Je logické, že některá ustanovení Zákoníku práce se na tyto tzv. domácí zaměstnance neuplatní. S ohledem na to, že si domácí zaměstnanci rozvrhují pracovní dobu samostatně, nemůže se na ně vztahovat právní úprava pracovní doby ani prostoje nebo přerušování práce, a v určitých případech ani úprava náhrady mzdy. Vyloučení některých ustanovení Zákoníku práce

¹⁷⁷ Dle průzkumu Regus z roku 2015 53% zaměstnanců v ČR pracuje více jak polovinu týdne mimo pracoviště zaměstnavatele, 22% zaměstnanců říká, že jejich rodině nevyhovuje změna jejich domácnosti na částečnou kancelář a zároveň 45% zaměstnanců cítí, že jejich rodina nebere jejich práci v důsledku jejího výkonu z domova dostatečně vážně, 68% zaměstnanců je doma rozptylováno, 34% zaměstnanců se cítí osaměle, 60% zaměstnanců chybí interakce s kolegy a 34% se obává nadváhy. Viz BARTOVSKÁ, Ilona. Home office – benefit pro zaměstnance, nebo pro firmu? *Moderní řízení*, 2016, č. 11, str. 32-34.

¹⁷⁸ LINHARTOVÁ PALÁNOVÁ, Andrea. Šéf v Londýně, vývojáři v Moskvě a obchodníci v Praze – jak uřídit tým? *Moderní řízení*, 2016, č. 9, str. 16-17.

odráží specifika domácích zaměstnanců. Je nutné upozornit na to, že v případě, kdy zaměstnanec vykonává práci sice mimo pracoviště zaměstnavatele, nicméně v jím rozvrhované době, řídí se jeho práva a povinnosti standardními ustanoveními jako u zaměstnance pracujícího na pracovišti zaměstnavatele.

S ohledem na minimální právní úpravu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele je vhodné, aby si subjekty pracovněprávního vztahu ujednaly konkrétnější podmínky takového výkonu práce. Úpravu práv a povinností při práci na dálku tak lze zakotvit jak do kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, tak do pracovní smlouvy anebo do smlouvy samostatné.¹⁷⁹ Při sjednávání uvedeného je nutné dbát na základní principy pracovněprávních vztahů (upravené zejména v ust. § 2 odst. 2 Zákoníku práce), přičemž ujednání nesmí odporovat obsahu a účelu Zákoníku práce, dobrým mravům nebo veřejnému pořádku.¹⁸⁰

V rámci ujednání o výkonu práce formou homeworkingu nebo teleworkingu je tak vhodné upravit zejména následující oblasti:

- místo výkonu práce;
- podmínky pracovní doby;
- pravidla odměňování;
- dohoda o způsobu zadávání práce, její kontroly a odevzdávání;
- pravidla BOZP;
- náhrada nákladů zaměstnance, které je zaměstnanec povinen v souladu s výkonem práce vynaložit.

Níže jsou rozebrány některé z uvedených oblastí.

11.2 Pracovní doba domácích zaměstnanců

Jak je uvedeno výše, odlišná úprava rozvrhování pracovní doby domácích zaměstnanců od standardní právní úpravy je jedním ze základních znaků práce na dálku. Tradičně zaměstnanci rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel (ust. § 81 Zákoníku práce), který je povinen určit její začátek a konec.

Domácí zaměstnanec si pracovní dobu rozvrhuje sám, nezávisle na svém zaměstnavateli. Není tedy povinností a ani oprávněním zaměstnavatele domácímu zaměstnanci pracovní dobu rozvrhovat, jak ostatně vyplývá z ust. § 317 Zákoníku práce, když se na domácího zaměstnance

¹⁷⁹ V případě ujednání o právech a povinnostech při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele samostatnou smlouvou se bude jednat o tzv. smlouvu nepojmenovanou dle ust. § 1746 odst. 2 Občanského zákoníku.

¹⁸⁰ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1, str. 659.

nevztahuje právní úprava Zákoníku práce ve věci rozvržení pracovní doby. Je tedy plně na zaměstnanci, jak si pracovní dobu rozvrhne, a to jak v rámci jednoho konkrétního dne, tak v rámci týdne. Jedinou povinností zaměstnavatele je přidělování množství práce zaměstnanci tak, aby jí průměrný zaměstnanec zvládl během standardní 40hodinové týdenní pracovní doby (příp. během jiné kratší doby).¹⁸¹ Zaměstnanec naopak musí dbát na to, aby si výkon práce naplánoval tak, aby ji zvládl udělat řádně a včas.

Ačkoliv si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu samostatně, je možné, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na odchýlné úpravě. Jedná se např. o určení doby, během které zaměstnanec musí být k dispozici, nebo o zákaz práce v noci, příp. stanovení zákazu práce v sobotu a neděli.¹⁸² Určité podmínky pracovní doby je zajisté vhodné upravit, ať už z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tak z důvodu odměňování zaměstnance a povinnost výplaty případných příplatků např. za noční práci, které nejsou ze strany zaměstnavatele žádoucí.

Zaměstnavatel se dále může se zaměstnancem dohodnout na částečném výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, kde mu rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel, a na částečném výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, kde si pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec sám. V tomto případě je ovšem vhodné, a to zejména z důvodu praktičnosti při posuzování pracovněprávních nároků, aby byla vždy práce na pracovišti stanovena na celou směnu (např. z důvodu posuzování práce přesčas).¹⁸³

11.3 Odměňování

Domáckým zaměstnancům náleží, stejně jako ostatním zaměstnancům, odměna za práci, přičemž v souladu s ust. § 317 písm. b) a c) Zákoníku práce se na domácké zaměstnance některá ustanovení upravující odměnu za práci neuplatní.

Běžným zaměstnancům náleží za práci přesčas mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, případně náhradní volno (ledaže je sjednáno jinak).¹⁸⁴ Domáckému zaměstnanci nicméně taková odměna či náhradní volno za práci přesčas nenáleží. Jak je výše uvedeno, zaměstnanci si rozvrhují pracovní dobu sami a zaměstnavatel tak nemá reálnou možnost jejich pracovní dobu

¹⁸¹ BOČANOVÁ, Veronika a Šárka KREJČÍKOVÁ. *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. Epravo.cz, 27.4.2018 [cit. 29. září 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani-107493.html>>

¹⁸² VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 984.

¹⁸³ ŠUBRT, Bořivoj. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 10, str. 22-25.

¹⁸⁴ Ust. § 114 odst. 1 Zákoníku práce: *Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen "dosažená mzda"), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.*

ovlivnit. Je tedy logické, že zaměstnanci nemají nárok na příplatek za práci přesčas, neboť by toho mohli jednoduše využívat.

Nicméně, v určitých případech se dá dovodit, že by i domácí zaměstnanec měl nárok na mzdu a příplatek za práci přesčas. Jedná se o případy, když by se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli, že přidělenou práci není možné vykonat ve standardní týdenní pracovní době a zaměstnavatel by dal pokyn (resp. souhlas) k jejímu výkonu.¹⁸⁵

Další příplatek, který domácímu zaměstnanci nenáleží, je příplatek za práci ve svátek. Pokud tento zaměstnanec pracuje ve svátek, nenáleží mu náhradní volno nebo náhrada mzdy ani příplatek.

Na ostatní příplatky má nicméně domácí zaměstnanec nárok, neboť nejsou ust. § 317 Zákoníku práce vyloučeny. Jedná se: příplatek za noční práci (ust. § 116 Zákoníku práce), příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (ust. § 117 Zákoníku práce) a příplatek za práci v sobotu a neděli (ust. § 118 Zákoníku práce).

S ohledem na uvedené je zřejmé, že je vhodné ve vzájemné dohodě stanovit podmínky výkonu práce domácího zaměstnance ve věci pracovní doby. Pro zaměstnavatele by bylo zjevně nevýhodné, aby zaměstnanec vykonával práci v nočních hodinách nebo v sobotu a v neděli, neboť by mzdové náklady na příslušného zaměstnance mohly dosáhnout mnohem vyšší výše, než původně předpokládal s ohledem na sjednanou odměnu. Ve smlouvě tak lze např. stanovit, že zaměstnanec není oprávněn si rozvrhovat pracovní dobu na noc a pracovat v noci (tedy mezi 22. a 6. hodinou)¹⁸⁶, případnou další možností je úprava výše příplatku (která může být sjednána i v nižší míře). Stejnou úpravu je pak vhodné zvolit i u práce v sobotu a neděli. Co se týká příplatku za ztížené pracovní prostředí, tento se u práce na dálku povětšinou neuplatní.

S ohledem na znění ust. § 317 písm. b) Zákoníku práce domácímu zaměstnanci nenáleží některé z typů náhrady mzdy. Jedná se zejména o jiné důležité osobní překážky v práci, které jsou kromě ust. § 199 Zákoníku práce dále upraveny nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. V uvedeném nařízení je výslovně stanoveno, v případě jakých překážek má domácí zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu. Za tímto účelem musí zaměstnavatel fiktivně rozvrhnout pracovní dobu domácímu

¹⁸⁵ BOČANOVÁ, Veronika a Šárka KREJČÍKOVÁ. *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. Epravo.cz, 27.4.2018 [cit. 29. září 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>>

¹⁸⁶ Ust. § 178 odst. 1 písm. j) Zákoníku práce.

zaměstnanci, aby bylo určitelné, za kdy mu příslušné překážky zasahují do pracovní doby a za jakou dobu mu tak náleží náhrada mzdy.¹⁸⁷

Mezi důležité osobní překážky v práci, za které náleží domáckému zaměstnanci náhrada mzdy, dle příslušného nařízení náleží:

- svatba (jeden den);
- úmrtí vybraných rodinných příslušníků (až dva dny podle toho, o kterou blízkou osobu jde);
- přestěhování (až dva dny, jestliže se jedná o přestěhování v zájmu zaměstnavatele).

V ostatních případech, tedy např. v případě návštěvy zdravotnického zařízení, narození potomka nebo vyhledání nového zaměstnání zaměstnanci náhrada mzdy nenáleží. Jde zejména o případy, kdy s ohledem na vlastní rozvrhování pracovní doby zaměstnancem má tento zaměstnanec možnost rozvrhnout si pracovní dobu tak, aby do ní překážka v práci nezasahovala.

Domáckému zaměstnanci, stejně jako ostatním zaměstnancům, náleží náhrada mzdy v případě jeho pracovní neschopnosti (ust. § 192 Zákoníku práce). I za tímto účelem je zaměstnavatel povinen určit fiktivní rozvržení pracovní doby do směn.

Protože ust. § 317 Zákoníku práce obsahuje taxativní výčet ustanovení/úpravy, která se na domácké zaměstnance nepoužije, řídí se případné ostatní příplatky či náhrady mzdy standardními ustanoveními Zákoníku práce (např. mateřská a rodičovská dovolená).

11.4 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Ačkoliv zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele, nezabývá to zaměstnavatele povinností ve věci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel je tak odpovědný za dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve stejném rozsahu, jako je tomu u ostatních zaměstnanců, a to i přesto, že reálně nemá možnost kontrolovat pracovní prostředí zaměstnance bez jeho předchozího souhlasu¹⁸⁸. To může být velmi problematické, neboť zaměstnavatel má plnou odpovědnost za něco, co nemůže reálně ovlivnit.

S ohledem na uvedené je vhodné smluvně upravit některé podmínky výkonu práce tak, aby byla bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnance zajištěna. Jedná se jak o pracovní dobu, kdy lze stanovit, v jakých hodinách zaměstnanec nesmí pracovat, jakou maximální dobu denně může pracovat nebo po jaké době si musí udělat přestávku v práci.

Dále se však jedná i o bezpečnost prostředí, ve kterém práci reálně vykonává, neboť v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je odpovědný právě zaměstnavatel, a to

¹⁸⁷ Ust. § 317 písm. b) Zákoníku práce

¹⁸⁸ Zaměstnanec je chráněn nedotknutelností obydlí dle čl. 12 Listiny základních práv a svobod.

ačkoliv se úraz stal např. v obydlí zaměstnance. Ve smlouvě je tak vhodné dohodnout místo výkonu práce, a to nejen z pohledu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale i z dalších praktických důvodů, kterými je např. eventuální potřeba povolání zaměstnance na pracoviště zaměstnavatele).¹⁸⁹ Ve vztahu k BOZP se do smlouvy často vkládají ustanovení o oprávnění zaměstnavatele vstupovat na místo výkonu práce zaměstnance (po předchozím upozornění) a možnost jeho kontroly (a případně následná úprava pracovního místa v důsledku doporučení zaměstnavatele). Praktickým řešením je i potvrzení zaměstnance o tom, že dohodnuté místo výkonu práce splňuje požadavky BOZP formou podepsaného prohlášení, kdy se v případě, že by se ukázalo prohlášení nepravdivým, může snížit odpovědnost zaměstnavatele.¹⁹⁰

V případě, kdy by se zaměstnanci stal při výkonu práce na dálku úraz, je na zaměstnanci, aby prokázal, že k pracovnímu úrazu došlo v pracovní době a v souvislosti s plněním pracovních úkolů.¹⁹¹

11.5 Náhrada nákladů zaměstnance

I v případě práce na dálku je práce vykonávána na náklady zaměstnavatele. Zaměstnavatel by tedy měl zaměstnanci nahradit veškeré náklady, které zaměstnanec na výkon práce vynaložil. Jedná se např. o internetové připojení nebo elektřinu. Pokud zaměstnanec vykonává práci na vlastních zařízeních (počítač, telefon...), měl by zaměstnavatel hradit i určitou částku za jejich opotřebení. Zaměstnavatel tyto náklady může hradit i paušální částkou.¹⁹²

Je tedy vhodné, aby zaměstnavatel uvedenou náhradu nákladů zaměstnance, způsob jejího určení či přímo její výši s příslušným zaměstnancem dohodl v pracovní či jiné smlouvě.

11.6 Home-office

Home-office je dnes velmi oblíbeným benefitem ze strany zaměstnanců, kteří ho berou jako prostředek k snazšímu skloubení pracovního života s životem soukromým.¹⁹³ Narozdíl od výše rozebíraného homeworkingu, příp. teleworkingu, je home-office prací konanou mimo pracoviště zaměstnavatele spíše příležitostně. V některých případech je home-office sjednán i na pravidelné bázi, tzn. že zaměstnanec má např. každý pátek home-office a pracuje tak z domova (nebo z jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele). Základním rozdílem je však to, že v tomto

¹⁸⁹ ŠUBRT, Bořivoj. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 10, str. 22-25.

¹⁹⁰ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 984.

¹⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

¹⁹² VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 983.

¹⁹³ BARTOVSKÁ, Ilona. Home office – benefit pro zaměstnance, nebo pro firmu? *Moderní řízení*, 2016, č. 11, str. 32-34.

případě si zaměstnanec nerozvrhuje pracovní dobu samostatně, ale řídí se rozvrženou pracovní dobou ze strany zaměstnavatele. V důsledku to znamená, že výjimky ze Zákoníku práce stanovené v ust. § 317 se na tyto zaměstnance neuplatní. Nicméně, na zaměstnavatele se i v tomto případě uplatní povinnosti související s BOZP nebo s náhradou nákladů zaměstnance.

Tento způsob výkonu práce v Zákoníku práce také není upraven, a to ačkoliv je v praxi užíván poměrně často. Tento problém měla řešit novela Zákoníku práce (viz následující kapitola 11.7), nicméně ta nebyla do dnešní doby přijata a právní úprava tohoto institutu je tak do dnešního dne nedostatečná. S ohledem na uvedené se doporučuje, aby případná úprava home-office byla upravena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v pracovní či jiné smlouvě, příp. např. v interním předpisu.

11.7 Novela Zákoníku práce

S ohledem na velmi stručnou a nedostatečnou úpravu práce na dálku a stále častěji se objevující využití tohoto institutu je nevyhnutelná otázka nové právní úpravy. V rámci připravované novely Zákoníku práce (sněmovní tisk č. 903/0) mělo pak dojít mimo úpravy pracovních podmínek, pružného rozvržení pracovní doba či konta pracovní doby i k úpravě práce na dálku. Účelem nové právní úpravy homeworkingu a teleworkingu mělo být dosažení vyšší flexibility pracovního poměru a mělo dojít k zpřesnění podmínek výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a to i v souladu s Rámcovou dohodou o práci na dálku.

Novela Zákoníku práce upravovala znění ust. § 317 Zákoníku práce a toto ustanovení dále doplnila o dva paragrafy (§317a a §317b). Mělo dojít k výslovnému zakotvení možnosti sjednání výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a to jak na základě pracovní smlouvy, tak prostřednictvím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a zároveň ke konkretizaci některých práv a povinností subjektů pracovněprávního vztahu.

Novela výslovně upravovala povinnost zaměstnavatele hradit veškeré náklady na vzájemnou komunikaci se zaměstnancem a další náklady, které by zaměstnanci vznikly při výkonu práce, přičemž tyto náklady nesměly být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody. Připuštěna byla i forma úhrady těchto nákladů paušální částkou. Zaměstnanec měl mít právo na kontakt se svými kolegy, a to za účelem zabránění izolace zaměstnance, kdy mu zaměstnavatel musel umožnit na jeho žádost pravidelné setkávání se zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele. Další povinností zaměstnavatele bylo zajištění technického a programového vybavení pro výkon práce při využívání sítě elektronických komunikací, ledaže by zaměstnanec pracoval na svém vlastním vybavení. S tím souvisí i ochrana údajů, která byla povinností zaměstnavatele, ale i zaměstnance.

V navrhovaném znění ust. § 317 odst. 6 Zákoníku práce bylo dále jasně stanoveno, že uvedená pravidla se nepoužijí v případě, kdy zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele výjimečně (čímž došlo k odlišení příležitostných home-office).

Prostřednictvím ust. § 317a Zákoníku práce mělo dojít k úpravě aplikace některých ustanovení Zákoníku práce, kdy, obdobně jako v současné platné a účinné právní úpravě, se některá ustanovení Zákoníku práce na domácké zaměstnance neuplatní. Uvedené bylo nicméně upraveno odkazem na konkrétní ustanovení a nikoliv obecně, jak tomu je doposud. Na rozdíl od dosavadní úpravy se na zaměstnance neměla uplatnit např. ani ustanovení o příplatku za práci ve ztíženém prostředí. V případě práce ve svátek pak měla zaměstnanci náležet mzda, nicméně bez příplatku. Ust. § 317b Zákoníku práce pak upravovalo pracovněprávní vztahy řídicího zaměstnance a taktéž vyloučilo aplikaci některých ustanovení Zákoníku práce ve vztahu právě k řídicím zaměstnancům.

Ani novela Zákoníku práce však neřešila všechny aspekty práce mimo pracoviště zaměstnavatele a v některých ohledech tak byla nedostatečná. Jedná se například o oblast BOZP, kdy je standardně zaměstnavatel povinen zajistit na pracovišti poskytnutí první pomoci nebo revizi elektrických zařízení. Takové povinnosti jsou pro zaměstnavatele v případě výkonu práce mimo jeho pracoviště obtížně řešitelné, obzvláště pak v případě teleworkingu.¹⁹⁴

Jak je již uvedeno výše v této práci, projednávání tohoto návrhu novely Zákoníku práce bylo ukončeno a aktuálně je připravována další novela Zákoníku práce. Nicméně tento návrh novely (kromě toho, že stále nebyl předložen Poslanecké sněmovně), neobsahuje žádnou modifikaci úpravy výkonu práce na dálku. Nezbyvá tedy než konstatovat, že si subjekty pracovněprávních vztahů musí i nadále vystačit se stručnou úpravou práce na dálku a upravit její podmínky ve vzájemné dohodě.

¹⁹⁴ FUKA, Jindřich. Home office. Co novela zákoníku práce neřeší. *Moderní řízení*, 2017, č. 5, str. 50-51.

Závěr

Cílem práce byla analýza právní úpravy flexibilních forem výkonu práce v České republice, které mají napomáhat skloubení soukromého a pracovního života zaměstnanců, shrnutí výhod a nevýhod jednotlivých institutů, prostřednictvím kterých lze flexibility a work-life balance dosáhnout, a jejich případných nedostatků s na to navazujícími doporučeními pro smluvní ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Kapitola první se věnovala flexibilitě pracovního práva a forem výkonu práce jako takovým. V úvodu kapitoly byla vysvětlena povaha pracovního práva, kdy ačkoliv se pracovní právo pohybuje na pomezí mezi právem soukromým a veřejným, dle současné koncepce je považováno spíše za právo soukromé (s výjimkou práva zaměstnanosti). Valná většina právních norem upravujících pracovní právo tak má dispozitivní charakter, nicméně s ohledem na specifickou povahu pracovního práva a jeho ochrannou funkci lze v Zákoníku práce nalézt i mnoho kogentních norem (případně jednostranně kogentních ve prospěch zaměstnance). V další části první kapitoly bylo nastíněno možné dělení flexibility pracovního práva, kdy se tato práce zabývá zejména vnitřní numerickou flexibilitou, která představuje flexibilitu forem výkonu práce. S ohledem na dispozitivnost soukromého práva, a tedy i Zákoníku práce, byla dispozitivnost také detailněji rozebrána společně s jejími limity, které jsou představovány zejména ochranou zaměstnance. V závěru první kapitoly byl nastíněn přístup Evropské unie k flexibilitě pracovního práva a work-life balance, která ačkoliv flexibilitu podporuje, nezapomíná na určité záruky a jistoty pro zaměstnance (tzv. princip flexikurity), stejně tak jako přístup České republiky.

Druhá kapitola této práce rozebrala institut pracovní doby a její rozvržení, neboť se uvedené prolíná celou prací, a proto je nutné pochopit její základní principy.

Třetí kapitolou bylo navázáno na kapitolu druhou, když je v ní vysvětleno fungování nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, jakožto prvního nástroje flexibility. Jeho principem je různá týdenní pracovní doba zaměstnance v jednotlivých týdnech, která se využívá např. v několika směnných provozech anebo v pohostinství. Výhodou nerovnoměrného rozvržení pracovní doby lze spatřovat především v možnosti zaměstnavatele přizpůsobit pracovní dobu zaměstnanců svým provozním potřebám, prostřednictvím čehož se může vyhnout např. příplatkům za práci přesčas. Zaměstnancům může nerovnoměrné rozvržení pracovní doby vyhovovat např. při více zaměstnáních, při střídavé péči o děti či při studiu. Při sjednávání takového rozvržení pracovní doby by měl zaměstnavatel zejména zvážit délku vyrovnávacího období tak, aby byl schopen správně nastavit rozložení směn jednotlivých zaměstnanců a aby v příslušném vyrovnávacím období zaměstnanec odpracoval průměrnou stanovenou týdenní pracovní dobu (popř. kratší pracovní dobu).

Ve čtvrté kapitole byl shrnut institut zkrácené týdenní pracovní doby, když je uvedené velkým benefitem pro zaměstnance, neboť za kratší odpracovanou dobu jim náleží mzda v plné výši. To samozřejmě může být benefitem i pro zaměstnavatele, jelikož jsou zaměstnanci méně unavení a často jsou tak výkonnější a mají menší sklony k chybovosti. Zároveň budou ke svému zaměstnavateli určitě loajálnější. V případě, kdy se jedná o ztížený pracovní provoz, je dokonce povinností zaměstnavatele zkrácenou týdenní pracovní dobu zaměstnancům poskytnout. V ostatních případech je to pouze na zaměstnavateli, zda tento benefit zaměstnancům poskytne či nikoliv.

Kapitola pátá se věnovala kratší pracovní době, která je standardně označována jako zkrácený úvazek. V tomto případě, na rozdíl od zkrácené pracovní doby, náleží zaměstnanci mzda za skutečně odpracované hodiny. Pokud tedy zaměstnanec odpracuje méně hodin, bude se mu dle toho příslušně krátit mzda. Kratší pracovní dobu často využívají zaměstnanci, kteří potřebují více volného času (ať už z důvodu jiného pracovního úvazku nebo z důvodu péče o děti, studia či dalších), nicméně zároveň mají potřebu určitého finančního příjmu. Kratší pracovní doba je pro zaměstnanec nevýhodná z hlediska určování přesčasů, když tyto jsou pouze odpracované hodiny nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, a případně i potřeba vyššího příjmu. S ohledem na nespravedlnost určování přesčasů při kratší pracovní době by tak bylo vhodné přijmout novelu Zákoníku práce, která by uvedené spravedlivě upravila. Zaměstnavatel využije zkrácené úvazky zaměstnanců zejména tam, kde nemá kapacitu pro zaměstnání zaměstnance na úvazek plný. Nevýhodou jsou samozřejmě pro zaměstnavatele zvýšené náklady, které se pojí např. s tím, že každému zaměstnanci poskytuje určité benefity. Česká republika s využitím částečných úvazků oproti jiným státům Evropské unie poměrně zaostává, ačkoliv může být částečný úvazek vhodným řešením např. pro rodiny s dětmi. Legislativní sbor by se tak měl nad uvedeným zamyslet, zjistit příčiny, proč tomu tak je, a navrhnout případná řešení, aby částečné pracovní úvazky byly dostupnější.

V šesté kapitole bylo rozebráno pružné rozvržení pracovní doby. Tomuto rozvržení pracovní doby byla v práci věnována vyšší pozornost, neboť se v současné době jedná o poměrně často vyžadované rozvržení pracovní doby ze strany zaměstnanců. Na rozdíl od standardního rozvržení pracovní doby má v tomto případě zaměstnanec reálnou možnost svou pracovní dobu, a to alespoň částečně (v rámci volitelných úseků), ovlivnit a stanovit si jí sám. To může být pro zaměstnance velmi významným benefitem, neboť přizpůsobením své pracovní doby dokážou lépe organizovat svůj soukromý čas a snadněji tak dosáhnout harmonie mezi pracovním a soukromým životem. Obdobně jako v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nebo kontu pracovní doby je nutné stanovit vyrovnávací období, ve kterém je zaměstnanec povinen odpracovat průměrnou

stanovenou týdenní dobu. V tomto případě je však na zaměstnanci, aby si práci naplánoval tak, aby jí stihl v rámci vyrovnávacího období odpracovat. Na pružné rozvržení pracovní doby se s ohledem na jeho specifickou neuplatní některá ustanovení Zákoníku práce, jako je např. úprava důležitých osobních překážek v práci, neboť v takových případech náleží zaměstnanci náhrada mzdy pouze za dobu, která zasahuje do základní pracovní doby. Stejně tak je v případě pružné pracovní doby atypická úprava práce přesčas, když se v tomto případě musí vždy jednat (nad rámec od standardních případů) o práci nad základní pracovní dobu. Reálně se pak práce přesčas zjišťuje až po skončení vyrovnávacího období. Část této kapitoly se věnovala praktickému užití pružného rozvržení pracovní doby, neboť by zaměstnavatel měl vždy při jeho zavádění pečlivě zvážit všechny okolnosti. Jde zejména o vhodnost zavedení takového rozvržení pracovní doby a také správné nastavení základních a volitelných úseků tak, aby to vyhovovalo jeho provozním potřebám. Zároveň by měl brát v potaz jeho další zákonné povinnosti ve smyslu přestávek v práci, noční práce, příplatků za práci přesčas apod. Díky správnému nastavení podmínek se může zaměstnavatel úspěšně vyhnout některým nákladům, které by mu jinak v důsledku výkonu práce zaměstnanci mohly vzniknout. S ohledem na možnost zaměstnanců si částečně samostatně rozvrhovat pracovní dobu by bylo vhodné, aby v Zákoníku práce byly některé povinnosti týkající se pracovní doby, jako jsou např. přestávky v práci nebo nepřetržitý odpočinek mezi směnami, uloženy přímo zaměstnancům, když není v moci zaměstnavatele uvedené ovlivnit (leđa smluvním zakotvením).

Sedmá kapitola se věnovala sdílenému pracovnímu místu. Tento institut pracovního práva není v Zákoníku práce zatím výslovně upraven, nicméně ho lze docílit kombinací dvou či více částečných úvazků. Důvody, pro které je zavedení sdíleného pracovního místa pro zaměstnavatele výhodné, jsou například zastupitelnost zaměstnanců nebo více inovativních nápadů a řešení. Zaměstnanci mohou sdílené pracovní místo využít z časových důvodů, kdy se chtějí ve volném čase věnovat jiným aktivitám, obdobně jak je tomu u kratší pracovní doby. Jak je již uvedeno, není úprava sdíleného místa v Zákoníku práce zatím obsažena, nicméně aktuálně je návrh novely Zákoníku práce sdílené pracovní místo projednáván v Poslanecké sněmovně. Bylo by tedy vhodné, aby uvedená novela Zákoníku práce byla přijata, neboť ačkoliv lze sdíleného místa docílit několika částečnými úvazky různých zaměstnanců, má svá specifika, která by se do právní úpravy měla promítnout. Jedná se například o možnost zaměstnanců určovat samostatně, kdy budou práci vykonávat (v rámci doby stanovené zaměstnavatelem), tedy zda bude jeden zaměstnanec práci vykonávat ráno, druhý odpoledne apod. K tomu by měla být zavedena přesná pravidla pro oznamování takového rozvrhu práce zaměstnavateli a zároveň povinnost každého ze zaměstnanců odpracovat v určitém vyrovnávacím období určitý počet hodin. Navrhovaná možnost výpovědi

dohody o sdílení pracovního místa bez uvedení důvodu, kdy výpovědní doba dle zmíněné novely Zákoníku práce měla odpovídat patnácti dnům, se nejví jako vhodná, neboť jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, mohou s tímto rozvržením pracovní doby počítat a její jednostranné ukončení bez návaznosti na trvání pracovního poměru může být pro obě dvě strany značně nevyhovující. V tomto případě by bylo vhodné, aby ukončení dohody o sdíleném pracovním místě bylo navázané na ukončení pracovního poměru, příp. na další vyjmenované události, jako je např. nedodržování povinností zaměstnance při rozvrhování směn apod.

Další osmá kapitola poskytovala exkurz do institutu konta pracovní doby. To není v Zákoníku práce výslovně definováno, nicméně některá ustanovení ho upravují. Jedná se o institut, prostřednictvím kterého mohou podnikatelé velmi flexibilně reagovat na své aktuální provozní potřeby a přizpůsobit tak výkon práce zaměstnanci s ohledem na odbyt výrobků či služeb. Je tedy zřejmé, že se jedná spíše o institut flexibility výhodný zejména pro zaměstnavatele. V případě konta pracovní doby opět funguje vyrovnávací období, a to ve standardní délce. Nicméně, zaměstnavatelé kolektivní smlouvou mohou zavést tzv. „dlouhodobé“ konto pracovní doby, díky kterému mohou přesčasové hodiny zaměstnance převést do dalšího vyrovnávacího období, ve kterém se tyto přesčasové hodiny můžou „proměnit“ v normální hodiny a zaměstnavatel se tak vyhne hrazení příplatku za přesčas. S ohledem na spíše jednostrannou výhodnost konta pracovní doby pro zaměstnavatele je toto zaměstnancům vyvažováno některými ochrannými ustanoveními. V případě, že má zaměstnanec konto pracovní doby, je jeho mzda rozdělena do stálé mzdy a dosažené mzdy, kdy mu je stálá mzda vyplácena bez ohledu na skutečně odpracované hodiny, naopak dosažená mzda je vyplácena za hodiny reálně odpracované. Na konci vyrovnávacího období by se tyto mzdy měly vždy porovnat a finančně vyrovnat. Právní úprava konta pracovní doby je v některých případech nedostatečná, zejména pak v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnanci nenáleží mzda za dobu rozvržené pracovní doby, kdy nepracuje, ačkoliv v některých případech překážek na straně zaměstnavatele by mu náležet měla. Dále základní ustanovení o kontu pracovní doby, které uvádí, že se jedná o způsob rozvržení pracovní doby, je nepřesné, když se jedná i o jiný způsob v odměňování. S ohledem na uvedené by i tato úprava měla být zrevidována a zákonodárci by měli konto pracovní doby v Zákoníku práce správně definovat a nastavit jeho podmínky.

Dalším institutem flexibility se věnovala kapitola devátá, a to konkrétně stlačeným pracovním týdnem. V tomto případě sice zaměstnanec týdně odpracuje stanovenou týdenní pracovní dobu, nicméně standardně v menším počtu dnů, než v běžných pěti. To často využívají zaměstnanci dojíždějící do zaměstnání zdaleka, případně ti, kteří běžně v práci zůstávají v jiném místě výkonu práce, jako např. piloti letadel. Tento institut není v Zákoníku práce výslovně

upraven, nicméně jeho úprava ho nezakazuje a pokud zaměstnavatel dodrží další své zákonné povinnosti, nic mu nebrání stlačený pracovní týden zavést.

Desátá kapitola rozebrala práci na zavanou, kterou náš právní řád nezná, nicméně v rámci Evropské unie se s ní lze setkat. V našem právním řádu je mu nejbliže svou povahou konto pracovní doby, nicméně i v případě konta pracovní doby není rozvrhování pracovní doby na úplné libovůli zaměstnavatele. Zaměstnavatel sice může velmi flexibilně reagovat na své provozní potřeby, nicméně zaměstnanec je ve velké nejistotě ohledně toho, kdy a jak moc bude práci vykonávat.

Poslední jedenáctá kapitola rozebrala práci vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele. Této kapitole byla věnována větší pozornost, neboť se jedná dnes o velmi vyhledávaný institut, který ovšem není v našem právním řádu dostatečně upraven. Práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele skýtá výhody jak pro zaměstnavatele (ať už o některé snížené náklady, možnost zaměstnání zaměstnanců z celého světa či využití jejich práce i v případě jejich nepřítomnosti na pracovišti), tak pro zaměstnance (možnost výkonu práce pro zaměstnavatele, kteří se nenacházejí v jejich regionu bydliště, pohodlí domova a přizpůsobení práce svému režimu). Speciálním případem je občasná práce z domova, tzv. home-office, který někteří zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytují jako benefit. S ohledem na velmi kusou právní úpravu v Zákoníku práce, kdy se pouze některá ustanovení na takové zaměstnance neuplatní (např. rozvržení pracovní doby), je nutné si bližší podmínky sjednat vzájemně se zaměstnancem. Zaměstnavatel v tomto případě totiž není zbaven svých povinností dle Zákoníku práce, jako např. dodržování přestávek v práci, bezpečnost místa, ze kterého je práce vykonávána nebo hrazení nákladů zaměstnance na výkon práce. Připravovaná novela měla některé aspekty práce na dálku upravovat, nicméně její stav projednání nenavědčuje tomu, že bude přijata. S ohledem na stále častější využití tohoto institutu by zákonodárci měli přijmout vhodnou právní úpravu uvedené upravující. S ohledem na specifickou takového výkonu práce by neměla být v Zákoníku práce opomenuta úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména pak ve vztahu k prostředí, ve kterém zaměstnanec práci vykonává a které zaměstnavatel dost často reálně nemůže ovlivnit. Proto se jeví jako nespravedlivé, že by zaměstnavatel měl za toto prostřední a případné úrazy či nemoci plně odpovídat. Dále by Zákoník práce měl upravovat určité časové limity výkonu práce tak, aby zaměstnavatel nemusel tyto sjednávat se zaměstnancem ve smlouvě (samozřejmě za předpokladu, že si je zaměstnanec a zaměstnavatel mohou sjednat odlišně). Nabízí se povinnost zaměstnance brát si přestávky v práci nebo nepracovat směnu delší než 12 hodin (neboť tak vzniká zaměstnavateli povinnost příplatku za práci přesčas) nebo udržovat prostředí, ve kterém pracuje,

bezpečné. Bylo by tedy vhodné, aby zaměstnanec v těchto případech převzal odpovědnost za některé aspekty pracovního poměru sám na sebe, když je zaměstnavatel nemá šanci reálně ovlivnit.

Práce shrnula, jaké možnosti mají zaměstnavatelé a zaměstnanci, pokud chtějí dosáhnout flexibilnější formy výkonu práce. Zároveň upozornila subjekty pracovního práva na některé problematické aspekty příslušných institutů a podala doporučení, co by mělo být ve vzájemné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem upraveno tak, aby byly dodržovány pracovněprávní předpisy. V práci bylo dále upozorněno na nedostatečnou úpravu některých institutů, kterou by se měli zákonodárci zabývat, přičemž v závěru byly krátce shrnuty body, které by měli vzít zákonodárci při navrhování změn v potaz.

Zkratky

Občanský zákoník

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Rámcová dohoda o práci na dálku

Rámcová dohoda o práci na dálku ze dne
16. července 2002.

Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

1. ARROWSMITH, Sue. *The law of public and utilities procurement: regulation in the EU and UK. Volume 1* 3rd ed. London: Sweet & Maxwell, 2014, 345 s. ISBN 978-0-421-9669-1.
2. BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. Praktická právní příručka. ISBN 978-80-7201-795-9.
3. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
4. FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON. *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná*. V Brně: Jan Melvil, 2014. Žádná velká věda. ISBN 978-80-87270-99-8.
5. GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-652-1.
6. GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.
7. HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H., *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: LINDE, 2008.
8. HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.
9. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2.
10. HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1.
11. KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada, 2013. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4480-3.
12. KOTTNAUER, Antonín, Radana GOGOVÁ a Václav SLÁDEK. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2009. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-536-8.
13. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3.

Seznam odborných článků a příspěvků ve sborníku

1. BARTOVSKÁ, Ilona. Home office – benefit pro zaměstnance, nebo pro firmu? *Moderní řízení*, 2016, č. 11, str. 32-34.
2. BEZOUŠKA, Petr. *Subsidiarita občanského zákoníku – historie, současnost, budoucnost*. *Právník*, 2006, roč. 145, č. 8, str. 951-960.
3. DANDOVÁ, Eva. Výhody a nevýhody kratší pracovní doby. *Sondy revue; pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*, 2017, č. 4, str. XI-XVI.
4. FUKA, Jindřich. Home office. Co novela zákoníku práce neřeší. *Moderní řízení*, 2017, č. 5, str. 50-51.

5. HROUZKOVÁ, Věra. Dovolená zaměstnanců s pracovní dobou rozvrženou nerovnoměrně – praktické příklady. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2009, roč. 12, č. 8, str. 9-10.
6. LINHARTOVÁ PALÁNOVÁ, Andrea. Šéf v Londýně, vývojáři v Moskvě a obchodníci v Praze – jak uřídit tým? *Moderní řízení*, 2016, č. 9, str. 16-17.
7. PICHRT, Jan. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 7, str. 254-258.
8. ŠUBRT, Bořivoj. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 10, str. 22-25.
9. ŠVIHEL, Petr. Česko je hluboko za evropským průměrem v částečných úvazcích. *Profit*, 2016, č. 4, str. 6.

Seznam použitých internetových zdrojů

1. Council of the European Union. *Council Recommendation on the 2019 National Reform Programme of Czechia and delivering a Council opinion on the 2019 Convergence Programme of Czechia* [online]. Data.consiliumeuropa.eu [cit. 11.11.2019]. Dostupné na <<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10156-2019-INIT/en/pdf>>
2. Důvodová zpráva. *Aplikace o/dok* [online]. [cit. 2.1.2020]. Dostupné na <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>>
3. BOČANOVÁ, Veronika a Šárka KREJČÍKOVÁ. *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. Epravo.cz [cit. 29. září 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>>
4. CALDOW, Janet. *Working Outside the Box: A Study of the Growing Momentum in Telework*. Institute for Electronic Government, IBM Corporation. 2009, s. 3. Dostupné na <<http://fliphtml5.com/zboo/tzio/basic>>
5. Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. Czso.cz, 2019 [cit. 23.12.2019]. Dostupné na <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace>
6. ILO. *Compressed workweeks* [online]. Ilo.org, 2004 [cit. 23.12.2019]. Dostupné na <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170701.pdf>
7. ILO. *On-call work and „zero hours“ contracts* [online]. 2004 [cit. 23.12.2019]. Dostupné na <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf>
8. JAKUBCOVÁ, Lucie. *Jak sladovat úspěšně; Praktická příručka na vaší cestě ke sladování pracovního, rodinného a osobního života* [online]. Rc-routa.cz, srpen 2014 [cit. 23.12.2019]. Dostupné na <https://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/jak_sladovat_finalweb_new.pdf>
9. JUNOVÁ, Blanka. *Čas pro změnu:… k rovnováze práce soukromí* [online]. Pracenaalku.cz [cit. 12.11.2019]. Dostupné na <<http://www.pracenaalku.cz/portals/0/ebook/cas-pro-zmenu-pdf.pdf>>
10. KALAČOVÁ, Lucie. *Pružná pracovní doba má svá pravidla* [online]. Moderní řízení, 3/2016 [cit. 11.11.2019]. Dostupné na <http://www.bpv-bp.com/download/publications/mr_lka.pdf>

11. LOWREY, Annie. *Your Commute Is Killing You* [online]. Slate.com [cit. 29. září 2019]. Dostupné na <<https://slate.com/business/2011/05/long-commutes-cause-obesity-neck-pain-loneliness-divorce-stress-and-insomnia.html>>
12. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zpracovatel: TREXIMA, spol. s r.o. *Informace o pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách 2018* [online]. Kolektivnismlouvy.cz [cit. 11.11.2019]. Dostupné na <http://kolektivnismlouvy.cz/download/2018/IPP_2018.pdf>
13. NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. *Alternativní pracovní úvazky aneb jiná úprava pracovní doby pro zaměstnance s malými dětmi* [online]. Pravniprostor.cz, 2.6.2015 [cit. 13.11.2016]. Dostupné na <<http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/alternativni-pracovni-uvazky-aneb-jina-uprava-pracovni-doby-pro-zamestnance-s-malymi-detmi>>
14. Rámcová dohoda o práci na dálku ze dne 16. července 2002 [online]. Spcr.cz [cit. 11.11.2019]. Dostupné na <https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf>
15. Sněmovní tisk č. 689. Psp.cz [cit. 1.3.2020]. Dostupné na: <<https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=689>>
16. VÚPSV. *Podmínky práce v ČR; Flexibilní formy zaměstnání. Sekundární analýza výzkumných šetření zaměstnanců, zaměstnavatelů, odborových svazů a úřadů práce* [online]. Equalcr.cz, 2004 [cit. 13.11.2019]. Dostupné na <http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/studie_podminky_prace_a_flexibilita_v_CR.pdf>
17. *Zveřejněna první zpráva o provádění rámcové dohody o práci na dálku* [online]. Euractiv.cz, 12.10.2006 [cit. 2.1.2020]. Dostupné na <<https://euractiv.cz/section/rozsireni-eu/news/zveejinna-prvn-zprva-o-provovn-rmcov-dohody-o-prci-na-dlku/>>

Seznam použitých právních předpisů

1. Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, a Směrnice č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků
2. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU
3. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
4. Sněmovní tisk č. 903/0
5. Smlouva o fungování Evropské unie
6. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
7. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
8. Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu
9. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
10. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
11. Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

12. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky
13. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Seznam použité judikatury

1. Nález Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 83/06, publikováno ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.
2. Rozhodnutí Evropského soudního dvora: António Fernando Maio Marques da Rosa proti Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animacao SA, C-306/16
3. Rozhodnutí Evropského soudního dvora: Landeshauptstadt Kiel proti Norbertu Jaegerovi, C-151/02
4. Rozhodnutí Evropského soudního dvora: Ville de Nivelles proti Rudymu Motzakovi, C-518/15
5. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000
6. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9.7.2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013

Seznam ostatních zdrojů

1. Evropská komise. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*. KOM (2007) 359, Brusel, 27.6.2007.
2. Evropská komise. *Sdělení komise. Evropa 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. KOM (2010) 2020, Brusel, 3.3.2010.
3. Evropská komise. *Doporučení rady k národnímu programu reforem České republiky na rok 2019a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2019*. COM (2019) 503 final, Brusel, 5.6.2019.
4. Evropská komise. *Zelená kniha. Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století*. KOM (2006) 708, Brusel, 22.11.2006.
5. Vláda ČR. *Akční plán pro naplňování národních cílů ČR stanovených v rámci Strategie Evropa 2020*. Praha, 7.6.2010.

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 výkonu 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 zavalanou a práci vykonávané mimo pracoviště zaměstnavatele. Největší pozornost je věnována 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.

Klíčová slova

flexibilita – work-life balanc – skloubení pracovního a osobního života – rozvržení pracovní doby

Abstract

The aim of this rigorous thesis was to analyze the legal regulation of flexible forms of performance of work in the Czech Republic, through which it is possible to achieve harmony between personal and working life of employees. Therefore, the institutes of flexible forms of performance of work that employees use to harmonize their personal activities and work, are described in the thesis together with their advantages and disadvantages, their legal regulation including potential insufficiency of their current legal regulation and proposals for modification of such regulation and further, there are some recommendations for their contractual arrangements.

There is a general description of flexibility of performance of work in the first chapter of the thesis, including its division, connected directory and imperative character of the labor law and approaches of the European Union and the Czech Republic. In the second chapter, there is explained how the working hours and their scheduling work because that is a key topic for the other chapters of the thesis.

Following chapters are dedicated to the institutes of the flexible forms of the performance of work, concretely to the uneven distribution of working hours, reduced working hours, part time, flexible working time pattern, job sharing, working time account, compressed workweek, on-call work and work performed outside of the employer's office. Special attention is given to the flexible working hours which is characterized by possibility of employees to partly determine their working hours by themselves, and the work performed outside of the employer's office (teleworking, homeworking, home-office) which is characterized by performing work from other place than employer's office. The mentioned institutes have special attention because employees require them quite often these days.

In the end, the findings of the thesis are summarized, including possible notice of appropriate regulation of the relevant legal provisions relating to the institutes in the sense of *de lege ferenda*.

Kew words

flexibility – work-life balance – harmonization of working and personal life – working time pattern

Title of rigorous thesis in English

Work-life balance and flexible forms of performance of work