

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

JUDr. Michal Štang

**Základní pracovněprávní vztahy a jejich
vývojové tendence**

Disertační práce

Školitel: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Studijní program: Teoretické právní vědy – Pracovní právo a právo sociálního
zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 15. 6. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou disertační práci vypracoval 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 378 466 znaků včetně mezer.

JUDr. Michal Štang

V Praze dne 20. 6. 2020

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval mé školitelce, paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za projevenou mimořádnou ochotu a poskytnutou pomoc při konzultování mé doktorské disertační práce. Oceňuji její vstřícný přístup nejen po profesní, ale i po lidské stránce. Stejně tak děkuji paní docentce za její trpělivost a cenné připomínky, které mi pomohly k úspěšnému dokončení mé práce.

Za morální podporu děkuji především rodičům a v neposlední řadě také kolegům z mého zaměstnání – Ústavu státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i. – zejména panu JUDr. Jánů Matejkovi, Ph.D., paní JUDr. Miloslavě Hálové, Ph.D., paní Martině Hamzové Panošové a paní Ing. Janě Synkové.

Obsah

Úvod	1
I. Pracovněprávní vztahy	4
1. Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva	4
1.1 Pojetí pracovního práva	4
1.2 Postavení pracovního práva v systému práva	5
1.3 Vztah pracovního práva a občanského práva	6
1.3.1 Charakteristické rysy pracovních smluv	6
1.4 Současná pracovněprávní úprava v ČR a mezinárodní vývoj (flexibilita a flexicurita)	9
1.5 Vztah pracovního práva a práva sociálního zabezpečení	13
2. Vývoj pracovního práva	16
2.1 Vznik zákonodárství o práci	16
2.2 Vývoj zákonodárství o práci v období kapitalismu volné soutěže	18
2.3 Ochranné zákonodárství	19
2.4 Pracovní zákonodárství na počátku 20. století	21
2.5 Pracovní zákonodárství od vzniku Československa do roku 1945	22
2.6 Pracovní zákonodárství od roku 1945 do roku 1965	23
3. Kodifikace pracovního práva	24
3.1 První kodifikace pracovního práva	24
3.2 Druhá kodifikace pracovního práva	26
3.3 Zákoník práce	27
3.3.1 Základní zásady pracovněprávních vztahů	29
3.3.2 Kategorie veřejného pořádku	32
3.4 Princip dispozitivnosti	33
3.5 Kategorie dobrých mravů	34

3.6 Funkce pracovního práva	35
3.6.1 Ochranná funkce pracovního práva	35
3.6.2 Organizační funkce pracovního práva	39
4. Pracovněprávní vztahy	39
4.1 Pracovněprávní vztahy – pojem	39
4.2 Druhy pracovněprávních vztahů	42
4.3 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů	44
4.3.1 Zaměstnanec	44
4.3.2 Zákaz dětské práce	45
4.3.3 Zaměstnavatel	47
4.3.3.1 Zaměstnavatel – fyzická osoba	47
4.3.3.2 Zaměstnavatel – právnická osoba	49
4.4 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů	51
4.5 Závislá práce	56
4.6 Vznik, změna a zánik základních pracovněprávních vztahů	58
4.6.1 Vznik základních pracovněprávních vztahů	58
4.6.2 Změna základních pracovněprávních vztahů	59
4.6.3 Zánik základních pracovněprávních vztahů	62
II. Atypická zaměstnání	64
1. Proměny pracovního práva v 21. století	64
2. Atypická zaměstnání – pojem	67
2.1 Práce na kratší pracovní dobu	68
2.1.1 Slovenská právní úprava práce na kratší pracovní dobu	70
2.2 Práce z domova – home-office a home-working	70
2.2.1 Slovenská právní úprava domácí práce a telepráce	73

2.2.2 Vývojové tendence domácké práce na území České republiky	75
2.3 Sdílené pracovní místo – job-sharing	76
2.3.1 Slovenská právní úprava sdíleného pracovního místa	78
2.3.2 Charakteristika sdíleného pracovního místa	80
2.3.3 Institut sdíleného pracovního místa ve vybraných evropských zemích	83
2.4 Pracovní poměr na dobu určitou	88
2.4.1 Sjednání pracovního poměru na dobu určitou	88
2.4.2 Právní úprava doby trvání pracovního poměru na dobu určitou	89
2.4.3 Výjimky z omezení trvání pracovního poměru na dobu určitou	90
2.4.4 Skončení pracovního poměru na dobu určitou	92
2.4.5 Slovenská právní úprava pracovního poměru na dobu určitou	95
2.5 Dočasné přidělení	96
2.5.1 Slovenská právní úprava dočasného přidělení	99
2.6 Agenturní zaměstnávání	103
2.6.1 Zprostředkování zaměstnání	104
2.6.2 Povolení ke zprostředkování zaměstnání	105
2.6.3 Mezinárodní prameny práva v oblasti agenturního zaměstnávání	106
2.6.4 Česká právní úprava agenturního zaměstnávání	108
2.6.5 Slovenská právní úprava agenturního zaměstnávání	113
2.7 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	116
2.7.1 Pojem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	116
2.7.2 Prvky právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr	117
2.7.3 Dohoda o provedení práce	120
2.7.4 Dohoda o pracovní činnosti	121
2.7.5 Neplatnost dohody o pracovní činnosti	122

2.7.6 Slovenská právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	126
2.7.7 Dohoda o provedení práce	129
2.7.8 Dohoda o brigádnické práci studentů	130
2.7.9 Dohoda o pracovní činnosti	131
2.7.10 Srovnání české a slovenské právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	132
3. Atypické formy zaměstnání – shrnutí	133
III. Pracovněprávní vztahy a 4. průmyslová revoluce	136
1. 4. průmyslová revoluce a její vliv na pracovní právo	136
1.1 Digitální doba a rozvoj pracovního práva	139
2. 4. průmyslová revoluce a pracovní doba	141
2.1 Právo na odpojení	142
2.2 Flexibilita pracovní doby	144
2.3 Zaměstnání s flexibilní úpravou pracovní doby	145
2.3.1 Pružná pracovní doba	145
2.3.2 Slovenská právní úprava pružné pracovní doby	147
2.4.1 Konto pracovní doby	148
2.4.2 Slovenská právní úprava konta pracovní doby	150
2.5 Stlačený pracovní týden	152
Závěr	153

Úvod

Pracovní právo je odvětví práva spojené s životem většiny osob v produktivním věku – ať už v roli zaměstnance nebo zaměstnavatele. Vývojové tendence základních pracovněprávních vztahů jsou ovlivňovány nejen společenským vývojem, ale i technologickými změnami, čemuž se budu věnovat ve své doktorské disertační práci.

Svou práci jsem systematicky rozčlenil do úvodu, tří částí, které jsou dále vnitřně členěny do kapitol a subkapitol, a závěru.

V I. části nazvané „Pracovněprávní vztahy“ se nejprve zabývám pojetím pracovního práva a jeho postavením v systému práva, vztahem pracovního práva a občanského práva, charakteristickými rysy pracovních smluv a také vztahu pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Pozornost zaměřuji i na současnou pracovněprávní úpravu v ČR a mezinárodní vývoj, kdy od konce 90. let 20. století je kladen důraz v českém, evropském i celosvětovém kontextu na liberalizaci a flexibilitu pracovněprávních vztahů. Projevuje se to i v dokumentech Evropské unie, v nichž je akcentována flexicurita – tj. nejen flexibilita zaměstnání, ale i jeho jistota.

Druhá kapitola „Vývoj pracovního práva“ je věnována otázkám vývoje zákonodárství o práci, vzniku a účelu ochranného zákonodárství a hlavním vývojovým etapám pracovněprávní úpravy až do přijetí prvního zákoníku práce v roce 1965.

Ve třetí kapitole „Kodifikace pracovního práva“ se nejprve zabývám otázkami souvisejícími s přijetím prvního zákoníku práce, který se vyznačoval především kogentností právní úpravy a emancipací od občanského práva. Pro druhou kodifikaci pracovního práva a zákoník práce přijatý v roce 2006 je charakteristická zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Došlo k liberalizaci pracovněprávní úpravy a k provázání s občanským zákoníkem. Nejprve metodou delegační, která byla díky nálezů Ústavního soudu, jenž byl publikován pod č. 116/2008 Sb., nahrazena tradiční metodou subsidiarity.

Dále se zabývám základními zásadami pracovněprávních vztahů, které jsou pojímány jako základní interpretační pravidla pro aplikaci ustanovení zákoníku práce. Nejvýznamnější z těchto zásad je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. Věnuji pozornost také kategorii veřejného pořádku, principu dispozitivnosti a kategorii dobrých mravů a poté funkcím pracovního práva, hlavně funkci ochranné, která je jeho funkcí stěžejní.

Ve čtvrté kapitole „Pracovněprávní vztahy“ nejprve vymezuji jejich pojem, dále se zabývám jejich druhy, poté subjekty individuálních pracovněprávních vztahů –

zaměstnancem, zaměstnavatelem – fyzickou osobou a zaměstnavatelem – právnickou osobou a zákazem dětské práce a rovněž obsahem individuálních pracovněprávních vztahů. Dále se zaměřuji na závislou práci, která je jedním z nejdůležitějších institutů pracovního práva. Jejím typickým pojmovým znakem je organizační nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance. Poté se zabývám problematikou vzniku, změny a zániku základních pracovněprávních vztahů.

Ve **II. části nazvané „Atypická zaměstnání“** se v první kapitole věnuji proměnám pracovního práva v 21. století. Můj zájem je pak ve druhé kapitole zaměřen na atypická zaměstnání, jejichž pojem není v českém právním řádu přesně vymezen a jejichž okruh není vnímán jednotně. V následujících subkapitolách analyzuji atypické formy zaměstnání, které bývají nejčastěji uváděny v odborné literatuře. Jsou to: práce na kratší pracovní dobu, práce z domova – home-office a home-working, sdílené pracovní místo – job-sharing, pracovní poměr na dobu určitou, dočasné přidělení, agenturní zaměstnávání a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Po analýze české právní úpravy vždy následuje analýza těchto institutů ve slovenské právní úpravě, v rámci níž je prováděna i komparace obou úprav. U institutu sdíleného pracovního místa – job-sharingu – jsou provedeny i výklad a dílčí srovnání s právní úpravou čtyř vybraných evropských zemí. Pozornost věnuji i britskému institutu „zero hours contracts“.

V závěru II. části je provedeno shrnutí analýzy atypických forem zaměstnání, kde upozorňuji na jejich přednosti i nedostatky.

III. část práce „Pracovněprávní vztahy a 4. průmyslová revoluce“ je zaměřena na problematiku, kterou do světa práce přináší 4. průmyslová revoluce. V první kapitole nazvané „4. průmyslová revoluce a její vliv na pracovní právo“ věnuji pozornost změnám výrobních procesů a dosavadních forem organizace práce, vlivu digitální doby na rozvoj pracovního práva, kdy používání nových technologií přináší i řadu sociálněprávních rizik. Projevuje se to například v oblasti pracovní doby, která bývá vnímána jako v podstatě neomezená a s tím související téměř nepřetržitá dosažitelnost zaměstnance, což výrazně zasahuje do jeho osobního života.

V návaznosti na výklad o flexibilitě pracovní doby a o změnách, které se v této oblasti očekávají, se v závěru této části disertační práce zabývám zaměstnáními s flexibilní pracovní dobou, která je také možno považovat za atypická zaměstnání. Jde o instituty pružné pracovní doby a konta pracovní doby a dále také o stlačený týden, který česká právní úprava výslovně

neupravuje. V praxi se však používá a je považován za jedno z opatření usnadňujících vhodné sladění pracovního a soukromého života, což ostatně platí v podstatě o všech atypických zaměstnáních.

Hlavním cílem mé doktorské disertační práce je analýza pracovněprávních vztahů především z hlediska současného, ale i z hlediska jejich předchozího vývoje, až po možnosti nadcházejících vývojových trendů.

Pokud jde o metody vědecké práce, při zpracování mé disertační práce byly využity především metody historická a dále metoda interpretační analýzy a též metoda komparativní.

I. Pracovněprávní vztahy

1. Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva

1.1 Pojetí pracovního práva

Pracovní právo tvoří soubor právních norem, které upravují v podstatě tři oblasti. Nejdůležitější a zároveň historicky nejstarší oblastí je *individuální pracovní právo*.¹

Individuální pracovní právo bývá zpravidla chápáno jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, jímž je právnická nebo fyzická osoba. Jde tedy o vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Hlavní právní normou individuálního pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje právní vztahy při výkonu závislé práce.

Druhou oblastí pracovního práva, která v řadě případů individuálně pracovní právo doplňuje je *pracovní právo kolektivní*. Představuje soubor norem upravujících vztahy mezi orgány, jež zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců na straně jedné (v ČR jsou jimi zejména odborové organizace a rady zaměstnanců) a jednotlivými zaměstnavateli, případně sdruženími zaměstnavatelů na straně druhé. Jejich hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.

Těžištěm právní úpravy kolektivního pracovního práva je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Upravuje pravidla pro postup smluvních stran v kolektivním vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy a stanoví subsidiární použití zákoníku práce. Hmotněprávní podmínky pro uzavírání kolektivních smluv stanoví zákoník práce. Kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může pouze odborová organizace, nikoliv rada zaměstnanců.

Třetí oblastí pracovního práva je *oblast zaměstnanosti* upravující vztahy vznikající při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací, které je zakotveno v čl. 26 Listiny základních práv a svobod (dále jen Listiny). Hlavní normou je zde zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jím upravené vztahy vznikají hlavně mezi Úřadem práce ČR a jeho krajskými pobočkami a občany, případně zaměstnavateli. Upravuje též například zprostředkování zaměstnání, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a činnost agentur práce.

¹ Pod. též: Bělina, M.: Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva in: Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 3 a násl.

V této oblasti pracovního práva je řada veřejnoprávních prvků, má blízko ke správnímu právu. A to jak z hlediska převažující metody právní úpravy – veřejnoprávní administrativněprávní metody, tak i z hlediska subjektů, jejichž vztahy upravuje. Na jedné straně je stát, státní orgány (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce ČR), tedy moc veřejná, na straně druhé jsou subjekty soukromoprávní – občan a zaměstnavatel. Z hlediska procesní úpravy se jedná o správní řízení.²

V českém právním řádu došlo ke zcela zásadní události – k **rekodifikaci soukromého práva**. Nová soukromoprávní úprava přinášela velmi důležité změny do celé oblasti práva soukromého, tedy i práva soukromého.

Nový občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb. nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2014. Kromě změn terminologických přináší i instituty nové, případně institutům dosavadním dává nový obsah. Dnem 1. 1. 2014 nabyl účinnosti také zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva – tzv. změnový zákon. Jeho úkolem je promítnout tyto změny do příslušných právních předpisů, včetně zákoníku práce. Je možné říci, že změnový zákon představuje druhou etapu rekodifikace soukromého práva, která by bez provedení těchto změn byla v praxi jen těžko aplikovatelná.³

1.2 Postavení pracovního práva v systému práva

Pracovní právo je obor soukromého práva s řadou veřejnoprávních prvků. Nejen v ČR, ale i ve většině ostatních zemí je pracovní právo považováno za samostatné právní odvětví.

„Právo je jedním ze sociálních systémů. Jako každý systém se vyznačuje jednotou, tvoří určitý celek, zároveň však také vnitřní diferenciací. Právo je sociálním fenoménem odlišným od politiky, morálky, náboženství, přestože je s nimi zároveň organicky a funkčně spjato. Jednotícím faktorem u něj – přes všechny vnitřní diference – je skutečnost, že právo je specifickým normativním systémem, odlišným od norem morálních, politických, náboženských a dalších. Tato specifická spočívá v univerzálním charakteru práva a v jeho institucionálním zabezpečení státním, resp. od státu odvozenou, veřejnou mocí.

Systém práva je v současnosti strukturalizován na právní odvětví podle tří kritérií: předmětu, metody a účelu právní úpravy.

² Z těchto důvodů byla výuka právních vztahů zaměstnanosti přesunuta na Právnické fakultě UK od akademického roku 2017/2018 do výuky práva sociálního zabezpečení. Právní úprava zaměstnanosti je v současné době zpracována v učebnici Koldinská, K., Tröster, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, 7. podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018

³ K této otázce pod. též: Vysokajová, M.: Změny v zákoníku práce v souvislosti s novým občanským zákoníkem, Rekodifikace & praxe, č. 7/2013, s. 3

Předmětem právní úpravy jsou společenské vztahy. Odlišnosti v charakteru těchto vztahů spolupůsobí (vedle subjektivních hledisek a určité tradice) na vytváření právních odvětví jako jsou ústavní právo, občanské právo, trestní právo, správní právo, pracovní právo, právo sociálního zabezpečení atd.“⁴

Všechna právní odvětví jsou navzájem propojena řadou vazeb a vztahů a tvoří tak subsystemy jednotného vnitřně diferencovaného systému.

1.3 Vztah pracovního práva a občanského práva

Pro pracovní právo je jeho vztah k občanskému právu nejdůležitější. Individuální pracovní právo se vyvinulo z lůna práva občanského a k tomuto právnímu odvětví má nejbližší. Zásadní rozdíl mezi právem pracovním a občanským (a případně i obchodním) spočívá ve veřejnoprávních zásadách, jimiž dochází k významnému omezení smluvní svobody. Veřejnoprávní zásahy omezují smluvní svobodu mezi smluvními stranami pracovněprávních vztahů – zaměstnavateli a zaměstnanci.

S veřejnoprávními zásahy je sice možné se setkat i v právu občanském – např. pokud jde o nájemní smlouvu k bytu, ovšem rozsah omezení smluvní svobody v právu pracovním je s jakoukoliv jinou smluvní oblastí soukromého práva nesrovnatelný. Dosahuje takové intenzity, že tvoří jeden ze základních principů, na nichž je pracovní právo postaveno.

Smluvní svoboda v pracovním právu však není omezena pouze veřejnoprávní, zejména zákonnou regulací, ale také kolektivní vůlí, tj. kolektivními smlouvami. To je rovněž zásadní rozdíl od jakékoliv jiné soukromoprávní úpravy.

Občanskoprávní vztahy vznikají mezi rovnými subjekty, u pracovněprávních vztahů nelze o rovnosti subjektů hovořit.

1.3.1 Charakteristické rysy pracovních smluv

Dále se zaměříme na charakteristické rysy pracovních smluv, které je odlišují od ostatních soukromoprávních smluv.

⁴ Srov.: Gerloch, A.: Teorie práva. 7. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk 2017. s. 125 a 126

Pro pracovní smlouvu je příznačné především to, že upravuje závislou práci a vytváří mezi smluvními stranami vztah nadřízenosti a podřízenosti, to je její základní znak. Zaměstnanec je povinen respektovat pokyny, které je oprávněn mu dávat zaměstnavatel.

Právní úprava upravuje spíše vztah vzniklý na základě pracovní smlouvy, než pracovní smlouvu samotnou – pracovní poměr. Zvláštním způsobem je upraveno skončení pracovního poměru, kdy zaměstnanec je právní úpravou chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, zejména tím, že zaměstnavatel může jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce.

Třetím specifickým rysem pracovních smluv je, že vytvářejí zvláštní osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zvláštními právy a povinnostmi u obou smluvních stran. Osobní povaha vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je definičním znakem pracovněprávního vztahu. Právní úprava s účinností od 1. 1. 2007 osobní povahu pracovněprávního vztahu značně posílila. Stalo se tak především znovuzavedením některých institutů posilujících povinnost věrnosti zaměstnance a novou úpravou důsledků smrti zaměstnavatele. Zákoník práce definuje výkon závislé práce jako „výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele“. Zaměstnanci není umožněno, aby se nechal při výkonu práce zastoupit, není to přípustné ani v případě překážky, která by mu pouze dočasně bránila ve výkonu práce.

Rozhodující není výsledek, kterého má být dosaženo, ale způsob, jakým je práce odváděna. Zaměstnanec je povinen pracovat podle svých sil, znalostí a schopností. Vedle povinnosti pracovat má zaměstnanec též povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.⁵ Osobní charakter pracovněprávního vztahu je podpořen širokým zákazem výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele a možností sjednat konkurenční doložku. Smrtí zaměstnance i zaměstnavatele – fyzické osoby pracovněprávní vztah zpravidla zaniká, u zaměstnance pak zcela bez výjimky.⁶

Pracovní smlouva zakládá závazek loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli, zaměstnavatel je především povinen chránit bezpečnost a zdraví zaměstnance při práci.

⁵ § 301 písm. d) ZP

⁶ Matejka, J., Štefko, M.: Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávních vztahů, stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti, Právník č. 8/2012, s. 872 a násl.

Zaměstnavatel je oprávněn jednostranně určovat pracovní podmínky, v podstatě bez ujednávání mezi smluvními stranami (i když v některých případech po projednání se zástupci zaměstnanců). Jde např. o rozvržení pracovní doby a čerpání dob odpočinku.

Specifické je i to, že pracovní smlouva je uzavírána mezi smluvními stranami, které nemají stejnou vyjednávací sílu, což pak vede k ochraně zaměstnanců zákonodárcem před nepříznivými sociálními dopady, které by na ně mohla mít ničím neomezená síla trhu.

Dalším charakteristickým rysem individuálních pracovních smluv je skutečnost, že jsou právně podřízeny jiným, tj. kolektivním smlouvám, přičemž tyto kolektivní smlouvy nemusely být odsouhlaseny stranami individuální smlouvy. To platí obecně o zaměstnancích, ale pokud jde o kolektivní smlouvy vyššího stupně, pak do značné míry i o zaměstnavatelích. Je třeba také připomenout, že nejen v ČR, ale i v řadě dalších zemí se kolektivní smlouvy vztahují i na zaměstnance, kteří nejsou členy odborů.

I u některých občanskoprávních či obchodněprávních smluv je možné do určité míry nalézt některý z výše uvedených rysů typických pro smlouvy pracovní. Jedná se především o smlouvy zakládající dlouhodobý smluvní vztah – např. nájemní smlouvu a příkazní smlouvu.

Některé z občanskoprávních nebo obchodněprávních smluv sice mohou mít jeden nebo i více z výše uvedených znaků typických pro smlouvy pracovní, které je odlišují od ostatních soukromoprávních smluv, avšak žádná z nich nespĺňuje všechny znaky, jimiž se vyznačují právě smlouvy pracovní.⁷

Za závislou práci se dle § 2 zákoníku práce považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.

Je důležité na tomto místě rovněž zmínit, že úprava závislé práce je intenzivně chráněna nejen právem vnitrostátním, ale i mezinárodním. Ochrana práce je upravována zejména úmluvami a doporučeními Mezinárodní organizace práce a intenzivní ochrana práce je poskytována i v oblasti práva unijního.

⁷ K charakteristickým rysům pracovní smlouvy pod. též: Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 9

Existují a jistě i v budoucnu budou existovat smluvní vztahy, které jsou zčásti na pomezí pracovního a občanského práva nebo pracovního a obchodního práva – tj. vztahy hybridní. Dochází tedy k určitému prolínání i vzájemnému ovlivňování smluvních typů v rámci celého soukromého práva. Avšak úprava a specifika závislé činnosti jsou vyhrazena úpravě pracovněprávní.⁸

1.4 Současná pracovněprávní úprava v ČR a mezinárodní vývoj (flexibilita a flexicurita)

České pracovní právo je dlouhodobě ovlivňováno příslušnými dokumenty mezinárodního práva a evropského práva a od konce 90. let je významně ovlivňováno právem Evropských společenství. K nejdůležitější změně došlo ještě před přistoupením České republiky do Evropské unie harmonizační novelou zákoníku práce uskutečněnou zákonem č. 155/2000 Sb., kterou bylo do zákoníku práce implementováno několik desítek směrnic Evropské unie. Harmonizační proces pokračoval i nadále a je možno říci, že dne 1. 5. 2004, kdy Česká republika přistoupila do Evropské unie, bylo pracovní právo ČR s unijním právem zcela harmonizováno. Změny se týkají například oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovní doby a doby odpočinku atd. Naopak v některých oblastech pracovního práva ČR, jako je např. odpovědnost za škodu, k významnějším změnám nedošlo.

Hlavním harmonizačním nástrojem je směrnice – někdy též označovaná jako direktiva. Je to právní institut typický pro unijní právo, ve vnitrostátním právním řádu nemá obdobu. Směrnice je závazná pro každý členský stát, kterému je určena, ovšem pouze co do výsledku, jehož má být dosaženo. Volba formy a prostředků se ponechává orgánům vnitrostátním – zpravidla je určena všem státům.

Směrnice předpokládá, že její implementace do vnitrostátního práva členských států se uskuteční v určeném čase – obvykle jsou to dva roky.

Stěžejním pojmem pro pracovní právo jak v českém a evropském kontextu, tak i celosvětově se stává liberalizace a hlavně flexibilita. Svědčí o tom i první diskusní téma na XVIII. světovém kongresu pracovního práva a sociálního zabezpečení, který se uskutečnil v září 2006 v Paříži – „Liberalizace obchodu a pracovního práva“. Toto téma vycházelo z toho, že pracovněprávní úprava musí respektovat i globalizaci a liberalizaci světové

⁸ K postavení pracovního práva v systému pracovního práva pod. též: Bělina, M.: Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva, in: Bělina, M., Pichrt, J. a kol.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 5-8

ekonomiky, která s sebou přináší další požadavky na flexibilitu právní úpravy. Větší flexibilita se stává nejen základním požadavkem na moderní evropskou pracovněprávní úpravu, ale je klíčovým slovem pro celosvětový trend v pracovním právu. Je možno říci, že přes dílčí a národní výkyvy vítězí neoliberalní trend flexibility.

Dalším celosvětovým trendem je posilování regulace prostřednictvím tzv. soft law, tj. zejména kolektivních smluv proti zákonné regulaci. Uvedené trendy se samozřejmě neprosazují vždy přímočaře a jednoznačně.

Uvedené celosvětové trendy, které směřují k nutnosti určité liberalizace v důsledku změn potřeb a obecných zájmů si uvědomila i Evropská unie, jak je zřejmé rovněž ze „Zelené knihy“ Rady EU z 23. 11. 2006: Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvu 21. století“.⁹ Podle ní by mělo docházet k větší flexibilitě v pracovním právu při zachování základní ochrany zaměstnaneckých práv. Zelená kniha zdůrazňuje, že před evropskými trhy práce stojí významný úkol dosáhnout větší flexibility a zároveň maximalizovat jistotu zaměstnání pro všechny. Klade se tak důraz na potřebu upravit pracovněprávní předpisy tak, aby se podpořila flexibilita a současně jistota zaměstnání. Jde o to, aby se v členských zemích zvyšovala nejen flexibilita zaměstnání, ale i jeho jistota. Jinak by mohlo hrozit rozdělení pracovního trhu na dvě skupiny, tzv. „insiders“ (začlenění), tj. zaměstnance, kteří uzavřeli pracovní poměr na dobu neurčitou a tzv. „outsiders“ (vyloučení), tj. osoby, které vykonávají práci buď ilegálně nebo právní úpravou méně chráněné nebo nezaměstnané.

Zelená kniha uvádí, že původním účelem pracovního práva bylo vyrovnávat ekonomickou a sociální nerovnost, která je nedílnou součástí pracovního poměru. Od svého počátku považovalo pracovní právo za důležité vytvořit status zaměstnance jakožto základ, ze kterého budou vycházet nároky. Tento tradiční model odráží několik klíčových předpokladů o statusu zaměstnance. Předpokládalo se, že zahrnuje:

- trvalé zaměstnání na plný úvazek,
- pracovní poměr, který se řídí pracovním právem a jehož základem je pracovní smlouva a
- existenci jediného subjektu, který je zaměstnavatelem a má odpovědnost za plnění povinností, jež jsou zaměstnavatelům uloženy.

⁹ Zelená kniha je dostupná např. na odkazu: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf) [cit. 2020-05-09]

Je nutno zdůraznit, že jednotlivé národní tradice se značně různí, pokud jde o vytváření a provádění práva a politiky v oblasti pracovního práva.

Vlivem rychlého technického pokroku, zesílené konkurence vyplývající z globalizace, měnící se poptávky spotřebitelů a významného růstu odvětví služeb se ukazuje potřeba větší flexibility. Podniky jsou vedeny k tomu, aby se organizovaly na pružnějším základě v důsledku zavádění přesného časového řízení (just-in-time management), zkracování investičního horizontu obchodních společností, šíření informačních a komunikačních technologií a stále častějších změn v oblasti poptávky. To se projevuje v proměnlivosti organizace práce, pracovní doby, mezd a počtu pracovníků v různých fázích výrobního cyklu. Kvůli těmto změnám vznikla poptávka po větší rozmanitosti pracovních smluv bez ohledu na to, zda jsou výslovně upraveny v právních předpisech EU a členských států.

Zelená kniha se dále zabývá hlavně otázkou, jakou úlohu by pracovní právo mohlo sehrát při prosazování „flexicurity“ – tj. kombinace flexibility a jistoty. Zelenou knihu je možno považovat za další krok v nastoupeném trendu a zároveň i za potvrzení toho, že si Evropská unie plně uvědomila potřebu zvýšit svou konkurenceschopnost vůči ostatním zemím světa. Podíváme-li se na oblast pracovněprávní a oblast zaměstnanosti do minulosti, je zřejmé, že byla zdůrazňována sociální stránka a současně jistota zaměstnanců.

Bez většího rozmýšlení je možno říci, že pojem „flexicurita“ je pojem vnitřně zcela rozporný. Jestliže flexibilita nutně přináší menší míru právní regulace, nebo dokonce spíše potřebu deregulace, umožňuje smluvním stranám pracovněprávních vztahů upravovat si vzájemná práva a povinnosti pokud možno co nejsvobodněji a s minimálním omezením ze strany zákonodárce evropského i národního, pak sociální jistota znamená opak. Ochranu pracovního trhu a ochranu pracovních podmínek, tedy zásahy zákonodárce evropského i národního. Pojmy pružnost a jistota jdou určitým způsobem proti sobě, a to i pokud jde o míru či intenzitu právní regulace.

Vliv rychlého technického pokroku, zesílená konkurence vyplývající z globalizace, měnící se poptávky spotřebitelů a významný růst odvětví služeb mají za následek – jak je zdůrazněno v Zelené knize – potřebu větší flexibility v oblasti pracovního práva. Smluvní podmínky nadměrně chránící zaměstnance mohou odrazovat zaměstnavatele od najímání pracovní síly i v dobách hospodářského vzestupu.

Zelená kniha rovněž uvádí, že od začátku 90. let se reformy vnitrostátních pracovních předpisů jednotlivých členských zemí Evropské unie na ochranu zaměstnanosti zaměřují na zmírnění stávající regulace s cílem umožnit větší rozmanitost smluvních vztahů.¹⁰

Za ideál pracovního trhu je považován dánský model, který zajišťuje dostatečnou pružnost i sociální jistotu a je dáván za vzor ostatním zemím. Tento model, který je označován jako „Zlatý trojúhelník“ se vyznačuje tím, že „kombinuje vysokou mobilitu mezi pracovními místy s komplexní sítí sociálního zabezpečení pro nezaměstnané a aktivní politikou v oblasti trhu práce“.¹¹ Tento model je výsledkem historického vývoje a dlouhodobé politiky dané země. Nejedná se o experiment. Z dánského modelu lze usuzovat, že k úspěšné aplikaci modelu flexicurity je potřebná politika založená na konsenzu zaměstnavatelů, zaměstnanců i vlády.

¹⁰ K otázkám flexibility a flexicurity pod. též: Bělina, M.: Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva in: Bělina, M., Pichrt, J. a kol.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 9-11

¹¹ Dánové jsou ve flexibilitě trhu práce vzorem pro celou Evropu. Je jejich model přenositelný k nám? *Ihned.cz* 9. 5. 2018 <https://kariera.ihned.cz/c1-66132010-danove-jsou-ve-flexibilite-trhu-prace-vzorem-cele-evropy-je-jejich-model-prenositelny-k-nam> [cit. 2020-05-30]

1.5 Vztah pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Pracovní právo je obor soukromého práva s řadou veřejnoprávních prvků, právo sociálního zabezpečení je obor veřejného práva obsahující i některé dílčí úpravy soukromoprávní.

Právo sociálního zabezpečení a pracovní právo jsou dva příbuzné věcně se doplňující obory. Každý má svou historii i svou současnou úpravu, ale existují mezi nimi četné zpětné vazby. Normy obou konkretizují a rozvádějí hospodářská a sociální práva zakotvená v hlavě 4. Listiny a umožňují tím jejich realizaci.

Provázání obou oborů je natolik významné, že někdy bývají společně označovány jako sociální právo ve smyslu objektivním, které je obvykle chápáno jako souhrn právních norem zahrnovaných do pracovního práva a souhrn právních norem zahrnovaných do práva sociálního zabezpečení. V současné době se zatím jedná spíše o integrující pojem pro oblast pracovního práva a práva sociálního zabezpečení,¹² než aby bylo považováno za právní odvětví. Většina současných teoretiků odděluje pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a považuje je za dva samostatné právní obory. Na právnických fakultách v České republice se vyučuje pracovní právo a právo sociálního zabezpečení odděleně, jako dva samostatné předměty. Zároveň je ale nutno poznamenat, že současná právní teorie přiznává existenci mnoha prvků v pracovním právu, které je úzce pojí k právu sociálního zabezpečení. Někteří autoři začínají používat pojem „sociální právo“ k označení právní úpravy systému sociální ochrany v širokém smyslu. Mezi tyto autory patří zejména prof. Kristina Koldinská¹³ a patřil i prof. Igor Tomeš.¹⁴

Dokumenty Evropské unie používají obecnější pojmy sociální politika nebo sociální dimenze. Tento širší pojem ovšem zahrnuje nejen pracovní právo a právo sociálního zabezpečení, ale i další instituty a opatření, jež někdy nepřímou zahrnují i ochranu zaměstnanců.¹⁵

¹² Pod. též: Bělina, M., Pichrt, J. a kol.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 4

¹³ Např. Koldinská, K.: Sociální právo, 2. vydání, Praha, C. H. Beck, 2012

¹⁴ Např. Tomeš, I.: Předmět práva sociálního zabezpečení, in: Tröster, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, Praha, C. H. Beck, 2013, s. 5 a 6

¹⁵ O úzkých vazbách mezi pracovním právem a právem sociálního zabezpečení, které často vedou až k tomu, že se pro obě právní odvětví používá termínu sociální právo, se zmiňuje i prof. von Maydell v publikaci Maydell, B. von; Ruland, F. (Hrsg). Sozialrechts – Handbuch (SRH). Darmstadt: Luchterhand, 1988, s. 59 prof. Pierre-Yves Greber k této otázce uvádí: Ve francouzsky hovořících zemích, se projevuje tendence, aby sociální právo zahrnovalo právo sociálního zabezpečení a pracovní právo. V německy hovořících zemích sociální právo obvykle pracovní právo nezahrnuje. Používá se (Sozial- und Arbeitsrecht). In:

Pro oba obory je příznačný i velmi dynamický vývoj, což platí zejména pro právo sociálního zabezpečení. V této souvislosti bych rád poznamenal, že většina právníků považuje za jednu z největších hodnot v právu dlouhodobou stabilitu právního řádu, která přináší občanům žádoucí klid a jistotu.

Kde se nejvíce projevuje věcné propojení práva sociálního zabezpečení a pracovního práva? Je tomu tak zejména v oblasti překážek v práci. Během realizace vzájemných práv a povinností účastníků základních pracovněprávních vztahů dochází k situacím, kdy zaměstnanec nemůže plnit část smluvního závazku spočívající ve výkonu práce, protože nastanou určité skutečnosti, které toto plnění činí nemožným nebo je značně ztěžují. Takovéto skutečnosti běžně nastávají na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele a právní úprava s nimi spojuje různé důsledky.¹⁶

Překážka v práci je právní skutečnost, kdy zaměstnanec z důvodů objektivní i subjektivní povahy uznaných právními předpisy, příp. sjednaných např. v kolektivní smlouvě, nekoná práci, kterou by jinak v daný moment konat měl, a jež zakládají určitá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, tj. s nimiž právní předpisy spojují stanovené právní důsledky. Jde o dočasnou suspenzi výkonu práce.

Zákoník práce člení překážky v práci na straně zaměstnance a překážky v práci na straně zaměstnavatele. Překážky v práci na straně zaměstnance se dále člení na důležité osobní překážky v práci (§ 191-199 ZP) a překážky v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200-205 ZP). Dále se budu věnovat důležitým osobním překážkám v práci, v jejichž úpravě se výrazně projevuje vztah pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

Pracovní právo upravuje nárok zaměstnance na omluvené pracovní volno při důležitých osobních překážkách v práci, které je možno charakterizovat jako důležité osobní situace zaměstnanců způsobené sociálními událostmi, jimž jsou nemoc, úraz, péče o dítě do 10 let věku nebo o staršího člena rodiny vyžadujícího krátkodobé nebo dlouhodobé ošetřování, těhotenství, porod, mateřství.

Zákoník práce upravuje povinnost zaměstnavatele omluvit v těchto případech nepřítomnost zaměstnance v práci, poskytnout mu pracovní volno. Po dobu těchto překážek v práci nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy, ale má nárok na dávky nemocenského pojištění,

Greber, P.-Y.: Droit international et européen de la sécurité sociale: ONU, OIT et Conseil de l'Europe, Helbing Lichtenhahn, Bâle, 2011, s. 12

¹⁶ Pod. též: Bělina, M., Pichrt, J. a kol.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 259 a násl.

tj. na nemocenské, ošetřovné, peněžitou pomoc v mateřství, otcovskou poporodní péči a dlouhodobé ošetřovné¹⁷ a na rodičovský příspěvek, což je dávka státní sociální podpory.¹⁸

Nyní je na místě se zmínit také o dosti diskutabilním propojení obou právních oborů. Jedná se o výpovědní důvod zakotvený s účinností od 1. 1. 2012 v § 52 písm. h) zákoníku práce, kdy zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci z důvodu porušení povinnosti dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce zvláště hrubým způsobem. Hlavním problémem je zde skutečnost, že jde o nekoncepční zásah do úpravy skončení pracovního poměru. Porušení povinností stanovených veřejným právem (zákonem o nemocenském pojištění) se řeší v oblasti práva soukromého. Za porušení veřejnoprávní povinnosti následuje nejvyšší pracovněprávní sankce od zaměstnavatele – zrušení pracovního poměru. Jde o sankcionování porušení povinností v jednom právním odvětví metodami jiného právního odvětví. Navíc, za porušení těchto povinností v době od 1. do 14. dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, jsou již stanoveny jiné sankce, tj. snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu, byť je možné je kumulovat.

Podle názoru Ústavního soudu ČR, který se zabýval návrhem skupiny tehdy opozičních poslanců na zrušení tohoto ustanovení, je zřejmé, že zaměstnavateli toto právo náleží vzhledem k tomu, že dává zaměstnanci po dobu prvních dvou týdnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhradu mzdy či platu a ten ho přitom podvádí. Ovšem porušení musí být zvláště hrubé, což je např. stavba domu nebo těžké práce na zahradě, nikoliv pouze prodloužení vycházky povolené lékařem. O konkrétních případech musejí rozhodovat obecné soudy. Jestliže se zaměstnavatel pro výpověď nerozhodne, má možnost krátit náhradu mzdy poskytované zaměstnanci během dočasné pracovní neschopnosti nebo ji neposkytnout.

¹⁷ Dávky nemocenského pojištění upravuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸ Dávky státní sociální podpory upravuje zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

2. Vývoj pracovního práva

2.1 Vznik zákonodárství o práci

Vznik a vývoj zákonodárství o práci byl ovlivněn a podmíněn nejen rozvojem pracovních vztahů a potřebou regulovat je právem, ale také postupným formováním moderního právního systému. Vývoj tohoto zákonodárství je sice spojován zejména s rozvojem kapitalismu, avšak s určitou úpravou výkonu práce se lze setkat podstatně dříve, a to již ve starověkém Římě (např. institut římského práva *locatio conductio operarum*) a ve středověku, především v horním právu, v čeledních řádech a cechovních předpisech.¹⁹ Jako první významný dokument na území dnešní České republiky, který upravoval i právní aspekty výkonu práce, je možno uvést „*Ius regale montanorum*“ – horní zákoník Václava II. z let 1300 – 1305. Jeho autorem je italský právník Gozzius z Orvieta. Vycházel nejen ze staršího domácího práva horního, ale i z práva římského a kanonického, hlavně při úpravě procesu. Upravoval podmínky pro těžbu a zpracování stříbra zejména v Kutné Hoře, ale dříve začal být používán v Jihlavě.

Latinsky psaný zákoník byl na svou dobu výjimečným právníkem dílem. Vycházel z nových ekonomických vztahů, které se vytvářely při důlním podnikání. Horníci v těchto vztazích vystupovali jako námezdní dělníci prodávající svou pracovní sílu podnikateli. Horní zákoník ovlivnil vývoj horního práva v celé střední Evropě.²⁰

Z hlediska vývoje zákonodárství o práci je nejdůležitější kniha prvního zákoníku „*ad personas*“. Jsou v ní upravena práva a povinnosti osob pracujících v dolech, druhy pracovních činností při dolování atd. Zákoník obsahoval i na tu dobu pokroková pravidla směřující k zajištění bezpečnosti práce v dolech – např. stanovil technické parametry pro důlní pracoviště z hlediska odvodňování, větrání a osvětlení, zohledňoval specifika pracovišť v podzemí a na povrchu. Upravoval tedy to, co dnešní terminologie pracovního práva nazývá pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zákoník obsahoval i předpisy o výplatě mezd, o délce pracovní doby, která byla ve 14. století šestihodinová. V 16. století se zavedla mzda úkolová, která se vyplácela týdně. Zákoník obsahoval i první protikoaliční předpisy zakazující horníkům, kteří pracovali

¹⁹ Ke genezi pracovního práva pod. též: Štangová, V.: Geneze pracovního práva in: Bělina, M., Pichrt, J. a kol.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 19 a násl.

²⁰ K otázce horního zákoníku pod. též: Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945. 4. vydání, Praha: Leges, 2010, s. 111 a 112

v podzemí a kovářům pracujícím na povrchu, samostatně se organizovat ve spolcích. V neděli a ve svátek se nepracovalo.

Pracovní smlouvy byly omezeny na větší města a uzavíraly se jako smlouvy čelední, tovaryšské a učednické.

Čelední smlouvy, které byly uzavírány ve středověku, je možno přirovnat k současné pracovní smlouvě na dobu určitou. Tyto smlouvy byly uzavírány mezi vrchností a čeledí, která byla zpravidla v poddanském poměru, zpravidla na sv. Martina, a to obvykle na období jednoho roku. Uzavření čelední smlouvy bylo potvrzeno poskytnutím závdavku čeledínovi, děvečce nebo služce. Během sjednaného období pracovala čeleď nejčastěji pouze za stravu, ubytování a oděv. Odměna za vykonanou práci se poskytla až po skončení sjednaného období.

V 16. století došlo k upřesnění pravidel pro uzavírání čeledních smluv a ke konkretizaci jejich obsahu, a to v čeledních řádech, které zemské sněmy formulovaly a vyhlásily v písemné formě. Osoba ucházející se o práci se musela prokázat tzv. fedrovním listem, což byl písemný souhlas vrchnosti, které poddaný patřil. Plnění již uzavřené smlouvy mohlo být na čeledínech trestně vymáháno. Po dobu trvání čeledního poměru byl čeledín v disciplinární a kázeňské pravomoci zaměstnavatele. Ostatní řemeslnické smlouvy patřily do sféry cechů, které je upravovaly v cechovních řádech.²¹ Čelední řády si zachovaly svůj význam i v následujících staletích, např. v roce 1782 byly vydány dva čelední řády – pro čeleď venkovskou a pro čeleď městskou.

Tovaryšské a učednické smlouvy byly ve 13. a 14. století upravovány v cechovních řádech, patřily do sféry cechů. Odměna vyplácená tovaryšům musela být u všech mistrů sdružených v cechu stejná. Pracovní doba byla obvykle 14 hodin denně s kratšími přestávkami na jídlo a oddech. V neděli a ve svátek se nepracovalo. V cechovních řádech byla stanovena i morální pravidla, kterými se měli tovaryši řídit.

Od druhé poloviny 17. století byly vydávány robotní patenty, které rámcově upravovaly pracovní vztahy na panstvích.

Je možno konstatovat, že v období feudalismu se uskutečnily některé právní úpravy pracovních vztahů a byly vytvořeny některé pracovněprávní instituty, především smlouvy. Šlo o smlouvy čelední, tovaryšské a učednické, které předcházely smlouvě pracovní. Je však nutno mít na zřeteli, že úroveň právní úpravy byla ovlivňována a limitována existencí nevolnictví.

²¹ Pod. též: Malý, K. a kol.: op. cit. v pozn. č. 15, s. 134 a 135

2.2 Vývoj zákonodárství o práci v období kapitalismu volné soutěže

Podmínky umožňující vývoj zákonodárství o práci se zásadně změnilly na přelomu 18. a 19. století. Hlavním důvodem této změny bylo zrušení nevolnictví v roce 1781, po němž následoval příliv venkovského obyvatelstva do měst a rovněž postupný rozvoj průmyslové výroby. Tyto změny umožnily rozvoj kapitalistického výrobního způsobu. Rád bych zdůraznil, že zaměstnávané osoby již nebyly poddané, ale svobodné. V souladu s liberalistickým přístupem k zákonodárství o práci stát do stanovení podmínek námezdních pracovních sil téměř nezasahoval, a to v duchu zásady „laissez faire, laisser passer“.

První obecnější úpravu moderních pracovních vztahů na území dnešní České republiky umožnil až Všeobecný občanský zákoník (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, dále jen ABGB) přijatý v roce 1811.

K jeho významu bych rád uvedl, že zákoník je vynikajícím právnickým dílem, jehož koncepce vycházela z římskoprávní učnosti. Jeho hlavní autoři - profesor Martini a profesor Zeiller vycházeli rovněž z Koldínova zákoníku městských práv. Základním východiskem byla teorie přirozenoprávní, hlavním rysem zákoníku byla jeho všeobecnost a výlučnost. Zrušil starší právní úpravu a platil bez výjimky pro všechny obyvatele státu bez ohledu na jejich společenské postavení. Výslovně odmítal otroctví a nevolnictví. Díky jeho podstatě tak šlo již o zákoník buržoazní.²²

V hlavně XXVI. upravil ABGB námezdní smlouvu. Ta byla pojata tak, že zahrnovala smlouvu služební a smlouvu o dílo. Podle této úpravy vznikla námezdní smlouva, pokud se někdo zavázal k poskytnutí služeb nebo zhotovení díla proti odměně v penězích. Třetí novelou ABGB v roce 1916 došlo ke změně XXVI. hlavy – a sice k rozštěpení námezdní smlouvy na dva smluvní typy, a to smlouvu služební a smlouvu o dílo. Smlouva služební vznikla, pokud se někdo zavázal, že bude jinému po určitý čas konat služby. Smlouva o dílo vznikla, jestliže někdo převzal zhotovení díla za úplatu. Jestliže ve služební smlouvě nebyla určena žádná úplata, ani nebyla smluvna bezplatnost, mělo se za to, že byla smluvna úplata přiměřená. Pokud ze služební smlouvy nebo z okolností nevyplývalo něco jiného, musel být plat vyplacen poté, co byly služby vykonány. K důležité změně oproti původní úpravě stanovící, že odměna mohla být vyplacena až po skončení služby, došlo tím, že bylo možné vyměřit plat podle měsíců nebo kratšího období. Plat však musel být vždy splatný koncem služebního poměru.

²² Pod. též: Malý, K. a kol.: op. cit. v pozn. č. 15, s. 196 a 197

Služební poměr skončil, když uplynula doba, na kterou byl sjednán. Mohl být sjednán i na zkoušku, nebo pouze na dobu přechodné potřeby – v takových případech mohl být v průběhu prvního měsíce z obou stran kdykoliv rozvázán.

Výpověď byla možná. Výpovědní lhůta musela být pro obě strany stejná, a činila zpravidla 14 dní. Je zřejmé, že třetí novela ABGB již přinesla určitou ochranu zaměstnance.

Ještě i v 19. století existovaly čelední řády. V roce 1857 byl vydán čelední řád pro Prahu, v roce 1866 pro český venkov a o rok později pro venkov moravský. Stanovily práva a povinnosti zaměstnavatelům a zaměstnancům, přičemž stále ještě vycházely z tradiční představy o kárné pravomoci pána nad čeledínem. Zaměstnavatelé měli např. právo zaměstnance trestat a při jeho odchodu mohli prohledat jeho věci. Zaměstnané osoby se měly chovat uctivě a poníženě a vystupovat a oblékat se měly skromně a nenápadně. Do mzdových nároků se započítávala strava a byt.

Čelední řády se vztahovaly na právní poměry osob, které pracovaly v domácnostech zaměstnavatelů ve městech a hlavně na venkově. Čeledíni, děvečky a služky měli zvláštní čelední knížky, do nichž jim zaměstnavatelé zaznamenávali hodnocení jejich práce, a to jak negativní, tak i pozitivní.²³ Byly zrušeny až v roce 1918.

2.3 Ochranné zákonodárství

Občanský zákoník jako norma soukromého práva stanovil podmínky pro uzavření námezdní smlouvy, avšak nemohl stanovit podmínky výkonu práce. Ty v 19. století – především v jeho první polovině – často ohrožovaly nejenom zdraví, ale někdy i život pracujících osob. Pracovní podmínky v manufakturách a v nově zakládaných továrnách byly často velmi obtížné, v podstatě byly ponechány na vůli podnikatelů. Až na konci 18. a zejména na začátku 19. století začaly být vydávány předpisy směřující k ochraně zaměstnaných osob a upravující výkon práce dětí a žen. Je možno říci, že celým 19. stoletím procházela snaha o úpravu pracovních podmínek, zejména pracovní doby. Ta byla původně v podstatě neomezená a byla ponechána na dohodě mezi podnikatelem a dělníkem a činila až 16 hodin denně.

Postupně se vyvíjelo tzv. ochranné zákonodárství, které někdy bývá označováno také jako zákonodárství tovární. Z něho se vyvinulo pracovní právo. První normy ochranného zákonodárství byly vydány ještě před přijetím ABGB za vlády císaře Josefa II. V roce 1786 se

²³ Pod. též: Štangová, V.: Geneze pracovního práva in: Bělina, M., Pichrt, J.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 19 a 20

jednalo o dvorský dekret, kterým byly stanoveny základní požadavky hygieny u pracujících dětí, a byl zaveden nedělní klid.

Celým 19. stoletím procházela snaha o úpravu pracovních podmínek pracujících osob, vyvíjelo se sociální zákonodárství. Postupně byla zkracována pracovní doba dětí, dvorský dekret z roku 1837 uložil továrníkům, aby v případě úrazu či nemoci hradili dělníkovi pobyt v nemocnici nejdéle po dobu čtyř týdnů. V tomto lze spatřovat počátky nemocenského pojištění dělníků.

Horním zákonem z roku 1854 byly odstraněny staré právní řády pro hornictví vycházející z tradic feudálního horního práva. Obsahoval ustanovení směřující k ochraně zdraví dělníků a ukládal majitelům dolů, aby pro podporu svých dělníků zřídili samostatnou bratrskou pokladnu. Tím došlo k položení základu nemocenského a důchodového pojištění dělníků v rámci tzv. hornických bratrských pokladen.

K omezení dětské práce došlo až v 80. letech, kdy byl pod vlivem hornických bouří přijat zákon č. 115/1884 ř. z. o úpravě pracovních poměrů v hornictví. Práce dětí byla povolena od 12 let, avšak pouze na povrchu a se souhlasem rodičů. Ministerské nařízení v roce 1907 ponechalo tuto úpravu v platnosti s tím, že se mělo dbát na správné rozdělení pracovní doby tak, aby nepřekážela školní docházce a aby byly dodržovány pracovní přestávky. Současně byla dětem zakázána noční práce v době od 20 do 5 hodin. Dívky mladší 18 let směly být zaměstnávány jen na povrchu. Významné omezení dětské práce bylo vynuceno tlakem hornických organizací a rovněž rozvojem důlní techniky. Na začátku 20. století pracovalo v hornictví již jen minimum dětí. Pracovní doba dospělých v hornictví byla v roce 1884 stanovena na 12 hodin a v roce 1901 byla zkrácena na 9 hodin denně.

Pro rozvoj ochranného zákonodárství bylo významné i přijetí prosincové ústavy z roku 1867. Ta totiž mj. zakotvila koaliční svobodu, což umožnilo zakládání zájmových sdružení zaměstnavatelů i odborových organizací zaměstnanců. Došlo tím k položení právního základu pro kolektivní vyjednávání a vznik kolektivního pracovního práva. Kolektivní vyjednávání zakončené uzavřením kolektivní smlouvy se tak spolu s ochranným zákonodárstvím stalo základem pro vznik moderního pracovního práva.²⁴

Novelou živnostenského řádu z roku 1885 došlo k dalším důležitým změnám. Zejména pracovní doba dětí ve věku 12 až 14 let byla stanovena na 8 hodin. Práce dětí do 14 let v továrnách byla zakázána a do 16 let mohly vykonávat jen lehčí práce. Pracovní doba byla omezena na 11 hodin denně.

²⁴ Díky zákonu č. 43/1870 ř. z. již nemohly být nadále trestně stíhány stávkové akce, při nichž nedošlo k ohrožení veřejného klidu a pořádku.

Významné bylo i přijetí zákona o zřizování živnostenských dozorců z roku 1883, jímž byla vytvořena zvláštní inspekce. Ta měla dohlížet na dodržování zákonných předpisů na ochranu života a zdraví dělníků v průmyslových, řemeslných a obchodních podnicích, a to hlavně v průběhu pracovní doby.

Na tomto místě považuji za potřebné zmínit také uskutečnění tzv. Taafeho reformy, která zavedla na přelomu 80. a 90. let 19. století povinné sociální pojištění pro dělníky rakouské části Rakouska-Uherska, tj. i na území dnešní ČR.²⁵

2.4 Pracovní zákonodárství na počátku 20. století

Pro vývoj pracovního zákonodárství na počátku 20. století bylo charakteristické hlavně to, že stát poskytoval větší ochranu těm kategoriím pracovníků, kteří měli větší význam pro jeho fungování. Šlo např. o zákon o obecních pomocnících z roku 1910 a o statkových úřednících z roku 1914.

Zákonem č. 57/1903 ř. z. byly zřízeny zprostředkovatelny práce. V oblasti zprostředkování práce působily stravovny, které měly poskytovat cestujícím nezaměstnaným ubytování a stravu a také samostatné ústavy pro bezplatné zprostředkování prací a služeb zřizované na základě rozhodnutí okresních orgánů.

V průběhu druhé poloviny 19. století se v Rakousku-Uhersku postupně konstituovala státní služba. Tento proces byl završen v roce 1914 vydáním zákona č. 15/1914 ř. z. o služebním poměru státních úředníků a státních zřízenců, tzv. služební pragmatika. Sílicí vliv organizovaného dělnického hnutí umožňoval činnost závodních zastupitelstev uzavírání kolektivních smluv, vytváření živnostenských soudů atd.²⁶

Po dobu první světové války došlo k zásadnímu obecnému zhoršení pracovních podmínek. Pracovní doba byla prodlužována až na 13 hodin denně, reálná hodnota mzdy se stále snižovala, možnosti využívání odborových práv byly zlikvidovány. Výrazně se zvýšil počet zaměstnaných žen, které nahradily muže odcházející na frontu.

²⁵ V roce 1888 byl přijat zákon o úrazovém pojištění dělníků (zákon č. 1/1888 ř. z.) a zákon o nemocenském pojištění dělníků (zákon č. 33/1888 ř. z.) a v roce 1889 zákon o bratrských pokladnách dle obecného zákona horního (zákon č. 127/1889 ř. z.). Těmito zákony bylo zavedeno povinné veřejnoprávní pojištění. Pojistné platili pojištěnci i zaměstnavatelé. Zemědělské dělnictvo bylo z pojištění vyloučeno.

²⁶ K vývoji pracovního práva pod. též: Štangová, V.: Ke genezi pracovního práva in: Bělovský, P., Stloukalová, K. (eds.): *Caro amico: 60 kapitol pro Michala Skřejpka aneb Římské právo napříč staletími.*, Praha: Auditorium 2017, s. 432 - 441

2.5 Pracovní zákonodárství od vzniku Československa do roku 1945

Československá republika přejímá dřívější pracovní zákonodárství a významně je upravuje a doplňuje. Hlavní právní normou v oblasti pracovního zákonodárství zůstává i nadále ABGB, zejména jeho hlava XXVI. Poválečný rozvrat hospodářství, hlad a bída ovlivnily růst aktivity dělníků a ústupky v pracovním zákonodárství. Jedním z prvních československých zákonů byl zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., jímž byl zaveden osmihodinový pracovní den. Tím došlo k završení snah o zkrácení pracovní doby, které prostupovaly v podstatě celým 19. stoletím, zejména jeho druhou polovinou. Zákon zároveň stanovil, že děti mladší 16 let nesmějí vykonávat noční práci. V letech 1918 až 1921 byly vydány předpisy o práci žen a dětí, dále o ochraně mezd, o placené dovolené, o kolektivních smlouvách atd.

Byly přijímány i zákony, jejichž cílem byla péče o válečné poškozenec²⁷ a také zákony v oblasti sociálního zabezpečení.²⁸ Cílem těchto zákonů bylo nejen řešení některých naléhavých sociálních problémů, ale i posílení demokratického vývoje v Československu. Byly součástí politiky reform, jež se ukázala jako prozíravá – především s ohledem na budoucí politický vývoj v sousedních zemích, který byl velmi negativně ovlivněn nástupem nacismu počátkem 30. let v Německu.

V roce 1919 se Československo stalo jedním ze zakládajících členů Mezinárodní organizace práce (dále MOP). Byla založena v rámci Pařížské mírové konference a její Ústava se stala součástí Versailleské mírové smlouvy. Jako odborná organizace se MOP hlásila ke Společnosti národů. Podle preambule její Ústavy byla založena proto, aby pomáhala zajistit světový mír, který může spočívat pouze na základě sociální spravedlnosti. Hlavním cílem MOP bylo zlepšovat pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě.

Systém státních podpor v nezaměstnanosti, kterou upravoval zejména zákon č. 267/1921 Sb. z. a n. stanovící, že k podpoře v nezaměstnanosti se poskytuje státní příspěvek, byl nahrazen tzv. gentským systémem. Jednalo se o dobrovolné pojištění pro případ nezaměstnanosti. Dělníci se mohli dobrovolně pojistit u svých odborových organizací a stát a obec poskytovaly k této podpoře pouze určitý příspěvek. Péče o nezaměstnané tak spočívala hlavně na odborových organizacích, nárok na podporu měli jen odborově organizovaní a

²⁷ Např. zákon č. 199/1919 Sb. z. a n., o organizaci péče o válečné poškozenec

²⁸ Např. zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří

nemocensky pojištění občané. V roce 1933 došlo ke zpřísnění podmínek pro vyplácení podpor v nezaměstnanosti.

V roce 1931 začaly být utvářeny poradní sbory pro ochranu pracující mládeže. Měly funkci informativní a iniciativní, zabývaly se náměty na zlepšení pracovního zákonodárství týkajícího se mladých lidí a navrhovaly případné změny.

Zákonem č. 131/1931 Sb. z. a n. byly ustaveny pracovní soudy, které řešily pracovněprávní spory projednávané do té doby obecnými soudy a správními úřady.²⁹

V období nacistické okupace našich zemí (1939 – 1945) bylo sice dřívější pracovní zákonodárství v zásadě ponecháno v platnosti, avšak byla do něho vnesena závažná nacistická opatření – diskriminace v zaměstnání, zejména politická a rasová spojená s perzekucí některých skupin obyvatelstva, nucené práce atd. Od roku 1939 působily na území protektorátu pracovní úřady,³⁰ došlo rovněž k uzákonění všeobecné pracovní povinnosti.³¹ Pro osoby starší 14 let byly zavedeny pracovní knížky umožňující evidenci pracovních sil.³² Protektorátní pracovněprávní předpisy připouštěly tzv. totální nasazení na práce do Německa. Byly zakázány stávkové akce a došlo k oslabení postavení odborů. Všechny odborové organizace byly sloučeny v tzv. Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou.³³

2.6 Pracovní zákonodárství od roku 1945 do roku 1965

Po osvobození našich zemí od nacistické okupace předpisy z doby okupace nebyly uznány za součást československého právního řádu. Pokud jde o ostatní pracovní zákonodárství, bylo ponecháno v platnosti, avšak s výjimkou těch ustanovení, která byla v rozporu s platnou ústavou a jejími principy. Na některých úsecích bylo sice toto pracovní zákonodárství poměrně rozvinuté, avšak některé skupiny pracujících, a to především státní zaměstnanci, soukromí úředníci, redaktoři atp. byli zvýhodněni.

Důsledky války silně negativně ovlivnily poválečné období nejen z hlediska politického, ale i ekonomického. Přesto bylo přijato několik důležitých zákonů – např. zákony o dovolené na zotavenou, o úpravě pracovní doby v hornictví, o jednotné odborové organizaci atd.

²⁹ Adamová, K.: Sociální zákonodárství in: Malý, K. a kol.: op. cit. v pozn. č. 15

³⁰ Na základě vládního nařízení č. 193/1939 Sb.

³¹ Nařízením č. 190 a 195/1939 Sb.

³² Vládní nařízení č. 241/1941 Sb.

³³ Pod. též: Kindl, V.: Vznik protektorátu in: Malý, K. a kol.: op. cit. v pozn. č. 15, s. 468

Brzy po únoru 1948 byla zahájena tzv. právnická dvouletka, jejímž cílem bylo přebudovat československý právní řád podle „socialistických principů“. Zasáhla i pracovní zákonodárství. Pro uskutečňované změny bylo charakteristické především to, že úpravy byly jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru. Sjednocovací proces v pracovněprávních úpravách byl tehdy považován za výraz rovného postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům.

Postupně byly přijímány určité dílčí úpravy – např. dovolená na zotavenou byla vždy upravena na určité období, vývoj její právní úpravy byl zakončen v roce 1959. V roce 1952 byl zahájen proces administrativního rozmisťování absolventů vysokých škol a výběrových odborných škol. Na základě tzv. umístěnek byli povinni pracovat nejméně po dobu tří let v podnicích, které jim určily příslušné orgány. V roce 1951 a v roce 1961 byla upravena bezpečnost a ochrana zdraví při práci. V roce 1956 byla uskutečněna všeobecná úprava pracovní doby na 46 hodin týdně.

Na konci 50. let pracovní právo tvořilo roztráštěný a do značné míry nepřehledný komplex právních norem. Tvořily ho zejména zákony vydané po roce 1945, ale částečně platily i zákony z období první republiky a dokonce ještě některé z doby Rakouska-Uherska. V souvislosti s pomalu se měnící politickou situací zastarávaly již i zákony přijaté počátkem 50. let. Vzhledem ke všem výše uvedeným skutečnostem bylo v roce 1960 rozhodnuto o přípravě kodifikace pracovního práva, která měla všechny tyto nedostatky odstranit.

3. Kodifikace pracovního práva

3.1 První kodifikace pracovního práva

Ministerstvo práce v 60. letech 20. století neexistovalo, proto připravila návrh zákoníku práce Ústřední rada odborů. Charakteristickými znaky právní úpravy byly jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění. Zákoník zpřetrhal tradiční vazby s občanským právem, veškeré obecné otázky upravoval sám, byť se jednalo spíše o určité parafrázování institutů občanského zákoníku. Subsidiární použití jiných právních odvětví – s výjimkou práva ústavního – bylo vyloučeno. Právní úprava byla komplexní – zákoník práce v podstatě téměř všechny pracovněprávních vztahů upravil vyčerpávajícím způsobem.

Zákoník práce – zákon č. 65/1965 Sb. - obsahoval řadu kogentních norem, které neumožňovaly odchylky ani ve prospěch, ani v neprospěch účastníků pracovněprávních

vztahů. Pracovní smlouvy a kolektivní smlouvy měly velmi omezený prostor pro svá ujednání.³⁴ Právní úprava nebyla flexibilní a neumožňovala smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů.

Zákoník práce byl sice z hlediska legislativně-technického poměrně zdařilým dílem, byl však připravován a schválen ve zcela odlišných společenských, politických a ekonomických podmínkách, než jaké nastaly po roce 1990. Začalo se dokonce hovořit o tom, že zákoník práce je překážkou rozvoje pracovněprávních vztahů a z toho vyplývající nutnosti připravit nový zákoník práce.

Zákoník práce byl mnohokrát novelizován – zejména po roce 1990. Ale ani zásadní novelizace uskutečněné v letech 1991, 1994 a 2000³⁵ nemohly změnit jeho základní charakter, který vycházel z principu „co není dovoleno, je zakázáno“. Ve druhé polovině 90. let to začalo představovat hlavní problém zákoníku práce a zároveň vedlo ke stálému opožďování za potřebami praxe, kdy docházelo k rozporu mezi právní úpravou a skutečností. Tato situace vedla k tomu, že se účastníci pracovněprávních vztahů, zejména zaměstnavatelé při řešení svých zájmů, jejichž základ byl v pracovněprávní oblasti, stále častěji uchýlovali k předpisům občanského práva a používali jeho normy. Stále zřetelněji se ukazovalo, že nadále již není únosné ubírat se v právní úpravě pracovněprávních vztahů cestou dalších novelizací zákoníku práce, ale bylo nezbytné zásadním způsobem změnit charakter pracovněprávní úpravy – a to přijetím nového zákoníku práce. Takovýto postup byl v souladu s Programovým prohlášením vlády z roku 1998, ve kterém byl obsažen závazek připravit návrh nového zákoníku práce.

Vycházelo se z požadavku, že změna charakteru zákoníku práce musí odpovídat jednak stupni rozvoje společenských vztahů a ekonomické praxe, jednak i našim a mezinárodním trendům vývoje pracovního práva. Připravovaná změna měla spočívat zejména v liberalizaci pracovněprávních vztahů a rovněž ve vazbě nového zákoníku práce na občanský zákoník a to tak, aby bylo zřejmé, že nový zákoník práce má i při zachování specifík pracovního práva společný základ v soukromém právu. Zákonný rámec měl respektovat i mezinárodní dokumenty – úmluvy Mezinárodní organizace práce, Evropskou sociální chartu a dokumenty Evropských společenství, a to jak ty, které byly zapracované do novely zákoníku práce v roce 2000, tak i dokumenty nové či novelizované.

³⁴ Pod. též: Štangová, V.: Geneze pracovního práva in: Bělina, M., Pichrt, J.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 23-25

³⁵ Chci připomenout alespoň novelu uskutečněnou zákonem č. 155/2000 Sb., tzv. harmonizační novelu, jejímž cílem bylo promítnout příslušné směrnice Evropských společenství do pracovněprávní úpravy a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES.

Zásadním východiskem mělo být, že nová úprava pracovněprávních vztahů bude ovládána zásadou soukromého práva „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“.³⁶

Byl připraven návrh dokumentu „Základní přístupy k právní úpravě zákoníku práce“, který byl v červnu 2001 s příslušnými orgány projednán v širším připomínkovém řízení. V srpnu téhož roku ho projednala Rada hospodářské a sociální dohody a předložila ho ke schválení vládě, která jej schválila.

3.2 Druhá kodifikace pracovního práva

Po dlouhých diskusích byl v roce 2006 přijat nový zákoník práce, jehož cílem bylo – jak uvedeno výše – především naplnit jeden ze základních principů vyjádřených v čl. 2 odst. 3 Listiny – „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“ (co není zakázáno, je dovoleno).

Nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., byl s občanským zákoníkem provázán nejprve metodou delegační. Podle ní se občanský zákoník použil na pracovněprávní vztahy pouze tehdy, pokud to zákoník práce výslovně stanovil. Delegační ustanovení zákoníku práce odkazovalo na konkrétní ustanovení občanského zákoníku.

Koncepce delegace byla napadena návrhem skupiny poslanců a senátorů na zrušení § 4 zákoníku práce, který ji obsahoval. Namítali především, že koncepce delegace zakládá právní nejistotu a přináší značné aplikační problémy, které mohou vzniknout v důsledku dvou jinak neprovázaných a jinak nekorespondujících ustanovení zákoníku práce a občanského zákoníku. Ústavní soud námitce navrhovatelů napadající princip delegace přisvědčil a ustanovení § 4 zákoníku práce zrušil. V odůvodnění nálezu, který byl publikován pod č. 116/2008 Sb. neshledal princip delegace, jak byl zakotven v ustanovení § 4 ve vztahu k občanskému zákoníku za souladný s principy právního státu.

Jak Ústavní soud zdůraznil, zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (resp. občanský zákoník je obecným právním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím. Předpisy, které tato odvětví upravují, mají zásadně přednost. Jestliže však určitou otázku neupravují, nastupuje obecná občanskoprávní úprava.

³⁶ K přípravě nového zákoníku práce pod. též: Štangová, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 161 a 162

Zrušením ustanovení § 4 Ústavní soud zrušil delegační princip ve vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku a nahradil jej tradičním principem subsidiarity.³⁷

3.3 Zákoník práce

Často byla diskutována otázka, zda přijetí zákoníku práce nebylo předčasné. Byl totiž přijat o 6 let dříve než hlavní soukromoprávní kodex, tj. občanský zákoník, který stanoví určité limity soukromoprávní úpravy, i než zákon o obchodních korporacích,³⁸ který je zvláštní úpravou k občanskému zákoníku. Proto bylo po přijetí občanského zákoníku nutné do zákoníku práce dosti výrazně zasáhnout. Jistě by bylo vhodnější, aby byl zákoník práce přijat buď současně, nebo až po přijetí občanského zákoníku jakožto ústředního kodexu soukromoprávní úpravy.

Z ustanovení § 2401 občanského zákoníku, tj. zákona č. 89/2012 Sb. vyplývá, že nejen pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele z pracovního poměru, ale i celou oblast závislé práce přenechává občanský zákoník zvláštní úpravě, tj. zákoníku práce. I po přijetí občanského zákoníku tedy zákoník práce nadále zůstává samostatným právním předpisem pracovního práva, který upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Je tomu tak především proto, že základní pracovněprávní vztahy mají v rámci soukromoprávních vztahů specifické postavení.³⁹

Zákoník práce byl již několikrát novelizován. Mezi nejdůležitější novely patří tzv. koncepční novela uskutečněná zákonem č. 365/2011 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2012. Směřovala k obecným koncepčním změnám a změnám vedoucím ke zvýšení flexibility právní úpravy.

Princip subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce byl výslovně deklarován v § 4 zákoníku práce. Toto ustanovení vymezuje vztah zákoníku práce a občanského zákoníku, a to na principu podpůrného použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Občanský zákoník se tak na pracovněprávní vztahy použije subsidiárně, pokud zákoník práce nestanoví jinak, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Naopak zákoník práce je předpisem speciálním, který má obsahovat zvláštní úpravu, jež se použije na pracovněprávní vztahy primárně.

³⁷ Štangová, V.: op. cit. v pozn. č. 31, s. 39-40

³⁸ Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

³⁹ Srov. výklad v subkapitole 1.3.1

V nově vloženém ustanovení § 4a zákoníku práce jsou upravena speciální pravidla použití soukromoprávní zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ pro pracovní právo. Obecné vymezení tohoto principu obsahuje ustanovení § 1 odst. 2 OZ.⁴⁰ Z pohledu pracovního práva platí, že práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odchýlně od tohoto zákona, jestliže to zákon výslovně nezakazuje a pokud to neporušuje dobré mravy, veřejný pořádek, základní zásady nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti. Odchýlení není možné ani od ustanovení uvedených v ustanovení § 363 ZP, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie; to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Jedná se tedy o posouzení, zda ustanovení zákoníku práce, které předmětnou otázku upravuje, má kogentní povahu a právní předpis tak požaduje, že se má postupovat jen tak, jak norma stanoví nebo zda je dán smluvním stranám prostor odchýlit se od jeho znění a upravit si své poměry individuálně.⁴¹

V pracovním právu mohou použít zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“ zejména zaměstnavatelé, zaměstnanci a odborové organizace. Tyto subjekty mohou v pracovněprávních vztazích činit vše, co zákon nezakazuje.

Uvedené subjekty nepůsobí v pracovněprávních vztazích izolovaně, ale společně, jejich práva a povinnosti jsou vzájemné – synallagmatické. Každý subjekt může činit v pracovněprávním vztahu to, co není zakázáno, a to v rozsahu, který neomezuje shodné právo druhého subjektu pracovněprávního vztahu.

Z účelu a povahy zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ vyplývá, že by hlavní prostor pro odchýlná ujednání měl existovat ve dvoustranném právním jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, resp. odborovou organizací. Z věcného hlediska lze v rámci dvoustranného právního jednání v pracovněprávních vztazích nacházet prostor pro odchýlování v individuálních a kolektivních smlouvách. V rámci smluv individuálních je možno rozlišovat mezi zákonnými smluvními typy a smluvními typy nepojmenovanými (inominátními kontrakty).

Jestliže se práva a povinnosti netýkají pouze jednotlivých zaměstnanců, je možno je upravit v kolektivní smlouvě. Podle ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce je možno v kolektivní smlouvě upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy. Avšak kolektivní smlouva

⁴⁰ Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchýlně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.

⁴¹ Srov. Hůrka, P.: Všeobecná ustanovení in: Hůrka, P., Roučková, D., Schmied, Z., Eliáš, K., Bezouška, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018. 4. aktualizované vydání, ANAG, 2018, s. 51 a 52

nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům, ani nemůže zkracovat jejich práva stanovená zákoníkem práce. Zákonné vymezení působnosti kolektivní smlouvy v pracovněprávních vztazích není jednoznačné, je možno je interpretovat tak, že kolektivní smlouva může upravovat práva zaměstnanců a nikoliv přinášet jim nové povinnosti, které zákon nestanoví.⁴²

Zákonnými smluvními typy uzavíranými mezi jedním zaměstnancem a zaměstnavatelem, tj. smlouvami individuálními, které jsou výslovně upraveny zákoníkem práce, jsou pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, dohoda o rozvázání pracovního poměru, dohoda o zvyšování kvalifikace, dohoda o odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí atd.

Na rozdíl od předchozího zákoníku práce je v současné době možné uzavírat mezi subjekty pracovního práva dohody právem neupravené, tzv. inominátní kontrakty neboli nepojmenované smlouvy. Je to ovšem možné pouze za určitých podmínek. Především uzavření vlastního smluvního typu, který zákoník práce neupravuje, je možné pouze tehdy, pokud zákon takovou smlouvu výslovně neupravuje a její uzavření není v rozporu s ním. Vymezení nepojmenované smlouvy v pracovním právu není jednoduché. Bylo by možné považovat za ni např. dohodu o kontu pracovní doby, kterou se sjednají vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance. Inominátní smlouvu však nelze uzavřít např. na skončení pracovního poměru, protože zákoník práce taxativně uvádí způsoby skončení pracovního poměru.⁴³

3.3.1 Základní zásady pracovněprávních vztahů

Do 31. 12. 2011 byly základní zásady zakotvené v § 13 až 15 zákoníku práce. Oprávněně bylo kritizováno, že nešlo o základní zásady v obecném pojetí. V podstatě šlo o souhrn obecně stanovených povinností zaměstnavatelů a některých práv zaměstnanců. Jenom některá ustanovení měla skutečně obecnou povahu zásady, na níž jsou postaveny pracovněprávní vztahy.

⁴² Ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce „V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.“

⁴³ K použití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovněprávních vztazích pod. též: Hůrka, P.: Všeobecná ustanovení in: Hůrka, P., Roučková, D., Schmied, Z., Eliáš, K., Bezouška, P.: op. cit. v pozn. č. 38, s. 52 a 53

S účinností od 1. 1. 2012 jsou v § 1a zákoníku práce nově vymezeny základní zásady pracovního práva. Jde o výčet demonstrativní. Jedná se o základní hodnoty, pravidla obecné povahy, na nichž je pracovní právo postaveno. Předvěti odstavce 1 § 1a stanoví, že uvedené základní zásady rovněž vyjadřují smysl a účel zákoníku práce.

Základní zásady mají být základními interpretačními pravidly pro aplikaci ustanovení zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle stran pracovněprávních vztahů v mezích zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Základní zásady už nemají pro pracovněprávní vztahy význam pouze deklaratorní, ale normativní. Jsou koncipovány jako základní interpretační pravidla pro aplikaci právních norem zákoníku práce. Nemají však význam pouze pro praxi aplikační, ale i pro praxi legislativní. Vzhledem k tomu, že pracovní právo je součástí práva soukromého, je zřejmé, že pro pracovní právo musí platit i obecné zásady soukromého práva.

Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance

Za nejdůležitější zásadu je možno považovat zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, která je vyjádřením ochranné funkce pracovního práva. Omezování smluvní svobody a kogentní právní úprava má za cíl, aby byl zaměstnanec alespoň minimálně chráněn před absolutní smluvní svobodou, která by mohla být zaměstnavatelem zneužita v neprospěch zaměstnance a k vytváření nedůstojných pracovních podmínek.

Zásada ochrany postavení zaměstnance je rovněž provázena zásadou řádného výkonu práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatelů. Jde tedy o vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu, nejen o ochranu zaměstnance, ale i ochranu oprávněných zájmů zaměstnavatele. Je třeba mít na vědomí, že jde o důležitý vztah nejen pro jednotlivce při zapojení do práce, ale i o vztah značného celospolečenského významu, v rámci něhož se vytváří rozhodující část celonárodní produkce. Rovněž převažující část legislativy Evropské unie v oblasti pracovního práva chrání postavení zaměstnance.

Ochrana práv zaměstnance je nezpochybnitelnou zásadou pracovního práva. Je promítnuta v řadě kogentních i relativně kogentních ustanovení (tj. ustanovení, od nichž je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance). Pod tuto obecnou zásadu je možno subsumovat i nově vložené ustanovení § 346b zákoníku práce, které tuto zásadu rozvádí. Jde o ustanovení, podle něhož nesmí zaměstnavatel přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, za porušení povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu nesmí zaměstnanci ukládat peněžité postihy ani je od něho požadovat, stejně tak jako od něho nesmí požadovat peněžitou záruku.

Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky

Tato zásada je doslovně převzata z článku 28 Listiny, aniž jej blíže rozvádí či konkretizuje. Pracovní podmínky jsou upraveny i úmluvami Mezinárodní organizace práce.

Spravedlivé odměňování zaměstnance

I tato zásada je určitým parafrázováním článku 28 Listiny. Odměna za práci zaměstnance je jedním z pojmových znaků pracovního poměru. Neúplatný pracovní poměr neexistuje. Otázku spravedlivého odměňování řeší také úmluvy Mezinárodní organizace práce.⁴⁴

Řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele

Pojmovým znakem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnancem. Tato zásada je blíže rozvedená v § 301 (povinnosti zaměstnanců) a § 302 (povinnosti vedoucích zaměstnanců). Tato zásada – byť to v ní není výslovně uvedeno, zahrnuje i požadavek na určitou míru loajality zaměstnance k tomu, kdo mu zajišťuje práci – tj. k jeho zaměstnavateli.

Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace

Tato zásada navazuje na článek 1 Listiny. Vztahuje se na všechny lidi bez ohledu na to, zda jde o občana ČR, občana jiného státu nebo osobu bez státní příslušnosti. Uvedenou ústavněprávní zásadu blíže rozvádí antidiskriminační zákon a pro oblast pracovněprávních vztahů § 16 a 17 zákoníku práce.

Pouze poznamenávám, že ve výčtu základních zásad pracovněprávních vztahů není uvedena zásada, která by se vztahovala na kolektivní pracovněprávní vztahy, přičemž smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem již není regulován pouze individuální smlouvou

⁴⁴ Např. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951

uzavíranou mezi nimi, ale výrazně do něho zasahuje kolektivní vyjednávání. V řadě zemí jsou pracovní podmínky upravovány především kolektivními smlouvami.⁴⁵

3.3.2 Kategorie veřejného pořádku

S účinností od 1. 1. 2014 byl novelou zákoníku práce uskutečněnou zákonem č. 303/2013 Sb. vložen do § 1a velmi důležitý odstavec 2 obsahující kategorii veřejného pořádku. V předvěti odst. 1 je stanoveno, že smysl a účel ustanovení tohoto zákona, jimiž jsou zejména:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Zákoník práce tak přímo prohlašuje dané zásady za reprezentanty veřejného pořádku v pracovním právu a dokonce je do určité míry povyšuje nad ostatní pracovněprávní zásady.

Veřejný pořádek prostupuje celým právním řádem. Zahrnuje ochranu hodnot, které jsou pro demokratickou společnost zásadní a představují základ společenského řádu zdejší společnosti. Jde o stěžejní základy právního řádu v demokratické společnosti, na kterých je třeba bezvýhradně trvat.⁴⁶ Na rozdíl od dobrých mravů, jejichž podstatu tvoří hlavně pravidla etická, veřejný pořádek obsahuje hlavně pravidla právní. Požadavek zachování veřejného pořádku je zmiňován v řadě právních předpisů včetně Listiny.

Je na místě připomenout ustanovení § 1 odst. 2 občanského zákoníku, které stanoví: „Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“ Vedle dobrých mravů je veřejný pořádek dalším limitem autonomie vůle osob.

Pojem veřejný pořádek nevymezuje žádný právní předpis, je vymezený spíše právní naukou a judikaturou. Z jeho pojetí je však možné dospět k závěru, že v pracovním právu jde hlavně o záruku jisté úrovně postavení zaměstnance při práci včetně jeho pracovních

⁴⁵ K základním zásadám pracovněprávních vztahů pod. též: Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 19-22

⁴⁶ Pod. též: Dvořák, J. in: Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol.: Občanské právo hmotné, Svazek 1., díl první: Obecná část, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 125

podmínek a sociálního standardu,⁴⁷ dále o právní úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovních podmínek ve vazbě na rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích a např. rovněž o garantování minimální mzdy jako nejnižší přípustné výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu.

Veřejný pořádek obsahuje pravidla sledující zvláštní ochranu osob náležejících ke skupinám zranitelným sociálně nebo ekonomicky. Uvedené zásady se spojují s hodnotami, které chrání veřejný pořádek. Tím je vyjádřena jednak ochrana zaměstnanců jako skupiny osob ekonomicky snáz zranitelných, což je dáno samotnou povahou závislé práce, jednak ochrana hodnot zásadních pro demokratickou společnost, jako jsou zejména ochrana života a zdraví.

Nově vložené ustanovení § 1a odst. 2 má mimořádný význam též s ohledem na koncepci absolutní a relativní neplatnosti obsažené v občanském zákoníku. Ten totiž – na rozdíl od předchozího občanského zákoníku dává přednost relativní neplatnosti před neplatností absolutní jako zdůraznění významu smluvní vůle stran.⁴⁸ V pracovním právu je však smluvní vůle stran stále omezena – jak jsem už konstatoval výše. Touto otázkou se budu zabývat i dále.

3.4 Princip dispozitivnosti

Pro začlenění pracovního práva do systému soukromého práva je důležitá otázka principu dispozitivnosti. Jak už jsem konstatoval výše, předchozí zákoník práce měl povahu kogentní a byl postaven na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“. Současná právní úprava pracovněprávních vztahů nepochybně odpovídá charakteru soukromoprávnímu, je liberálnější, než úprava předchozí a rozšiřuje smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů.

Pracovní právo je zvláštní právo soukromé – soukromé právo s určitými zvláštnostmi, kterými se odchyľuje od obecného soukromého práva, tj. práva občanského.

V této souvislosti je třeba připomenout ustanovení § 1 odst. 2 občanského zákoníku, kde je řešena otázka dispozitivnosti právních norem. Oproti dřívější úpravě je více zdůrazněna zásada smluvní volnosti stran. „Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat

⁴⁷ Pod. též Hůrka, P.: Všeobecná ustanovení in: Hůrka, P., Roučková, D., Schmied, Z., Eliáš, K., Bezouška, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018. 4. aktualizované vydání, ANAG, 2018, s. 24-27, 36-37

⁴⁸ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 22

práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“

3.5 Kategorie dobrých mravů

Podobně jako pojem veřejný pořádek, ani pojem dobrých mravů, není v žádném právním předpisu vymezen. Je možné dobré mravy charakterizovat jako zásady mravního řádu společnosti. Nejde o kategorii neměnnou, v souladu se společenským vývojem se v určité míře vyvíjejí, a to ve smyslu časovém i místním.

Podle převažujícího výkladu výkon práva v rozporu s dobrými mravy znamená, že se výkon práva ocitá v rozporu s uznávaným míněním rozhodující části společnosti, která ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být výkon práva tak, aby byl v souladu se základními a obecně respektovanými zásadami mravního řádu demokratické společnosti (se zásadou slušnosti, poctivosti, čestnosti, vzájemné úcty, tolerance, důvěry atd.).

Rozpor s dobrými mravy (*contra bonos mores*) spočívá v tom, že výkon práva sice neodporuje zákonu, ale ocitá se v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, aby byl v souladu s obecnými morálními zásadami společnosti. Použití této zásady soukromého práva za účelem dosahování ideje spravedlnosti ovšem nesmí na druhé straně směřovat k oslabování subjektivních práv stanovených zákonem a tím k nežádoucímu narušování jistoty v pracovněprávních vztazích. V pracovním právu je jednáním, které se přičí dobrým mravům typicky např. *mobbing* a *bossing*.

Závěr, že právní jednání se přičí dobrým mravům, musí být v každém jednotlivém případě vždy opřen o konkrétní zjištění. Je možno jej použít pouze na výkon již existujících práv a povinností. V žádném případě není možné již předem předpokládat, že oprávněný snad bude v budoucnu vykonávat své právo v rozporu s dobrými mravy.

Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávních vztahů. Obdobně, jako je tomu v občanskoprávních vztazích, i v pracovněprávních vztazích musí být výkon práva uplatněn v rámci zákona a zároveň má být přiměřený s ohledem na cíl, kterého má být dosaženo a rovněž nesmí být *contra bonos mores*.⁴⁹

⁴⁹ K pojmu dobrých mravů pod. též: Bělina, M., Drápal, L. a kol.: op. cit. v pozn. č. 7, s. 46 a 47

3.6 Funkce pracovního práva

3.6.1 Ochranná funkce

Ochranná funkce je nejdůležitější funkcí pracovního práva. Ochrana oprávněných zájmů ekonomicky slabšího účastníka pracovněprávních vztahů, tj. zaměstnance, je důvodem, proč pracovní vzniklo a proč stále existuje.

Ve druhé polovině 19. století, kdy se vyvíjelo ochranné zákonodárství, byla ochranná funkce zaměřena hlavně na ochranu pracovníka před nepříznivými vlivy těžké a namáhavé práce a často nevhodného pracovního prostředí, což je její klasické tradiční pojetí. V souvislosti se společenským a ekonomickým vývojem ve 20. století se ochranná funkce začala měnit a rozšiřovat a postupně směřovala především k zachování sociálního smíru. I v současné době je ochranná funkce důležitá, přináší některé aspekty, které v různé míře ohrožují zdraví zaměstnanců. Mezi tyto aspekty lze zařadit např. stres, psychické napětí, vlivy mechanizace, automatizace a robotizace, řízenou klimatizaci vzduchu atd. Ochranná funkce se projevuje všude tam, kde je smluvní volnost omezena. Např. zejména v úpravě zvláštních pracovních podmínek zaměstnankyň v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím, zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti a o další osoby a mladistvých.

Zákoník práce stále obsahuje kogentní ustanovení, do nichž se promítá ochranná funkce. Cílem kogentní právní úpravy je, aby byl zaměstnanec alespoň minimálně chráněn před absolutní smluvní svobodou, která by mohla být zneužita zaměstnavatelem v neprospěch zaměstnance a mohla by vést až k vytváření nedůstojných pracovních podmínek. Nejen naše vnitrostátní právní úprava, ale i převažující část legislativy EU v oblasti pracovního práva – zejména směrnice, je motivována snahou ochránit postavení zaměstnance.

Zásada ochrany postavení zaměstnance je provázena také zásadou řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Jde tedy o vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu – nejen o ochranu zaměstnance, ale i ochranu oprávněných zájmů zaměstnavatele. Takovýto vztah je mimořádně důležitý nejen pro každého jednotlivce při jeho zapojení do práce, ale má i velice důležitý význam celospolečenský, protože v rámci něho se vytváří rozhodující část národní produkce.

Ochranná funkce má velký význam nikoliv pouze pro tvorbu a další rozvoj pracovního práva, ale i pro jeho správnou interpretaci.

Do jakých ustanovení zákoníku práce se zejména promítá ochranná funkce pracovního práva? Je to především úprava skončení pracovního poměru, kdy ve snaze o jeho stabilitu

může zaměstnavatel jednostranně zrušit pracovní poměr pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce. Dále jde také o úpravu minimálních pracovních podmínek, které musí zaměstnavatel dodržet a u nichž nelze sjednat pro zaměstnance méně výhodnou právní úpravu, než stanoví zákon – např. rozvržení pracovní doby a její maximální rozsah, minimální dobu odpočinku, ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a úpravu zvláštních pracovních podmínek žen, mladistvých a osob zdravotně postižených. Důležité je i omezení výše náhrady škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli z nedbalosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním v rámci obecné odpovědnosti za škodu.

Otázkou je, jak dlouho ještě může ochranná funkce pracovního práva obstát v 21. století, v podmínkách současné industriální společnosti, kdy se objevují nové formy zaměstnání, zaměstnavatelé preferují tzv. prekérní zaměstnání, která jsou právní úpravou méně chráněna. Očekává se další rozvoj robotizace výrobních procesů atd.

Zároveň je ale nutno mít na zřeteli, že výkon práce pro jiný subjekt se vlivem nových technologií individualizuje. Zaměstnanci, kteří pracují prostřednictvím digitálních platforem, nepracují v kolektivech zaměstnanců. Individualizace výkonu práce vede i ke změnám v dosavadním náhledu na právní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele a tím i na celý obsah pracovního poměru. Postupně se začíná ukazovat, že ochrana slabší strany v pracovněprávních vztazích s nastupující digitální dobou přinášející nové druhy a způsoby práce, které dostatečně nezabezpečují ochranu zaměstnance, bude stále důležitá.

Míru a podobu ochranné funkce pracovního práva ukáže nejbližší společenský vývoj. Vždy je třeba usilovat o to, aby zaměstnancům byly zajištěny zdravotně nezávadné a důstojné pracovní podmínky.

Jak už bylo konstatováno, současná úprava pracovněprávních vztahů více odpovídá charakteru soukromoprávnímu a je liberálnější, než úprava předchozí. Přesto je nutné mít na zřeteli, že zákoník práce stále obsahuje kogentní ustanovení, do nichž se promítá ochranná funkce pracovního práva. V této souvislosti se dlouhodobě diskutuje o právní úpravě skončení pracovního poměru, zejména o výpovědi, v jejíž právní úpravě je ochranná funkce pracovního práva velmi akcentována. Proto budu nyní - v návaznosti na výklad o ochranné funkci - věnovat tomuto pracovněprávnímu institutu pozornost v dalším výkladu.

V teorii i praxi pracovního práva je často diskutována otázka **právní úpravy výpovědi**, kterou často dochází k rozvázání pracovního poměru. Jedná se o změnách, které by mohly přispět k větší flexibilitě právní úpravy výpovědi.

Výpověď je jednostranné právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, které je důsledkem nesouladu mezi zájmy zaměstnance a zaměstnavatele, proto právní úprava stanoví řadu formálních i obsahových náležitostí, které musí výpověď splňovat. Projev vůle druhé strany pracovního poměru je právně irelevantní. Výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.

V právní úpravě výpovědi se silně projevuje ochranná funkce pracovního práva, zejména pokud jde o výpovědní důvody. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo nemusí uvádět důvod žádný, zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodů, které jsou taxativně vymezeny v ustanovení § 52 zákoníku práce.⁵⁰

Právě problematika výpovědi ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu je často diskutována. Tento způsob rozvázání pracovního poměru by pro zaměstnance byl nevýhodný. V této souvislosti je třeba poznamenat, že by byl v rozporu i s principy Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Česká republika jí sice není vázána, ale právní úprava skončení pracovního poměru se jí řídí. Jde o důležitý a respektovaný dokument. Úmluva vychází z předpokladu, že výpovědními důvody ze strany zaměstnavatele mohou být pouze důvody organizační povahy, důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovní smlouvy a důvody týkající se chování zaměstnance.

Na základě výpovědi končí pracovní poměr po uplynutí výpovědní doby. Ta musí být stejná pro zaměstnavatele a zaměstnance a s výjimkou ustanovení § 51a zákoníku práce činí nejméně dva měsíce. Délka výpovědní doby dobře je rovněž předmětem velkých diskusí. Může být prodloužena jen individuální smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která musí být písemná. Je možno ji sjednat již v pracovní smlouvě. Ke smluvnímu prodloužení výpovědní doby je možno přistoupit pouze do okamžiku, než začne výpovědní doba běžet.⁵¹ V kolektivní smlouvě nelze delší výpovědní dobu sjednat. Kratší výpovědní dobu sjednat nelze.

⁵⁰ Důvody, z nichž může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, je možno rozdělit do několika skupin:
1) **organizační důvody**, tj. rušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance vzhledem k organizačním změnám (§ 52 písm. a) – c) ZP),
2) **dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance** (§ 52 písm. d) a e) ZP),
3) **nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků** pro výkon práce ze strany zaměstnance (§ 52 písm. f) ZP),
4) **důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci** (§ 52 písm. g) ZP),
5) **porušení povinností dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce zvláště hrubým způsobem** (§ 52 písm. h) ZP).

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo. 258/2009

Diskutuje se o možnosti tzv. vykoupení se nebo vyplacení ze zaměstnání, při němž by každá ze smluvních stran měla možnost ukončit pracovní poměr již po dání, resp. doručení výpovědi druhé straně, aniž by měla povinnost dodržet výpovědní dobu. Musela by ale dojít k adekvátní kompenzaci, jež by musela být srovnatelná s újmou, jež by jednostranným náhlým ukončením pracovního poměru druhému účastníkovi tohoto vztahu vznikla. Skončí-li pracovní poměr tímto způsobem zaměstnavatel, je situace snazší. Zaměstnanec by dostal kompenzaci ve výši ušlého výdělku, který by dostal za výkon práce, jestliže by jeho pracovní poměr dále trval. Institut vykoupení/vyplacení ze zaměstnání by mohl nastat i tehdy, kdy právní úprava zaměstnavateli nabízí možnost jednostranně rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr bez specifikace kauzálního důvodu, kterou však podmiňuje vyplacením určité částky odchodného. Jeho výše obvykle představuje několikanásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Počet těchto průměrných výdělků se může odvíjet např. od doby trvání pracovního poměru zaměstnance k zaměstnavateli.

Ještě chci doplnit, že při projednávání návrhu novely zákoníku práce v březnu 2017 navrhl poslanec Zbyněk Stanjura, aby zaměstnavatel mohl dát výpověď z výpovědního důvodu, který by mohl být formulován asi tak, že „po zaměstnavateli již nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával.“ V podstatě se jedná o přepis pravidelně se objevující formule v rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR vztahující se ke skončení pracovního poměru výpovědí pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Tento návrh je možné charakterizovat jako určitou politickou proklamaci, chybí legální a legitimní důvod rozvázání pracovního poměru.⁵²

K flexibilnější právní úpravě výpovědi by mohlo přispět rovněž zkrácení výpovědní doby. Jak bylo uvedeno výše, v ČR je délka výpovědní doby stejná pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. V některých zemích je délka výpovědní doby odstupňována, a to podle doby trvání končícího pracovního poměru u zaměstnavatele. Např. ve Švédsku činí minimální délka výpovědní doby jeden měsíc a prodlužuje se v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Pokud trval déle než 10 let, činí výpovědní doba 6 měsíců. V Rakousku činí výpovědní doba až 5 měsíců po 25 letech trvání pracovního poměru, v Německu až 7 měsíců po 20 letech pracovního poměru, v Polsku 2 týdny až 3 měsíce. Je ovšem otázkou, zda je takto dlouhá výpovědní doba vhodná, pokud jedna ze smluvních stran projevila vůli pracovní poměr skončit. Nebyla by vhodnější finanční kompenzace než prodlužování existence právního vztahu?

⁵² Pod. též: Morávek, J.: Závislá práce a její právní regulace na počátku 21. století – výzvy a perspektivy in: Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1/2019, Vol. LXV, Univerzita Karlova 2019, s. 85-87

3.6.2 Organizační funkce pracovního práva

Další důležitou funkcí pracovního práva je funkce organizační. Ta spočívá zejména v tom, že poskytuje zaměstnavatelům nástroje pro řízení firem i jednotlivých zaměstnanců a jejich kolektivů. Vytváří rámec a podmínky pro uskutečnění pracovního procesu. Vymezuje rovněž míru práce, odměnu za práci a stanoví rovněž pravidla pro fungování trhu práce. Vytváří také podmínky pro účast zaměstnanců, zpravidla prostřednictvím jejich zástupců na řízení podniků.

4. Pracovněprávní vztahy

4.1 Pracovněprávní vztahy – pojem

V úvodním ustanovení zákoníku práce – tj. v § 1 – je vymezen předmět tohoto zákona, tedy právní vztahy, které jsou v zákoníku práce upraveny. Jde spíše o pokus o vymezení předmětu jeho právní úpravy a snahu o pojmové vymezení pracovněprávních vztahů.⁵³

V ustanovení § 1 je uvedeno, že zákoník práce:

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmena a),
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.

⁵³ K pojmu a druhům pracovněprávních vztahů pod. též: Drápal, L.: Pracovněprávní vztahy in: Bělina, M., Pichrt, J.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 55 až 60

Za pracovněprávní vztahy tedy zákon výslovně označuje:

- právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, v tomto případě je zřejmé, že měl zákonodárce nejspíš na mysli pouze skupinu tzv. **individuálních pracovněprávních vztahů**, které vznikají při výkonu závislé práce (z tohoto důvodu zákonodárce použil formulaci „mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, aniž se zmiňuje o jejich „zástupcích“),
- pokud jde o právní vztahy kolektivní povahy, pak pouze ty, které „souvisejí s výkonem závislé práce“, tj. skupinu tzv. **kolektivních pracovněprávních vztahů**; nutno podotknout, že se zákonodárce blíže nevěnoval vymezení těch právních vztahů kolektivní povahy, které s výkonem závislé práce nesouvisejí.

Tímto výčet vztahů, které ustanovení § 1 zákoníku práce výslovně označuje za pracovněprávní, končí. Z uvedeného je zřejmé, že zákoník práce nevymezuje základní pracovněprávní vztahy zcela přesně.

Určitou nejistotu může vzbuzovat, že některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli zákoník práce podle ustanovení § 1 písm. d) rovněž sice upravuje, ovšem za pracovněprávní je vůbec neoznačuje. I přes tyto uvedené nedostatky v zákonném vymezení pracovněprávních vztahů bude tradičně vhodné považovat i tyto předsmulvné vztahy za vztahy pracovněprávní, i když odvozené.⁵⁴

V odborné literatuře je však možné se setkat i s názory jinými. Např. P. Hůrka uvádí: „Zákoník práce upravuje též některé právní vztahy, které vznikají před vznikem pracovněprávních vztahů. Jedná se zejména o práva a povinnosti smluvních stran před uzavřením pracovního poměru, kdy na jedné straně vystupuje zaměstnavatel a na straně druhé fyzická osoba, která se o práci uchází (§ 30 až § 32 ZP). Do vzniku pracovněprávního vztahu nelze jejich právní vztah považovat za pracovněprávní.“⁵⁵ Obdobný názor zastával i J. Jakubka, který k předsmulvnému vztahu, tj. vztahu zaměstnavatele a fyzické osoby ucházející se o práci před uzavřením pracovního poměru uvedl: „Do doby vzniku pracovněprávního vztahu však nelze jejich právní vztah považovat za pracovněprávní.“⁵⁶

⁵⁴ Za „odvozené pracovněprávní vztahy“ označuje předsmulvné pracovněprávní vztahy např. i Z. Gregorová (srov. Gregorová, Z. in: Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D.: *Základy pracovního práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 33)

⁵⁵ Srov.: Hůrka, P. in: *Všeobecná ustanovená in: Hůrka, P., Roučková, D., Schmied, Z., Eliáš, K., Bezouška, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018. 4. aktualizované vydání, ANAG, 2018, s. 23*

⁵⁶ Srov.: Jakubka, J. a kol.: *Nový zákoník práce v praxi*. Praha: Verlag Dashöfer, spol. s r. o., 2011

Za velmi diskutabilní lze označit rozšíření předmětu úpravy zákoníku práce uskutečněné s účinností od 1. 1. 2012 přidáním písmene e) do ustanovení § 1 zákoníku práce. Jde o přímou souvislost s velmi diskutovaným rozšířením výpovědních důvodů, kdy koncepční novelou zákoníku práce byl rozšířen § 52 o písmeno h) – poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Jak už bylo konstatováno výše, ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce je nekoncepčním a zásadním zásahem do dosavadní pracovněprávní úpravy, kdy zákoník práce umožňuje postihnout nejvyšší možnou „sankcí“, tj. jednostranným rozvázáním pracovního poměru porušení jiných předpisů než těch, které se vztahují k výkonu práce. Koncepční novela zákoníku práce se pokusila v § 301a vytvořit z povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce „jinou povinnost zaměstnance“. Jedná se o příklad koncepčně zcela nesprávného sankcionování porušení povinností v jednom právním odvětví metodami jiného právního odvětví. Cílem této úpravy bylo zřejmě umožnit zaměstnavateli, na kterého bylo přeneseno břemeno platby náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti,⁵⁷ provádění kontrol dodržování léčebného režimu, snížení, resp. neposkytnutí náhrady mzdy a výpověď při porušení tohoto režimu.

Subjekty pracovněprávních vztahů jsou nejčastěji zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích individuálních a zaměstnavatel a zástupci zaměstnanců v pracovněprávních vztazích kolektivních. Mohou to být ale i subjekty další. Pokud jde o vztahy, které vznikly v souvislosti s výkonem práce a je možno je označit za pracovněprávní, mohou jimi být např. bývalí zaměstnanci a zaměstnavatelé, dále i osoby uvedené v ustanovení § 328 odst. 1 zákoníku práce⁵⁸ a pokud jde o některé odvozené pracovněprávní vztahy, je subjektem i stát.

Na základě výše uvedeného je možné konstatovat, že pracovněprávní vztahy jsou právní (právem upravené vztahy mezi subjekty – osobami, které se účastní pracovního procesu v extenzivním smyslu slova, jejichž obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti těchto osob).

„Předmětem úpravy obsažené v zákoníku práce nebyly v rozhodné době (a ani v současnosti nejsou) právní vztahy, v nichž nejde o výkon závislé práce. Právní vztahy, v nichž nejde o výkon závislé práce, se nemohou podrobit režimu zákoníku práce ani na

⁵⁷ Dávka nemocenského pojištění – nemocenské – je dočasně práce neschopným pojištěncům poskytována až od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény (ust. § 26 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o nemocenském pojištění

⁵⁸ Dojde-li k přechodu peněžitých práv zaměstnance v případě jeho úmrtí, jsou takovými osobami manžel, případně děti či rodiče zemřelého zaměstnance, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti.

základě vůle stran. Zákoník práce je samostatný právní kodex, kterým se řídí pracovněprávní vztahy v něm vymezené. Úpravu zákoníku práce nelze „nabízet k volnému užití každému, komu se jeho režim líbí“ (použít ji podle potřeb jednajících). Zákoník práce popsáním způsobem zakazuje, aby jeho režim byl vztahován pouze na základě vůle stran na jiné vztahy, než jaké vznikají při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s výkonem závislé práce.“⁵⁹

4.2 Druhy pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy je z hlediska předmětu možno dělit na pracovněprávní vztahy individuální a pracovněprávní vztahy kolektivní.

Předmětem (objektem) individuálního pracovněprávního vztahu je konání závislé práce zaměstnancem za odměnu. Jde tedy především o vztahy, na jejichž základě (a v nichž) je pracovní síla zaměstnance užívána za odměnu zaměstnavatelem, tj. pracovní poměry a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, a dále rovněž o vztahy, které s těmito základními (individuálními) pracovněprávními vztahy souvisejí. Jsou to vztahy:

- a) které je předcházejí (např. pracovněprávní vztahy mezi budoucím zaměstnavatelem a zaměstnancem před vznikem pracovního poměru),
- b) existující paralelně s nimi (vytvářejí předpoklady pro jejich trvání, např. tím, že je stabilizují nebo kontrolují; jde např. o některé právní vztahy v oblasti péče o zaměstnance nebo vnitřní kontroly v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci),
- c) jejichž vznik je od základních individuálních pracovněprávních vztahů odvozen a v některých případech je na jejich existenci nezávislý a může je i přetrvat (např. pracovněprávní vztahy v případě odpovědnosti za škodu či z konkurenční doložky).

Pokud jde o předmět kolektivního pracovněprávního vztahu, pro nějž je typické, že jeho subjektem není individuální zaměstnanec, ale zaměstnavatel (resp. svaz zaměstnavatelů) a orgány zastupující zaměstnance, je zejména způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce.

Z uvedeného vyplývá, že individuální pracovněprávní vztahy lze třídit na základní pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy se základními vztahy související, někdy též označované jako odvozené. Určitou skupinu právních vztahů tvoří i další právní vztahy účasti na práci.

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2999/2016

Mezi základní pracovněprávní vztahy zákoník práce řadí pouze pracovní poměry a pracovněprávní vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, když podle ustanovení § 3 zákoníku práce může být závislá práce vykonávána výlučně v některém z těchto základních pracovněprávních vztahů, není-li upravena zvláštními předpisy. Jako na zvláštní předpisy odkazuje zákoník práce v této souvislosti např. na předpisy upravující služební poměry příslušníků bezpečnostních sborů.⁶⁰

Je zřejmé, že vedle vymezení základních pracovněprávních vztahů obsažených v zákoníku práce je v širším smyslu slova možné mezi „základní“ pracovněprávní vztahy, resp. právní vztahy, které zakládají povinnost konat závislou práci pro zaměstnavatelský subjekt - nikoliv pouze na základě zákoníku práce, ale i na základě jiných právních předpisů – řadit i jiné právní vztahy, na jejichž základě dochází k výkonu závislé práce.⁶¹ Svou specifickou veřejnoprávní povahou se vydělují zejména služební poměry.

Vztahy související se základními pracovněprávními vztahy jsou především vztahy odpovědnostní, některé vztahy na úseku zaměstnanosti a při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů.

Mezi další právní vztahy účasti na práci lze zařadit ty právní vztahy, na které se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví (přímá působnost) nebo jestliže to stanoví zvláštní právní předpisy (delegace) a dále rovněž vztahy řídicí se zákoníkem práce, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak (subsidiarita).⁶²

⁶⁰ K tomu Z. Gregorová: „V souladu s ustanovením § 3 zákoníku práce můžeme uvést, že základními pracovněprávními vztahy upravovanými zákoníkem práce jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Uvědomíme-li si však, že výkon závislé práce může být upravován ještě jinými právními předpisy než zákoníkem práce v těch případech, kdy dochází ke zvýraznění některého z charakteristických znaků pracovního poměru (zejména znaku nadřízenosti a podřízenosti), musíme jednoznačně mezi pracovněprávní vztahy zařadit i služební poměry příslušníků ozbrojených sil a složek.“

Srov.: Gregorová, Z.: in: Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D.: Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 33

⁶¹ Jde např. o pracovněprávní vztahy akademických pracovníků, úředníku územně samosprávných celků, soudců (justičních čekatelů), státních zástupců (právních čekatelů) atd.

⁶² Jde např. o právní úpravu pracovněprávních vztahů akademických pracovníků vysokých škol upravenou v zákoně č. 111/1998 Sb. a subsidiární věcnou působnost zákoníku práce na tyto pracovněprávní vztahy.

4.3 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů

4.3.1 Zaměstnanec

V základním pracovněprávním vztahu, kde subjektem je na straně jedné zaměstnavatel a na straně druhé zaměstnanec, může být zaměstnavatelem osoba fyzická i osoba právnická, zaměstnancem však může být pouze osoba fyzická. Ustanovení § 7 zákoníku práce vymezuje pojem zaměstnavatele tak, že je to osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Od 1. 1. 2014, kdy nabyl účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, upravuje tento zákoník osobní stav osob (statusové záležitosti). Terminologie používaná do 31. 12. 2013 byla změněna. Podle ustanovení § 15 odst. 1 OZ je právní osobností (dříve byl užíván pojem způsobilost k právům a povinnostem) způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Dříve užívaný pojem způsobilost k právním úkonům byl v ustanovení § 15 odst. 2 OZ nahrazen pojmem svéprávnost, což je způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem – právně jednat.

Právní osobnosti ani svéprávnosti se nikdo nemůže vzdát ani zčásti; učiní-li tak, nepřihlíží se k tomu, jak stanoví § 16 OZ.

Do 31. 12. 2013 mohla fyzická osoba dnem, kdy dosáhla věku 15 let, uzavřít pracovní smlouvu. Avšak jako den nástupu do práce nesměl být stanoven den, který by předcházel ukončení povinné školní docházky. Podle ustanovení § 35 odst. 1 OZ se mohl nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu – zákoníku práce. Od 1. 1. 2014 tedy nová právní úprava vyžadovala k uzavření pracovněprávního vztahu kumulativní splnění obou podmínek – dovršení 15 let a ukončení povinné školní docházky.

První novelou občanského zákoníku uskutečněnou zákonem č. 460/2016 Sb. došlo ke změně § 35. Právní úprava možnosti sjednat základní pracovněprávní vztah nezletilými se vrací do právního stavu, který byl platný do 31. 12. 2013. Nezletilý, který dovršil 15 let, se od 28. 2. 2017 může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu, tj. zákoníku práce. Avšak jako den nástupu nesmí být sjednán den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky. Tím je dostatečně chráněn veřejný zájem i zájem samotného nezletilého na jejím dokončení.⁶³

⁶³ S účinností od 28. 2. 2017 bylo také zrušeno ustanovení § 35 odst. 2 OZ, podle něhož zákonný zástupce nezletilého do 16 let věku mohl okamžitě zrušit jeho pracovněprávní vztah za přivolení soudu. Toto

V zákoníku práce jsou stanoveny dvě výjimky z uvedené koncepce svéprávnosti. Dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 252 odst. 2 ZP) a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 255 odst. 3 ZP) mohou být uzavřeny nejdříve v den, kdy fyzická osoba – zaměstnanec dosáhne 18 let věku.

4.3.2 Zákaz dětské práce

Označení *dětská práce* není pojmově zcela správné, ale je používáno v teorii i praxi pracovního práva. Závislá práce nezletilých mladších patnácti let nebo nezletilých (starších 15 let), kteří neukončili povinnou školní docházku, je v ustanovení § 34 OZ zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem, jímž je zákon o zaměstnanosti. Podle ustanovení § 121 odst. 2 tohoto zákona může dítě vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu, která má tuto činnost v předmětu své činnosti. Může ji vykonávat jen tehdy, je-li tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj.

Zákon dále stanoví, která činnost dítěte se nepovažuje za činnost dítěte podléhající povolovacímu postupu a kdy se tedy jedná o zájmovou nekomerční činnost. Jde o činnost v následujících oblastech:

- a) zájmová kulturní činnost v amatérských souborech a základních uměleckých školách,
- b) vystupování na uměleckých a kulturních akcích pořádaných školou, školským zařízením nebo ústavem sociální péče nebo na akcích, na kterých se škola, školské zařízení nebo ústav sociální péče organizačně podílí,
- c) činnost konaná v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních v souladu se vzdělávacími programy,
- d) účast na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud nejde o činnost za odměnu, nebo
- e) činnost konaná v rámci mimoškolní výchovy a při ostatních nekomerčních zájmových aktivitách, která není vykonávána za odměnu.

Ostatní činnosti může dítě vykonávat pouze na základě individuálního povolení, které na základě písemné žádosti podané zákonným zástupcem nebo opatrovníkem dítěte nebo jinou

ustanovení bylo předmětem velkých diskusí, zejména proto, že jím byla značně oslabena právní jistota zaměstnanců i zaměstnavatelů a tím i oslabena motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby mladší 16 let.

osobou odpovědnou za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu (dále jen „zákonný zástupce“) vydává krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle trvalého pobytu dítěte.

Žádost o povolení činnosti dítěte podepisuje nejen zákonný zástupce dítěte, ale i provozovatel činnosti, jenž je rovněž účastníkem řízení. Žádost podepisuje i dítě, pokud je s ohledem na věk a rozumovou vyspělost schopno vyjádřit svůj názor. Součástí žádosti o povolení činnosti dítěte musí být rovněž lékařský posudek pro děti a dorost.

V povolení výkonu činnosti pro konkrétní dítě a určitou činnost stanoví úřad práce maximální rozsah jejího výkonu.⁶⁴ V závislosti především na druhu činnosti stanoví úřad práce podmínky pro její výkon, zejména způsob zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti a minimální požadavky na zajištění vhodných pracovních podmínek k výkonu činnosti. Je zakázána noční práce dětí a také musí být dodržován minimální odpočinek dítěte mezi dílčími úseky činnosti.

Úřad práce může výkon činnosti dítěte zakázat, a to zejména tehdy, pokud zjistí, že dítě vykonává činnost bez povolení nebo provozovatel činnosti porušil povinnosti stanovené právními předpisy a také tehdy, jestliže podle lékařského posudku, který byl vydán v době po vydání rozhodnutí o povolení této činnosti, není pro dítě vhodný.⁶⁵

Česká právní úprava zákazu závislé práce nezletilých mladších než 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, vychází ze dvou důležitých mezinárodních dokumentů, které jsou pro Českou republiku závazné.

Jde o Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání, která byla přijata v roce 1973 v Ženevě. Pro Českou republiku vstoupila v platnost dne 26. 4. 2008. Při její ratifikaci Česká republika prohlásila, že podle jejího článku 2 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání stanoví 15 let jako nejnižší věk pro vstup do zaměstnání či výkon práce na jejím území a v dopravních prostředcích registrovaných na jejím území. Je důležité se zmínit i o článku 1 Úmluvy č. 138, podle něhož: „Každý členský stát, pro který je tato úmluva platná, se zavazuje k provádění vnitrostátní politiky, která zajistí účinné odstranění dětské práce a postupné zvyšování nejnižšího věku pro vstup do zaměstnání či výkon práce na úroveň slučitelnou s co nejplnějším tělesným a duševním rozvojem mladistvých.“

Dalším důležitým dokumentem je směrnice Rady ES 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, která ukládá v článku 1 členským státům přijmout opatření nezbytná pro zákaz práce dětí. Členské státy zajistí za podmínek stanovených směrnicí, aby minimální věk pro

⁶⁴ V ustanovení § 123 odst. 1 zákona o zaměstnanosti jsou stanoveny maximální rozsahy možné činnosti dítěte.

⁶⁵ Ustanovení § 124 zákona o zaměstnanosti.

přijetí do zaměstnání nebo práce nebyl nižší než minimální věk skončení povinné školní docházky, který stanoví vnitrostátní právní předpisy a nesmí být nižší než 15 let. Z uvedeného vyplývá, že unijní úprava ve vztahu k zaměstnávání mladistvých pracovníků požaduje respektování přísnějších podmínek než Úmluva č. 138. Je možno konstatovat, že naše právní úprava v této oblasti je v souladu s oběma uvedenými dokumenty.⁶⁶

4.3.3 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem může být osoba právnická i osoba fyzická, a to jak česká, tak i zahraniční. Za zahraniční osobu se považuje fyzická osoba s bydlištěm mimo území ČR nebo právnická osoba se sídlem mimo území ČR (ustanovení § 3024 OZ).

4.3.3.1 Zaměstnavatel - fyzická osoba

Podle ustanovení § 7 zákoníku práce je zaměstnavatelem osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Právní osobnost i svéprávnost fyzických osob upravuje občanský zákoník. Podle ustanovení § 23 OZ má člověk právní osobnost od narození až do smrti.

Člověk může být zaměstnavatelem bez ohledu na jeho věk. Avšak nikoliv každý člověk je dostatečně svéprávný k tomu, aby sám jako zaměstnavatel právně jednal (uzavíral smlouvy, řídil výkon práce, rozvazoval pracovní poměr atd.); pro takovýto případ za něho jedná jeho zástupce, buď na základě zákona, nebo z rozhodnutí soudu.

Jako zaměstnavatelé působí hlavně občané, kteří provozují živnost podle živnostenského zákona.⁶⁷ Zaměstnavateli – fyzickými osobami jsou i osoby, které vykonávají činnost podle zvláštních předpisů. Jedná se např. o advokáty, notáře a daňové poradce.⁶⁸ Avšak způsobilost být zaměstnavatelem není vázána na živnostenské oprávnění nebo výkon činnosti podle zvláštních předpisů. Svéprávnost fyzické osoby jako zaměstnavatele nastává zletilostí. Podle ustanovení § 30 odst. 1 OZ se zletilosti nabývá dovršením 18. roku věku – uzavřením manželství nebo přiznáním svéprávnosti (ustanovení § 30 odst. 2 OZ). Uzavřením manželství nabytá svéprávnost se zánikem manželství před dovršením 18. roku věku neztrácí.

⁶⁶ K závislé práci nezletilých mladších než 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku pod. též: Drápal, L.: in: Bělina, M., Pichrt, J.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 62-64

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

⁶⁸ Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů; zákon ČNR č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů; zákon ČNR č. 523/1992 Sb., o daňovém poradenství a Komoře daňových poradců ČR, ve znění pozdějších předpisů

„Do doby, než tato osoba dovrší osmnáctý rok věku a stane se zletilou, půjde o plně svéprávného nezletilého.“⁶⁹

Jak stanoví § 37 OZ navrhne-li nezletilý, který není plně svéprávný, aby mu soud přiznal svéprávnost, soud návrhu vyhoví, pokud nezletilý dosáhl věku šestnácti let, pokud je osvědčena jeho schopnost sám se živit a obstarat si své záležitosti a pokud s návrhem souhlasí zákonný zástupce nezletilého. Ve všech těchto případech je osoba plně svéprávná a nelze pochybovat o tom, že může právně jednat v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel.

Způsobilost jednat v pracovněprávních vztazích může nastat i podle ustanovení § 33 OZ, a to tehdy, udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. Logicky lze mít za to, že i k pracovněprávním jednáním jako zaměstnavatel, je-li s touto výdělečnou činností spojeno zaměstnávání osob. K platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu. Za jistý problém je možné považovat to, že zákonný zástupce může podle ustanovení § 33 odst. 3 OZ – opět s přivolením soudu – souhlas odvolat. Následkem toho by bylo, že nezletilý by ex nunc ztratil svéprávnost, což by znamenalo, že by do budoucna vůči jeho případným zaměstnancům musel jednat jeho zákonný zástupce.

Naopak, nejen jako velmi problematické, ale v podstatě nemožné lze označit nabytí způsobilosti jednat v pracovněprávních vztazích postupem podle ustanovení § 32 OZ. Podle něho platí, že udělil-li zákonný zástupce nezletilému, který nenabyl plné svéprávnosti, ve shodě se zvyklostmi soukromého života souhlas k určitému právnímu jednání nebo k dosažení určitého účelu, je nezletilý schopen v mezích souhlasu sám právně jednat, pokud to není zákonem zvlášť zakázáno; souhlas může být následně omezen i vzat zpět. Zde je nutno zdůraznit, že právní postavení zaměstnavatele je významné, má řadu důležitých povinností, musí mít i náležitě charakterové vlastnosti a odborné schopnosti a proto nemůže být v souladu se zvyklostmi soukromého života, aby osoba, která není svéprávná, jednala jako zaměstnavatel.⁷⁰

⁶⁹ Frinta, O., Frintová, D. in: Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol.: op. cit. v pozn. č. 36, s. 216

⁷⁰ K zaměstnavateli - fyzické osobě pod. též: Bělina, M. in: Bělina, M., Drápal, L.: op. cit. v pozn. č. 7, s. 64 a 65

4.3.3.2 Zaměstnavatel – právnická osoba

Právnické osoby jsou častějšími zaměstnavateli než osoby fyzické. Podle ustanovení § 20 OZ je právnická osoba „organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná.“

Právnické osoby je možno členit též na právnické osoby práva soukromého a právnické osoby práva veřejného, a to dle povahy právní oblasti jejich založení a jejich fungování.

Podle ustanovení § 20 odst. 2 OZ právnické osoby veřejného práva podléhají zákonům, podle nichž byly zřízeny; ustanovení občanského zákoníku se použijí jen tehdy, slučuje-li se to s právní povahou těchto osob. Občanský zákoník především upravuje postavení právnických osob soukromého práva.

Právnické osoby je možno členit i podle toho, co je podstatou právnické osoby. Je-li to složka osobní (společníci, členové atd.), jsou takové právnické osoby označovány jako korporace. Je-li podstatou právnické osoby složka věcná (účelově vyčleněný majetek), jsou takové právnické osoby označeny jako fundace.⁷¹

Zkombinujeme-li výše uvedená kritéria členění, získáme rozlišení na korporace soukromoprávní, korporace veřejnoprávní, fundace soukromoprávní a fundace veřejnoprávní.

Jako typického představitele soukromoprávních korporací můžeme uvést obchodní společnosti a družstva, která jsou v ustanovení § 1 ZOK⁷² označena souhrnně jako obchodní korporace. Do skupiny soukromoprávních korporací patří vedle korporací obchodních rovněž neziskové soukromoprávní korporace. Mezi ně můžeme řadit např. spolek (§ 214 OZ a násl.) a též společenství vlastníků (§ 1194 OZ a násl.).

Druhou velmi významnou skupinou zaměstnavatelů jsou subjekty, které je možno zařadit pod korporace veřejnoprávní. Do této skupiny patří hlavně obce a kraje a – přihlédneme-li k četným specifikům – i stát. Veřejnoprávními korporacemi jsou např. i útvary profesní samosprávy (např. Česká advokátní komora).

Soukromoprávními fundacemi jsou nadace a nadační fondy, veřejnoprávními fundacemi, které jsou zpravidla zřizovány zvláštními zákony – např. státní fond rozvoje bydlení.

⁷¹ Podle ustanovení § 303 OZ je fundace právnická osoba vytvořená majetkem vyčleněným k určitému účelu. Její činnost se váže na účel, k němuž byla zřízena.

⁷² Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů

Jestliže fyzické osoby mohou mít způsobilost k právnímu jednání buď ze zákona, nebo na základě soudního rozhodnutí omezenou, popř. ji nemají vůbec, u právnických osob se rozsah subjektivity se způsobilostí k právnímu jednání kryje. Totéž se vztahuje i na delikt ní způsobilost právnických osob. Jak stanoví § 118 OZ, právnická osoba má právní osobnost a způsobilost právně jednat od svého vzniku do svého zániku.

V § 21 občanský zákoník stanoví, že **stát** se v oblasti soukromého práva považuje za právnickou osobu. Jiný právní předpis stanoví, jak stát právně jedná. Tímto zákonem je zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen MajČR). Na příslušná ustanovení tohoto zákona odkazuje i § 9 zákoníku práce, podle něhož „za Českou republiku (dále jen „stát“) jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.“ Jestliže se stát v pracovněprávních vztazích považuje za právnickou osobu, organizační složky státu⁷³ právnickými osobami nejsou, což je výslovně uvedeno v ustanovení § 3 odst. 2 MajČR. V § 6 MajČR stanoví: „Pokud stát vystupuje jako účastník právních vztahů, je právnickou osobou.“ Podle ustanovení § 7 MajČR činí jménem státu právní úkony vedoucí organizační složky, již se tyto právní úkony týkají (jestliže zvláštní právní předpis nebo MajČR nestanoví jinak). Pro určité právní úkony může vedoucí organizační složky písemně pověřit jednáním jiného vedoucího zaměstnance této organizační složky. Pokud jde o ostatní zaměstnance organizační složky, mohou jménem státu činit právní úkony pouze v rozsahu, který stanoví vnitřní předpis organizační složky.

Úloha státu v pracovněprávních vztazích není omezena pouze na úlohu zaměstnavatele. Stát plní důležitou úlohu např. i v oblasti kontroly dodržování pracovněprávních předpisů a rovněž v oblasti zaměstnanosti.⁷⁴

⁷³ Organizačními složkami státu jsou – podle § 3 odst. 1 MajČR – ministerstva a jiné správní úřady státu, Ústavní soud ČR, soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úřad, Kancelář prezidenta republiky, Úřad vlády České republiky, Kancelář Veřejného ochránce práv, Akademie věd České republiky, Grantová agentura České republiky a jiná zařízení, o kterých to stanoví zvláštní právní předpis nebo MajČR. Obdobné postavení jako organizační složka státu má Kancelář Poslanecké sněmovny a Kancelář Senátu.

⁷⁴ K zaměstnavatelům – právnické osobě pod. též: Bělina, M. in: Bělina, M., Pichrt, J. a kol.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 67-70

4.4 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů

Individuální pracovněprávní vztahy mají – s výjimkou vztahů vznikajících na úseku zaměstnanosti a vztahů kontrolních – povahu vztahů závazkových. Obsahem těchto závazkových vztahů jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů. Na straně jedné je vždy právo jednoho subjektu a jemu odpovídá povinnost subjektu druhého.

Vymezení závazkového vztahu v ustanovení § 1721 OZ je platné i pro vztahy pracovněprávní: „Ze závazku má věřitel vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit.“ Obsah těchto závazků stanoví § 1789 OZ, podle něhož: „Ze závazku je dlužník povinen něco dát, něco konat, něčeho se zdržet nebo něco strpět a věřitel je oprávněn to od něho požadovat.“ Dlužník je tedy povinen něco dát („dare“), konat („facere“), něčeho se zdržet („omittere“), nebo něco strpět („pati“). Tato charakteristika je typická pro soukromoprávní vztahy a tím i pro individuální pracovněprávní vztahy.

Povinnosti a jim odpovídající práva subjektů pracovněprávních vztahů odpovídají klasickému členění římského práva:

- dát,
- konat,
- zdržet se,
- strpět.

Postavení „dlužníka“ a „věřitele“ v pracovněprávních vztazích se střídá. V obsahu konkrétního závazkového vztahu se nachází zpravidla více práv a povinností. Většina pracovněprávních vztahů neobsahuje pouze jednu dvojici práva a povinnosti, zejména v pracovním poměru je těchto dvojic řada. Pouze jednu dvojici práva a povinnosti má méně pracovněprávních vztahů, jsou to např. vztahy odpovědnostní – povinnost nahradit způsobenou škodu a právo náhradu způsobené škody požadovat.

Např. v pracovním poměru je zaměstnanec povinen něco konat („facere“) – je povinen vykonávat práci a zaměstnavatel má právo ji od zaměstnance vyžadovat. Zároveň ale také zaměstnanec má právo konat práci podle pracovní smlouvy a zaměstnavatel je povinen mu takovou práci přidělovat. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout mzdu („dare“) a zaměstnanec má právo na mzdu za vykonanou práci. Je možné říci, že právu jednoho

subjektu odpovídá povinnost subjektu druhého a naopak – takové vztahy označujeme jako synallagmatické.⁷⁵

Základní povinnosti zaměstnanců stanoví přímo zákoník práce, jehož úprava umožňuje určitou diferenciaci pro zaměstnance vymezeného okruhu zaměstnavatelských subjektů. Právní úprava rozlišuje zejména základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývajících z pracovního poměru nebo z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a také zvláštní povinnosti některých dalších zaměstnanců.

Výčet základních povinností zaměstnanců je uveden v ustanovení § 301 zákoníku práce. Jde o základní povinnosti zaměstnanců, které jsou – vedle vlastního výkonu sjednané práce – zaměstnanci povinni plnit od vzniku příslušného pracovněprávního vztahu.

Zaměstnanci jsou povinni:

- pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydaných v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Na uvedené povinnosti navazují povinnosti další. Jak je výše uvedeno, zaměstnanec nesmí jednat „v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“. K oprávněným zájmům zaměstnavatele nepochybně patří i zájmy majetkové, jejichž ochrana je upravena v ustanovení § 316 zákoníku práce. Podle odstavce 1 tohoto ustanovení nesmějí zaměstnanci bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení – např. telefon, fax a e-mail. Dodržování zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.⁷⁶

⁷⁵ Pod. též: Gregorová, Z.: in: Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D.: op. cit. v pozn. č. 57, s. 33 a 34

⁷⁶ Někteří zaměstnavatelé do pracovních počítačů instalují software blokující zaměstnavatelem určené webové stránky. Cílem tohoto opatření je znemožnit zaměstnancům, aby pracovní výpočetní techniku používali v průběhu pracovní doby k osobním účelům (např. k vyřizování soukromé e-mailové

Konkretizaci uvedeného zákazu včetně případných výjimek může zaměstnavatel rozvést v pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu.

Jedná se o obecné vymezení povinností zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Již přímo v zákoníku práce jsou některé povinnosti konkretizovány. Bližší konkretizace povinností může být obsažena v pracovní nebo jiné individuální smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Povinnosti zaměstnanců nemůže zakládat kolektivní smlouva. Vnitřní předpisy, včetně pracovního řádu, mohou povinnosti stanovené zákonem rozvádět a blíže konkretizovat, rozhodně nemohou ukládat zaměstnancům povinnosti nad rámec zákona.

V ustanovení § 316 zákoníku práce je výslovně zakotvena ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele na straně jedné a osobních práv zaměstnance na straně druhé. V odst. 2 a 3 § 316 zákoníku práce jsou stanovená pro zaměstnavatele omezení a povinnosti k ochraně a proti narušování soukromí zaměstnanců na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele, aniž by proto byl objektivně dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který by také odůvodňoval zavedení kontrolních mechanismů.

Jestliže by u zaměstnavatele byl dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který by odůvodňoval zavedení kontrolních mechanismů, jako jsou otevřené nebo skryté sledování, odposlech a záznam telefonických hovorů zaměstnance, kontrola elektronické pošty nebo kontrola listovních zásilek, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

K ochraně osobních práv zaměstnance je v ustanovení § 316 odst. 4 demonstrativně stanoven výčet informací demonstrativního charakteru, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance buď vůbec, (písm. c), d), e), f) a g)), nebo – v ostatních uvedených případech – je smí požadovat pouze tehdy, je-li pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Jde např. o požadavek prokázat trestněprávní bezúhonnost výpisem z rejstříku trestů tehdy, má-li zaměstnanec vykonávat např. práci spojenou s odpovědností za svěřené hodnoty.

V souvislosti s těmito ustanoveními a jejich aplikací v praxi je nutno respektovat zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich jakékoliv diskriminace v souladu s ustanovením § 16 zákoníku práce a ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

korespondence, k nakupování přes Internet atd.). Mírnější podobou zmíněného opatření je instalace takového softwaru, který zvolené webové stránky aktivně neblokuje, ale pouze znemožňuje zaměstnavateli kontrolovat, na jakých webových stránkách během pracovní doby zaměstnanec „brouzdal“.

V souvislosti se zakotvením výpovědního důvodu v ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce, o kterém jsem se zmiňoval již výše, byl s účinností od 1. 1. 2012 upraven § 301a, ve kterém je stanovena povinnost zaměstnance dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění. S ohledem na závažnost porušení této povinnosti může zaměstnavatel buď snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy nebo platu, kterou mu poskytuje po dobu 14 prvních kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (ustanovení § 192 ZP) nebo mu dát výpověď z pracovního poměru. Dvojitý postih není možný.

Vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele mají kromě obecně stanovených povinností zaměstnanců uvedených v § 301 zákoníku práce ještě navíc další specifické povinnosti, které vyplývají nebo souvisejí s jejich řídicí, organizačnickou a kontrolní činností vůči podřízeným zaměstnancům.

Podle ustanovení § 11 zákoníku práce jsou vedoucími zaměstnanci všichni zaměstnanci zaměstnavatele, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

Podle ustanovení § 302 zákoníku práce jsou vedoucí zaměstnanci dále povinni:

- a)** řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- b)** co nejlépe organizovat práci,
- c)** vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- d)** zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,
- e)** vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- f)** zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
- g)** zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

V ustanovení § 303 zákoníku práce jsou uloženy další povinnosti zvláštním kategoriím zaměstnanců, jejichž výčet je uveden taxativně. Tyto povinnosti jsou vyjmenovaným zaměstnancům uloženy nad rámec povinností, které mají zaměstnanci ostatní. Uvedení

zaměstnanci mají jednak stanoveny zvláštní povinnosti, nesmí být členy orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost (s výjimkou vyslání zaměstnavatelem) a rovněž jsou omezeni v podnikání.

V ustanovení § 303 odst. 2 zákoníku práce jsou uvedeny zvláštní rozšířené povinnosti vymezenému okruhu zaměstnanců, které je možno rozdělit do čtyř skupin:

- povinnost jednat a rozhodovat nestranně a navíc se zdržet chování, které by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost v rozhodování;
- povinnost mlčenlivosti o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání; s možností zproštění této mlčenlivosti;
- zákaz přijímání darů nebo jiných výhod;
- zdržet se jednání vedoucího ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními.⁷⁷

V ustanovení § 304 zákoníku práce je upravena ochrana zájmů zaměstnavatele, kdy po dobu trvání pracovněprávního vztahu nemůže zaměstnanec konat jinou výdělečnou činnost, jež by měla konkurenční povahu k předmětu činnosti zaměstnavatele. Tato úprava směřuje k vyloučení takové výdělečné činnosti zaměstnance, jež by byla shodná s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele.

Zaměstnanci vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu (tj. v pracovním poměru i v právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) může vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, pouze s jeho předchozím písemným souhlasem. Odvolání souhlasu musí být písemné, zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu činnost skončit. Porušení povinnosti zaměstnance může vést nejen k rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, ale mohlo by mít i důsledky v oblasti náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli. Zaměstnavatel může - pro odstranění pochybností - stanovit bližší podmínky zákazu konkurenčního jednání zaměstnance např. v pracovním řádu nebo v individuální smlouvě.

Uvedená omezení se nevztahují na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

⁷⁷ Pod. též: Bělina, M.: in: Bělina, M., Drápal, L.: op. cit. v pozn. č. 7, s. 1180 a 1181

4.5 Závislá práce

Podle ustanovení 1 písm. a) zákoníku práce upravuje tento zákon právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními.

Závislá práce je jedním z nejdůležitějších institutů pracovního práva. Její legální definice je v současném znění s účinností od 1. 1. 2012 obsažena v ustanovení § 2 zákoníku práce. Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce je předmětem (objektem) individuálních pracovněprávních vztahů.

Typickým pojmovým znakem závislé práce je organizační nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance. Zaměstnavatel dává zaměstnanci pokyny, kterými průběžně řídí a kontroluje výkon práce. Práce je vykonávána jménem zaměstnavatele – výsledky práce jsou přínosem zaměstnavatele. Zaměstnavatel odpovídá za škodu, kterou zaměstnanec způsobí při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (zákazníkovi) a odpovídá rovněž za škodu, která při výkonu práce vznikne zaměstnanci.

Dalším pojmovým znakem závislé práce je, že zaměstnanec je povinen konat ji osobně, nemůže se nechat zastoupit jinou fyzickou osobou. Práce musí být konána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, ať už se jedná o jiné místo v rámci pracovní cesty nebo v bydlišti zaměstnance, pokud je sjednána práce z domova.

Při závislé práci je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní dobou a dobou odpočinku tak, jak je určuje zákoník práce. Pracovní potenciál zaměstnance může využívat pouze v časových úsecích a za podmínek stanovených zákoníkem práce. Co tato povinnost v sobě zahrnuje? Jde o rozvržení pracovní doby a přidělování práce pouze během ní, dále o dodržování délky pracovní doby a pracovních směn, omezení práce přesčas a noční práce tak, jak to stanoví zákoník práce, dále o poskytování zákonných přestávek v práci a dob odpočinku, rovněž jde o poskytování pracovního volna v rámci překážek v práci, o určování dovolené zaměstnanci a o vedení evidence pracovní doby.

Závislá práce je práce úplatná, musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci. Musí být konána na náklady zaměstnavatele (jedná se zejména o suroviny, energie, materiál, pracovní nástroje, pracovní pomůcky atd.).⁷⁸

Podle ustanovení § 3 zákoníku práce může být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.⁷⁹ Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce.

Institut závislé práce není neměnný, prochází neustálým vývojem. Vývoj lidské společnosti a poznání v 21. století v mnohých oblastech vede v současnosti k dynamičtějším změnám pracovních podmínek, než tomu bylo v nedávné minulosti; je výzvou pro současnou právní teorii zamýšlet se nad tím, do jaké míry a jakým způsobem je vhodné reflektovat tyto změny i v pracovněprávní legislativě a její interpretaci. Dochází k posilování staronových trendů, jakými jsou globalizace a robotizace práce i k vymezování trendů nových, za které bývají v souvislosti s rozmachem tzv. ekonomiky sdílení označovány nové formy výkonu závislé práce, které často ve svých důsledcích vedou k oslabování dosavadních pracovněprávních jistot zaměstnanců.⁸⁰

Rozlišení, zda se jedná o závislou práci či naopak jde o výkon práce nezávislé (např. na základě živnostenského oprávnění nebo na základě zvláštních předpisů, jako je např. činnost advokáta, notáře, nebo daňového poradce), má významné dopady do oblasti veřejnoprávních předpisů, zejména do oblasti daně z příjmů a do oblasti sociálního a zdravotního pojištění. Obecně je možno říci, že z hlediska těchto předpisů a obzvláště pak nákladů, které vynakládá subjekt, jenž si práci najímá, je ekonomicky výhodnější práce nezávislá. Počátkem 90. let vedla tato skutečnost k vytvoření tzv. švarcsystému (byl tak nazván podle podnikatele ze středočeského Benešova u Prahy jménem Švarc), který spočíval v tom, že místo pracovních smluv byly uzavírány obchodní smlouvy s osobami vlastnicími živnostenského oprávnění.

Zmíněná situace vedla až k takovým absurditám, že např. prodavači (včetně pokladních, a to i v obchodních řetězcích) byli najímáni do obchodního vztahu a v důsledku

⁷⁸ Pod. též: Hůrka, P.: Všeobecná ustanovení in: Hůrka, P., Roučková, D., Schmied, Z., Eliáš, K., Bezouška, P.: op. cit. v pozn. č. 44, s. 28

⁷⁹ Např. zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁰ K vývoji závislé práce srov.: Pichrt, J., Tomšej, J.: Předmluva: Aktuální otázky závislé práce in: op. cit. v pozn. č. 52, s. 7

toho si museli obstarat pro tuto činnost živnostenské oprávnění. Tyto osoby si v počátcích „švarcsystému“ většinou nebyly vědomy skutečnosti, že si musí samy hradit pojistné na sociální pojištění a pojištění na zdravotní pojištění.

Stát se úniku finančních prostředků z veřejných zdrojů (daní, pojistného na sociální pojištění a pojistného na zdravotní pojištění) začal bránit tím, že do zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále též ZamZ.) vložil pro fyzické i pro právnické osoby zákaz zajišťovat výkon své běžné činnosti jiným způsobem než zaměstnanci v pracovněprávních vztazích. Zákonnou úpravou tak došlo k zákazu „švarcsystému“, tj. k zákazu výkonu běžné činnosti podnikatelských subjektů jiným způsobem než zaměstnanci v pracovněprávních vztazích. Postupem doby byl jednotlivými novelami tento zákaz stále více oslabován a zmírňován, a to do té míry, že současně platný ZamZ. takovýto zákaz vůbec neupravuje, ale nahradil jej zákazem nelegální práce.

Nástrojem, který v současnosti brání zmíněným obchodněprávním vztahům (hlavně na základě živnostenského oprávnění) je definice závislé práce v zákoníku práce a současně též ustanovení, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu.⁸¹

4.6 Vznik, změna a zánik základních pracovněprávních vztahů

4.6.1 Vznik základních pracovněprávních vztahů

Základní pracovněprávní vztahy vznikají pouze na základě právních jednání. Základní pracovněprávní vztah nejčastěji uzavíraný v praxi – pracovní poměr – může být založen dvěma způsoby, pracovní smlouvou a jmenováním. Podstatně častější způsob založení pracovního poměru je na základě pracovní smlouvy. Při obou způsobech vzniku pracovního poměru platí zásada, že pracovní poměr může vzniknout pouze na základě svobodného projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele. Ve vztahu k občanovi je tato zásada absolutní a zcela bezvýjimečná.

Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou podle ustanovení § 34 odst. 1 zákoníku práce:

- a) druh práce, který má zaměstnanec vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce,
- c) den nástupu do práce.

⁸¹ Pod. též: Bělina, M. in: Bělina, M., Drápal, L.: op. cit. v pozn. č. 7, s. 24

Jestliže by se smluvní strany na některé z podstatných náležitostí nedohodly, k platnému uzavření pracovní smlouvy nemůže dojít. Kromě podstatných náležitostí mohou smluvní strany v pracovní smlouvě dohodnout – v souladu se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“, vše na čem mají obě strany zájem a co není v rozporu s platnými právními předpisy.

Jmenování je atypickým jednostranným právním jednáním, protože podmínkou jeho platnosti je souhlas zaměstnance. Z článku 26 LZPS vyplývá, že pracovněprávní vztah nemůže vzniknout bez souhlasu fyzické osoby – zaměstnance. Jinak by se jednalo o výkon nucené práce, což by bylo v rozporu s mezinárodními závazky ČR. Jmenováním se zakládá pracovní poměr pouze v případech vedoucího pracovního místa, musí tedy jít o vedoucího zaměstnance (ustanovení § 11 zákoníku práce).

Jmenování se zakládá pracovní poměr u omezeného okruhu vedoucích zaměstnanců. Jde buď o jmenování v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis nebo v případech taxativně uvedených v ustanovení § 33 odst. 3 ZP. V jiných případech nelze pracovní poměr jmenováním založit.⁸²

4.6.2 Změna základních pracovněprávních vztahů

Změna základního pracovněprávního vztahu znamená, že se mění některý z jeho prvků, ale právní vztah však trvá i nadále. Nejčastěji se mění obsah – tj. práva a povinnosti účastníků. Změna předmětu (objektu) – tj. výkonu závislé práce – nastat nemůže.

Pokud jde o změnu subjektu, může nastat – vzhledem k osobnímu charakteru výkonu práce zaměstnancem – pouze na straně zaměstnavatele.

Specifickou právní úpravu změny subjektu na straně zaměstnavatele obsahuje hlava XV čtrnácté části ZP (§ 338-345a ZP), která je nazvána „Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.“

Důvodem změny subjektu pracovněprávního vztahu je často případ změny (přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli) z důvodu převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli.

⁸² Pod. též: Bělina, M.: Vznik pracovního poměru in: Bělina, M., Pichrt, J.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 179

Na evropské úrovni je přechod práv a povinností upraven směrnicí 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců při převodu podniků, závodů nebo části závodů. V této oblasti existuje bohatá judikatura SDEU,⁸³ která prošla určitým vývojem. Projevilo se to i v právních úpravách členských států EU a tedy i ČR.

Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů – podle ustanovení § 338 odst. 2 ZP – v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. „Plný rozsah“ je od 1. 1. 2012 ve vztahu k právům a povinnostem přecházejícím z kolektivní smlouvy časově limitován. Konceptní novelou zákoníku práce bylo ustanovení § 338 ZP doplněno takto: „... práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.“ Podle ustanovení § 38 odst. 3 se za úkoly nebo činnost zaměstnavatele pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

Za převod se považuje změna právnické nebo fyzické osoby, která je v právním slova smyslu odpovědná za činnost dosavadního zaměstnavatele bez ohledu na to, jaký je právní důvod převodu ani na to, zda byla převedena na nabyvatele vlastnická práva. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů teď dojde v případě koupě závodu⁸⁴ a rovněž v případě pachtu obchodního závodu či jeho části (pobočky).⁸⁵

Bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k přechodu vlastnických práv, se za *prejímajícího zaměstnavatele* považuje právnická nebo fyzická osoba, která je jako zaměstnavatel způsobilá pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu. Podle ustanovení § 338 odst. 4 ZP práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis (např. insolvenční zákon) nestanoví jinak.

⁸³ Mezi nejznámější rozhodnutí SDEU patří rozhodnutí ve věci Schmidt (C-392/92) a rozhodnutí ve věci Spijkers (C-24/85).

⁸⁴ Ustanovení § 2175 odst. 2 OZ

⁸⁵ Ustanovení § 2349 odst. 2 OZ

V uvedených případech dochází k automatickému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z převodce na nabyvatele, aniž by bylo nutné ukončit dosavadní pracovněprávní vztahy a navázat pracovněprávní vztahy nové.

V souvislosti s převodem práv a povinností mají zaměstnanci podle ustanovení § 339 ZP na informace a projednání. Dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel jsou povinni nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody:

- a) stanovené nebo navrhované datum převodu,
- b) důvody převodu,
- c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

Jestliže u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli.

K přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele může dojít i v případě změny zaměstnavatele rozdělením (ustanovení § 341 ZP). Od dosavadního zaměstnavatele přejímají práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnavatelé, kteří nastupují místo něj. Ruší-li se zaměstnavatel, určí orgán, který zaměstnavatele zrušuje, který ze zaměstnavatelů je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, popř. uplatňovat jeho nároky.⁸⁶

V souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů byla upravena i právní úprava výpovědi ze strany zaměstnance.⁸⁷

⁸⁶ Pod. též: Drápal, L.: Pracovněprávní vztahy in: Bělina, M., Pichrt, J.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 80-83

⁸⁷ Srov. ustanovení § 51a ZP a ustanovení § 339a odst. 1 a 2 ZP

4.6.3 Zánik základních pracovněprávních vztahů

Při zániku pracovněprávních vztahů zaniká většina práv a povinností účastníků těchto vztahů, avšak některá práva a povinnosti přetrvávají. Jde zejména o práva a povinnosti v oblasti náhrady škody, dále o povinnost dodržovat ochranu osobních údajů, s nimiž přišel účastník pracovněprávního vztahu do kontaktu atd.

Pro úplnost ještě uvádím, že k zániku některých práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází také smrtí zaměstnance (ustanovení § 328 ZP). Většina práv a povinností z pracovněprávních vztahů – i sám základní pracovněprávní vztah – smrtí zaměstnance zaniká. Avšak peněžité práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. Do výše odpovídající trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zemřelého zaměstnance přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu postupně přímo na manžela zemřelého, jeho děti a rodiče, jestliže s ním v době smrti žili ve společné domácnosti. Předmětem dědictví – součástí pozůstalosti – se stávají teprve tehdy, není-li těchto osob.

Na druhé straně peněžité práva zaměstnavatele smrtí zaměstnance zanikají, s výjimkou práv, o nichž bylo pravomocně rozhodnuto, nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše. Smrtí zaměstnance nezaniká ani nárok zaměstnavatele na náhradu škody, která byla způsobena úmyslně.⁸⁸

Základní pracovněprávní vztahy zanikají:

- jednostranným právním jednáním (výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru a zrušením pracovního poměru ve zkušební době),
- dvoustranným právním jednáním (dohodou o rozvázání pracovního poměru),
- právní událostí (uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou, smrtí zaměstnance a smrtí zaměstnavatele, pokud nedojde k pokračování v živnosti),
- splněním (např. vykonáním sjednané práce u dohody o provedení práce),

a v případě pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti též:

- dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,

⁸⁸ Pod. též: Drápal, L.: Pracovněprávní vztahy in: Bělina, M., Pichrt, J.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 86-87

- dnem právní moci rozsudku ukládajícího těmto osobám trest vyhoštění z ČR,
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

Za specifický případ zániku pracovněprávních vztahů je možno považovat též odstoupení. Podle ustanovení § 36 ZP vzniká pracovní poměr dnem, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zákoník práce podmiňuje možnost odstoupení od pracovní smlouvy tím, že zaměstnanec dosud nenastoupil do práce, ať už jde o odstoupení ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v ustanovení § 34 ods. 3 ZP, nebo jde o odstoupení sjednané mezi smluvními stranami ve smyslu ustanovení § 2001 OZ.

II. Atypická zaměstnání

1. Proměny pracovního práva v 21. století

Jak jsem již několikrát uvedl, pracovní právo se postupně vyvinulo z ochranného zákonodárství. To zejména ve druhé polovině 19. století chránilo zaměstnance před vykonáváním těžké fyzické práce v náročných pracovních podmínkách. V minulém století bylo hlavním cílem pracovního práva dosažení sociálního smíru. Je nutno zdůraznit, že zásada ochrany postavení zaměstnance je provázena také zásadou řádného výkonu práce zaměstnance, a to v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Jde tedy o vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu, nikoliv pouze o ochranu zaměstnance, ale též o ochranu oprávněných zájmů zaměstnavatele. Takto pojímaný vztah je velmi důležitý nejen pro každého jednotlivce při jeho zapojení do práce a pro zaměstnavatele s ohledem na řádné plnění jejich úkolů, ale je mimořádně významný i z hlediska celospolečenského. V jeho rámci se totiž vytváří rozhodující část národní produkce.

V současné době směřuje ochrana zaměstnance stále především ke stabilitě pracovního poměru. Je však nasnadě, že v blízké se začne úprava pracovněprávních vztahů měnit. Z jakých důvodů tomu tak hlavně bude? Zaměstnavatelé stále více volají po větší flexibilitě právní úpravy, od níž očekávají možnost pružněji reagovat na ekonomický vývoj a zajištění lepší konkurenceschopnosti. Preferují uzavírání tzv. atypických či prekérních zaměstnání, což jsou zaměstnání méně chráněná právní úpravou než pracovní poměr na plný úvazek na dobu neurčitou. Ten si naopak přeje uzavřít většina zaměstnanců. Tak zde dochází k určitému střetu mezi právní jistotou zaměstnanců a zájmy zaměstnavatelů.

Rovněž se očekává, že lidská práce ve větší míře než doposud bude nahrazena automatizací, robotizací a digitalizací, zejména ve výrobních procesech. Tím dojde k zániku řady pracovních míst a v souvislosti s tím se zaměstnanci budou muset připravovat na rekvalifikaci pro další uplatnění na pracovním trhu.

K větší flexibilitě a proměnám forem práce přispívají i nové rychle se vyvíjející informační technologie, rozšiřuje se výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele – především home-working a tele-working. Jistě to má určité výhody – zejména pro zaměstnavatele, kterým snižuje celkové náklady za pronájem a na produkci. Avšak nejde jen o výhody, ale i určité nevýhody spočívající především v tom, že někteří zaměstnanci se mohou cítit sociálně izolovaní. Dochází i ke stírání rozdílu mezi pracovní dobou a dobou odpočinku, kdy se po zaměstnancích často vyžaduje určitá disponibilita i mimo pracovní

dobu. V praxi se osvědčuje kombinace výkonu práce na pracovišti a mimo pracoviště – pokud je to vzhledem k charakteru práce možné.

Je také nutno připomenout, že s ohledem na postupující automatizaci, robotizaci a digitalizaci bude nutné soustavné vzdělávání zaměstnanců. Je pravděpodobné, že nebude možné vystačit s jednou kvalifikací po dobu celého profesního života. V souvislosti s těmito uvedenými očekávanými změnami se hovoří o 4. průmyslové revoluci, od které se očekává, že přinese do světa práce zásadní změny. Otázkou tak je, zda opatření, která byla akceptovatelná ve století 20., budou i nadále akceptovaná ve století 21.

Lze očekávat, že uvedené změny v oblasti zaměstnávání budou mít citelný dopad i na sociální zabezpečení a na sociální ochranu zaměstnanců. O tom, že jde o otázky významné, svědčí i soustavná pozornost Evropské unie, kterou jim věnuje.

V této souvislosti je možno zmínit řadu směrnic, zejména antidiskriminačních,⁸⁹ a také neformální summit Evropské unie, který se konal v listopadu 2017 ve švédském Göteborgu. Byl na něm přijat evropský pilíř sociálních práv, v němž je uvedeno 20 principů, podle nichž by měla být formulována evropská sociální politika. Dokument je rozdělen do tří kapitol. První kapitola se zaměřuje na rovné příležitosti a přístup na trh práce, druhá na spravedlivé pracovní podmínky a třetí kapitola na sociální ochranu a začleňování. V textu jsou zmínky např. i o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, o právu na kvalitní vzdělání, o podpoře v nezaměstnanosti a také o rovnosti žen a mužů a rovnováze pracovního a soukromého života.

Dokument je souborem doporučení. Není právně závazný, jeho význam je však nepochybný – jedná se o důležitou snahu deklarovat určité principy sociální politiky.

Sladění pracovního a soukromého života v současné době patří k velkým, často diskutovaným tématům. Dne 20. června 2019 byla přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (známé též jako WLBD).⁹⁰ Směrnice nabyla

⁸⁹ Např. Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a Směrnice Rady ES č. 2004/113 ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

⁹⁰ Work-life balance directive

platnosti dnem 1. srpna 2019. Během tříleté transpoziční lhůty bude třeba implementovat do vnitrostátní právní úpravy změny, které tato směrnice přináší.

Např. podle článku 4 WLBD má být otcovská dovolená poskytována nejméně deset pracovních dnů u příležitosti narození dítěte. V současné době činí podpůrní doba dávky nemocenského pojištění otcovské poporodní péče (otcovské) jeden týden.⁹¹ Chce-li otec tuto dávku čerpat, musí požádat zaměstnavatele o poskytnutí rodičovské dovolené, kterou je zaměstnavatel povinen mu poskytnout. Zákoník práce otcovskou dovolenou neupravuje.

Např. podle článku 9 WLBD zaměstnanci pečující o děti do věku nejméně 8 let mohou žádat o pružné uspořádání pracovní doby, tj. zejména práce na dálku, nebo kratší pracovní dobu. O zařazení práce z domova tedy bude nutno rozšířit ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnavatel bude povinen vyhovět žádosti zaměstnance, nebudou-li tomu bránit vážné provozní důvody.

Podle článku 6 WLBD činí právo na pečovatelskou dovolenou nejméně 5 pracovních dnů ročně. Podle české právní úpravy činí pracovní volno při ošetřování člena rodiny devět kalendářních dnů a hmotně je zaměstnanec zabezpečen dávkou nemocenského pojištění zvanou ošetřovné.⁹² Dlouhodobé ošetřovné je poskytováno až po dobu devadesáti kalendářních dnů za podmínek stanovených v ustanovení § 41a a násl. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále též NemPoj.). Zaměstnavatel není povinen udělit písemně souhlas s nepřítomností zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče podle ustanovení § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění jen v případě, že prokáže, že tomu brání vážné provozní důvody (ustanovení § 191a ZP).

V některých směrech zajišťuje česká právní úprava vyšší ochranu zaměstnance, než požaduje směrnice. Směrnice např. umožňuje zaměstnavatelům odložit nástup na rodičovskou dovolenou o přiměřenou dobu, pokud by její čerpání v požadovanou dobu vážně narušilo řádné fungování zaměstnavatele (článek 5 odst. 5 WLBD) nebo podmínit právo na čerpání rodičovské dovolené splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na určitou dobu trvání pracovního poměru, která by ale neměla být delší než jeden rok (článek 5 odst. 4 WLBD).

Česká právní úprava žádné takovéto podmínky nestanoví, žádosti o poskytnutí rodičovské dovolené musí zaměstnavatel vyhovět, zaměstnanec tuto žádost může předložit kdykoliv po vzniku pracovního poměru.

⁹¹ Ustanovení § 38b odst. 1 NemPoj.

⁹² Ustanovení § 39 a násl. NemPoj.

2. Atypická zaměstnání – pojem

Pojem „atypické zaměstnání“ není v českém právním řádu přesně vymezen. Jejich okruh není vnímán jednotně. Toto ostatně platí i pro zaměstnávání označovaná jako „typická“, ani jejich okruh totiž není vnímán zcela jednotně. Zpravidla je typické zaměstnání pojímáno jako pracovněprávní vztah uzavřený na dobu neurčitou a na plný úvazek. Atypická zaměstnávání někdy také bývají označována jako standardní a nestandardní.⁹³

Pojem atypická zaměstnání se v praxi používá jako označení pro pracovněprávní vztahy, pro něž je příznačná spíše menší míra regulace a jejich účastníkům dávají více volnosti v organizaci práce a v dodržování pracovní doby, a to bez ohledu na sjednání trvání pracovního poměru a rozsah sjednaného úvazku. Zároveň jsou však tyto vztahy obvykle spojeny v některých aspektech s menší úlohou ochranné funkce pracovního práva.

K tomu ještě občas bývá přidáváno upřesnění, že práce je vykonávána na pracovišti zaměstnavatele. Výkladem *a contrario* by byl výčet atypických pracovních poměrů značně obsáhlý.⁹⁴

Někteří autoři v této souvislosti hovoří o flexibilních formách zaměstnání, což jsou takové formy pracovněprávních vztahů, u nichž převažuje složka flexibility, tj. volnosti autonomie stran v obsahu vzájemného vztahu nad složkou security, neboli stability. Zaměstnavatel a zaměstnanec ve flexibilním pracovněprávním vztahu sjednají výkon závislé práce způsobem, na nějž se nevztahuje větší ochrana zaměstnance a neklade ani důraz na stabilitu takového zaměstnání. Flexibilní pracovněprávní vztahy by měly být nezbytnou součástí právního řádu každé země. Z pohledu ochrany zaměstnance je ovšem třeba, aby se nestaly vztahy primárními, které by umožňovaly stěžejní výkon závislé práce. Význam flexibilních pracovněprávních vztahů by měl zůstat v postavení vztahů specifických, doplňkových vztahů, které jsou využívány na časově, rozsahově nebo prostorově omezené práce, jež není efektivní vykonávat ve stabilním zaměstnání.⁹⁵

⁹³ Označení názvu standardní a nestandardní zaměstnání používá ve svých dokumentech i mezinárodní organizace práce.

⁹⁴ Pod. též: Pichrt, J.: Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva in: Pichrt, J., Morávek, J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 13-14

⁹⁵ Pod. též: Hůrka, P.: Flexibilní formy zaměstnání in: Pichrt, J., Morávek, J. (eds.) *op. cit.* v pozn. č. 94

Z evropských právních pramenů je zde na místě uvést zejména směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných podmínkách v Evropské unii. Jejím účelem je především reagovat na nově se rozšiřující atypické formy zaměstnávání a - v duchu zásad flexicurity – zaručit minimální úroveň transparentnosti a předvídatelnosti výkonu práce.

Je-li pracovní režim zcela nebo převážně nepředvídatelný, je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance, že rozvrh pracovní doby je proměnný, je povinen ho informovat o počtu zaručených placených hodin a o odměně za práci vykonanou nad rámec těchto zaručených hodin.

V případě, že pracovní režim zaměstnance je zcela nebo převážně nepředvídatelný, může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, aby pracoval, pouze pokud ho povolá k práci v přiměřené lhůtě a pouze v předem vymezených referenčních dnech a hodinách (článek 10 odst. 1 směrnice). Pokud zaměstnavatel i jen jednu z těchto podmínek nesplní, má zaměstnanec právo odmítnout úkol, aniž by z toho pro něho plynuly nepříznivé následky (článek odst. 2).

2.1 Práce na kratší pracovní dobu

Mezi nejvýznamnější formy flexibilního zaměstnání, která je často využívána především mladými ženami a matkami malých dětí, je práce na kratší pracovní dobu. V praxi se obvykle označuje jako „kratší pracovní úvazek“, právní úprava ovšem takovýto název nezná. Jde o práci, která trvá méně hodin, než je stanovená týdenní pracovní doba, která podle ustanovení § 79 odst. 1 zákoníku práce činí 40 hodin. Podle ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce mají těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let a další uvedení zaměstnanci právo na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, a to na základě své žádosti. Zaměstnavatel je povinen jim vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Jedná se o právo, které v případě, že zaměstnavatel žádosti nevyhoví, může oprávněný zaměstnanec uplatnit u příslušného soudu. Je tomu tak na rozdíl od obecné úpravy zakotvené v ustanovení § 80 zákoníku práce upravující sjednání kratší pracovní doby mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Oprávněnému zaměstnanci přísluší mzda nebo plat odpovídající této kratší pracovní době. Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat nejen o kratší pracovní dobu, ale i o její jiné rozvržení, než jak je u zaměstnavatele obecně stanovené. Z uvedeného je zřejmé, že zaměstnanec může pracovat např. pouze některé dny v týdnu. Takovýto způsob práce se obvykle označuje jako „stlačený pracovní týden“.

Závažným problémem je zde stále otázka posouzení vážnosti provozních důvodů. Podle příslušné judikatury Nejvyššího soudu ČR je pro posouzení vážnosti provozních důvodů na straně zaměstnavatele rozhodující hlavně vyhodnocení, jaký zásah do provozu zaměstnavatele by představovala kratší pracovní doba oprávněného zaměstnance ve srovnání se stavem, kdy by pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu. Vážný provozní důvod je dán pouze v případě, že by – vzhledem ke kratší pracovní době oprávněného zaměstnance – byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele).⁹⁶ I když judikáty vysvětlující pojem „vážné provozní důvod“ existují, činí tento pojem v praxi stále problémy. Tyto problémy ovšem způsobuje hlavně nechuť některých zaměstnavatelů umožňovat kratší pracovní úvazky, která je dlouhodobá a výrazná. Je jedním z důvodů, proč se ženy po mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené s obtížemi vrací do práce.

Kratší pracovní úvazek obsahuje i některá negativa – např. to, že u některých druhů práce může zaměstnavatel požadovat na zaměstnanci v podstatě stejných rozsah práce jako u úvazku na stanovenou týdenní pracovní dobu.

Podle údajů Eurostatu Česká republika patří ke státům s nejnižším podílem zaměstnanců, kteří pracují na částečný úvazek. V České republice činí podíl kratších úvazků na celkovém počtu obsazovaných pracovních míst v posledních letech cca. 6 %, v Evropské unii až 20 %.⁹⁷ Z celkového počtu zaměstnaných žen pracuje v ČR cca. 10 % na kratší pracovní úvazek. V ČR pracují na kratší pracovní úvazek pouze mladé ženy – matky malých dětí nebo ženy se zdravotním postižením, což se týká i mužů.

Z evropských právních pramenů vztahujících se k částečnému pracovnímu úvazku je možno připomenout zejména směrnici 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřenou mezi UNICE, CEEP a EKOS, jejímž cílem je především zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek, dále usnadnit rozvoj částečných pracovních

⁹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 a dále též např. rozsudek NS ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006

⁹⁷ Např. v Rakousku pracuje z celkového počtu zaměstnaných žen 45 % na kratší pracovní úvazek a v Nizozemí téměř 80 %.

úvazků a rovněž usnadnit pružnou organizaci pracovní doby způsobem, který zohledňuje potřeby zaměstnavatelů i zaměstnanců.

2.1.1 Slovenská právní úprava práce na kratší pracovní dobu

Pracovní poměr na kratší pracovní dobu je ve slovenském zákoníku práce⁹⁸ upraven v § 49 – „*pracovný pomer na kratší týždenný pracovný čas*“.

Zaměstnavatel může dohodnout se zaměstnancem v pracovní smlouvě kratší pracovní dobu, než je stanovená týdenní pracovní doba.⁹⁹ Nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny a zaměstnanci náleží mzda odpovídající kratší pracovní době.

Požádá-li těhotná žena nebo muž, kteří se trvale starají o dítě mladší než 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Z uvedeného je zřejmé, že slovenská právní úprava pracovního poměru na kratší pracovní dobu, je obdobná, jako právní úprava česká.

2.2 Práce z domova – home-office a home-working

Další z atypických forem zaměstnání je práce z domova označovaná též jako home-office, home-working, případně tele-working či – pro způsob výkonu práce – též distanční práce. Tento způsob výkonu práce může významně zlepšit rovnováhu mezi soukromým a profesním životem, což je v konečném důsledku důležité i pro udržení na pracovním trhu těch osob, které by „typickou formu pracovního poměru“ nemohly přijmout – např. z důvodu rodičovství, ošetřování jiné osoby nebo i vlastního zdravotního postižení.

V současné době zákoník práce práci z domova výslovně neupravuje. Ustanovení § 317 zákoníku práce pouze stanoví, že práce může být vykonávána i jinde než na pracovišti zaměstnavatele, a to podle dohodnutých podmínek a v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Zákoník práce se na výkon práce z domova vztahuje s tím, že:

a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje, ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,

⁹⁸ Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁹ Podle § 85 odst. 5 ZP SR je pracovní doba zaměstnance nejdéle 40 hodin týdně.

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

Další úpravu práce z domova zákoník práce neobsahuje. Z výše uvedeného je zřejmé, že na pracovněprávní vztahy domácího zaměstnance se vztahuje stejná úprava jako na zaměstnance, který koná práci na pracovišti zaměstnavatele – s výjimkou odchylek, které jsou výslovně stanoveny v ustanovení § 317 zákoníku práce.

Zaměstnanci i zaměstnavatelé obvykle s tímto výkonem práce spojují velká očekávání. Pro zaměstnance může být tato práce skutečně výhodná, avšak může přinášet i určitá rizika. Vzhledem ke všem konkrétním individuálním okolnostem je třeba vždy pečlivě zvážit, kdy je možné zaměstnance nechat pracovat z domova s možností flexibilního rozvržení doby strávené prací a kdy naopak je nutná jeho přítomnost na pracovišti zaměstnavatele. Vykonávat práci pouze z domova není vhodné pro všechny druhy prací. Častěji je možné se setkat s tím, že práce je rozvržena mezi práci na pracovišti a práci doma.

Jestliže se zaměstnavatel rozhodne, že zaměstnanci umožní práci z domova, musí si být oba vědomi toho, že tato práce přináší zejména určité technické nároky. Má-li být zajištěna komunikace se zaměstnavatelem a dalšími zaměstnanci, musí mít zaměstnanec k dispozici počítač a připojení k internetu. Dále si musí být zaměstnanec vědom zejména toho, že domácí prostředí nebo prostředí, kde zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele mimo jeho pracoviště, může mít kromě nesporných výhod i určité nevýhody. Ty mohou narušovat pracovní soustředění, zejména pokud jsou v domácnosti malé děti.¹⁰⁰ Může rovněž docházet ke ztrátě pracovních a sociálních kontaktů, zaměstnanec se může cítit sociálně izolován. Jako závažný problém zaměstnanci považují skutečnost, že prakticky dochází ke stírání rozdílů mezi pracovní dobou a dobou odpočinku, naopak zaměstnavatelé si někdy stěžují, že zaměstnanec pro ně bývá nedostupný.

¹⁰⁰ Ukázalo se to např. v období tzv. koronavirové krize, kdy mnozí rodiče pracovali v rámci home-office doma a zároveň se museli starat o děti, které nemohly chodit do školky ani do školy.

Práce z domova vyžaduje ze strany zaměstnance především velkou kázeň a ze strany obou účastníků pracovního poměru vytvoření odpovídajícího systému a podmínek pro vhodné fungování práce z domova. To vyžaduje stanovení jasných pravidel a časové hranice.

Význam práce z domova se postupně zvyšuje s rozvojem moderních technologií. Jestliže v minulosti byla tato činnost spojena hlavně s drobnými manuálními pracemi, s rozvojem počítačové techniky se jejím těžištěm stává zejména kancelářský typ práce, kdy hlavním pracovním nástrojem zaměstnance je počítač. Jak už bylo naznačeno výše, při této formě práce se problémy s prolínáním práce a soukromého života a nedostatkem času na mimopracovní činnosti objevují stále častěji.

Jak už bylo zmíněno výše, pro zaměstnavatele je práce zaměstnance z domova výhodná především tím, že se sníží jeho provozní náklady. Nevýhodou pro něho je, že vzhledem k omezené možnosti kontroly zda zaměstnanec dodržuje sjednanou pracovní dobu a řádně plní své povinnosti, v řadě případů zaměstnavatel přichází o možnost průběžné kontroly práce zaměstnance a tak případné nedostatky může zjistit až po odevzdání práce nebo po uplynutí termínu k jejímu odevzdání.

Určité problémy mohou nastat v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vůči zaměstnancům pracujícím doma má zaměstnavatel stejné povinnosti jako vůči těm, kteří pracují na jeho pracovišti, avšak nemá možnost jejich přímé kontroly. Je povinen je seznámit s pravidly dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a informovat je o případných rizicích práce vykonávané doma.

Zaměstnavatel má velmi omezenou – téměř žádnou možnost kontrolovat bezpečné pracovní prostředí zaměstnance, v podstatě se spoléhá na jím poskytnuté informace. Obydlí zaměstnance je ústavně chráněno jako nedotknutelný prostor, do něhož je možno vstoupit pouze se souhlasem toho, kdo v něm bydlí. Zákoník práce zaměstnavateli nedává právo vstupovat do obydlí zaměstnance za účelem provedení analýzy rizik z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ani poskytovatel pracovnělékařských služeb, mezi jehož úkoly patří i prevence zdravotních rizik a dohled nad výkonem práce z tohoto hlediska a který má právo vstupovat na všechna pracoviště zaměstnavatele, takové právo nemá.

Pro odškodňování pracovních úrazů platí obecná úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem a nemocí z povolání.¹⁰¹

Pokud zaměstnavatel (případně pojišťovna) zpochybní závěr o tom, že zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, musí zaměstnanec uplatnit svůj nárok v soudním řízení. V něm musí

¹⁰¹ Ustanovení § 269 a násl. zákoníku práce.

unést důkazní břemeno ohledně tvrzení, která jsou rozhodná pro vznik jeho nároku – musí soudu tvrdit a prokazovat, že daný úrazový děj proběhl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dojde-li k pracovnímu úrazu v domácím prostředí u zaměstnance, dochází často k tomu, že kromě výpovědi zaměstnance, který úraz utrpěl, nebude k dispozici žádný jiný důkaz. Někdy může být k dispozici svědecká výpověď rodinných příslušníků nebo osob, které se zaměstnancem žijí ve společné domácnosti, avšak jejich věrohodnost je vzhledem k blízkému vztahu k dotčenému zaměstnanci nemusí být v konkrétním případě hodnocena jako vysoká a často jiné důkazy nebývají k dispozici.

To vše vede k tomu, že zaměstnanec, který tvrdí, že v domácím prostředí utrpěl pracovní úraz, se může snadno dostat do situace, kdy nebude schopen ohledně svého tvrzení unést důkazní břemeno a na náhradu škody tak nedosáhne.¹⁰²

2.2.1 Slovenská právní úprava domácí práce a telepráce

Slovenská právní úprava je v této oblasti podrobnější. Zákoník práce¹⁰³ v ustanovení § 52 (*Domácka práca a telepráca*) upravuje nejen institut domácí práce, ale – na rozdíl od české právní úpravy - i institut telepráce. Čeští zaměstnavatelé a zaměstnanci sice mohou v rámci zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ sjednat obdobné parametry výkonu práce rovněž v rámci práce konané na základě ustanovení § 317 zákoníku práce, avšak je zřejmé, že stanovením některých „minimálních“ povinností ze strany zaměstnavatele slovenská právní úprava učinila důležitý krok směřující k ochraně zaměstnance pracujícího v tomto druhu zaměstnaneckého vztahu.

Pokud zaměstnanec podle ustanovení § 52 odst. 1 ZP SR dle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě doma nebo na jiném dohodnutém místě, jde o domácí práci. Vykonává-li práci pro zaměstnavatele podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě doma nebo na jiném dohodnutém místě s použitím informačních technologií, jedná se o telepráci.

V ustanovení § 4 garantuje zákoník práce těmto zaměstnancům stejné pracovní podmínky, jaké mají „klasičtí“ zaměstnanci, což znamená, že pracovní podmínky zaměstnance při domácí práci a telepráci nesmějí znevýhodňovat zaměstnance v porovnání s porovnatelným zaměstnancem na pracovišti zaměstnavatele.

¹⁰² K problematice home-office pod. též: Tomšej, J.: Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci in: Pichrt, J., Morávek, J. (eds.) op. cit. v pozn. č. 94, s. 148-153

¹⁰³ Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

Zaměstnanec, který vykonává domácí práci a telepráci, pracuje obvykle sám, organizuje si svou pracovní dobu. Proto by měl zaměstnavatel podle ustanovení § 52 odst. 3 ZP SR zabezpečit taková opatření, která by zabránila úplné izolaci zaměstnance a poskytla mu možnost setkávat se s jinými zaměstnanci. Zároveň je podle ustanovení § 52 odst. 2 ZP SR zaměstnavatel povinen přijmout vhodná opatření pro výkon telepráce.¹⁰⁴

Mnozí zaměstnavatelé nabízejí zaměstnancům jako benefit tzv. home-office, tedy možnost pracovat ve stanovených dnech z domova. Pokud ovšem jde pouze o příležitostnou práci z domova (např. jeden den v týdnu nebo jeden den za dva týdny), není možné ji považovat za domácí práci ve smyslu ustanovení § 52 odst. 5 ZP SR.¹⁰⁵

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 177 pokrývá nejen práci, která je vykonávána doma, ale i tu, která je vykonávána kdekoliv – buď doma, nebo na jiném místě, které je jiné, než pracovní místo u zaměstnavatele a jejímž výsledkem je výrobek nebo služba poskytovaná zaměstnavatelem nebo tím, kdo poskytuje vybavení a materiál.

Úmluva v článku 4, bod 2 požaduje, aby domácím zaměstnancům byla poskytována základní sociální práva, jakými jsou právo svobodně se sdružovat, právo na ochranu před diskriminací v zaměstnání, právo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, právo na odměnu, právo na sociální zabezpečení, právo na přístup ke vzdělávání, právo na ochranu mateřství. Domácím zaměstnancům musí být rovněž garantována zásada rovného zacházení v existujícím pracovněprávním vztahu.

Výkon domácí práce na úrovni Evropské unie není upravený. Telepráci jako moderní výkon práce upravuje Rámcová dohoda o telepráci, kterou na úrovni Evropské unie uzavřeli sociální partneři (UNICE, UEAPME, CEEP, ETUC) dne 16. 7. 2002. V této dohodě Evropská unie zakotvila základní pracovní podmínky výkonu telepráce. Zaměstnavatel by měl být zodpovědný za ochranu života a zdraví zaměstnance při práci, povinný zabezpečit a udržovat potřebné vybavení pracoviště zaměstnance a platit dodatečné náklady domácnosti zaměstnance, které souvisejí s výkonem práce.

V Evropě má práce doma dlouhodobou tradici, ale z ekonomického hlediska měla vždy pouze okrajový význam. S rozvojem informačních technologií nabrala „nový dech“

¹⁰⁴ a) zabezpečit, nainstalovat a pravidelně udržovat technické a programové vybavení potřebné pro výkon telepráce, kromě případů, kdy zaměstnanec vykonávající telepráci používá své vlastní vybavení,
b) zabezpečuje, zejména pokud jde o software, ochranu údajů, které se zpracovávají a používají při telepráci,
c) informuje zaměstnance o všech omezeních používání technického vybavení a programového vybavení, jakož i o sankcích v případě porušení těchto omezení.

¹⁰⁵ Pod. též: Olšovská, A.: Možnosti atypických forem výkonu práce v slovenskom zákonníku práce in: Pichrt, J., Morávek, J. (eds.) op. cit. v pozn. č. 94, s. 26

v podobě „telepráce“. Pro širší využití této formy výkonu práce je do budoucna důležité i to, nakolik se podaří skloubit představy sociálních partnerů o budoucím směřování v této oblasti pracovního práva – vyjádřené např. v Rámcové dohodě o práci na dálku uzavřené v červenci 2002 mezi evropskými konfederacemi zaměstnavatelů a odborů – s požadavky praxe.¹⁰⁶ Její jedinečnost spočívá v tom, že poprvé nebyla dohoda tohoto charakteru implementována formou směrnice, ale sociálními partnery v jednotlivých členských státech Unie, v Norsku, Islandu a v Lichtenštejnsku a v kandidátských zemích EU, ale v souladu s článkem 139 Smlouvy, který umožňuje zaměstnancům a zaměstnavatelům provádět dohody autonomním způsobem. Hlavním cílem dohody o práci na dálku bylo usnadnit zavádění tohoto typu práce tak, aby byly spokojeny obě strany – zaměstnanci i zaměstnavatelé.¹⁰⁷

2.2.2 Vývojové tendence úpravy domácí práce na území České republiky

Na území dnešní ČR má úprava domácí práce dlouhou tradici. Její definici obsahuje již v roce 1883 výnos ministerstva obchodu č. 26701. Jednalo se o „činnost výrobní, jež bývá provozována dle místních zvyků osobami v jejich bytech, ať jako zaměstnání hlavní, ať jako zaměstnání vedlejší, a to takovým způsobem, že tyto osoby, pokud se výrobní činností nezabývají sami, nezaměstnávají při ní živnostenských pomocníků, pracovníků, učňů, nýbrž používají spolupráce členů domácnosti.“ Šlo ovšem o definici pro účely práva živnostenského.

Zákon č. 29/1919 Sb. z. a n., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce označil v ustanovení § 2 za domácí dělníky všechny osoby, které se zaměstnávají výrobou nebo zpracováním zboží mimo provozovnu svých zaměstnavatelů, zpravidla ve svých obydlích a neprovozují živnosti podle živnostenského řádu.

Nařízení vlády č. 261/1942, o domácí práci považovalo za domácí dělníky (osoby, které se zaměstnávají výrobou nebo zpracováním zboží z příkazu a na účet jednoho nebo několika podnikatelů domácí práce nebo zprostředkovatelů, zpravidla ve svých obydlích nebo dílnách, které si samy zvolily, pokud tuto činnost vykonávají buď samy, nebo s příslušníky své rodiny a neprovozují v tomto oboru živnosti podle živnostenského řádu.

Uvedené definice vymezující domácí či později domácí práci zdůrazňovaly s rozdílným stupněm intenzity, že jde o práci, která je konána nikoliv pro vlastní potřebu

¹⁰⁶ Pod. též: Pichrt, J.: Pojem, koncepce a druhy pracovních poměrů in: Bělina, M., Pichrt, J.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 159

¹⁰⁷ <https://euractiv.cz/section/rozsireni-eu/news/zveejinna-prvn-zprva-o-prov-dn-rmcov-dohody-o-prci-na-dlku/> [cit. 2020-05-17]

pracovníka nebo jeho rodiny, ale pro odbyt na trhu nebo též na objednávku třetí osoby, avšak nikoliv pro její osobní potřebu. Domácímu dělníkovi mohla pomáhat jeho rodina, avšak nesmělo se jednat o živnostenské podnikání.

Předchozí zákoník z roku 1965 práce zvláštní úpravu domácí či domácké práce nezrušil, její vývoj však z ideologických a politických příčin směřoval k jejímu omezování. Zároveň k omezování směřovaly i problémy v oblasti bezpečnosti práce, nemožnost dostatečné kontroly výkonu práce a také snaha o zabránění dětské práci. Právní úprava byla zakotvena v ustanovení § 267 zákoníku práce a v podstatě pouze vyjmenovávala odchylky pro domácké pracovníky z aplikace obecné právní úpravy.¹⁰⁸

Na začátku 90. let byla přijata novela zákoníku práce uskutečněná zákonem č. 3/1991 Sb., která přinesla úpravu tzv. pracovníků ve zvláštním zapojení. Byli jimi pracovníci poskytující jménem organizace služby, jež si převážně sami zprostředkovávali a odváděli organizaci odvod podle stanovené kalkulace. Mohli se dohodnout, že budou práci vykonávat mimo pracoviště organizace. Zaměstnanci se zvláštním zapojením byli např. taxikáři. V roce 1994 byl institut zvláštního zapojení zrušen s tím, že v podmínkách svobodného soukromého podnikání ztratil své opodstatnění.¹⁰⁹

2.3 Sdílené pracovní místo - job-sharing

Nový právní institut – sdílené pracovní místo – má především přispět ke snazšímu sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců (work-life balance). Obsahovala ho novela zákoníku práce, která měla nabýt účinnosti dnem 1. 7. 2019, legislativní proces však nebyl úspěšně ukončen. Tento institut je obsažen i v návrhu další novely zákoníku práce, která v současné době prochází legislativním procesem.

Navrhovaná úprava má umožnit, aby si nejméně dva zaměstnanci mohli po předchozí dohodě se zaměstnavatelem sami rozvrhovat svou pracovní dobu ve vzájemné spolupráci podle svých osobních potřeb, čímž by došlo k vytvoření tzv. sdíleného pracovního místa. Podmínkou jeho vytvoření je uzavření individuální dohody mezi zaměstnavatelem a každým dotýčným zaměstnancem. Dohoda musí být uzavřena písemně, ale nedostatek písemné formy

¹⁰⁸ Typickou domácí prací tehdy byla tradiční výroba bižuterie na Jablonecku.

¹⁰⁹ K vývoji právní úpravy domácké práce pod. též: Štefko, M. in: Bělina, M., Drápal, J. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1248-1250

nebude spojen s nicotností právního jednání. Na otázku neplatnosti se – podobně jako u pracovní smlouvy – užije ustanovení § 20 zákoníku práce.¹¹⁰ Tuto dohodu bude možno uzavřít jako dohodu samostatnou nebo bude moci být součástí pracovní smlouvy, přičemž v obou případech bude vypověditelná.

Další podmínkou bude, aby se jednalo o zaměstnance se stejným druhem práce a sjednanou kratší pracovní dobou, přičemž souhrn sjednané pracovní doby všech zaměstnanců by nesměl překročit stanovenou týdenní pracovní dobu podle § 79 zákoníku práce.

V dohodě bude nutné vyřešit způsob rozvrhování pracovní doby, a to zejména stanovení časových úseků, v nichž si zaměstnanci budou moci rozvrhnout pracovní dobu, a to tak, aby byla zajištěna požadovaná činnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel bude moci řešit způsob předávání si úkolů mezi jednotlivými zaměstnanci tak, aby úkoly byly splněny řádně a včas. Může např. stanovit, že si zaměstnanci musí rozvrhnout pracovní dobu takovým způsobem, aby po určitou dobu pracovali společně. Součástí dohody může být i sjednaná doba trvání tohoto institutu. Nebude-li tato doba sjednána, bude se jednat o dohodu na dobu neurčitou (ustanovení § 317a odst. 2 ZP).

Zaměstnancům bude stanovena povinnost předložit zaměstnavateli společný rozvrh pracovní doby v písemné formě, a to nejdéle jeden týden před začátkem vyrovnávacího období, které může být maximálně čtyřtýdenní. Jestliže se zaměstnanci na společném rozvrhu nedohodnou, anebo ho zaměstnavateli nepředloží včas, tj. alespoň 7 dní před začátkem vyrovnávacího období, zaměstnavatel vypracuje písemný rozvrh na toto období sám. Je povinen s ním seznámit zaměstnance bez zbytečného odkladu (ustanovení § 317a odst. 3 ZP).

Zaměstnanec nebude mít obecnou povinnost zastoupit druhého zaměstnance, který nemůže odpracovat předem rozvrženou směnu. Navrhovaná úprava ovšem umožňuje, aby dal zaměstnanec v dohodě o sdíleném pracovním místě souhlas se zastupováním druhého zaměstnance, popřípadě dával souhlas ad hoc pro každý konkrétní případ zastoupení (ustanovení § 317a odst. 4 ZP).

Závazek z dohody o sdíleném pracovním místě budou moci zaměstnanec se zaměstnavatelem rozvázat dohodou, případně jej může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel jednostranně vypovědět, a to z jakéhokoliv důvodu, nebo i bez uvedení důvodu. Výpovědní doba bude patnáctidenní, právní úprava bude flexibilní a umožní se z tohoto institutu poměrně snadno vyvázat – např. za situace, kdy u jednoho ze zaměstnanců nastane dlouhodobější

¹¹⁰ Podle ustanovení § 20 ZP platí – Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

překážka v práci nebo některé ze stran již nadále nebude vyhovovat zvolená forma spolupráce. Ještě je nutné podotknout, že rozvázání závazku z dohody nebude mít vliv na trvání pracovního poměru zaměstnance (ustanovení § 317a odst. 5 ZP).

Pokud závazek z dohody o sdíleném pracovním místě zanikne, režim sdíleného pracovního místa se ve vztahu ke zbývajícím zaměstnancům na též sdíleném pracovním místě bude uplatňovat do konce probíhajícího vyrovnávacího období, což znamená, že se vůči nim bude nadále postupovat podle společného rozvrhu, a to i v případě, že zůstane zaměstnanec jediný. Po uplynutí probíhajícího vyrovnávacího období se již pracovní režim sdíleného pracovního místa neužije – rozvrh pracovní doby bude následně určovat podle ustanovení § 81 ZP jednostranně zaměstnavatel.

Pojem sdílené pracovní místo se v současné době již užívá nejen v teorii, ale i v praxi a především pak v pracovněprávní doktríně a v projektech, které apelují na jeho zakotvení do zákoníku práce. Ani tento institut ovšem není bez problémů. Bývá obtížné najít dva zaměstnance, kteří by se chtěli střídat tak, aby byla zajištěna požadovaná činnost zaměstnavatele. I způsob rozvrhování pracovní doby může působit potíže, zaměstnanci mají totiž obvykle zájem především o dobu, která odpovídá režimu mateřských škol.

Z výše uvedeného návrhu novely zákoníku práce je zřejmé, že takto flexibilně pojatý institut sdíleného pracovního místa bude klást vysoké nároky na zaměstnance, zejména na jejich kázeň a na včasné a řádné plnění pracovních povinností tak, aby ve vzájemné součinnosti zajišťovali řádné plnění pracovních úkolů.

Určitý problém představuje i náhrada způsobené škody. V českém pracovním právu je odpovědnost zaměstnance založená na subjektivní odpovědnosti – zaměstnanec odpovídá pouze za škodu, kterou zavinił. V rámci sdíleného pracovního místa ovšem mohou nastat situace, kdy pro zaměstnavatele bude obtížné stanovit, který ze zaměstnanců škodu způsobil. Zde se – jak uvádí J. Morávek – nabízí koncept užitý u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách.¹¹¹

2.3.1 Slovenská právní úprava sdíleného pracovního místa

Zákoník práce Slovenské republiky upravuje sdílené pracovní místo v ustanovení § 49a, pojem pracovní místo však nezakotvuje. Zákoník práce SR používá název *delené*

¹¹¹ Morávek, J.: Vybrané aspekty job-sharingu in: Pichrt, J., Morávek, J. (eds.) op. cit. v pozn. č. 94

pracovné miesto. V obecném slova smyslu se jedná o konkrétní pracovní pozici, která by měla druhu práci korespondovat tak, jak je smluvními stranami dohodnutý v pracovní smlouvě. Z názvu institutu dělené pracovní místo vyplývá, že nejméně dva zaměstnanci mají v pracovní smlouvě dohodnutou stejnou pracovní pozici, při jejímž výkonu participují formou částečného pracovního úvazku. Dělené pracovní místo předpokládá, že nejen druh práce a příslušnou pozici musí mít dva zaměstnanci stejné, ale v převažující míře případů i místo výkonu práce a dokonce i mzdové podmínky, protože se zaměstnanci podílejí na stejné pracovní činnosti. Pokud tito zaměstnanci mají rozdílnou praxi, mohou mít i odlišné zařazení do platového stupně.¹¹²

Ze systematického začlenění sdíleného pracovního místa přímo v zákoníku práce vyplývá, že jde o pracovní poměr na částečný pracovní úvazek. Jako každý jiný pracovní poměr, i tento je možno založit pouze na základě individuální pracovní smlouvy, a to s každým zaměstnancem, který se podílí na děleném pracovním místě, zvláště. Jestliže zaměstnavatel předpokládá vykonávání příslušné pracovní pozice v pracovním poměru dvěma nebo více zaměstnanci, vedle pracovní smlouvy s nimi musí uzavřít zvláštní dohodu o zařazení zaměstnance na sdílené pracovní místo. Tato dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Uzavřít dohodu o sdíleném pracovním místě mohou jak fyzické osoby, které už u zaměstnavatele pracovaly, tak i fyzické osoby, které před uzavřením dohody u zaměstnavatele v pracovním poměru ještě nepracovaly. Zaměstnanci, které zaměstnavatel angažuje na sdílené pracovní místo, mezi sebou uzavírají dohodu o rozvržení pracovní doby nebo o určení pracovní náplně. Pokud se mezi sebou nedohodnou, rozvržení pracovní doby nebo určení pracovní náplně určí zaměstnavatel (ustanovení § 49a odst. 4 ZP SR).

Nastane-li na straně zaměstnance na sdíleném pracovním místě překážka v práci, ukládá ustanovení § 49a odst. 5 ZP SR povinnost zastoupení zaměstnance jednoho druhým, pokud mu v tom nebrání vážné důvody. Pojem „vážné důvody“ zákoník práce pro tento účel nevynezuje. Je možno předpokládat, že v převážné míře půjde o vážné osobní, rodinné důvody.

V případě potřeby vzájemného zastupování vznikne na straně zaměstnavatele administrativní problém v souvislosti s odměňováním za vykonanou práci, jakož i s evidencí skutečně vykonané práce zaměstnanců, kteří se podílejí na výkonu práce na sdíleném pracovním místě.

¹¹² Srov. Barancová, H. a kol.: *Zákoník práce. Komentár 2. vydanie.*, Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 529

Dohodu o zařazení zaměstnance na sdílené pracovní místo může zaměstnavatel i zaměstnanec písemně vypovědět. Tato dohoda zaniká uplynutím jednoho měsíce ode dne oznámení vypovězení dohody, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak.

Pokud sdílené pracovní místo zaniká, ale pracovní náplň připadající na toto pracovní místo zůstává zachována, zaměstnanec má právo na zařazení v rozsahu plné pracovní doby a pracovní náplně, která připadala na sdílené pracovní místo. Pokud se o pracovní místo dělilo více zaměstnanců, pak v rozsahu jejich poměrné části (ustanovení § 49a odst. 7 ZP SR).

2.3.2 Charakteristika sdíleného pracovního místa

Institut sdíleného pracovního místa – byť jeho právní úprava se v České republice teprve připravuje, je stále diskutován, je otázkou, zda původní očekávání s ním spojená budou naplněna.

„Institut sdíleného pracovního místa ve své flexibilní podobě vyžaduje vysokou míru osobní odpovědnosti a důvěry mezi zaměstnanci sdílejícími pracovní místo, stejně tak jako schopnost efektivní komunikace. A právě tento aspekt, resp. předpoklad nedostatku důvěry a neschopnost se dohodnout o rozdělení pracovních úkolů, o rozdělení odměny, o původci škody atp., vede k závěru, že pro zavedení flexibilní podoby institutu sdíleného pracovního místa pro tuto chvíli nejsou vhodné podmínky a je namístě pokusit se definovat jeho jinou vhodnější (jistější) podobu.“¹¹³

Na straně jedné je institut sdíleného pracovního místa vnímán jako moderní nástroj, jenž by měl zejména ženám, které pečují o rodinu, napomoci sladit pracovní a rodinný život – např. postupným nástupem do zaměstnání. Jako pozitivum je možno vnímat i osobní vklad většího počtu zaměstnanců, což může zvýšit kvalitu práce. Rovněž míra autonomie rozhodování zaměstnanců ve vztahu k pracovním úlohám by měla zaměstnavateli napomoci k menší byrokracii ohledně rozvrhování práce. Na straně druhé jsou však i určitá negativa – možná nedisciplinovanost zaměstnanců může naopak vést ke zvýšené zátěži zaměstnavatele a v případě nedostatečně kvalitních výsledků práce je pak obtížnější určit, který ze zaměstnanců odpovídá za negativní výsledek. Možná i z těchto naznačených skutečností je sdílené pracovní místo zatím „neatraktivní“ flexibilní formou zaměstnávání.¹¹⁴

¹¹³ Srov.: Morávek, J.: Vybrané aspekty job-sharingu in: Pichrt, J., Morávek, J. (eds.) op. cit. v pozn. č. 94, s. 141

¹¹⁴ Pod. též: Olšovská, A.: Možnosti atypických forem výkonu práce v slovenskom Zákonníku práce in: Pichrt, J., Morávek, J.: op. cit. v pozn. č. 94, s. 23

Problematika sdíleného pracovního místa není jen předmětem diskusí teorie i praxe pracovního práva, ale i výzkumů vědeckých pracovníků. Vycházím nyní z práce Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., která je věnována otázkám sdíleného pracovního místa v ČR a vybraných evropských zemích. Vzhledem k rozsahu a charakteru mé práce použiji hlavně část závěrů.¹¹⁵

Jak už bylo uvedeno výše, v České republice zatím institut sdíleného místa není legislativně upraven. Přesto i v současné době je sdílení jednoho pracovního místa mezi více zaměstnanci praktikováno – většinou prostřednictvím využívání kumulace více částečných pracovních úvazků nebo sjednání více dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z hlediska právního zakotvení však tato úprava není dostačující. Vše funguje na domluvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

Šetření ukázalo, že pokud zaměstnavatelé sdílené místo využívají v současné době, postačuje jim k tomu stávající právní úprava, zejména kratší pracovní úvazky. Nové formy zaměstnávání využívají obecně spíše malé podniky, které jsou nuceny být jak ve vztahu k zákazníkům, tak ve vztahu k zaměstnancům velmi flexibilní.

Zaměstnavatelé, kteří nové formy zaměstnávání nevyužívají – včetně sdíleného pracovního místa – žádnou další právní úpravu nepodporují. Podle nich je současný právní rámec dostačující, další právní úprava může dle jejich názoru využívání sdíleného pracovního místa zhoršit. Jsou přesvědčeni, že přinese další administrativní náklady.

Odboráři další právní úpravu nových právních forem zaměstnávání výrazně podporují, protože se domnívají, že ochrana zaměstnanců by měla být na prvním místě.

V této souvislosti je možno poukázat na potenciál případného zkracování pracovních úvazků. Rodiče, kteří se vracejí na trh práce po mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené často narážejí na problém nedostatečné nabídky kratších úvazků ze strany zaměstnavatele. Týká se to i dalších skupin obyvatel, které by uvítaly kratší pracovní dobu, jakou jsou např. senioři nebo osoby pečující o blízkého rodinného příslušníka, případně osoby, které si doplňují vzdělání apod.¹¹⁶

¹¹⁵ Kotíková, J., Kyzlinková, R., Váňová, J., Veverková, S., Vychová, H.: Flexibilní formy práce – sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., Praha 2019

¹¹⁶ Kotíková, J., Kyzlinková, R., Váňová, J., Veverková, S., Vychová, H.: op. cit. v pozn. č. 115, s. 14 a 19

Shrnutí:

- Využívání sdíleného pracovního místa, jako jedné z forem flexibilní formy práce, je v ČR nízké. Častěji jsou využívány jiné flexibilní formy práce (částečné pracovní úvazky, dohody o provedení práce, případně dohody o pracovní činnosti).
- Institut sdíleného pracovního místa zatím není v ČR legislativně upraven. V současné době je v praxi případné sdílení jednoho pracovního místa více zaměstnanci řešeno prostřednictvím využíváním částečných pracovních úvazků, popř. sjednání více dohod konaných mimo pracovní poměr. Právní vztahy vznikající na základě těchto dohod však nejsou právní úpravou tak chráněny jako pracovní poměr.
- Výsledky šetření Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. ukazují na zvyšování povědomí zaměstnanců o sdíleném pracovním místě. O něco větší zájem o jeho využití by měly ženy a dále pak větší rodiny s vyšším počtem dětí (tří a více dětí).
- Dle výzkumu sdílené pracovní místo zatím vyzkoušelo asi 14 % z oslovených zaměstnanců.
- Výsledky šetření ukazují na rezervovaný postoj zaměstnavatelů vůči této flexibilní formě práce. Sdílené pracovní místo nepovažují za příliš atraktivní a vhodný nástroj.
- Současnou legislativní úpravu považují zaměstnavatelé i zaměstnanci, kteří na sdílených pracovních místech pracují, za dostačující.¹¹⁷

Za zajímavé považuji i tzv. manažerské shrnutí, v němž jsou uvedeny výhody i nevýhody sdíleného pracovního místa. Mezi hlavní výhody využití flexibilní formy práce lze uvést zejména:

- flexibilní možnost přizpůsobit výkon práce časovým potřebám zaměstnance,
- možnost zachování či prohlubování pracovních dovedností a znalostí z oboru i během období např. rodičovské dovolené, studia zaměstnance apod., pro zaměstnavatele možnost udržet si zaučené a zaškolené zaměstnance,
- poskytuje příležitost vzniku pracovních příležitostí pro znevýhodněné skupiny osob na trhu práce, jako jsou mladé osoby bez pracovních zkušeností, osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní, starší osoby, osoby pečující o jiného závislého člena rodiny atd.,
- zaměstnavateli poskytuje širší možnosti zajištění potřebné pracovní síly, může získat, resp. udržet osoby, které nemají zájem o plný úvazek,

¹¹⁷ Kotíková, J., Kyzlinková, R., Váňová, J., Veverková, S., Vychová, H.: op. cit. v pozn. č. 115, s. 20 a 21

- získání vzájemně zastupitelných zaměstnanců, kteří zajistí plnění úkolů na daném pracovním místě bez ohledu na vzniklé překážky v práci u některého ze zaměstnanců.

Za nevýhody lze označit následující:

- sdílené pracovní místo je náročnější na organizaci, vstupní náklady na vytvoření sdíleného pracovního místa mohou být vyšší (např. zaučování nových zaměstnanců, poskytování pracovních oděvů, ochranných pomůcek apod. více zaměstnancům), může přinést zvýšení administrativní zátěže,

- není vhodné ani pro některá pracovní místa - např. řídicí pozice, zejména s ohledem na problém při rozdělení kompetencí a odpovědností; není vhodné ani pro pracovní místa s nízkou úrovní mezd, jejichž výše pak nemusí být dostatečná pro pokrytí životních nákladů rodiny, dále ani pro pracovní místa ve směnném provozu, s nepravidelnou pracovní dobou apod.

- praktické fungování sdíleného pracovního místa klade značné nároky na vzájemnou spolupráci, schopnost vzájemné domluvy a odpovědnost zaměstnanců sdílejících pracovní místo.¹¹⁸

2.3.3 Institut sdíleného pracovního místa ve vybraných evropských zemích

Ve **Francii** není institut sdíleného pracovního místa legislativně upraven. Určitý prostor pro jeho využití poskytují pracovní smlouvy na částečný úvazek, avšak právní úprava přináší některé překážky pro jeho eventuální využívání:

- Úprava částečných úvazků stanoví minimální týdenní počet hodin, aby se zamezilo příliš krátké pracovní době v rámci jednoho týdne. Toto minimum je od roku 2013 stanoveno na 24 hodin týdně. V důsledku toho by dvě osoby pracující na částečný úvazek na stejném pracovním místě sdílely práci, jež by pak v konečném součtu činila 48 hodin týdně. Ve Francii však týdenní pracovní doba činí 35 hodin týdně. Spojení dvou – byť minimálních částečných úvazků – by pak ve svém důsledku bylo protiprávní. Existují sice některé výjimky jako určitá osobní omezení týkající se např. studentů, kteří potřebují čas na studium, avšak ty možnost sdíleného pracovního místa opomíjejí.

¹¹⁸ Kotíková, J., Kyzlinková, R., Váňová, J., Veverková, S., Vychová, H.: op. cit. v pozn. č. 115, s. 9

- Druhou překážkou je tzv. *forfait jours* („balíček dnů“), kdy zákon umožňuje upustit od pravidla odpracování 35 hodin týdně a nahradit ho možností vlastního rozvržení stanoveného počtu odpracovaných hodin za rok. Pracovní doba se v tomto případě nepočítá na hodiny za týden, ale na dny odpracované v roce. Tato možnost se vztahuje na vedoucí pracovníky, kteří mají autonomii v organizaci svého časového harmonogramu, a povaha jejich pracovních povinností jim takové rozložení pracovní doby umožňuje.

V současné době je možné zaznamenat nedostatečný zájem francouzských zaměstnavatelů i politiků na legislativní úpravu institutu sdíleného pracovního místa. V obecných úvahách o možnostech jeho zavedení je zdůrazňováno, že se rovněž jedná o „sdílené mzdy“. To znamená, že sdílení pracovního místa může být atraktivní tam, kde se jedná o dobře placené zaměstnance, aby byli schopni zajistit mzdou své životní náklady.

Naopak je ve Francii podporováno **sdílení zaměstnanců** prostřednictvím dobře organizovaných a veřejně podporovaných „Groupements d’Employeurs“, tj. skupin zaměstnavatelů a „Groupements d’Employeurs pour l’Insertion et la Qualification“, tj. skupin zaměstnavatelů pro integraci a kvalifikaci. Jedná se o neziskové organizace, jejichž úkolem je vytvářet zaměstnání na plný úvazek spojením dvou či více úvazků částečných.

Na místě je ještě zmínit, že ve Francii se v podstatě jako výjimky uplatňují také smlouvy velmi flexibilního charakteru, které jsou však relevantní pouze pro jednotlivé případy – hlavně pro podnikatele v automobilovém průmyslu, osoby samostatně výdělečně činné s omezeným počtem povinností, smlouvy s omezeným příspěvkem do systému sociálního zabezpečení a omezenými právy a smlouvy na velmi krátkou dobu. Uvedené smlouvy je možno vnímat jako určitý ekvivalent smluv nulových hodin „zero hours contracts“, které jsou využívány např. ve Velké Británii, Belgii nebo Nizozemsku, ve Francii jsou však nelegální.¹¹⁹

V **Itálii** existovala legislativní úprava sdíleného pracovního místa od roku 2003 do roku 2015. Sdílené pracovní místo bylo upraveno jako zvláštní pracovní smlouva, jejímž hlavním účelem bylo zajistit výkon pracovní pozice dvěma osobami. Dva zaměstnanci měli společnou odpovědnost za naplnění pracovní smlouvy.

¹¹⁹ Kotíková, J., Kyzlinková, R., Váňová, J., Veverková, S., Vychová, H.: op. cit. v pozn. č. 115, s. 28 a 29

Jestliže jeden ze dvou zaměstnanců dal výpověď, nebo mu byla výpověď dána, smlouva o sdíleném pracovním místě automaticky zanikla. V tomto případě mohl zaměstnavatel požádat, aby zajistil celý pracovní úvazek. Pokud souhlasil, pracovní smlouva byla změněna na „standardní smlouvu“ na plný úvazek. Smlouvy o sdíleném pracovním místě nebyly zaměřeny na konkrétní cílové skupiny.

Smlouva o sdíleném pracovním místě byla uzavírána spíše sporadicky. Zvýšená administrativní náročnost a určitá míra nejasnosti a nejistoty při aplikaci různých opatření vůči zaměstnancům vedla ke snížení atraktivity tohoto institutu pro zaměstnavatele. Pokud jde o samotné zaměstnance, potvrdila se nutnost vysoké míry důvěry mezi nimi, vzájemné podpory a porozumění, kdy jeden zaměstnanec byl závislý na druhém a naopak. Patrně tyto dva momenty, které nemohly být vyřešeny legislativně, vedly k minimálnímu využití tohoto institutu v praxi a k jeho následnému zrušení.

Německo v průběhu ekonomické krize v letech 2008/2009 snížilo počet pracovních hodin ve společnostech, které byly krizí zasaženy nejvážněji (automobilový průmysl, chemický průmysl a strojírenství). Tento přístup je všeobecně znám pod názvem „Kurzarbeit“. Umožnil výhody spočívající ve sdíleném menším objemu práce namísto propouštění. Současně bylo kolektivně dohodnuté snížení pracovní doby doprovázeno vyšší hodinovou mzdou a mohlo být doprovázeno také přesčas.

Právní úprava je určena hlavně zákonem o pracovní době a zákonem o částečné pracovní době a pracovním úvazku na dobu určitou z roku 2017. Podle této úpravy není povoleno požadovat po zaměstnancích, kteří sdílejí pracovní místo, vzájemné zastupování v situacích, které nejsou předem známy. Každé případné zastoupení musí být předem naplánováno a domluveno. Pouze tehdy, kdy firma může prokázat nutnou potřebu zastoupení, které není předem domluveno, může nařídit toto zastoupení jednostranně. Toto zastoupení je pak chápáno jako přesčas a musí být i finančně kompenzováno.

Pokud jeden ze zaměstnanců na sdíleném pracovním místě svou činnost ukončí, není možné druhou osobu na sdíleném pracovním místě propustit a uvolněná část úvazku musí být znovu obsazena. Není-li toto znovuobsazení možné, zůstávajícímu zaměstnanci musí být nabídnuta možnost plného úvazku nebo převedení na jinou práci na částečný úvazek.

Současná podoba využívání sdíleného pracovního místa reaguje na změny preferencí pracovního života, které jsou podpořeny moderními technologiemi. Hlavní myšlenka spočívá v tom, že místo dvou zaměstnanců na částečný úvazek pracujících nezávisle na sobě, se v případě sdíleného pracovního místa jedná o dva zaměstnance, kteří mají zájem zajistit

pracovní místo jako tým, což někdy znamená pracovat společně. Například dva nebo více zaměstnanců mohou sdílet pracovní místo, které představuje 60 hodin. Rytmus střídání např. půl pracovních dnů je možno střídat týdně nebo měsíčně nebo dokonce v delších časových úsecích. Sdílené pracovní místo umožňuje zaměstnancům působit i na pozici s plným pracovním vytížením. Nezbytným předpokladem je, aby zaměstnanci působící na sdíleném pracovním místě měli dostatečné komunikační a organizační schopnosti.

Sdílené pracovní místo v sobě zahrnuje výhody pro zaměstnance i zaměstnavatele. V Německu si velká část kvalifikovaných zaměstnanců přeje zkrácení pracovní doby, což platí pro ženy i pro muže. Důvodem je nejen snaha o sladění pracovního a soukromého života, ale i snaha o zapojení do jiných projektů (často v IT sektoru). Zaměstnanci se snaží propojovat svůj pracovní život s jinými životními preferencemi, jako jsou nejen rodina, ale také zdraví, sport, vzdělávání, dobrovolnická práce atd.

Zaměstnavatel má možnost zaměstnat kompetentního zaměstnance, který nemá zájem pracovat na plný úvazek. Pro zaměstnavatele je často složité získat kvalifikovaný personál, který je na německém pracovním trhu nedostatečný. Takto je možné během dovolených zaměstnanců nebo onemocnění zaměstnance jeho rychlé nahrazení bez složitého hledání a odborné adaptace, která je nutná pro externí pracovní sílu.

V Německu je sice sdílené pracovní místo legislativně upraveno, ale v praxi není příliš využíváno. Zaměstnavatelé využívají více jiné formy flexibilní práce – např. home-office, teleworking a částečný pracovní úvazek.¹²⁰

Maďarský zákoník práce z roku 2012 vymezil nové formy flexibilní práce včetně sdíleného pracovního místa.

Podle právní úpravy sdíleného místa může zaměstnavatel uzavřít smlouvu s jedním nebo se dvěma zaměstnanci, kteří budou zajišťovat jeden pracovní úvazek. Není-li jeden z nich k dispozici, druhý z nich by ho měl nahradit a plnit požadavky vyplývající z výkonu práce. Zaměstnavatel deleguje organizaci pracovní doby na jednotlivé zaměstnance. V závislosti na charakteru práce může být zajišťována volným rozvrhem pracovní doby nebo prostřednictvím pravidelných, neměnných rozvrhů pracovní doby. Odměňování za sdílenou práci je rovněž regulováno zákoníkem práce, který stanoví částku základního platu společného pro oba zaměstnance. Ta musí být mezi oba zaměstnance rozdělena „spravedlivě“, není-li smluvně upraveno jinak.

¹²⁰ Kotíková, J., Kyzlinková, R., Váňová, J., Veverková, S., Vychová, H.: op. cit. v pozn. č. 115, s. 31 a 32

Ve smlouvě musí být vymezen obsah společně zajišťované práce, podmínky pro každého zaměstnance – např. místo výkonu práce, zkušební doba apod. Pro sdílené pracovní místo jsou základním předpokladem nejméně dva zaměstnanci, což maďarský zákoník práce reflektuje ve změně počtu zaměstnanců. Pokud jeden ze zaměstnanců pracovní vztah ukončí, druhý zaměstnanec, který zůstává, může uzavřít se zaměstnavatelem novou smlouvu až tehdy, kdy je předchozí smluvní vztah ukončen.

Cílovou skupinu tvoří především matky vracující se z mateřské dovolené nebo rodiče vracující se z rodičovské dovolené. O sdílená pracovní místa mají zájem hlavně zaměstnanci, kteří chtějí v určité fázi svého života nalézt vhodné, často časově omezené pracovní místo.

V Maďarsku je sice sdílené pracovní místo upraveno legislativně, avšak v praxi není často uzavíráno. Jaké jsou hlavní důvody? Je stále vnímáno jako poměrně nová flexibilní forma zaměstnání a není mezi zaměstnavateli a zaměstnanci zatím příliš známa. Praxe ukazuje, že velkým problémem je relativně nízká úroveň mezd – je-li mzda v závislosti na výši úvazku pokrácena a zdaněna, k proplacení zůstává poměrně nízká částka. Problematická je i značná administrativní náročnost spojená s agendou sdíleného pracovního místa.¹²¹

Z rozboru situace v uplatňování sdíleného pracovního místa ve čtyřech evropských zemích je zřejmé, že i tam, kde je legislativně upraveno, nepatří mezi často využívané formy zaměstnávání. Čím je to dáno? Zejména rizikem nedostatečného příjmu rodiny v důsledku výkonu práce na nižší úvazek, dále i značnou administrativní náročností pro uživatele a často i nepřipraveností nebo neochotou zaměstnance dohodnout se při výkonu sdíleného pracovního místa s druhým zaměstnancem na řešení konkrétních otázek spojených s výkonem práce.

Zatím je zcela předčasné předjímat, jak se uplatní připravovaná právní úprava sdíleného pracovního místa, to ukáže až aplikační praxe. Pouze poznamenávám, že návrh novely zákoníku práce obsahující úpravu sdíleného pracovního místa schválila Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky dne 29. 5. 2020.

¹²¹ Kotíková, J., Kyzlinková, R., Váňová, J., Veverková, S., Vychová, H.: op. cit. v pozn. č. 115, s. 35 a 36

2.4 Pracovní poměr na dobu určitou

Pokud vycházíme z názoru, že za „typické zaměstnání“ je možno považovat pracovní poměr sjednaný na plný úvazek a na dobu neurčitou, je možné mezi atypická zaměstnání zařadit i pracovní poměr na dobu určitou. Je to jedna z nejčastějších forem atypického zaměstnání.

Přestože ujednání o délce trvání pracovního poměru není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, je v ní obvykle obsaženo. Jestliže doba trvání pracovního poměru není v pracovní smlouvě výslovně určena, podle ustanovení § 39 odst. 1 ZP platí nevyvratitelná domněnka, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. O pracovní poměr na dobu neurčitou se bude jednat i tehdy, jestliže ujednání o vzniku pracovního poměru na dobu určitou obsažené v pracovní smlouvě je neplatné.

2.4.1 Sjednání pracovního poměru na dobu určitou

Je-li sjednáván pracovní poměr na dobu určitou, může být doba jeho trvání sjednána pevným datem (např. na dva roky nebo od 1. 1. 2018 do 31. 12. 2020), může být též vymezena dobou trvání určitých prací anebo jinou skutečností (např. po dobu mateřské dovolené konkrétní zaměstnankyně či rodičovské dovolené konkrétní zaměstnankyně nebo zaměstnance nebo též na dobu určité kampaně).

Vždy se musí jednat o takový projev smluvních stran pracovního poměru, z něhož je zcela zřejmé, že se má jednat o pracovní poměr, jehož trvání je omezeno, i když o skutečné délce jeho trvání nemusí mít smluvní strany zatím jistotu. Vymezení délky trvání pracovního poměru však musí být do té míry přesné, že až nastane skutečnost, na niž je délka trvání pracovního poměru vázána, bude přesné datum skončení pracovního poměru zcela zřejmé. Např. je-li pracovní poměr na dobu určitou sjednán na dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti konkrétního zaměstnance, není předem známo, kdy přesně tato pracovní neschopnost končí a kdy tak dojde rovněž ke skončení pracovního poměru na dobu určitou.

Jestliže doba trvání pracovního poměru není určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.¹²²

¹²² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001

K uzavření pracovního poměru na dobu určitou dochází zejména v případech, kdy je z povahy práce a z okolností jejího výkonu zřejmé, že potřeba určité pracovní činnosti je přechodná nebo krátkodobá. Může tomu tak být např. u sezónních prací, také při nárazově vyšší potřebě objemu práce v případě mimořádné zakázky atd. K uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou dochází často i tehdy, kdy zaměstnavatel potřebuje zastoupit zaměstnance po dobu jeho nepřítomnosti v práci, ať už z důvodu jeho dočasné pracovní neschopnosti, u zaměstnankyně z důvodu čerpání mateřské dovolené či zaměstnankyně či zaměstnance z důvodu čerpání rodičovské dovolené.

Poměrně časté jsou i případy, kdy pracovní poměr na dobu určitou v podstatě „nahrazuje“ zkušební dobu. Tu je totiž možno podle ustanovení § 35 odst. 1 zákoníku práce možno sjednat nejdéle na 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, u vedoucího zaměstnance nejdéle na dobu 6 měsíců. Někteří zaměstnavatelé považují tuto dobu za příliš krátkou k rozhodnutí o tom, zda budou mít zájem na trvání pracovního poměru. Pouze poznamenávám, že v praxi někdy vznikají pochybnosti o tom, zda je možné sjednat zkušební dobu i v případě pracovního poměru na dobu určitou. Podle ustanovení § 35 odst. 5 zákoníku práce to možné je, avšak zkušební doba nesmí být sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Mnozí zaměstnavatelé uzavírají pracovní poměr na dobu určitou hlavně z toho důvodu, že jeho skončení je výrazně jednodušší než skončení pracovního poměru na dobu neurčitou, a to je pro zaměstnavatele výhodnější.

2.4.2 Právní úprava doby trvání pracovního poměru na dobu určitou

Specifická právní úprava na straně jedné jistě pomáhá zaměstnavateli reagovat pružně na změny a zvláštnosti organizace práce na jednotlivých pracovištích, avšak na straně druhé je spojena i s nižší úrovní sociální jistoty zaměstnanců, přičemž není vyloučeno ani její zneužívání. Proto se také pracovní poměry na dobu určitou považují za „atypická“ či „prekérní“ zaměstnání.¹²³ Jako typický příklad zneužívání této právní úpravy je možno uvést zejména opakované uzavírání krátkodobých pracovních poměrů na dobu určitou (tzv. řetězení)¹²⁴, ke kterému docházelo v minulosti, hlavně při zaměstnávání žen ve fertilním

¹²³ Pod. též: Novotný, Z.: Skončení pracovního poměru a flexibilita pracovněprávních vztahů in: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru, Plzeň, Aleš Čeněk 2013, s. 49

¹²⁴ Pod. též: Jakubka, J.: Řetězení pracovních poměrů, Práce a mzda č. 9/2003

věku. Stávalo se, že s těmito ženami byly opakovaně uzavírány pracovní poměry na dobu určitou, ačkoliv stále pracovaly na stejném místě a vykonávaly stejný druh práce.

Směrnice Rady č. 1999/70 ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi Evropskou unií konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropským střediskem veřejných produktů (CEEP) a Evropskou konfederací evropských svazů (EKOS) členskými státy uložila přijmout v národním zákonodárství opatření, kterým by se negativním jevům zabránilo. České pracovní právo jako obecně platné opatření zvolilo omezení doby trvání pracovního poměru ve spojení s určitou regulací počtu opakovaně uzavřených pracovních poměrů na dobu určitou.

Nový zákoník práce v původním znění stanovil možnost sjednání pracovního poměru na dobu určitou nejvýše na dobu dvou let. Právní úpravou bylo omezeno i tzv. řetězení. Sjednat opakovaně pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž subjekty bylo sice možné, ale pokud mezi těmito pracovními poměry neuplynulo aspoň 6 měsíců, celková doba jejich trvání nesměla překročit dobu 2 let od vzniku prvního z nich. Výjimky z této úpravy byly umožněny zejména pro pracovní poměry uzavírané k zastupování zaměstnance dočasně nepřítomného pro překážky v práci nebo z vážných provozních důvodů nebo i vyplývající ze zvláštního zákona.

Koncepční novelou zákoníku práce došlo s účinností od 1. 1. 2012 k důležité změně – k prodloužení maximální doby pracovního poměru na dobu určitou ze 2 na 3 roky. Jeho uzavření může být ještě dvakrát opakováno, případně pracovní poměr uzavřený na dobu určitou může být ještě dvakrát prodloužen, čímž došlo k omezení řetězení pracovního poměru na pouhá dvě opakování. Další uzavření pracovního poměru na dobu určitou nebo jeho prodloužení může být také sjednáno na dobu nejdéle tří let. Doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou může tedy dosáhnout nepřetržitě až devíti let. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

2.4.3 Výjimky z omezení trvání pracovního poměru na dobu určitou

Omezení limitující řetězení pracovních poměrů na dobu určitou a maximální délka jejich sjednání¹²⁵ byly v teorii a zejména v praxi pracovního práva velmi kritizovány. Nová právní úprava totiž zkomplikovala situaci zaměstnavatelům, kteří vzhledem k povaze jejich

¹²⁵ Ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce

činnosti opakovaně uzavírat pracovní poměry na dobu určitou potřebují. Proto byl novelou zákoníku práce uskutečněnou zákonem č. 155/2013 Sb., která nabyla účinnosti dnem 1. 8. 2013 vložen do ustanovení § 39 nový odstavec 4. Novelizovaná právní úprava se tímto ustanovením do značné míry vrátila zpět do právního stavu před 1. 1. 2012.

V současné době výjimky pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou platí pro případy, kdy jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Další podmínkou je, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a bude existovat písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací, v níž se upraví:

- bližší vymezení důvodů vedoucích k tomuto odchýlení,
- pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je možno písemnou dohodu s odborovou organizací nahradit vnitřním předpisem zaměstnavatele. Vnitřní předpis musí obsahovat stejné náležitosti, jaké obsahuje dohoda s odborovou organizací.

Zákonodárce nespécifikuje blíže, jak vymezit pojmy „vážné provozní důvody“ a „důvody spočívající ve zvláštní povaze práce“. Vychází z toho, že vzhledem k rozmanitosti pracovních činností je nelze blíže specifikovat a musí být proto blíže vymezeny vzhledem ke konkrétním podmínkám každého zaměstnavatele buď v dohodě uzavřené odborovou organizací, nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. O jaké činnosti nejčastěji jde? Může jít např. o práce sezónní, o práce cyklicky se opakující, dále též o zpracování zakázky, která vyžaduje nasazení většího počtu zaměstnanců nebo zaměstnanců specifické profese na přechodnou dobu. Často se jedná o grantové a projektové práce – zejména na vysokých školách nebo na vědeckých pracovištích mimouniverzitního typu. Do značné míry závisí na zaměstnavateli (příp. na dohodě s odborovou organizací), jak bude definovat konkrétní vážné provozní důvody nebo zvláštní povahu práce.

Z ustanovení § 39 odst. 3 zákoníku práce vyplývají určité *výjimky* pro případy, kdy zvláštní právní předpis předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu. Jedná se např. o cizince, kterým se povolení k pobytu a povolení k zaměstnání uděluje zásadně na

dobu určitou.¹²⁶ Jedná se také o případy, kdy zvláštní právní předpis pracovní poměr na dobu určitou stanoví jako podmínku dalších práv. Jedná se např. o pracovní poměr založený jmenováním, kdy některé zvláštní právní předpisy stanoví pro jmenované pracovní místo délku funkčního období.

Další *výjimka* je stanovena v ustanovení § 39 odst. 6 zákoníku práce, kdy jde o pracovní poměry na dobu určitou, sjednané agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u uživatele.¹²⁷

2.4.4 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby. Jedná se o právní událost, již končí pouze pracovní poměr platně sjednaný na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou ovšem může skončit i dříve – před uplynutím sjednané doby. A to jak právními jednáními, tak právními událostmi.

V případě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou končí pracovní poměr i tehdy, jedná-li se např. o těhotnou zaměstnankyni nebo o zaměstnance dočasně práce neschopného, pokud se smluvní strany pracovního poměru nedohodnou jinak. Pro skončení pracovního poměru na dobu určitou neplatí žádná ochranná doba.

Byla-li doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel podle ustanovení § 65 odst. 1 zákoníku práce povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem. Jedná se o lhůtu pořádkovou.

Jestliže zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele pokračuje po uplynutí sjednané doby dále v konání prací, platí podle ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní poměr původně sjednaný na dobu určitou se ze zákona takto mění v pracovní poměr na dobu neurčitou. Dochází k pochybnostem o tom, co si představit pod pojmem „s vědomím zaměstnavatele“. K tomu poznamenávám, že je postačující, aby byla práce vykonávána s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance.¹²⁸

Při sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou je stanovena v ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce fikce na ochranu zaměstnance před nedodržováním povinností zaměstnavatele. Podle této fikce se pracovní poměr na dobu určitou považuje ze zákona za

¹²⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁷ Srov. ustanovení § 308 a 309 zákoníku práce

¹²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo. 2080/2001

pracovní poměr na dobu neurčitou, jestliže trvání pracovního poměru na dobu určitou bylo sjednáno zaměstnavatelem se zaměstnancem v rozporu s odstavci 2 až 4 a dále za podmínky, že před uplynutím sjednané doby zaměstnanec písemně zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Jestliže by tedy zaměstnanec zaměstnavateli tímto způsobem neoznámil, že trvá na tom, aby jej po uplynutí sjednané doby dále zaměstnával, pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby. Návrh na určení, zda podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4 byly splněny, může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec uplatnit u soudu, a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby. Lhůta 2 měsíců je lhůtou prekluzivní.

K uvedenému je třeba poznamenat, že Nejvyšší soud zaujímá v otázce fikce změny pracovního poměru na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou podle ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce konstantní názor, že nebyl-li návrh k soudu podán včas, pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby a k uvedené fikci jeho změny v pracovní poměr na dobu neurčitou nedojde.¹²⁹ „Sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou je v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 ZP, jen jestliže to bylo určeno pravomocným rozhodnutím soudu. Chce-li proto zaměstnanec dosáhnout změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou na základě fikce podle ustanovení § 39 odst. 5 věty druhé ZP, nestačí pouze, aby zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ale musí též ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě podle ustanovení § 39 odst. 5 věty druhé ZP podat u soudu žalobu o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 ZP. Nebyla-li taková žaloba podána (nebo byla podána po uplynutí zákonné dvouměsíční lhůty), skončí pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby, i kdyby trvání pracovního poměru na dobu určitou bylo skutečně sjednáno v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 ZP.“¹³⁰

Poněkud překvapivě jiný názor vyslovil Ústavní soud¹³¹, který změnu pracovního poměru na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou spojuje již se samotným písemným oznámením zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával, a to i tehdy, pokud žaloba o určení, zda byly nebo nebyly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, nebyla zaměstnavatelem nebo zaměstnancem ve stanovené lhůtě podána.¹³²

¹²⁹ Jedná se o obdobný postoj, který platí pro neplatné rozvázání pracovního poměru. To může konstatovat pouze soud na základě včas podané žaloby (ustanovení § 72 zákoníku práce).

¹³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017

¹³¹ Nález Ústavního soudu II. ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015

¹³² K pracovnímu poměru na dobu určitou pod. též: Hůrka, P.: Část druhá – Pracovní poměr in: Hůrka, P., Roučková, D., Schmied, Z., Eliáš, K., Bezouška, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018. 4. aktualizované vydání, ANAG, 2018, s. 166-171

K této otázce uvádí M. Bělina: ... „Nález Ústavního soudu překvapivě dospěl k závěru, že by nebylo v souladu se zásadami chránícími zaměstnance, musel-li by zaměstnanec, jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele, kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení umožňující mu dosažení účinku domněnky, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní. ÚS tak dospěl k názoru zcela odlišnému od dosavadní dlouholeté soudní praxe, že pokud zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a není-li zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. S uvedenými závěry ÚS se autoři tohoto komentáře nemohou ztotožnit... K věci podotýkám, že našemu shora uvedenému názoru odpovídá i následná judikatura NS. Podle rozsudku NS Cdo 1211/2017, chce-li zaměstnanec dosáhnout změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou na základě fikce podle § 39 odst. 5 věty druhé nestačí, aby zaměstnanec pouze písemně oznámil, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván, ale musí též ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě podat u soudu žádost o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 35 odst. 2 až 4. Nebyla-li tato žaloba podána, skončí pracovní poměr uplynutím sjednané doby.“¹³³ S tímto názorem lze jistě souhlasit.

Pracovní poměr na dobu určitou je výrazně flexibilním vztahem, poskytuje zaměstnanci nižší úroveň sociální jistoty. Zaměstnavateli nevznikají některé povinnosti, které jsou spojeny s rozvázáním pracovního poměru. Jestliže pracovní poměr končí uplynutím sjednané doby, zaměstnavatel nemusí přihlížet k osobní situaci zaměstnance, jako je např. těhotenství, mateřství, dočasná pracovní neschopnost atd.

Pracovní poměr na dobu určitou zaměstnavateli umožňuje skončit pracovní poměr jednodušším a méně nákladným způsobem, než jak je tomu u pracovního poměru na dobu neurčitou. Současně připomínám i to, že zaměstnavatel není omezen, pokud jde o možnost rozvázat pracovní poměr na dobu určitou ještě před uplynutím sjednané doby, a to za stejných podmínek jako je tomu u pracovního poměru na dobu neurčitou. Samozřejmě i zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr uzavřený na dobu určitou i před uplynutím sjednané doby.

Je možno konstatovat, že současná právní úprava pracovního poměru na dobu určitou a její aplikace v praxi do určité míry znevýhodňuje zaměstnance, kteří uzavřeli pracovní

¹³³ Srov.: Bělina, M., Drápal, L. a kol.: op. cit. v pozn. č. 7, s. 234 a 235

poměr na dobu určitou, ve srovnání s těmi, kteří uzavřeli pracovní poměr na dobu neurčitou.¹³⁴

2.4.5 Slovenská právní úprava pracovního poměru na dobu určitou

Slovenská právní úprava pracovního poměru na dobu určitou vychází z odlišné koncepce než právní úprava česká – zejména pokud jde o jeho délku a možnost jeho opětovného sjednání.

Podle ustanovení § 48 ZP SR pracovní poměr na dobu určitou je možno dohodnout nejdéle na 2 roky. Pracovní poměr na dobu určitou je možno prodloužit nebo opětovně dohodnout v rámci dvou let nejvýše dvakrát.

Zaměstnavatel například může uzavřít první pracovní smlouvu na dobu určitou bez věcného důvodu nejdéle na dva roky a nad rámec dvou let tuto pracovní smlouvu již nemůže bez věcného důvodu prodloužit. Tímto způsobem totiž zaměstnavatel vyčerpá zákonné maximum při uzavírání pracovních smluv na dobu určitou bez věcného důvodu. Druhá možnost, kterou zaměstnavateli poskytuje pracovníprávní úprava, je taková, že zaměstnavatel uzavře první pracovní smlouvu na dobu určitou na kratší období než dva roky a tuto pracovní smlouvu pak může prodloužit nebo opětovně dohodnout bez věcného důvodu v rámci dvou let nejvíce dvakrát.

Věcný důvod je potřebný tehdy, jestliže zaměstnavatel prodloužuje nebo opětovně uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu na dobu určitou více než dvakrát, i když nepřekročil dva roky trvání pracovního poměru na dobu určitou nebo také tehdy, kdy prodloužuje nebo opětovně uzavírá pracovní smlouvu na dobu určitou nad hranici dvou let bez ohledu na to, zda tento pracovní poměr byl dohodnutý jenom jednou nebo byl opětovně dohodnutý nebo prodloužený nejvíce dvakrát.

Věcné důvody dalšího prodloužení pracovního poměru na dobu určitou nebo jeho opětovného sjednání jsou taxativně uvedeny v ustanovení § 48 odst. 4 ZP SR. Další prodloužení nebo opětovné sjednání pracovního poměru na dobu určitou do dvou let nebo na dva roky je možné jen z důvodu:

¹³⁴ K pracovnímu poměru na dobu určitou pod. též: Štang, M.: Pracovní poměr na dobu určitou – jedna z nejčastějších forem atypického zaměstnání in: Pichrt, J., Morávek, J. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 97-103

- zastupování zaměstnance po dobu mateřské dovolené, rodičovské dovolené, dovolené bezprostředně navazující na mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou, dočasné pracovní neschopnosti nebo zaměstnance, který byl dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce nebo odborové funkce,
- vykonávání prací, při kterých je potřebné podstatně zvýšit počet zaměstnanců na přechodnou dobu nepřesahující 8 měsíců v kalendářním roce,
- vykonávání prací, které jsou závislé na střídání ročních období, každý rok se opakují a nepřesahují 8 měsíců v kalendářním roce (sezónní práce) a
- vykonávání prací dohodnutých v kolektivní smlouvě.

Kromě výše uvedených důvodů je další prodloužení pracovního poměru na dobu určitou do dvou let nebo nad dva roky nebo jeho opětovné sjednání podle ustanovení § 48 odst. 6 ZP SR v případě vysokoškolských učitelů a tvůrčích zaměstnanců vědy, výzkumu a vývoje, je-li k tomu objektivní důvod vyplývající z povahy činnosti těchto zaměstnanců. Za objektivní důvod je třeba považovat důvod podle zákona o vysokých školách, zejména vědeckou práci, aby měl zaměstnavatel při snížení její dynamiky právní nástroj na zlepšení kvalifikační struktury vysokoškolských učitelů, ale i tvůrčích zaměstnanců vědy, výzkumu a vývoje.¹³⁵

2.5 Dočasné přidělení

Dočasné přidělení je institut umožňující zaměstnavateli, aby na základě dohody dočasně přidělil svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. V praxi bývá nazýván jako „půjčování“ zaměstnance jinému zaměstnavateli.

Tento institut upravoval již zákoník práce 1965 v poměrně stručném ustanovení § 38 odst. 4.¹³⁶ Toto ustanovení bylo zrušeno novelou zákoníku práce uskutečněnou zákonem č. 436/2004 Sb. v souvislosti s úpravou agenturního zaměstnávání. Zrušení institutu dočasného přidělení bylo v praxi velmi diskutováno.

Opětovně bylo dočasné přidělení v zákoníku práce zakotveno koncepční novelou zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 v nově vloženém ustanovení § 43a. Jaké hlavní důvody ke znovuzavedení vedly? Byla to především snaha umožnit zaměstnavatelům

¹³⁵ Barancová, H. in: Barancová, H. a kol.: Zákoník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 497 a 498

¹³⁶ Bližší podmínky dočasného přidělení stanovilo nařízení vlády č. 108/1994 Sb.

vykonávat práci na společných projektech u obou zúčastněných zaměstnavatelů. Dále též snaha řešit situace, kdy se zaměstnanec u zaměstnavatele stane nadbytečným např. při dočasném poklesu výroby, kdy naopak jiný zaměstnavatel bude po přechodnou dobu potřebovat více zaměstnanců určité profese. Zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přiděluje, nemusí rušit pracovní poměry a zaměstnavatel, k němuž jsou zaměstnanci dočasně přiděleni, nemusí shánět nové zaměstnance, nemusí uzavírat nové pracovní poměry.

Pro zaměstnance je dočasné přidělení výhodné zejména z ekonomických důvodů, zaměstnavatel s nimi nezruší pracovní poměr pro nadbytečnost, bude dočasně přidělen k výkonu práce k jinému zaměstnavateli a zároveň je mu zachován pracovní poměr u jeho zaměstnavatele.

Určitým ochranným prvkem proti zneužívání institutu dočasného přidělení je skutečnost, že je možné ho uskutečnit až po uplynutí šesti měsíců ode dne vzniku pracovního poměru (ustanovení § 43a odst. 1 ZP). Kromě toho – na rozdíl od agenturního zaměstnávání – nesmí být dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli poskytováno za úplatu.

Nejprve musí být uzavřena dohoda mezi zaměstnavatelem dočasně přidělujícím zaměstnance a zaměstnavatelem, pro něhož bude zaměstnanec práci konat. Je v ní obsažen především závazek přidělujícího zaměstnavatele dočasně poskytovat k výkonu práce svého zaměstnance a podmínky tohoto přidělení. Jde např. o refundaci nákladů, které přidělující zaměstnavatel v souvislosti s přidělením vynaložil – jako je mzda, náhrada mzdy, cestovní výdaje atd. Dohoda zaměstnavatelů se uzavírá podle občanského zákoníku.

Mezi přidělujícím zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem se uzavře dohoda o dočasném přidělení. Musí v ní být uveden název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje, dále den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. V dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad; ustanovení § 34a tím není dotčeno. Dohoda musí být uzavřena písemně (ustanovení § 43a odst. 3 ZP).

Dočasně přidělený zaměstnanec zůstává v pracovním poměru u zaměstnavatele, který jej dočasně přidělil. Ten má vůči němu i nadále pracovněprávní povinnosti jako zaměstnavatel – včetně poskytování mzdy nebo platu, popř. i cestovních náhrad (ustanovení § 43a odst. 5 ZP).

Zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělen, vytváří zaměstnanci příznivé pracovní podmínky, zajišťuje zaměstnanci bezpečnost a ochranu zdraví při práci, přiděluje mu práci, dává mu pokyny k jejímu výkonu a řídí jej.

Přidělující zaměstnavatel může pověřit zaměstnavatele, k němuž svého zaměstnance dočasně přidělil, aby jeho jménem plnil vůči zaměstnanci i další povinnosti – např. poskytoval mu dovolenou, pracovní volno, rozvrhoval pracovní dobu atd. Tento zaměstnavatel nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který ho dočasně přidělí, právně jednat.

Dočasně přidělený zaměstnanec má po celou dobu dočasného přidělení stejné pracovní podmínky, jaké měl před přidělením. Kromě toho platí, že pracovní a mzdové podmínky zaměstnance nesmí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen, jinak je přidělující zaměstnavatel povinen tyto podmínky vyrovnat.

Po celou dobu dočasného přidělení existuje mezi zaměstnavateli občanskoprávní vztah, mezi přidělujícím zaměstnavatelem a zaměstnancem pracovní poměr a mezi jiným zaměstnavatelem a k němu přiděleným zaměstnancem pouze faktický výkon práce bez právního vztahu. Odpovědnostní vztahy tak budou muset existovat pouze vůči přidělujícímu zaměstnavateli.¹³⁷

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dočasné přidělení (ustanovení § 43a odst. 7):

- skončením pracovního poměru,
- dohodou smluvních stran pracovní smlouvy,
- výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo výpověď této dohody musí být písemná.

Závěrem je třeba zdůraznit, že platná právní úprava zakazuje použití úpravu dočasného přidělení na agenturní zaměstnávání. Úprava dočasného přidělení se nepoužije v případech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace.

¹³⁷ Hůrka, P.: Pracovní poměr in: Hůrka, P., Roučková, D., Schmied, Z., Eliáš, K., Bezouška, P.: op. cit. v pozn. č. 47, s. 184

2.5.1 Slovenská právní úprava dočasného přidělení

Slovenská právní úprava dočasného přidělení (zakotvená v ustanovení § 58 - 58d ZP SR) se od české právní úpravy značně liší, a to hlavně v tom, že pojem „dočasné přidělení“ je širším pojmem, protože kromě agenturního zaměstnávání obsahuje i dočasné přidělení ze strany zaměstnavatele, který status agentury dočasného zaměstnávání nemá. „Klasický“ zaměstnavatel může dočasně přidělit svého zaměstnance na základě dohody – nikoliv jednostranně – pouze v případě, že jsou u něho objektivní provozní důvody, a to nejdříve po třech měsících ode dne vzniku pracovního poměru (ustanovení § 58a odst. 1 ZP SR).¹³⁸

Institut dočasného přidělení – jak je uvedeno výše – současně upravuje dva odlišné pracovněprávní instituty. V první řadě jde o dočasné přidělení zaměstnance, který má se zaměstnavatelem uzavřený pracovní poměr, na základě něhož u něho vykonává závislou práci. Po skončení dočasného přidělení se zaměstnanec vrací k zaměstnavateli a pokračuje ve výkonu práce dohodnuté v pracovní smlouvě. V takovémto případě je možno hovořit o tzv. „pravém půjčování zaměstnanců“. Vzhledem k tomu, že dočasné přidělení je systematicky zařazeno za ostatní instituty upravující změnu obsahu pracovního poměru, dá se usuzovat, že dočasné přidělení ve formě „pravého půjčování zaměstnanců“ je jedním ze způsobů změny obsahu pracovního poměru.

Od dočasného přidělení ve formě „pravého půjčování zaměstnanců“ je potřebné odlišovat dočasné přidělení, kterým se realizuje agenturní zaměstnávání.¹³⁹

Vznikem dočasného přidělení nevzniká pracovní poměr ani jiný základní individuální pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a uživatelským zaměstnavatelem.¹⁴⁰ Na uživatelského zaměstnavatele přechází po dobu dočasného přidělení pouze dispoziční oprávnění nad zaměstnancem v rozsahu daném pracovní smlouvou a dohodou o dočasném přidělení. V literatuře je možné se setkat s názorem, že mezi zaměstnancem a uživatelským zaměstnavatelem neexistuje právní vztah, ale pouze vztah faktický. Můžeme se však setkat i s jiným stanoviskem (které zastávají i autoři Komentáře), a to, že mezi zaměstnancem a

¹³⁸ Olšovská, A.: Možnosti atypických forem výkonu práce v slovenskom Zákonníku práce in: Pichrt, J., Morávek, J.: op. cit. v pozn. č. 94, s. 26 a 27

¹³⁹ O slovenské právní úpravě agenturního zaměstnávání bude pojednáno ještě v subkapitole o agenturním zaměstnávání.

¹⁴⁰ Pojem uživatelský zaměstnavatel je upraven v ustanovení § 40 odst. 10 ZP SR. Je to právnická osoba nebo fyzická osoba, ke které zaměstnavatel nebo agentura dočasného zaměstnávání podle zvláštního předpisu dočasně přidělí k výkonu práce zaměstnance v pracovním poměru.

uživatelským zaměstnavatelem existuje pracovněprávní vztah *sui generis*, který není smluvní, ale je na smlouvách založený.¹⁴¹

Písemná dohoda o dočasném přidělení uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí obsahovat zejména:

- název a sídlo uživatelského zaměstnavatele,
- den, kdy dočasné přidělení vznikne,
- dobu, na kterou se dočasné přidělení dohodlo,
- druh práce a místo výkonu práce,
- mzdové podmínky,
- podmínky jednostranného ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení.

Dočasné přidělení zaměstnance je možno dohodnout nejdéle na 24 měsíců (ustanovení § 58 odst. 6 ZP SR). Dočasné přidělení zaměstnance k témuž uživatelskému zaměstnavateli je možno prodloužit nebo opětovně dohodnout v rámci 24 měsíců nejvíce čtyřikrát. To platí i v případě dočasného přidělení zaměstnance jiným zaměstnavatelem nebo jinou agenturou dočasného zaměstnávání k témuž uživatelskému zaměstnavateli. Výjimku z tohoto omezení představuje dočasné přidělení z důvodu uvedeného v ustanovení § 48 odst. 4 písm. a) ZP SR.

Touto úpravou zákonodárce zdůrazňuje omezení maximální délky trvání dočasného přidělení a maximální počet řetězení dočasných přidělení k témuž uživatelskému zaměstnavateli, což je v souladu s účelem článku 4 odst. 1 Směrnice 2008/104/ES.¹⁴²

Dojde-li k porušení těchto limitů, pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem podle ustanovení § 58 odst. 7 ZP SR zaniká a vzniká pracovní poměr na dobu neurčitou mezi zaměstnancem a uživatelským zaměstnavatelem. Uživatelský zaměstnavatel je povinen vydat nejdéle do pěti pracovních dnů ode dne vzniku pracovního poměru zaměstnanci písemné oznámení o jeho vzniku; pracovní podmínky zaměstnance se přiměřeně upravují dohodou o dočasném přidělení nebo pracovní smlouvou. Jde o nevyvratitelnou právní domněnku, že na základě dočasného přidělení v rozporu s omezením délky nebo počtu řetězení dočasných přidělení skončí pracovní poměr zaměstnance se

¹⁴¹ Barancová, H. a kol.: *Zákoník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 567

¹⁴² Účel uvedeného článku Směrnice vychází hlavně ze zájmu na řádném fungování pracovního trhu, protože se tím brání vzniku určitých anomálií – např., že by uživatelský zaměstnavatel místo uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou přijímal na trvalé pracovní pozice dočasně přidělené zaměstnance.

zaměstnavatelem a vznikne pracovní poměr na dobu neurčitou mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a uživatelským zaměstnavatelem.

Uživatelský zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělený, ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele nebo agentury dočasného zaměstnávání po dobu dočasného přidělení pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomuto účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci stejně jako ostatním zaměstnancům. Vedoucí zaměstnanci uživatelského zaměstnavatele nemohou vůči dočasně přidělenému zaměstnanci právně jednat jménem zaměstnavatele nebo agentury dočasného zaměstnávání (ustanovení § 58 odst. 8 ZP SR).

Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu, náhradu mzdy a cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil, pokud tento zákon nebo zvláštní předpis nestanoví jinak. Pracovní podmínky včetně podmínek mzdových a podmínek zaměstnávání dočasně přidělených zaměstnanců musí být nejméně stejně příznivé jako u porovnatelného zaměstnance uživatelského zaměstnavatele. Zákon v ustanovení § 58 odst. 11 upravuje, co se rozumí pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání.

Pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání jsou:

- pracovní doba, přestávky v práci, odpočinek, práce přesčas, pracovní pohotovost, práce v noci, dovolená a svátky,
- mzdové podmínky,
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci,
- náhrada škody v případě pracovních úrazů nebo nemocí z povolání,
- náhrada při platební neschopnosti a ochrana nároků dočasných zaměstnanců,
- ochrana těhotných žen, matek do konce devátého měsíce po porodu, kojících žen, žen a mužů, kteří se starají o děti a mladistvé,
- právo na kolektivní vyjednávání,
- podmínky stravování.

Jestliže zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil, uhradí zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatelského zaměstnavatele, má nárok na náhradu vůči tomuto uživatelskému zaměstnavateli, pokud se s ním nedohodne jinak.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, která byla dohodnuta. Skončení dočasného přidělení je možné i před uplynutím této doby – dohodou účastníků pracovního poměru nebo jednostranným skončením účastníků na základě sjednaných podmínek (ustanovení § 58 odst. 13 ZP SR).

Uživatelský zaměstnavatel poskytuje zaměstnavateli informace o pracovních podmínkách a podmínkách zaměstnávání srovnatelného zaměstnance u uživatelského zaměstnavatele.

Po skončení dočasného přidělení se zaměstnanec vrací k zaměstnavateli, který ho dočasně přidělil k uživatelskému zaměstnavateli. Obsah pracovní smlouvy, zejména pokud jde o druh vykonávané práce, místo výkonu práce, mzdové podmínky a další pracovní podmínky, se obnovuje tak, jak to vyplývá z obsahu pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel nebo agentura dočasného zaměstnávání se mohou s uživatelským zaměstnavatelem dohodnout o dočasném přidělení zaměstnance v pracovním poměru o výkonu práce (ustanovení § 58 odst. 1 ZP SR). Jak už bylo uvedeno výše, zaměstnavatel může s uživatelským zaměstnavatelem dohodnout dočasné přidělení zaměstnance v pracovním poměru pouze v případě, že jsou u zaměstnavatele objektivní provozní důvody, a to nejdříve po třech měsících ode dne vzniku pracovního poměru. Dohoda o dočasném přidělení mezi zaměstnavatelem a uživatelským zaměstnavatelem nebo agenturou dočasného zaměstnávání je upravena velmi podrobně a musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Musí obsahovat (ustanovení § 58a odst. 2 ZP SR):

- jméno a příjmení, datum a místo narození a místo trvalého pobytu dočasně přiděleného zaměstnance,
- druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně předpokladů zdravotní způsobilosti k práci, psychické způsobilosti k práci, anebo jiných předpokladů podle zvláštního zákona, pokud se na výkon tohoto druhu práce vyžadují,
- dobu, na kterou se dočasné přidělení dohodlo,
- místo výkonu práce,
- den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatelského zaměstnavatele,
- pracovní podmínky včetně mzdových podmínek a podmínky zaměstnávání dočasně přiděleného zaměstnance, které musí být nejméně stejně příznivé jako u srovnatelného zaměstnance uživatelského zaměstnavatele,
- podmínky, za nichž může zaměstnanec nebo uživatelský zaměstnavatel skončit dočasné přidělení před uplynutím doby dočasného přidělení,

- číslo rozhodnutí a datum vyhotovení rozhodnutí, kterým se agentuře dočasného zaměstnávání vydalo povolení na vykonávání činnosti agentury dočasného zaměstnávání.

Pojem „objektivní provozní důvody“ zákoník práce nedefinuje. Je možno dovodit, že musí jít o důvody skutečně objektivní, tj. důvody, které nenastaly subjektivně z vůle zaměstnavatele a zároveň musí jít o důvody související s provozem podniku zaměstnavatele. Za objektivní provozní důvod pro účely dočasného přidělení je tak možno jistě považovat okolnosti, za kterých zaměstnavatel dočasně nemůže zaměstnancům přidělovat práci podle pracovní smlouvy pro nepředvídatelný nebo sezónní nedostatek objednávek, pro prostoj nebo odstávku ve výrobě atd. Objektivní provozní důvod naopak není dán v případě, kdy má zaměstnavatel ekonomicky relevantní možnost převést zaměstnance v rámci pracovní smlouvy na jiný druh práce.

Zákoník práce neupravuje, zda si zaměstnavatel a uživatelský zaměstnavatel mohou dohodnout peněžité plnění za dočasné přidělení, nebo zda má být dočasné přidělení bezplatné. Je možné mít na zřeteli, že dočasné přidělení jako podnikání na straně jedné a služba zaměstnanosti na straně druhé je svěřeno výhradně agenturám dočasného zaměstnávání. Proto, jestliže by zaměstnavatel dočasně přiděloval zaměstnance a dohodl si za dočasné přidělení odměnu, mohl by tím porušit zákaz výkonu činnosti agentury dočasného zaměstnávání bez povolení, zejména pokud by šlo o opakovanou činnost.

Zaměstnavatel a uživatelský zaměstnavatel se mohou dohodnout pouze na úhradě všech nákladů zaměstnavatele, které jsou s dočasným přidělením zaměstnance spojené, především nákladů na mzdu, náhradu mzdy, stravné a odvody na sociální a zdravotní pojištění zaměstnanců po dobu dočasného přidělení.¹⁴³

2.6 Agenturní zaměstnávání

Mezi atypická zaměstnání bývá zařazováno také zaměstnávání agenturní, které je často označováno jako jedno z nejdůležitějších atypických zaměstnání, a to zejména vzhledem k „dočasnosti“ trvání pracovního poměru.

S účinností od 1. 1. se podle nově vloženého ustanovení § 307a zákoníku práce považují za závislou práci i případy, kdy zaměstnavatel (tzv. agentura práce) na základě

¹⁴³ K dohodě o dočasném přidělení zaměstnance pod. též: Vojtko, J. in: Barancová, H. a kol.: Zákoník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 604 až 606

povolení dle zvláštního právního předpisu, jímž je zákon o zaměstnanosti (dále též jen ZamZ.) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, jímž se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže konat tuto práci podle pokynů uživatele a na základě dohody uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Právo na zaměstnání vymezuje ustanovení § 10 ZamZ. jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen „zaměstnání“), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb stanovených tímto zákonem.

Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí (ustanovení § 11 ZamZ.).

2.6.1 Zprostředkování zaměstnání

Co se rozumí zprostředkováním zaměstnání? Podle ustanovení § 14 odst. 1 ZamZ. se zprostředkováním zaměstnání rozumí:

- a)** vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b)** zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“),
- c)** poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Za zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) ZamZ. se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly (ustanovení § 14 odst. 2 ZamZ.).

2.6.2 Povolení ke zprostředkování zaměstnání

Zaměstnávání mohou zprostředkovávat buď krajské pobočky Úřadu práce ČR, nebo agentury práce – což jsou fyzické nebo právnické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání; toto povolení vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby. Podmínky pro udělení tohoto povolení jsou stanoveny v § 60 ZamZ., včetně podmínek, které pro udělení musí splňovat fyzické osoby i právnické osoby.

Počet agentur práce, které mají povolení k agenturnímu zaměstnávání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) ZamZ. je dosti vysoký. Jsou přijímána různá opatření k regulaci jejich činnosti i počtu. Zde je možno uvést, že jako další podmínka ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě nebo fyzické osobě bylo zavedeno souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra, které se vydává na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce (ustanovení § 60a ZamZ.).

Důležité je i stanovení povinnosti právnické osoby nebo fyzické osoby žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) ZamZ. poskytnout kauci ve výši 500 000 Kč (ustanovení § 60b odst. 1 ZamZ.). Kauce se poskytuje na výzvu generálního ředitelství Úřadu práce složením částky na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce po splnění všech stanovených podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání žádající právnickou nebo fyzickou osobou.

Zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) mohou vykonávat pouze agentury práce, krajské pobočky Úřadu práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odst. 1 písm. a) a c).

Krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce podle ustanovení § 14 odst. 6 ZamZ. spolupracují při zprostředkovatelské činnosti poskytované formou vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, jakož i při poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí při řešení situace na trhu práce. Takovouto spoluprací mohou agentury práce vykonávat zprostředkovatelskou činnost i na základě dohody s Úřadem práce podle ustanovení § 119a ZamZ. Zákon takovouto spoluprací nazývá jako „sdílené zprostředkování zaměstnání.“

Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu a s jeho předchozím písemným souhlasem. Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu

práce. V souladu s platnou právní úpravou účinnou od 1. 1. 2015 může úřad práce uzavírat s agenturou práce písemnou dohodu o sdíleném zprostředkování zaměstnání. Na jejím základě může agentuře práce poskytnout příspěvek na sdílené zprostředkování zaměstnání.¹⁴⁴

Agentury práce mohou podle ustanovení § 58 ZamZ. provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Mohou je provádět bezplatně nebo za úhradu, a to včetně úhrady, při které je dosahován zisk.

Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováno, požadována úhrada. Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

Rámec současné právní úpravy agenturního zaměstnávání vymezuje zejména ustanovení § 66 ZamZ., který je nadepsán „Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu“. Stanoví, že zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele.

2.6.3 Mezinárodní prameny práva v oblasti agenturního zaměstnávání

Prvním mezinárodním pramenem práva ve zkoumané oblasti byla Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997 (dále jen Úmluva).¹⁴⁵

Podle článku 1 pro účely této Úmluvy pojem „soukromá agentura práce“ znamená jakoukoliv fyzickou nebo právnickou osobu, nezávislou na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více z následujících služeb trhu práce:

¹⁴⁴ a) ve výši 500 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání,
b) ve výši maximálně 6250 Kč za umístění uchazeče o zaměstnání a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců.

¹⁴⁵ Úmluva byla vyhlášena sdělením Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce pod č. 38/2003 Sb. m. n. a vstoupila pro Českou republiku v platnost již v roce 2001.

- a) služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout;
- b) služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat „uživatelský podnik“), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením;
- c) jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené kompetentním orgánem po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.

Pro účely této Úmluvy výraz „pracovníci“ zahrnuje žadatele (uchazeče) o zaměstnání. Podle čl. 2 se tato úmluva vztahuje na všechny soukromé agentury práce, na všechny kategorie pracovníků a všechna odvětví ekonomické činnosti.¹⁴⁶

Úmluva obsahuje poměrně vysoké standardy ochrany zaměstnanců, zejména pokud jde o rovnost příležitostí a zacházení v přístupu k zaměstnání bez diskriminace na základě vymezených diskriminačních znaků, dále způsob zpracování osobních dat pracovníků soukromými agenturami práce.

Úmluva vstoupila pro Českou republiku v platnost již v roce 2001, avšak problematika agenturního zaměstnávání byla v českém právním řádu výslovně upravena až v roce 2004.

Na úrovni Evropské unie byla úprava pro oblast agenturního zaměstnávání uskutečněna přijetím směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání (dále též jen „směrnice“), čímž byla završena dlouholetá snaha o vytvoření harmonizovaného rámce ochrany zaměstnanců agentur práce na úrovni Společenství. K transpozici této směrnice do právních řádů členských států byla stanovena lhůta do 5. 12. 2011.

Již před přijetím směrnice byly do české právní úpravy agenturního zaměstnávání promítnuty standardy ochrany zaměstnanců zakotvené v Úmluvě. Proto již v době přijetí směrnice bylo zřejmé, že pokud se její transpozice do českého pracovního práva projeví určitými úpravami, nebudou – ve srovnání s dosavadní právní úpravou – podstatné, resp. půjde spíše o využití možností, které směrnice nabízí nad povinný rámec transpozice, k čemuž zatím nedošlo.¹⁴⁷

¹⁴⁶ Netýká se přijímání a umístování námořníků.

¹⁴⁷ Pod. též: Pichrt, J.: Agenturní zaměstnávání in: Bělina, M., Pichrt, J.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 361-364

2.6.4 Česká právní úprava agenturního zaměstnávání

S odkazem na výše uvedený výklad uvádím – podstata agenturního zaměstnávání spočívá v tom, že zaměstnavatel, jímž je agentura práce, přiděluje svého zaměstnance dočasně k výkonu práce k jinému zaměstnavateli – uživateli, a to na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti (nikoliv však dohody o provedení práce), jímž se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže konat tuto práci podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Podle ustanovení § 308 zákoníku práce dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí obsahovat:

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen „srovnatelný zaměstnanec“),
- g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,
- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně.

Vzájemná práva a povinnosti všech tří subjektů (agentury práce – zaměstnanec agentury práce – uživatel) účastnících se smluvních vztahů při realizaci agenturního zaměstnávání jsou upraveny v ustanoveních § 308 a 309 zákoníku práce. V komplexu těchto

právních vztahů sice vystupují tři subjekty, avšak v rámci realizace procesu agenturního zaměstnávání (jak bývá někdy nesprávně uváděno) žádný trojstranný právní vztah nevzniká; k realizaci zpravidla dochází na základě dvou smluv a jednoho písemného pokynu. Uzavření obou smluv, tedy smlouvy mezi agenturou práce a uživatelem a také smlouvy mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, je předpokladem pro to, aby mohl být agenturou práce následně dán jejímu zaměstnanci písemný pokyn, na jehož základě agentura práce tohoto zaměstnance k uživateli přidělí; v podstatě až tímto přidělením k uživateli začne být naplňován účel obsažený v textu ustanovení § 66 ZamZ. a obdobně zachycený i v textu Úmluvy a Směrnice, a dojde tak k naplňování (realizaci) agenturního zaměstnávání.¹⁴⁸

Vztah mezi agenturou práce a uživatelem je vztahem povahy spíše občanskoprávní. Jestliže budeme dohodu agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce považovat za závazkový vztah občanskoprávní, je nutno konstatovat, že právní úpravou této dohody v zákoníku práce dochází k poněkud neobvyklému „úказu“ – a sice kdy podstatné náležitosti závazkového vztahu, který nelze označit za vztah pracovněprávní, jsou upraveny v rámci normy pracovního práva. Obligatorní obsahové náležitosti dohody a rovněž forma této dohody jsou vymezeny v ustanovení § 308 zákoníku práce, kde se používají pracovněprávní pojmy (např. zaměstnanec, mzda, místo výkonu práce), přičemž ve všech otázkách, které toto ustanovení neupravuje, je pak zřejmě nutno dohodu posuzovat z pohledu občanského práva, nikoliv ovšem pohledem jeho subsidiární působnosti na pracovněprávní vztahy ve smyslu ustanovení § 4 zákoníku práce. Z pohledu pramenů právní úpravy, v jejichž rámci je tato dohoda upravena, se tedy jedná o hybridní právní jednání, jež se v otázkách výše uvedených (§ 308 zákoníku práce) řídí úpravou pracovněprávní, která je v této oblasti kogentní, a v ostatním je nutno na ně nahlížet prizmatem práva občanského.¹⁴⁹

Novelou zákoníku práce uskutečněnou zákonem č. 206/2017 Sb. bylo do zákoníku práce nově vloženo ustanovení § 307b. Jeho cílem bylo zejména zabránit obcházení právních předpisů především na úseku pracovní doby, odměňování a v oblasti sociálního a zdravotního pojištění v rámci agenturního zaměstnávání.

Zaměstnanec, který koná u uživatele práci v základním pracovněprávním vztahu, pro něj nesmí současně konat práci na základě dočasného přidělení agenturou práce. Zaměstnanec agentury práce, který u uživatele koná práci na základě dočasného přidělení agenturou práce,

¹⁴⁸ Srov.: Pichrt, J. a kol.: Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, s. 76 a 77

¹⁴⁹ Srov.: Pichrt, J.: Agenturní zaměstnávání in: Bělina, M., Pichrt, J.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 369

pro něj nesmí konat v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

Stejnou novelou zákoníku práce došlo s účinností od 29. 7. 2017 k úpravě zastřeného zprostředkování zaměstnání. Jde o aktuální a závažnou otázku. Podle ustanovení § 5 písm. g) ZamZ. se zastřeným zprostředkováním zaměstnání rozumí činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) ZamZ.

Cílem této nové úpravy je zabránit případům, kdy se různé subjekty i některé agentury práce snažily obcházet povinnosti nebo obcházet omezení spojovaná s agenturním zaměstnáváním – a to tak, že byly uzavírány smlouvy, které byly deklarovány jako nepojmenované smlouvy, smlouvy o dílo atd.

Zde je ještě nutno připomenout ustanovení § 140 odst. 1 písm. a) a g) ZamZ., podle nichž se právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba dopustí přestupku tím, že:

- b)** zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy,
- g)** zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle ustanovení § 5 písm. g).

Za přestupek lze podle ustanovení § 140 odst. 4 ZamZ. uložit pokutu do:

- 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. b)
- 10 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odst. 1 písm. g),¹⁵⁰ nejméně však ve výši 50 000 Kč.

V právní úpravě agenturního zaměstnávání je kladen velký důraz na rovné pracovní a mzdové podmínky. Aby bylo možné je zjistit a případně vymáhat, upravil zákonodárce v ustanovení § 308 odst. 2 písm. f) zákoníku práce pojem „*srovnatelný zaměstnanec*“. Podle ustanovení § 309 odst. 2 zákoníku práce přiděluje agentura práce zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě *písemného pokynu*, který obsahuje zejména:

- a)** název a sídlo uživatele,
- b)** místo výkonu práce u uživatele,
- c)** dobu trvání dočasného přidělení,
- d)** určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,

¹⁵⁰ Rovněž jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. c) a e)

- e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (ustanovení § 308 odst. 1 písm. g) ZP),
- f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Písemný pokyn je pracovněprávním jednáním – pokyn dává zaměstnavatel (agentura práce) svému zaměstnanci v souladu se zákoníkem práce.

Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele. Vůči zaměstnancům agentury práce však uživatel nesmí jménem agentury práce právně jednat (ustanovení § 309 odst. 1 ZP). Uživatel není stranou základního pracovněprávního vztahu s dočasně přiděleným zaměstnancem a není tedy legitimován k právnímu jednání, kterým by došlo ke změně obsahu nebo ke skončení základního pracovněprávního vztahu dočasně přiděleného zaměstnance. Takováto právní jednání může činit pouze zaměstnavatel, jímž je agentura práce.

Dočasné přidělení obvykle končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; podle ustanovení § 309 odst. 3 ZP je možné, aby skončilo i před uplynutím této doby, a to dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, případně jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Podle ustanovení § 308 odst. 1 písm. g) zákoníku práce není možné sjednat v dohodě agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele. Je třeba poznamenat, že právě aplikace tohoto ujednání mezi agenturou a uživatelem, na jehož základě může – při naplnění sjednaných podmínek – dojít k ukončení přidělení zaměstnance k uživateli i před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, je – zejména rovněž vzhledem k tomu, že agentury práce sjednávají se zaměstnanci pracovní poměry v podstatě výlučně na dobu trvání konkrétního přidělení – důvodem toho, proč v souvislosti s pracovněprávními vztahy při agenturním zaměstnávání, je v České republice možné hovořit o *prekérním zaměstnání*.

Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení však

neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou (ustanovení § 309 odst. 6 ZP).

Kontrolní činnost v oblasti agenturního zaměstnávání vykonávají orgány inspekce práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Problematika *náhrady škody* v oblasti agenturního zaměstnávání je v zákoníku práce řešena v podstatě pouze dílčím způsobem. Zákoník práce obsahuje pouze ustanovení § 309 odst. 4 – jestliže agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak. Až na výjimku, o níž se zmíním níže, neupravuje zákoník práce žádnou specifickou úpravu pro případ škody způsobené zaměstnancem uživateli. Dá se to vysvětlit tím, že zaměstnanec není k uživateli v pracovněprávním vztahu a zákoník práce zásadně nepočítá s tím, že by mělo mezi nimi v tomto směru dojít ke smluvnímu ujednání.

Výše zmíněná výjimka spočívá v úpravě zakotvené v ustanovení § 309 odst. 7 zákoníku práce – mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle ustanovení § 252–256 zákoníku práce.

Přijetí tohoto ustanovení bylo zřejmě motivováno snahou zákonodárce uspokojit kritické hlasy z praxe, kdy předcházející právní úprava neumožňovala uživatelům uzavřít s dočasně přidělenými zaměstnanci, kteří často přicházeli při výkonu práce pro uživatele do styku se značnými hodnotami, které jim uživatel musel svěřit, období dohody o hmotné odpovědnosti, jakou do 31. 12. 2006 uzavíral uživatel s vlastními zaměstnanci na obdobných pracovních místech. Ovšem v podobě, v jaké se do zákoníku práce příslušná úprava nakonec dostala, je její aplikace značně problematická.

Na straně jedné sice došlo k výslovnému potvrzení možnosti sjednávat mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem smlouvy (i když za užití pro smluvní právo neobvyklé formulace „přijímat opatření“) k „vyšší ochraně majetku uživatele“, avšak na straně druhé je zřejmé, že se nejedná, s ohledem na to, že uživatel a přidělený zaměstnanec nejsou v pracovněprávním vztahu, o „dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování“, ale o smlouvu jinou. K vymezení jejího nejasného obsahu přispívá zákoník práce pouze tím, že částečně omezuje vůli smluvních stran odkazem na

opatření, která „nesmí být ... pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256“. Výsledky takového porovnání s § 252 až 256 zákoníku práce nemusí být vždy jednoznačné a kromě toho, obdobně jako v jiných případech posuzování „výhodnosti pro zaměstnance“ bývá posuzování většiny takových vztahů „vytržené z kontextu“ celého obsahu, v tomto případě dokonce komplexu více smluvních vztahů tří subjektů, značně ošidné.

Kromě toho zákon neřeší paralelně existující pracovněprávní odpovědnost zaměstnance vůči agentuře práce, kde je zřejmé, že ve vztahu mezi zaměstnancem a agenturou práce se bude nepochybně vždy jednat o vztah pracovněprávní, a to i v případě náhrady škody ze strany zaměstnance – včetně všech ochranných limitů pro případ náhrady škody, kterou způsobil zaměstnanec zaměstnavateli. Pro případný vzájemný odpovědnostní vztah mezi uživatelem a agenturou práce bude významný obsah jeho smluvního ujednání.

Závěrem je možno konstatovat, že právní úprava agenturního zaměstnávání zákoníku práce je stále poměrně stručná a s výjimkou ustanovení § 39 odst. 6 zákoníku práce v podstatě specifika agenturního zaměstnávání v rámci odlišností od právní úpravy jiného než agenturního zaměstnávání v podstatě nezohledňuje. Zatím není koncepčně řešeno, do jaké míry může uživatel přejímat práva a povinnosti zaměstnavatele, resp. v jakém rozsahu jsou některá práva a povinnosti pro zaměstnavatele po dobu dočasného přidělení zaměstnance k uživateli suspendována.

Zohlednění specifik agenturního zaměstnávání by bylo vhodné např. v případě překážek v práci, dovolené a konkurenčních doložek. Odchylný charakter agenturního zaměstnávání není v české právní úpravě zatím příliš reflektován. Je tomu tak jistě i proto, že stále poměrně velké množství ustanovení zákoníku práce má kogentní charakter.¹⁵¹

2.6.5 Slovenská právní úprava agenturního zaměstnávání

Jak už bylo uvedeno výše, slovenský právní institut dočasného přidělení, obsahuje dva odlišné pracovněprávní instituty, a to dočasné přidělení zaměstnance a agenturní zaměstnávání.

¹⁵¹ Pod. též: Pichrt, J.: Agenturní zaměstnávání in: Bělina, M., Pichrt, J.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 370-372

Základy právní úpravy dočasného agenturního zaměstnávání byly analyzovány v rámci subkapitoly „Slovenská právní úprava dočasného přidělení“, proto se nyní zaměřím na koncepční otázky současné právní úpravy dočasného agenturního zaměstnávání.

Současný právní stav úpravy dočasného agenturního zaměstnávání je účinný od 1. 3. 2015. Změny, které do právní úpravy přinesla novela zákoníku práce uskutečněná zákonem č. 14/2015 Z. z. byly reakcí na zneužívání dočasné agenturní práce – do právní úpravy byla zakotvena vyvratitelná právní domněnka dočasného přidělení zaměstnance v případech, kdy jde o výkon práce zaměstnanců, jehož prostřednictvím zaměstnavatel nebo agentura dočasného zaměstnávání vykonává činnost pro právnickou osobu nebo fyzickou osobu v případě, že tato činnost vykazuje právní charakteristiky závislé práce.¹⁵²

Právní úprava tedy obsahuje základní znaky pro určení právního vztahu jako dočasného přidělení s vyvratitelnou domněnkou. Důsledkem této právní úpravy je, že pokud agentura dočasného zaměstnávání (nebo i „klasický“ zaměstnavatel) poskytuje pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu službu (ať už na základě občanskoprávního nebo obchodněprávního vztahu) a jsou naplněny zákonné znaky dočasného přidělení (kumulativně), jedná se o dočasné přidělení, a to bez ohledu na skutečnost, jak je označený, anebo zda se navenek jeví jako poskytování služby a nikoliv jako nájem zaměstnance. V takovémto případě dochází k automatickému překvalifikování právního vztahu na dočasné přidělení.

Jestliže zaměstnavatel nebo agentura dočasného zaměstnávání neprokáže opak, dočasným přidělením je i výkon práce zaměstnancem, jehož prostřednictvím zaměstnavatel nebo agentura dočasného zaměstnávání vykonává činnost pro právnickou osobu nebo fyzickou osobu, pokud:

- a)** právnická osoba nebo fyzická osoba ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu k tomu účelu pokyny,
- b)** tato činnost je vykonávána převážně v prostorech právnické osoby nebo fyzické osoby a převážně jejími pracovními prostředky, anebo tato činnost je převážně vykonávána v zařízeních právnické osoby nebo fyzické osoby a
- c)** jde o činnost, kterou má právnická osoba nebo fyzická osoba zapsanou v příslušném registru jako předmět své činnosti.¹⁵³

¹⁵² Barancová, H.: Dočasná agentúrna práca a zásada rovnakého zaobchádzania v slovenskom pracovnom práve in: Pichrt, J., Morávek, J. (eds.): op. cit. v pozn. č. 94, s. 199

¹⁵³ Olšovská, A.: Možnosti atypických foriem výkonu práce v slovenskom Zákoníku práce in: Pichrt, J., Morávek, J. (eds.): op. cit. v pozn. č. 94, s. 29 a 30

Zpřísnění právního stavu výkonu dočasné agenturní práce spočívá též v tom, že zákoník práce výslovně zakazuje, aby uživatelský zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělený, jej dočasně přidělil k dalšímu – jinému – uživatelskému zaměstnavateli.

V minulosti docházelo k tomu, že se agenturní zaměstnanci museli zavázat, že se nezaměstnají u uživatele. Právní úprava zakotvená v § 58b ZP SR stanoví, že ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě podle ustanovení § 58a ZP SR, která zakazují uzavření pracovního poměru mezi uživatelským zaměstnavatelem a zaměstnancem po jeho přidělení agenturou dočasného zaměstnávání nebo zaměstnavatelem anebo tato ujednání jejich uzavření brání, jsou neplatná.

Úprava neplatnosti smluvních ujednání, která brání uzavření pracovního poměru mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a uživatelským zaměstnavatelem, společně s informační povinností uživatelského zaměstnavatele o volných pracovních místech a s právem dočasně přidělených zaměstnanců k přístupu ke vzdělávání tvoří komplex práv, která mají dočasně přiděleným zaměstnancům zabezpečit zlepšení přístupu k trvalému zaměstnání v pracovním poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu a na dobu neurčitou.

Slovenská republika patří mezi země s nejvyšším počtem agentur dočasného zaměstnávání. Je známo, že agentury dočasného zaměstnávání byly využívány v neprospěch zaměstnanců a snižovaly jim sociálněprávní ochranu, jakou by mohli mít v pracovním poměru uzavřeném na plný pracovní úvazek a na dobu neurčitou. Z aplikační praxe jsou rovněž známy případy, kdy zaměstnanec pracuje jistou část denní pracovní doby pro jednu agenturu a další část své denní pracovní doby pro jinou agenturu dočasného zaměstnávání. I když od 1. 3. 2015 došlo ke zpřísnění právních podmínek výkonu dočasné agenturní práce, novela zdaleka nevyužila všech možností optimalizace právní regulace této formy práce, které by zabránily jejímu zneužívání, k němuž dochází ve srovnání s obvyklými pracovními poměry.¹⁵⁴ Lze však konstatovat, že k určitému zlepšení výkonu dočasného agenturního zaměstnávání novela přispěla a lze také očekávat, že i do budoucna přispěje.

¹⁵⁴ Barancová, H.: Dočasná agentúrna práca a zásada rovnakého zaobchádzania v slovenskom pracovnom práve in: Pichrt, J., Morávek, J. (eds.): op. cit. v pozn. č. 94, s. 198

2.7 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Mezi atypická zaměstnání patří též dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou v praxi často uzavírány.

Dohody jsou typickými právními instituty českého pracovního práva, pokud jde o zahraniční právní úpravy, obdobné dohody jsou upraveny pouze v právu slovenském.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr upravoval již zákoník práce 1965, tehdy ovšem měly zcela jiný právní charakter. Bylo to dáno hlavně tím, že pro dobu přijetí zákoníku práce byly charakteristické extenzivní metody hospodaření a z nich vyplývající stálý nedostatek pracovních sil. V souladu s požadavky a potřebami praxe bylo nutno umožnit, aby vedle přísně regulovaného pracovního poměru mohl být mezi organizací a pracovníkem (jak byly tehdy označovány subjekty pracovněprávních vztahů) uzavřen i jakýsi doplňkový pracovněprávní vztah, jehož účastníkům by právní úprava umožňovala větší smluvní volnost než účastníkům pracovního poměru.

Zákoník práce skutečně umožnil uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za volnějších podmínek než uzavírání pracovních smluv, dohody však mohly být uzavírány pouze výjimečně za podmínek, které stanovil zákon. Současně byl vytvořen značně složitý a byrokratický systém evidence uzavíraných dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a kontroly jejich realizace.

Významnější uvolnění úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přinesla až novela zákoníku práce z roku 1988 a především pak novela z roku 1991.¹⁵⁵

V současné době jsou dohody flexibilními formami zaměstnávání, jsou uváděny jako atypická zaměstnání. Díky flexibilní právní úpravě jsou obě dohody v praxi často uzavírány.

2.7.1 Pojem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvoustranná právní jednání, jimiž dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Společně s pracovním poměrem jsou právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr základními pracovněprávními vztahy, v nichž se realizuje výkon závislé práce (ustanovení § 3 ZP).

¹⁵⁵ Již vícekrát bylo uvažováno při změnách zákoníku práce o zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, příp. ponechání pouze jedné z nich – tato otázka byla diskutována zejména při přípravě nového zákoníku práce.

Podle ustanovení § 74 odst. 1 ZP má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Z dikce tohoto ustanovení je zřejmé, že má spíše proklamativní povahu. Smluvní strany se samy rozhodnou, jaký pracovněprávní vztah uzavřou.

Účelem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je usnadnit zaměstnavatelům plnění jejich úkolů v případech, kdy by nebylo účelné uzavírat se zaměstnanci pracovní poměr – zejména proto, že se jedná o práce menšího rozsahu, práce vykonávané nepravidelně, práce specifického charakteru atd.

Hlavním pracovněprávním vztahem, na základě něhož se koná závislá práce, je pracovní poměr. Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou pojímány jako *vztahy doplňkové* uzavírané tehdy, kdy pro smluvní strany není účelné sjednat pracovní poměr.

Při uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se ve vyšší míře uplatňuje zásada smluvní volnosti. Zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou sjednat podmínky, které jim lépe vyhovují, zejména s ohledem na práci, která bude vykonána. Zároveň je však nutno uvést, že právní úprava výrazně méně chrání zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr než zaměstnance v pracovním poměru – proto jsou označovány jako *prekérní zaměstnání*. Na rozdíl od pracovního poměru mají právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr flexibilní úpravu jejich vzniku a skončení.

Pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je příznačný omezený časový rozsah výkonu práce, který je v zákoníku práce taxativně vymezen. Jejich právní úprava stanoví základní práva a povinnosti subjektů a ostatní práva se zakládají právním jednáním. Zásada smluvní volnosti se projevuje např. při sjednání odměny za práci.

2.7.2 Prvky právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

Jak už bylo konstatováno, právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou považovány za základní pracovněprávní vztahy, proto u nich rozlišujeme jejich základní prvky. Jsou jimi subjekty, obsah a objekt.

Subjekty právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou shodné se subjekty pracovního poměru, jde o zaměstnavatele a zaměstnance. Pokud jde o právní osobnost, svéprávnost a zastoupení, platí pro tyto vztahy shodná úprava

jako u pracovního poměru. Jestliže jsou zaměstnavatel a zaměstnanec subjekty pracovního poměru, mohou spolu uzavřít dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce, čímž se stanou subjekty dalšího pracovněprávního vztahu. Je to možné ovšem pouze tehdy, jestliže sjednaný druh práce je jiný než druh práce sjednaný v pracovní smlouvě.

Obsahem právních vztahů jsou práva a povinnosti subjektů. Subjekty je nabývají na základě právního předpisu nebo na základě ujednání stran v dohodě. U právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se některá práva a povinnosti obou stran shodují s právy a povinnostmi stran pracovního poměru a současně mají i některé další. Je však třeba říci, že subjektům právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr vyplývá přímo ze zákona méně práv a povinností než subjektům pracovního poměru. Proto je třeba založit je přímo v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Objektem právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je – stejně jako u pracovního poměru – výkon závislé práce. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je do určité míry oslaben vztah organizační nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, při výkonu práce zaměstnanec nedostává tolik pokynů od zaměstnavatele jako zaměstnanec v pracovním poměru. Zaměstnanec tak vykonává relativně samostatnější práci.

Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je zakotvena ve třetí části zákoníku práce. Jde o speciální úpravu, která se vztahuje pouze k dohodám. Obsahuje vymezení základních pravidel, jimiž se výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr řídí. Jde např. o náležitosti dohod, jejich časový rozsah, jejich zrušení atd. Pokud jde o ostatní otázky, řídí se dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ustanoveními zákoníku práce vztahujícími se na pracovní poměr. Je tedy možné říci, že právní úprava pracovního poměru se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahuje v podstatě subsidiárně – jestliže zákoník práce nestanoví jinak. Ustanovení, která jsou účinná pro pracovní poměr, se ovšem podle ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce nepoužijí, pokud jde o:

- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin 24 hodin po sobě jdoucích,

- e) překážky v práci na straně zaměstnance,
- f) dovolenou,
- g) skončení pracovního poměru,
- h) odměňování s výjimkou minimální mzdy, a
- i) cestovní náhrady.

V § 77 zákoníku práce jsou i další ustanovení vztahující se na dohodu o provedení práce i na dohodu o pracovní činnosti.

Obě dohody musí být uzavřeny písemně; jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnavatel zaměstnanci.

V obou dohodách je možné sjednat, případně stanovit vnitřním předpisem právo na dovolenou a právo na pracovní volno při osobních překážkách v práci. Zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, náleží ze zákona pracovní volno při překážce v práci v podobě mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené (ustanovení § 191-196 ZP). Při jiných důležitých osobních překážkách v práci na straně zaměstnance je právo na pracovní volno podle ustanovení § 199 zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb. třeba sjednat.¹⁵⁶ Poskytování dovolené a pracovního volna při osobních překážkách v práci na straně zaměstnance se řídí právní úpravou, která se vztahuje na pracovní poměr.¹⁵⁷

Rovněž úprava skončení právního vztahu je v ustanovení § 77 ZP pro dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti společná.

Na základě ustanovení § 77 odst. 4 zákoníku práce platí, že není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit:

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- b) výpovědí danou z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
- c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

¹⁵⁶ Jde např. o poskytnutí pracovního volna, resp. náhrady mzdy při ošetření ve zdravotnickém zařízení, svatbě, smrti blízké osoby, hledání nového zaměstnání, ale i z důvodů dalších, které hodlá zaměstnavatel za překážky v práci považovat.

¹⁵⁷ K dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr pod. též: Hůrka, P.: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr in: Bělina, M., Pichrt, J.: op. cit. v pozn. č. 1, s. 353-356

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

Z uvedeného je zřejmé, že právní úprava skončení právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je ve srovnání s právní úpravou skončení pracovního poměru velmi flexibilní. Výpovědní doba činí pouze 15 dní a začíná běžet dnem jejího doručení druhé straně. Výpověď může být dána z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.

Před uzavřením dohody o provedení práce i dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen zajistit vstupní lékařskou prohlídku, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena na práci, která je dle zákona č. 26/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví¹⁵⁸ (dále též VeřZdr.) rizikovou prací nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy.

2.7.3 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je dvoustranné právní jednání, jímž vzniká základní pracovněprávní vztah, ve kterém koná zaměstnanec závislou práci pro zaměstnavatele za odměnu a v omezeném rozsahu výkonu práce stanoveném zákonem.

Jak už bylo uvedeno výše, na právní vztah založený dohodou o provedení práce se vztahují ustanovení zákoníku práce upravující pracovní poměr s výjimkami stanovenými v § 77 odst. 2 ZP. Dohoda musí být uzavřena písemně. Její obsah je ponechán smluvní volnosti stran. S ohledem na povahu vztahu by zřejmě dohoda měla obsahovat:

- vymezení práce,
- vymezení doby, na kterou se dohoda uzavírá,
- sjednanou odměnu a
- rozsah práce.

Druh práce je možno vymežit buď individuálně, nebo druhově, sjednaná odměna je závislá na vůli stran, avšak nesmí být nižší než je minimální mzda. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. Zaměstnavatel ji může sjednat na dobu určitou, a to i na dobu delší než jeden kalendářní rok. Je možné i její sjednání na dobu

¹⁵⁸ Tuto povinnost zaměstnavatele stanoví § 59 odst. 1 písm. b) bod 2 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů, jenž nabyl účinnosti dnem 1. 4. 2012. Jestliže se o některý v tomto ustanovení uvedených případů nejedná, zaměstnavatel není povinen před uzavřením dohod vstupní lékařskou prohlídku zajistit.

neurčitou, avšak v praxi je uzavírání dohod o provedení práce na dobu, která přesahuje jeden kalendářní rok nebo na dobu neurčitou dosti neobvyklé. Rozsah práce, na kterou se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být od 1. 1. 2012 větší než 300 hodin v kalendářním roce.¹⁵⁹ Do tohoto rozsahu práce se započítává i doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

Od 1. 1. 2012 jsou zaměstnanci, kteří konají práci na základě dohody o provedení práce účastní nemocenského pojištění a zároveň i důchodového pojištění, pokud splňují podmínky stanovené v ustanovení § 7a zákona o nemocenském pojištění (dále též je NemPoj.)¹⁶⁰, tj. splňují podmínku výkonu práce na území České republiky, popř. v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky a za dalších stanovených podmínek.¹⁶¹ Podmínkou je, že výše odměny za kalendářní měsíc přesáhne 10 000 Kč.¹⁶²

2.7.4 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je dvoustranné právní jednání, jímž se zakládá základní pracovněprávní vztah, ve kterém koná zaměstnanec závislou činnost pro zaměstnavatele určenou druhově za odměnu a v omezeném rozsahu výkonu práce stanoveném zákonem.

Jako dvoustranné právní jednání musí dohoda o pracovní činnosti splňovat určité formální a obsahové náležitosti. Pokud jde o formální náležitosti, je zaměstnavatel povinen uzavřít dohodu písemně a jedno vyhotovení této dohody vydat zaměstnanci.

Pokud jde o obsahové náležitosti, musí dohoda o pracovní činnosti obsahovat:

- sjednanou práci, která musí mít charakter závislé práce druhově určené a opakující se,
- sjednaný rozsah pracovní doby, a
- dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin. Sjednaný rozsah pracovní doby nesmí v průměru překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby, což je zásadně nejvíce 20 hodin za týden.¹⁶³ Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu

¹⁵⁹ V původním textu zákoníku práce byl rozsah dohody o provedení práce stanoven na 100 hodin za kalendářní rok, od 1. 1. 2007 byl zvýšen na 150 hodin.

¹⁶⁰ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶¹ Ustanovení § 6 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶² Pojistné se v tomto případě odvádí nejen na sociální zabezpečení, ale i na zdravotní pojištění.

¹⁶³ Podle ustanovení § 79 odst. 2 ZP délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců:

poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Z dikce ustanovení § 76 odst. 3 ZP vyplývá, že v jednotlivých týdnech může vykonávaná práce přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby, avšak průměrná doba výkonu práce, na něž je dohoda o pracovní činnosti sjednána, nejdéle však za období 52 týdnů, nesmí tuto hranici přesáhnout.

Dohodu o pracovní činnosti je možné uzavřít na dobu určitou i na dobu neurčitou. Podle současné právní úpravy nemusí být v dohodě sjednána odměna. Avšak s ohledem na charakter závislé práce, jejímž základním znakem je osobní výkon práce zaměstnance za odměnu, je třeba odměnu se zaměstnancem dohodnout, i když v dohodě o pracovní činnosti nemusí být obsažena.

Jak už bylo konstatováno, odměna je výsledkem smluvního ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Právní úpravou je pouze stanoveno, že odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda. Flexibilní právní úprava umožňuje účastníkům pracovněprávního vztahu sjednat i další podmínky výkonu práce v souladu se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno.“

2.7.5 Neplatnost dohody o pracovní činnosti

Jestliže by dohoda o pracovní činnosti neobsahovala jednu z jejích podstatných náležitostí, anebo by byla uzavřena na práci v rozsahu, který v průměru překračuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby, jednalo by se o dohodu neplatnou. V takovémto případě neplatnosti dohody o pracovní činnosti by bylo nutno posoudit, zda by mohlo jít o právní jednání, jímž by mohlo být zastřeno právní jednání jiné. Podle ustanovení § 555 odst. 2 OZ platí, že, má-li být určitým právním jednáním zastřeno právní jednání jiné, posoudí se podle jeho pravé povahy. Zároveň je nutno vzít v potaz ustanovení § 575 OZ, podle něhož – má-li neplatné právní jednání náležitosti jiného právního jednání, které je platné, platí toto jiné právní jednání, je-li z okolností zřejmé, že vyjadřuje vůli jednajících osoby.

V případě neplatnosti dohody o pracovní činnosti by tak bylo nutno vždy v jednotlivém případě posoudit, zda se nejednalo o zastřené právní jednání a neplatnou dohodu o pracovní činnosti a mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem mohl vzniknout pracovní poměr. Jestliže by však dohoda o pracovní činnosti neobsahovala druh práce, je

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

možno konstatovat, že by se v takovém případě o vznik pracovního poměru jednat nemohlo, protože by chyběla jedna z podstatných náležitostí pracovní smlouvy a ke vzniku pracovního poměru by proto nemohlo dojít.

V případě neplatné dohody o pracovní činnosti tak není bez dalšího možné dovozovat, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vznikl pracovní poměr. Vždy bude nutno posoudit každý individuální případ – k čemu ve skutečnosti projev vůle účastníků směřoval a o jaké právní jednání se v době, kdy k němu došlo, z obsahového hlediska jednalo a zda se tak mohlo jednat o pracovní poměr.¹⁶⁴

Ještě je nutno poznamenat, že posouzení neplatné dohody o pracovní činnosti jako výkonu práce v pracovním poměru by mohlo pro zaměstnavatele znamenat porušení povinností, jež mu zákoník práce ukládá vůči zaměstnancům, kteří konají práci v pracovním poměru a z toho vyplývající riziko sankcí podle zákona o inspekci práce.¹⁶⁵

Po rozboru právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr chci pouze ve stručnosti připomenout institut „*zero hours contracts*“, k němuž bývají dohody – zejména dohoda o provedení práce - do určité míry připodobňovány, a to i přes četná specifika britské právní úpravy.

Označení „*zero hours contracts*“ je v oblasti pracovněprávních vztahů ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska užíváno k označení smluv, které nezaručují minimální objem odpracované doby, resp., v nichž není garantován minimální hodinový rozsah přidělované/konané práce. Počet takových smluv v posledních letech roste, a to zejména v pečovatelských službách v pohostinství apod. Tyto smlouvy jsou mezi zaměstnavateli stále oblíbenější, přestože jsou také kritizovány, bylo poukazováno např. na to, že z pohledu *common law* se v podstatě jedná o ekonomickou, nikoliv právní kategorii.

Ukazovalo se, že pro pracovníky takové práce konající plyne nejistota ohledně jejich zaměstnaneckých práv a současně i fakt, že takoví zaměstnanci nemají zaručenu žádnou minimální úroveň pravidelného příjmu. Jestliže se zaměstnavatel nezavázal k žádnému určitému objemu práce, individuální výdělek se mohl lišit od týdne k týdnu a v některém týdnu mohl být i nulový.

Pokud bychom chtěli porovnat uvedenou britskou praxi se současnou českou pracovněprávní úpravou, můžeme konstatovat, že i náš právní řád obsahuje pracovněprávní

¹⁶⁴ K otázce neplatnosti dohody o pracovní činnosti pod. též: Bělina, T.: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr in: Bělina, M., Drápal, L.: op. cit. v pozn. č. 7, s. 466-467

¹⁶⁵ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

instituty, které nemusí garantovat, že zaměstnanec v určitém období odpracuje určitý objem (hodin práce) a mohou tak v některém kalendářním měsíci vést i k efektu „zero hours“. Zejména dohody o provedení práce jsou např. ve školství koncipovány v podstatě jako právní rámec „práce na vyžádání“. Např. na vysokých školách nemusí být předem zcela zřejmé, kolika přednáškami, posudky na kvalifikační práce nebo počtem zkoušených studentů bude dohoda o provedení práce „naplněna“ a tedy jaká „časová dotace“ bude měsíčně věnována na plnění dohody.

Je možné podotknout, že česká varianta „zero hours“ zásadní problémy v praxi nepůsobí hlavně proto, že – jak uvádím výše – vztahy vznikající na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou označovány jako doplňkové pracovněprávní vztahy. Většina zaměstnanců, kteří mají uzavřené dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, mají uzavřený současně i pracovní poměr, příp. se jedná o studenty nebo „pracující důchodce“.

Situace při užívání „zero hours contracts“ ve Velké Británii je zjevně odlišná od situace v České republice. Proto se vedly a do značné míry i dosud vedou dost vyhraněné diskuse.

Jak už jsem konstatoval, přes specifika britské právní úpravy existují určité dílčí shody mezi „zero hours contracts“ a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro českou právní úpravu je však naprosto neznámý výskyt doložek exkluzivity v těchto smlouvách. V nedávné minulosti docházelo ve Velké Británii k tomu, že někteří zaměstnavatelé požadovali po zaměstnancích uzavírání „zero hours contracts“ obsahující též ujednání o výhradnosti („*exclusivity clause*“) upravující, že zaměstnanec musí svoje služby (práci) poskytovat výlučně tomuto zaměstnavateli. Na jejich základě zaměstnavatel, který pro zaměstnance práci neměl a nemusel mu ji ani nabídnout, přesto vyžadoval, aby tento zaměstnanec nepracoval ani pro nikoho jiného. Tito zaměstnanci často váhali přijmout práci ještě u jiného zaměstnavatele, protože se obávali, že pokud jejich zaměstnavatel zavolá a zaměstnanec nebude připraven nastoupit k výkonu práce, příště již nemusí být k práci vyzván, nebo bude zhoršeno jeho pořadí v rámci všech zaměstnanců, kteří čekají na příští zavolání. Tyto „*exclusivity clause*“ byly zcela oprávněně silně kritizovány, což nakonec vedlo k jejich úplnému zrušení.

Nebudu nadále rozebírat vývoj této právní úpravy, pouze budu konstatovat, že v říjnu 2015 došlo k vydání vládních pokynů pro zaměstnavatele týkajících se „zero hours contracts“. Např. je doporučováno neužívat je pro účely zajištění hlavního předmětu činnosti

(hlavní služby) a jsou-li používány, doporučuje se věnovat co nejvíce pozornosti procesu nabízení a ukončování výkonu práce na jejich základě.

„Zero hours contracts“ jsou v některých odvětvích používány zodpovědně řadu let. Mohou podporovat flexibilitu podnikání, usnadnit nábor nových zaměstnanců a mladým lidem poskytnout cestu k zaměstnání. Tyto smlouvy i další pružná opatření dávají jednotlivcům možnost většího výběru a stejně tak možnost sladění práce s ostatními povinnostmi.¹⁶⁶

Dalším atypickým zaměstnáním souvisejícím s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je *práce na zavalanou – on call work*.

Práce na zavalanou je některými autory považována za flexibilní formu výkonu práce,¹⁶⁷ jiní autoři za zvláštní druh pracovního poměru na částečný pracovní úvazek.¹⁶⁸

Práce na zavalanou spočívá v tom, že zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci dle své momentální provozní potřeby – tedy nikoliv dle pevně rozvržených pracovních směn v rámci stanovené týdenní pracovní doby. Pro práci na zavalanou je příznačné, že zaměstnanec vykonává práci podle okamžité potřeby zaměstnavatele a také vzhledem ke svým osobním, fyzickým a časovým možnostem.

Práce na zavalanou je jednou z nejvíce flexibilních forem zaměstnávání, která enormně zvýhodňuje zaměstnavatele tím, že mu umožňuje nařídít práci podle své potřeby bezprostředně nebo s dohodnutým malým časovým intervalem před nástupem do práce.¹⁶⁹

Institut práce na zavalanou český zákoník práce neupravuje. Jako práce na zavalanou bývá někdy uváděna pracovní pohotovost zaměstnanců, kterou zákoník práce v ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) vymezuje jako 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. Na základě ustanovení § 95 zákoníku práce pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Za výkon práce v době

¹⁶⁶ Pod. též: Pichrt, J.: Zero hours contracts in: Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1/2019, Vol. LXX, s. 95-100

¹⁶⁷ Např. Hůrka, P.: Flexibilní formy zaměstnávání in: Pichrt, J., Morávek, J. (eds.) op. cit. v pozn. č. 94, s. 77 a 78

¹⁶⁸ Např. Barancová, H.: Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010

¹⁶⁹ Srov. Hůrka, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Vydání 1. Praha: Auditorium, 2009, s. 136

pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Z uvedeného je zřejmé, že úpravu pracovní pohotovosti v zákoníku práce rozhodně nelze zaměňovat s prací na zavalanou.

Práci na zavalanou je možno upravit jednou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatelé se snaží využívat takové formy práce, které jim umožní odměňovat zaměstnance pouze za vykonanou práci a snížit celkové náklady na pracovní sílu. Zároveň je možno podotknout, že práce na zavalanou umožní zaměstnancům pracovat tehdy, kdy pro ně zaměstnavatel má práci. Zaměstnancům se tímto otevírá možnost uzavřít dva či více pracovníprávní vztahy současně. Je rovněž nutno poznamenat, že práce na zavalanou není v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr upravena dostatečně, hlavně pokud jde o pravidla proti zneužívání práce na zavalanou v neprospěch zaměstnanců.

Práce na zavalanou sice v českém pracovním právu výslovně upravena není, v praxi je však často využívána. Kdo této formy zaměstnání nejčastěji využívá? Jsou to zejména důchodci, studenti a ženy v domácnosti. Práce na zavalanou se často realizuje v maloobchodě, gastronomii, v ubytovacích službách a také ve školství, zdravotnictví a sociálních službách. Práce na zavalanou je rovněž vítanou formou práce v případě profesionálního hlídání dětí.

Závěrem konstatuji, že pro práci na zavalanou, která je v praxi hojně využívána, by bylo vhodné stanovit určitá pravidla.

2.7.6 Slovenská právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Slovenská právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je zakotvena v deváté části zákoníku práce SR nazvané „Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovní poměru“. Od české právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se dosti významně liší – zejména tím, že upravuje tři typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jsou jimi:

- dohoda o provedení práce (dohoda o vykonaní práce),
- dohoda o brigádnické práci studentů (dohoda o brigádnickej práci študentov) a
- dohoda o pracovní činnosti (dohoda o pracovnej činnosti).

V ustanovení § 223 ZP SR jsou upraveny všeobecné podmínky uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a způsob řešení sporů z těchto dohod vyplývajících. Zaměstnavatel může k plnění svých úkolů nebo k zabezpečení svých potřeb výjimečně uzavírat s fyzickými osobami dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti a dohodu o brigádnické práci studentů, pokud

jde o práci, která je vymezena výsledkem – dohodu o provedení práce anebo jde-li o příležitostnou činnost vymezenou druhem práce – dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o brigádnické práci studentů.

S mladistvým zaměstnancem je možné uzavírat tyto dohody, jen pokud se tím neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnost, mravnost nebo výchova k povolání. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr není možné uzavírat na činnosti, které jsou předmětem ochrany podle autorského zákona. Spory vyplývající z této dohody se projednávají stejně jako spory z pracovního poměru (ustanovení § 223 odst. 3-5 ZP SR).

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se mají uzavírat pouze výjimečně – např. na úlohy malého rozsahu nebo úlohy specifické povahy. Jedná se o zvláštní druh smluv, jimiž se zakládá pracovněprávní vztah. Na tyto dohody se vztahuje jak právní úprava první části zákoníku práce, tak převážná část ustanovení o pracovní době, jaká platí pro pracovní poměr, zvláštní způsob úpravy osobních důležitých překážek v práci na straně zaměstnance atd. (ustanovení vztahující se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uvádí § 223 odst. 2 ZP SR).

Pokud jde o úpravu pracovní doby, na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se použije ustanovení § 85 odst. 1 a 2 ZP SR, v nichž je definován pojem *pracovní doba* a *doba odpočinku*, avšak nikoliv již ustanovení o maximální délce týdenní pracovní doby, protože každá dohoda o práci konané mimo pracovní poměr má zákoníkem práce stanovený rozdílný rozsah. Nepoužije se ani ustanovení upravující délku denní pracovní doby – zákoník práce výslovně stanoví, že zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mohou mít pracovní dobu v průběhu 24 hodin nejvíce 12 hodin a mladiství zaměstnanci v průběhu 24 hodin nejvíce 8 hodin.

Zároveň je nutno ve vztahu k zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, že u nich není možno uplatnit *opt-out*, tj. vyvázání se z maximální týdenní pracovní doby s dohodnutím 56 hodin týdně, i kdyby šlo o zaměstnance, který má právní status zdravotnického zaměstnance. Vyplývá to přímo z koncepce právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohoda o pracovní činnosti může mít rozsah pracovního úvazku zaměstnance nejvíce 10 hodin týdně a dohoda o brigádnické práci studentů 20 hodin týdně. Systém *opt-out* není reálně použitelný ani pro dohodu o provedení práce, protože na základě této dohody si zaměstnanec sám rozvrhuje práci a odpovídá za její výsledek.

Pro zaměstnance, kteří jsou činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, se nepoužijí ustanovení zákoníku práce o rovnoměrném a nerovnoměrném

rozvržení pracovní doby, ani ustanovení o pružné pracovní době a nepoužije se ani převážná část ustanovení § 90 o začátku a konci pracovní doby. Pokud jde o § 90, použije se pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pouze odstavec 10, podle něhož může zaměstnavatel určit po dohodě se zástupci zaměstnanců čas potřebný na osobní očistu po skončení práce, který se pak zaměstnanci započítá do pracovní doby.

Naopak se pro zaměstnance, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, musí použít ustanovení zákoníku práce o přestávce v práci na odpočinek a jídlo ustanovení o minimálním denním odpočinku po práci a ustanovení o minimálním týdenním odpočinku po vykonané práci. Na tyto zaměstnance se vztahuje rovněž úprava zakotvená v ustanovení § 94 o dnech pracovního klidu a ustanovení § 98 o noční práci.

Zákoník práce zakazuje nařizovat zaměstnancům, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pracovní pohotovost a práci přesčas. S těmito zaměstnanci nelze práci přesčas a pracovní pohotovost ani dohodnout.

Jedná-li se o překážky v práci, stanoví zákoník práce, že důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance zakotvené v ustanovení § 141 odst. 1 a 2 písm. a) až g)¹⁷⁰, které zasáhly do doby, na niž zaměstnavatel určil výkon práce, je zaměstnavatel povinen omluvit neúčast zaměstnance v práci, ale nemusí mu poskytnout náhradu mzdy.

V § 224 ZP SR jsou stanoveny povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jde o výčet demonstrativní. Z povinností zaměstnance uvedu alespoň povinnost vykonávat práci zodpovědně a řádně a dodržovat podmínky dohodnuté v dohodě a vykonávat práce osobně.

Co se povinností zaměstnavatele týká, zmíním alespoň povinnost vytvářet zaměstnancům přiměřené pracovní podmínky zabezpečující řádný a bezpečný výkon práce, dále povinnost seznámit zaměstnance s právními předpisy a ostatními předpisy, které se vztahují k práci jím vykonávané, zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a povinnost poskytnout zaměstnanci za vykonanou práci dohodnutou odměnu a dodržovat ostatní dohodnuté podmínky; nároky zaměstnance nebo jiná plnění v jeho prospěch není možné dohodnout pro zaměstnance příznivěji, než jaké jsou nároky a plnění vyplývající z pracovního poměru.

¹⁷⁰ Jde např. o vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, narození dítěte zaměstnance, doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení nebo doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo zvláštní školy, úmrtí rodinného příslušníka, svatbu atd.

Zaměstnavatel je rovněž povinen vést evidenci pracovní doby zaměstnanců tak, aby byl zaznamenán začátek a konec časového úseku, v němž zaměstnanec vykonával práci a vést evidenci vykonané práce na základě dohody o provedení práce tak, aby byla v jednotlivých dnech zaznamenána délka časového úseku, v němž se práce vykonávala.

K uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr sice není potřebný souhlas zaměstnavatele, u kterého je zaměstnanec v pracovním poměru, ovšem pokud by měl předmět dohody konkurenční charakter s předmětem činnosti zaměstnavatele, potřeboval by zaměstnanec k výkonu práce na základě dohody předcházející písemný souhlas svého zaměstnavatele. Výkon konkurenční činnosti upravené v ustanovení § 83 ZP SR se totiž vztahuje na jakoukoliv výdělečnou činnost bez ohledu na to, na jakém právním základě je vykonávána.

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli, s nímž uzavřel některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním stejně jako zaměstnanec v pracovním poměru. Náhrada škody způsobené z nedbalosti nesmí být vyšší než třetina škody skutečné a nesmí přesáhnout třetinu odměny dohodnuté za vykonání této práce kromě případů podle ustanovení § 182-185 ZP SR.¹⁷¹

Zaměstnanec odpovídá zaměstnanci za škodu, kterou utrpěl při výkonu práce podle uzavřené dohody nebo v přímé souvislosti s ním, stejně jako zaměstnanci v pracovním poměru (§ 225 odst. 2 ZP SR).

2.7.7 Dohoda o provedení práce

Podle ustanovení § 226 odst. 1 ZP SR může zaměstnavatel uzavřít dohodu o provedení práce s fyzickou osobou, pokud rozsah práce (pracovní úlohy), na který se tato dohoda uzavírá, nepřesahuje 350 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává i práce vykonávaná zaměstnancem pro zaměstnavatele na základě jiné dohody o provedení práce. Tuto dohodu je možné uzavřít nejdéle na 12 měsíců.

Při uzavírání dohody o provedení práce se nevychází z předpokládaného rozsahu práce, ale z rozsahu skutečného. Znamená to, že již při uzavírání dohody o provedení práce musí zaměstnavatel přesně znát rozsah hodin zaměstnance a tento rozsah ve skutečnosti dodržet. Pro pracovněprávní vztah založený dohodou o provedení práce je rovněž

¹⁷¹ Jde o odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů.

charakteristické i to, že pracovní závazek zaměstnance má formu pracovní úlohy. Jedná se tedy o pracovní závazek vymezený individuálně, nikoliv druhově. Zaměstnavatel neřídí průběh výkonu práce tak, jako je tomu v pracovním poměru. Pracovní úloha musí být v dohodě vždy přesně individuálně vymezená, splnění dohodnuté pracovní úlohy je zároveň jeden ze způsobů zániku dohody.

Dohoda o provedení práce se uzavírá písemně, jinak je neplatná. V dohodě o provedení práce musí být:

- vymezena pracovní úloha,
- dohodnuta odměna za její vykonání,
- dohodnuta doba, ve které se má pracovní úloha vykonat a
- rozsah práce, pokud nevyplývá přímo z vymezení pracovní úlohy.

Písemná dohoda o provedení práce se uzavírá nejpozději den přede dnem začátku výkonu práce.

Pracovní úloha se musí vykonat v dohodnuté době, jinak může zaměstnavatel od dohody odstoupit. Od dohody může odstoupit i zaměstnanec, jestliže nemůže pracovní úlohu vykonat proto, že mu zaměstnavatel nevytvořil dohodnuté pracovní podmínky. Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu, která tím zaměstnanci vznikla.

Na rozdíl od pracovního poměru nezakládá výkon práce na základě dohody o provedení práce nárok na dovolenou.

Zaměstnanci mohou uzavírat dohody o provedení práce i s více zaměstnavateli. U každého z nich může činit počet hodin maximálně 350 hodin v kalendářním roce. Pokud má u téhož zaměstnavatele zaměstnanec více dohod o provedení práce, započítávají se do 350 hodin za kalendářní rok všechny tyto dohody. Dohoda o provedení práce se uzavírá na práce jednorázového charakteru, který je určen výsledkem práce.

Splněním úlohy, která je předmětem dohody o provedení práce, vzniká zaměstnanci nárok na dohodnutou odměnu. Podle ustanovení § 223 odst. 2 ZP SR nesmí být nižší než minimální mzda, čímž zákoník práce určuje hranici i pro minimální hodinovou mzdu, což bude v praxi využitelné především při dohodách menšího rozsahu.

2.7.8 Dohoda o brigádnické práci studentů

Podle ustanovení § 227 odst. 1 ZP SR může zaměstnavatel uzavřít dohodu o brigádnické práci studentů s fyzickou osobou, která má statut žáka střední školy anebo statut studenta denní formy vysokoškolského studia podle zvláštního předpisu a která nedovršila

věk 26 let. Práci na základě této dohody je možno vykonávat nejdéle do konce kalendářního roku, v němž fyzická osoba dovrší 26 let věku.

Na základě dohody o brigádnické práci studentů je možno vykonávat práci v rozsahu nejvíce 20 hodin týdně v průměru; průměr nejvíce přípustného rozsahu pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena.

Zaměstnavatel je povinen uzavřít dohodu o brigádnické práci studentů písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeno:

- dohodnutá práce,
- dohodnutá odměna za vykonanou práci,
- dohodnutý rozsah pracovní doby a
- doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Jedno vyhotovení dohody o brigádnické práci studentů je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci. Dodržování dohodnutého a nejvíce přípustného rozsahu pracovní doby se posuzuje za každý týden odděleně za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena.

Neoddělitelnou součástí dohody je potvrzení statutu studenta podle uvedené dohody. Zákoník práce konkretizuje tento právní statut tak, že opravňuje uzavřít dohodu jen se žákem střední školy a se studentem denní formy vysokoškolského studia. Statut žáka a věk musí žák nebo student prokázat. To však neplatí v případě, že se dohoda uzavírá v období od skončení studia na střední škole nebo od skončení letního semestru na vysoké škole nejpozději do konce října téhož kalendářního roku.

V dohodě o brigádnické práci studentů je možné sjednat způsob jejího zrušení. Okamžité zrušení dohody je možné dohodnout pouze pro případy, ve kterých je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Jestliže způsob skončení nevyplývá přímo z uzavřené dohody, je možné ji skončit dohodou účastníků k dohodnutému dni a jednostranně pouze výpovědí bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která se začíná dnem, v němž byla písemná výpověď doručena.

Odměna za vykonanou práci je splatná a musí být vyplacena nejdéle do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byla práce vykonána.

2.7.9 Dohoda o pracovní činnosti

Podle ustanovení § 228a ZP SR je na základě dohody o pracovní činnosti možné vykonávat pracovní činnost v rozsahu nejvíce 10 hodin týdně. Dohodu je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná. V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedena:

- dohodnutá práce,
- dohodnutá odměna za vykonanou práci,
- dohodnutý rozsah pracovní doby a
- doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Obdobně jako v dohodě o brigádnické práci studentů je i v dohodě o pracovní činnosti možné dohodnout způsob jejího skončení. Okamžité zrušení dohody je možné sjednat pouze na případy, u nichž je možno okamžitě zrušit pracovní poměr. Jestliže způsob skončení nevyplývá přímo z uzavřené dohody, je možno ji skončit dohodou účastníků k dohodnutému dni a jednostranně pouze výpovědí bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla písemná výpověď doručena.

Odměna za vykonanou práci je splatná a musí být vyplacena nejdéle do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byla práce vykonána.

Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance podle ustanovení § 141 odst. 1 a 2 písm. a) až g) ZP SR zakládají – obdobně jako u dohody o provedení práce – povinnost zaměstnavatele omluvit neúčast zaměstnance v práci, pokud zasáhly do doby, na kterou zaměstnavatel nařídil výkon práce, ale neposkytuje se za ni náhrada mzdy. Zaměstnancům činným na základě dohody o pracovní činnosti i dohody o provedení práce se neposkytuje dovolená.¹⁷²

2.7.10 Srovnání české a slovenské právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Z uvedeného rozboru slovenské právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je zřejmé, že mezi českou a slovenskou právní úpravou těchto dohod existují poměrně významné rozdíly.

Slovenská právní úprava je podrobnější než česká. Hlavní rozdíl mezi oběma těmito úpravami spočívá v tom, že zákoník práce SR obsahuje tři smluvní typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zatímco právní vztahy založené dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce vykazují stále více shodných rysů a základním rozlišovacím znakem je v podstatě už jen rozdílný rozsah práce, ve slovenské úpravě je dohoda o provedení práce uzavírána na vykonání určité pracovní úlohy a splnění dohodnuté

¹⁷² Pod. též: Barancová, H.: Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovného pomeru in: Barancová, H. a kol.: op. cit. v pozn. č. 112, s. 1361-1373

pracovní úlohy je současně jedním ze způsobů zániku dohody, ostatní dvě dohody jsou uzavírány na opakující se činnost.

Česká úprava umožňuje uzavřít dohodu o pracovní činnosti na polovinu stanovené týdenní pracovní doby, což je zásadně 20 hodin, zatímco slovenská právní úprava stanoví pro dohodu o pracovní činnosti maximálně 10 hodin týdně. Podle české úpravy je možné uzavřít dohodu o pracovní činnosti na dobu určitou i neurčitou, podle slovenské úpravy je uzavírána na dobu určitou, nejdéle na 12 měsíců.

Podle českého zákoníku práce je možno uzavřít dohodu o provedení práce na dobu nejdéle 300 hodin za kalendářní rok, zákoník práce SR stanoví vyšší počet hodin za kalendářní rok – nejdéle 350 hodin.

Podle české právní úpravy je možné u obou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr sjednat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nárok na dovolenou, slovenská právní úprava toto neumožňuje.

3. Atypické formy zaměstnání – shrnutí

Atypické formy zaměstnání se v současné době stále více uplatňují na pracovním trhu v České republice i v zahraničí. Jako jejich cíle a účel jsou nejčastěji uváděny snižování míry nezaměstnanosti, umožnění adaptace zaměstnavatelských subjektů na aktuální požadavky trhu a sladování pracovního a rodinného/soukromého života. Často ovšem dochází k tomu, že pracovní a mzdové podmínky těchto zaměstnanců jsou horší než zaměstnanců, kteří pracují na plný úvazek a na dobu neurčitou. Při využívání atypických forem zaměstnání je proto nutné dbát vždy na to, aby byla zachována lidská důstojnost osob, které vykonávají závislou práci a mantinelem pracovněprávní úpravy by měly být základní lidská práva a svobody.

Z uvedeného vyplývá, že pracovní právo je třeba flexibilizovat a ponechat takovou pracovněprávní úpravu, která by na straně jedné příliš „nesvazovala ruce“ zaměstnavateli a ohrožovala tak jeho konkurenceschopnost na trhu a na straně druhé by ale nemělo dojít k úplné deregulaci výkonu závislé práce, která by byla ponechána jen na dohodě smluvních stran. To by totiž mohlo vést až k popření ochranné funkce pracovního práva v neprospěch zaměstnance, který je – zejména z ekonomických důvodů – slabší stranou pracovního poměru.¹⁷³

¹⁷³ Pod. též: Olšovská, A.: Možnosti atypických forem výkonu práce v slovenskom Zákoníku práce in: Pichrt, J., Morávek, J. (eds.) op. cit. v pozn. č. 94, s. 21

Je zcela zřejmé, že tzv. atypické pracovněprávní vztahy jsou předmětem dlouhodobé pozornosti právní teorie i praxe. V oblasti právní teorie je tomu tak zejména proto, že autoři, kteří se tomuto tématu věnují, si jsou vědomi určitého dilematu, které tato problematika – s ohledem na stále se zvyšující počet těchto pracovněprávních vztahů – přináší. Změny ve způsobu výkonu práce působené technologickým pokrokem (včetně toho, že některé druhy práce „mizí“ a jiné „se objevují“) v některých případech vedou k potřebě tyto změny reflektovat i jistou modifikací „klasických právních vztahů“, ve kterých je závislá práce konána. Zároveň je stále patrnější, že takovéto „přizpůsobení se novým potřebám a trendům“ částečně oprávněným, je dáváno do korelace s vytvářením nových pracovních míst nebo se zaměstnaností těch, kteří by se v „klasickém uspořádání“ do pracovního procesu buď nemohli vůbec zapojit, nebo by to bylo možné jen s velkými obtížemi, je čtenými aktéry teorie i praxe využíváno k postupné destrukci pracovního práva – minimálně v jeho evropském a sociálním pojetí.

Opakovanými frázemi o nutnosti „reflektovat technologický pokrok“ jsou někdy zakrývány různé snahy zaměstnavatelů „vyvádět“ výkon některých, dosud závislých prací z „ochrany“ pracovního práva do oblasti „odběratelsko-dodavatelských vztahů“. Tyto i jiné postupy přispívají k postupné erozi pilířů, na nichž pracovní právo doposud stojí, a doufejme, že i do budoucna stát bude.¹⁷⁴

Vzhledem k potřebě zvýšení flexibility trhu práce se uvažuje a diskutuje o zakotvení nových forem výkonu závislé práce, např. práce na zavolání nebo práce na nula hodin (zero hours). S těmito snahami se však pojí otázka, zda příliš flexibilní formy práce nepovedou ke zhoršení pracovněprávního postavení zaměstnanců a zda existující druhy pracovněprávních vztahů za využití různých úprav pracovních podmínek – zejména v oblasti pracovní doby – již nejsou v současné době dostatečně flexibilní.

Závažným problémem je rovněž obcházení a nedodržování pracovněprávní úpravy, ať už se jedná o využívání tzv. švarcsystému nebo o nedodržování základních pracovních podmínek (např. neproplácení přesčasové práce). Rozhodně nelze očekávat, že tyto negativní fenomény by mohlo zavedení nových forem zaměstnávání odstranit. Je možno konstatovat, že sice dochází ke zpřísnování pracovněprávní úpravy – např. v oblasti dočasného přidělování, avšak praxe hledá možnosti, jak právní úpravu obejít, což pak následně vede k dalším změnám právní úpravy a tím se fakticky ztěžuje zaměstnávání. Je tedy nutné se zamyslet nad

¹⁷⁴ Pod. též: Pichrt, J.: Zero hours contracts in: Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1/2019, Vol. LXV, s. 93 a 94

tím, do jaké míry je potřebné zavádět nové formy výkonu závislé práce a zda není potřebnější zaměřit zvýšenou pozornost na aplikační problémy právní úpravy.¹⁷⁵

Atypických forem zaměstnání využívají zejména ti, kteří z různých důvodů nemohou nebo nechtějí pracovat na plný úvazek – např. matky i otcové malých dětí, osoby se zdravotními problémy, studenti, důchodci atd.

Současně je třeba mít na zřeteli i to, že mladí lidé – hlavně absolventi středních a vysokých škol - už nechtějí uzavírat pracovní poměr na plný úvazek a na dobu neurčitou v takové míře, jako střední a starší generace. Mají zájem na uzavírání flexibilních zaměstnání, která by jim umožnila i větší „flexibilitu“ jejich soukromého života, realizaci jejich zájmů, prožívání volného času, další vzdělávání, cestování atd. Při hledání nového zaměstnání kladou důraz např. na přátelské pracovní prostředí.

Toto vše souvisí i se změnami v populačním chování mladých generací – uzavírají manželství v pozdějším věku než dříve, mnoho jich žije v partnerských vztazích, aniž by uzavřeli manželství a již několik let trvajícím fenoménem jsou tzv. singles, tedy mladí lidé, většinou vysokoškolsky vzdělaní muži v dobrém ekonomickém postavení, kteří programově žijí sami. Tito lidé mají i odlišné požadavky na uzavírané pracovníprávní vztahy, preferují flexibilní zaměstnání.

Zároveň je třeba vidět, že atypické pracovníprávní vztahy jsou právní úpravou méně chráněny, než pracovní poměr na plný úvazek uzavřený na dobu neurčitou.

¹⁷⁵ Olšovská, A.: Možnosti atypických forem výkonu práce v slovenskom Zákonníku práce in: Pichrt, J., Morávek J.: op. cit. v pozn. č. 94, s. 30 a 31

III. Pracovněprávní vztahy a 4. průmyslová revoluce

1. 4. průmyslová revoluce a její vliv na pracovní právo

Z hlediska změn výrobních procesů a dosavadních forem organizace práce 4. průmyslová revoluce¹⁷⁶ významně ovlivňuje i další rozvoj pracovního práva v blízké i vzdálenější budoucnosti.

V krátkosti budu věnovat pozornost i třem předchozím průmyslovým revolucím, protože na sebe vzájemně navazují chronologicky i obsahově.

1. průmyslová revoluce je spojována s Velkou Británií, kde na konci 18. století došlo ke dvěma vynálezům mimořádného významu. Jednalo se o parní stroj – v roce 1776 jeho vynález zdokonalil James Watt a v roce 1784 Edmund Cartwright vynalezl automatický tkalcovský stav. Oba tyto vynálezy se velice intenzivně zasloužily o přechod z agrární společnosti do společnosti průmyslové, umožnily rozvoj průmyslové výroby, postupně dochází k industrializaci západní Evropy. Tyto změny ovlivnily i společenský, politický a demografický vývoj.

V 19. století dochází k radikální proměně dosavadní – do stavů rozdělené – společnosti. Především je to třetí stav, který se od francouzské revoluce v roce 1789 rozhodně hlásí na evropském kontinentu o svá práva. „Nová společnost“ se konstituuje jak odmítáním zastaralých a přežitých šlechtických privilegií, tak i důrazem na vlastnictví, trh a kapitál. Nastupující buržoazie v nich demonstuje svou ekonomickou sílu. Z kulturního hlediska je zcela vědomě zdůrazňován význam vzdělání a autonomie jednotlivce, k níž se váže i požadovaná svoboda spolkového života.

S tím potom úzce souvisí postup průmyslové revoluce, která po Anglii rozhodným způsobem zasahuje také kontinent. Nezadržitelně tak nastoluje nové problémy, na které z různých pozic reagují i soudobé politické a – s určitým časovým odstupem – i právní nauky.¹⁷⁷

Začátek **2. průmyslové revoluce** bývá spojován s koncem 19. století a její konec se začátkem 1. světové války. Z technických vynálezů, které nejvýznamněji ovlivnily toto období, je možno uvést hlavně vynález žárovky – v roce 1879 ji vyvinul Thomas Alva Edison. V roce 1913 Henry Ford zdokonalil ve své automobilce montážní linku. Je možné

¹⁷⁶ Někdy se používá také označení Průmysl 4.0 nebo Práce 4.0

¹⁷⁷ Pod. též: Seltenreich, R.: Dějiny politického myšlení v 19. století in: Seltenreich, R. a kol.: Dějiny evropského kontinentálního práva, 4. upravené vydání. Praha: Leges, 2018, s. 720

uvést také vynálezce telefonu Alexandra Grahama Bella. V řadě zemí jsou regulovány právní vztahy při výkonu práce a jsou přijímány zákony v oblasti sociálního pojištění.¹⁷⁸

Začátek **3. průmyslová revoluce** bývá obvykle datován do konce 80. let 20. století a je spojován s rozvojem moderní elektroniky, informačních technologií a automatizací výrobních procesů.

Počátek **4. průmyslové revoluce** je dáván do souvislosti se začátkem druhého desetiletí 21. století. Očekávají se nejen změny technické a technologické, ale předpokládá se, že dojde k významným změnám i v profesním a soukromém životě většiny lidí.

Digitalizace výrobních procesů podstatnou měrou ovlivňuje konkurenceschopnost podnikatelských subjektů na národní i nadnárodní úrovni a zároveň vytváří jak nové možnosti, tak i nová sociální rizika ve vztahu k zaměstnancům. Do značné míry příznivě ovlivňuje kvalitu pracovního života zaměstnanců, usnadňuje výkon fyzicky náročné práce. Zaměstnavatelům i zaměstnancům umožňuje přispívat ke stále vyšší flexibilitě práce. Zavádění nových technologií do výroby však vytváří i kvalitativně nová sociální rizika pro zaměstnance v podobě snížené sociální ochrany při různých typech atypických zaměstnání i v podobě různých druhů zásahů zaměstnavatele do soukromého života zaměstnance, do oblasti pracovní doby a někdy může negativně ovlivňovat i bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Očekává se výrazný nárůst atypických či nestandardních zaměstnání, jejichž pracovníprávní regulace již v současné době zaostává za potřebami praxe. Objevují se snahy některé jednorázové nebo krátkodobé pracovní činnosti jako jsou např. práce na zavolání nebo příležitostné práce podřadit pod osobní a věcnou působnost obchodního práva. To by přitom nevytvářelo příznivé perspektivy pro ochranu zaměstnanců v atypických zaměstnáních a s tím související problém rozvoje pracovního práva v nejbližší budoucnosti.

Atypické pracovníprávní vztahy nejsou vzhledem ke své povaze někdy způsobilé zaručit osobám působícím na jejich základě ani základní životní podmínky. Tlak podnikatelských struktur soustavně zužuje právní prostor pro zakládání standardních pracovních poměrů na plný pracovní úvazek a na dobu neurčitou. Podle aktuálních statistických údajů Evropské unie tyto v současné době tvoří už pouze 60 % všech pracovníprávních vztahů. Tato skutečnost je o to více překvapující, že ještě ve velmi nedávné době se celá Evropská unie nacházela v poměrně vysokém hospodářském růstu, kdy na trhu

¹⁷⁸ Na území dnešní České republiky se rozvíjí ochranné zákonodárství a v 80. letech 19. století dochází v rámci Taafeho reformy k povinnému sociálnímu pojištění širokých vrstev pracujících osob.

práce byl relativně velký nedostatek pracovních sil a nebylo tedy mnoho důvodů pro uzavírání atypických pracovněprávních vztahů.

Opodstatněná je obava, jak by se vyvíjela snaha podnikatelských subjektů o stálé snižování nákladů na pracovní síly, jestliže by došlo k finanční či hospodářské krizi. Aktuální otázkou je, jak do této oblasti zasáhnou důsledky koronavirové pandemie, která způsobila značné ekonomické problémy prakticky na celém světě – konkrétně se jedná např. o zánik nejen menších, ale i velkých zaměstnavatelů působících zejména v oblasti turistického ruchu, ve vnitrostátní i mezinárodní dopravě, dále o ztrátu řady pracovních míst atd.

Vlivem nových technologií se výkon práce pro jiný subjekt individualizuje. Zaměstnanci, kteří pracují prostřednictvím digitálních platforem, nepracují v kolektivu zaměstnanců. Tato individualizace výkonu práce vede též ke změnám v dosavadním pojmání právních povinností zaměstnance a zaměstnavatele a tím i obsahu pracovního poměru.

Dosavadní zkušenosti s rozvojem digitálních technologií ukazují na nezbytnost změnit či nově vymezit některé základní pojmy a instituty pracovního práva – jde např. o pojem závislé práce, ale i pojmy zaměstnavatel a zaměstnanec.

Postupně se ukazuje, že průmysl 4.0 ovlivňuje i obsah dosavadní koncepce základního a v praxi doposud nejčastěji uzavíraného pracovněprávního vztahu – pracovního poměru. Jedná se hlavně o nové pojetí obsahových náležitostí pracovní smlouvy, zejména pokud jde o jednu ze tří podstatných náležitostí pracovní smlouvy - místo výkonu práce a dále též o odměňování za práci a pracovní dobu.¹⁷⁹

O změnách, které přinese 4. průmyslová revoluce se samozřejmě diskutuje nejenom v právu, ale i v celé řadě odvětví. V diskusích se lze setkat se zcela odlišnými názory. Na straně jedné se jedná o názory optimistické, kdy někteří autoři si 4. průmyslovou revoluci představují jako řetězec pozitivních změn, které prolnou celou společností. Má jít o změny, které se v úzké souvislosti implementací umělé inteligence a informačních technologií promítnou do všech oblastí lidského života, což povede ke zkvalitnění života všech lidí. Tito autoři dokonce docházejí až k takovým závěrům, že změny, které přinese 4. průmyslová revoluce, zajistí všem prosperitu a mír a lidstvo opět zažije renesanci zlatého průmyslového věku.

Druhá skupina autorů zdaleka tak optimistická není. Mnozí z této skupiny varují, že důsledky 4. průmyslové revoluce a s ní související dosud nepoznaný technický pokrok ve

¹⁷⁹ Pod. též: Barancová, H.: Předhovor in: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie. Praha: Leges, 2018, s. 5 až 7

vazbě na umělou inteligenci a robotizaci výroby i společnosti dokonce mohou vyústit až v konflikt mezi společností a technickou stránkou civilizace. V jejich úvahách dokonce dospívají k názoru, že v časovém horizontu několika desítek let by mohlo dojít ke vzbouření robotizované umělé inteligence proti člověku.¹⁸⁰

Jde tedy o zcela protichůdné názory, přičemž některé z nich mohou připomínat scénář vědecko-fantastického filmu.

1.1 Digitální doba a rozvoj pracovního práva

Nepochybně je možné konstatovat, že vývoj nových technologií a jejich vliv na všechny oblasti společenského života je natolik dynamický, že svými důsledky ovlivňuje nejen další technický vývoj, ale i další rozvoj společenských věd, včetně práva.

Nové technologie ovlivňují i právní systémy států. Jejich používání má v praxi nikoliv jen pozitivní účinky, ale přináší i řadu sociálněprávních rizik. V čem zejména spočívají? Dochází k neoprávněným zásahům do práva na soukromý život zaměstnanců a někdy i k negativnímu působení na osobní integritu zaměstnance.

Dosavadní vývoj ukazuje, že rozmach nových technologií, o nichž se ještě před deseti lety prakticky nevědělo, se z hlediska svých sociálněprávních důsledků může dostat do kolize nejen se základními lidskými právy, ale dokonce se základními etickými principy. Členské státy Evropské unie se v oblasti lidských práv řídí nejen dokumenty mezinárodního práva, ale i dokumenty Rady Evropy, zejména Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod¹⁸¹ a Listinou základních práv Evropské unie.

Digitální doba má velký vliv i na oblast *ochrany soukromého života zaměstnanců*. Jako důsledek digitalizace pracovních postupů je možno uvést i vznik a rozšiřování nových forem zásahu zaměstnavatele do soukromého života včetně kontroly elektronické pošty zaměstnance. Zároveň je nutno vidět, že do složité situace se může dostat i zaměstnavatel a jeho ústavní právo na vlastnictví, některé z nekalých praktik zaměstnance vážně poškozují

¹⁸⁰ Staněk, P., Ivanová, P.: Štvrtá priemyselná revolúcia a piaty civilizačný zlom Bratislava: Vydavateľský dom ELITA, s.r.o, 2016, s. 48

¹⁸¹ Tato Úmluva byla uzavřena dne 4. 11. 1950 v Římě, v platnost vstoupila dne 3. 9. 1953

zaměstnavatele. Zaměstnavatel se obvykle brání, že pouze kontroluje správné využití svého vlastnictví výrobních a pracovních prostředků.

V aplikační praxi ovšem dochází i k případům, že zaměstnavatelé své zaměstnance monitorují po celou pracovní dobu nejen k tomu, aby zjistili, jak je využívána pracovní doba a jaká je kvalita výkonu práce, ale též z důvodu předcházení škodám na majetku zaměstnavatele při kontrole dodržování pracovní kázně a při možném úniku informací ve prospěch třetích subjektů. Dochází např. ke sledování zaměstnanců prostřednictvím kamer, ke sledování e-mailové pošty zaměstnanců, odposlouchávání telefonických hovorů uskutečňovaných ze služebních pevných linek i mobilních telefonů.

Vznikají mnohé interpretační problémy týkající se oprávněnosti sledování zaměstnance jako formy zásahu do jeho soukromého života. Zůstává otázkou, zda je i v současné době ochrana soukromého života zaměstnanců náležitým způsobem zabezpečena rovněž v oblasti pracovněprávních vztahů.

Ochranu osobních údajů upravuje článek 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, podle něhož je možno zasáhnout do práva na ochranu osobních údajů pouze v případě, má-li zásah zákonný právní základ, je v demokratické společnosti nevyhnutelný z důvodu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, jako prevence před trestnými činy, ochrany zdraví, morálky nebo práv a svobod jiných.

Zásah do soukromého života zaměstnanců musí odpovídat zásadě legality, legitimacy a proporcionality. Je nezbytné, aby zásah do práva na soukromý život a způsob jeho uskutečnění odpovídal ochraně lidské důstojnosti zaměstnance. Pokud by tomu tak nebylo, šlo by ze strany zaměstnavatele o neoprávněný zásah do soukromí zaměstnance.¹⁸²

Respektování soukromého a rodinného života a ochrana osobních údajů jsou upraveny i v člancích 7 a 8 Listiny základních práv Evropské unie.¹⁸³

¹⁸² Pod. též: Barancová, H.: Pracovní právo SR v období 4. priemyselnej revolúcie a návrh smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach in: op. cit. v pozn. č. 162, s. 12 a 13

¹⁸³ Článek 7 *Respektování soukromého a rodinného života*: Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a komunikace.

Článek 8 *Ochrana osobních údajů*: 1. Každý má právo na ochranu osobních údajů, které se ho týkají.

2. Tyto údaje musí být zpracovány korektně, k přesně stanoveným účelům a na základě souhlasu dotčené osoby nebo na základě jiného oprávněného důvodu stanoveného zákonem. Každý má právo na přístup k údajům, které o něm byly shromážděny, a má právo na jejich opravu.

3. Na dodržování těchto pravidel dohlíží nezávislý orgán.

2. 4. průmyslová revoluce a pracovní doba

V rámci diskusí o vlivu zavádění moderních technologií do výrobního a pracovního procesu a nástupu 4. průmyslové revoluce (hovoří se také o Práci 4.0) a jejich dopadu na jednotlivé pracovněprávní instituty se diskutuje rovněž o pracovní době.

V diskusích se vychází z toho, že růst produktivity práce realizované prostřednictvím nových technologií bude mít přímý vliv na snižování pracovní doby zaměstnanců (resp. časové jednotky, během níž jsou určitý výrobek nebo služba realizované). Dalo by se usuzovat, že dojde k nárůstu volného času pro zaměstnance, kterého by mohli zaměstnanci využívat podle svých potřeb a zájmů, ale současně se zvyšuje potřeba časové autonomie zaměstnance. Ta spočívá v tom, že některé druhy práce či pracovních míst bude třeba zabezpečovat a plnit úkoly z nich vyplývající bez ohledu na místo výkonu práce nebo dokonce denní dobu. Očekává se, že zaměstnanci na některých pracovních místech budou konfrontováni s potřebou být k dispozici zaměstnavateli prakticky „nonstop“.

Uvedené otázky s sebou přinášejí i potřebu řešení dalších problémů. Je třeba se zabývat otázkou, jak nastavit optimální pracovněprávní úpravu reagující na nové podmínky tak, aby byla i nadále garantována přiměřená a důstojná pracovněprávní ochrana slabší strany pracovněprávních vztahů – zaměstnanec. Bude-li zaměstnanec zaměstnavateli k dispozici nonstop, je nutné se zabývat otázkou, jak bude zaměstnanci garantován odpočinek po práci a nedojde k překračování nejvyšší možné délky pracovní doby.

Nové podmínky trhu práce mohou délku pracovní doby ovlivnit i tím, že na mnoha pracovních místech nebudou zaměstnanci muset pracovat v takovém rozsahu jako doposud, což by měly umožnit nové technologie. Pro mnoho zaměstnanců tak vyvstává i existenční problém, protože snížením pracovní doby dojde i ke snížení mzdového ohodnocení.

Při úvahách o dalším vývoji úpravy pracovní doby se nehovoří pouze o flexibilnější možnosti jejího rozvržení, ale dokonce se objevují i návrhy na úplné vypuštění institutu pracovní doby ze základních pracovněprávních institutů. Zcela zásadní se stává otázka, jaké období je možno považovat za pracovní dobu, za niž by zaměstnanci měla náležet mzda a kdy a zda vůbec se jedná o jiné pracovněprávní instituty.

Předmětem diskusí je dnes už v podstatě klasický případ zaměstnanec, který „je v práci“ a současně „i není v práci“ 24 hodin za sebou, 7 dní v týdnu po dobu celého kalendářního roku, kdy charakter jeho práce vyžaduje, aby byl schopen splnit nebo vyřešit pracovní úlohu kdykoliv tato potřeba vznikne, přičemž v ostatní době jednoduše nepracuje a tráví čas podle svého uvážení. Zaměstnanec svou pracovní úlohu splní prostřednictvím

mobilního zařízení s přístupem na internet a bez ohledu na skutečnost, že se nenachází na svém pracovišti, přičemž jeho pravidelné pracoviště ani vymezeno být nemusí, nebo ho jednoduše nemá a nemá ani geograficky ani jinak vymezený prostor a čas, v němž má být k dispozici pro zaměstnavatele pro možnost výkonu práce.¹⁸⁴

Takovýto charakter práce je ovšem v rozporu s ustanovením § 78 zákoníku práce, který je obecným ustanovením k právní úpravě pracovní doby a doby odpočinku, dále i s ustanovením § 79 zákoníku práce o stanovené týdenní pracovní době a ostatních ustanovení upravujících pracovní dobu – zejména ustanovení § 81 o rozvržení pracovní doby a ustanovení § 85 o pružném rozvržení pracovní doby.

Vzhledem ke všem okolnostem je možno dospět k závěru, že pro Práci 4.0 tradiční posuzování a rozvrhování pracovní doby ztrácí smysl a její posuzování a rozvrhování se stává neohrazeným. Je velmi pravděpodobné, že ustanovení zákoníku práce o úpravě pracovní doby budou stále více obsolentními.

Vychází se z myšlenky, že takovýto časový úsek v rámci kalendářního dne nebo týdne je možné jednoduše identifikovat za použití jakýchkoliv ukazatelů a odpovídá přístupu, jenž byl vlastní všem třem předcházejícím průmyslovým revolucím. Ty od použití páry k mechanizaci výroby po použití elektrické energie a pásové výroby k vytvoření sériové výroby až po zavádění elektroniky a informačních technologií k vyšší automatizaci výroby uplatňovaly fyzický přístup k práci založený na soustředění pracovní kapacity na jedno místo, v rámci něhož se buď zabezpečovala výroba, nebo poskytovala služba.¹⁸⁵

2.1 Právo na odpojení

Jedním z nejdůležitějších pojmů, který se objevuje v souvislosti s Prací 4.0, je dosažitelnost zaměstnance, která je vnímána jako v podstatě neomezená. Je nutno poznamenat, že snaha o maximální pracovní výkon zaměstnance v současnosti vede k psychickým poruchám a pocitu vyhoření i u poměrně mladých věkových kategorií zaměstnanců. Samotný problém s výkonem práce zaměstnancem i po skončení pracovní doby, např. formou odpovědí na e-mailovou komunikaci zaměstnavatele nebo reakce na posílané SMS zprávy, není nový. Stal se základem pro fenomén, který ve svém výsledku byl zohledněn při vzniku nového práva zaměstnanců „na odpojení.“

¹⁸⁴ Pod. též: Švec, M., Olšovská, A.: Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 – 24/7? in: Barancová, H., Olšovská, A.: op. cit. v pozn. č. 179, s. 76-77

¹⁸⁵ Pod. též: Švec, M., Olšovská, A.: Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 – 24/7? in: Barancová, H., Olšovská, A.: op. cit. v pozn. č. 179, s. 78

V této souvislosti je nutno uvést, že právo na odpojení bylo upraveno ve Francii zákonem¹⁸⁶ LOI n° 2016 1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Tento zákon je ve Francii známý jako Loi El Khomri.¹⁸⁷ Jedním z jeho cílů bylo přizpůsobit pracovní právo digitální době. Důležitost této úpravy se ukázala v době koronavirové krize, kdy se počet zaměstnanců pracujících na dálku výrazně zvýšil. Článek 55 tohoto zákona, který je formulován obecně, změnil s účinností od 1. 1. 2017 článek L. 2242–8 francouzského zákoníku práce, úprava práva na odpojení se stala součástí zákoníku práce.

Právo na odpojení - *le droit à la déconnexion* má zabránit tomu, aby výkon práce zcela ovládl soukromý život. Cílem práva na odpojení je umožnit zaměstnancům sladit pracovní a osobní život a především pak zabránit rizikům vyhoření. Proto musí mít možnost odpojení od výpočetní techniky a nebýt kontaktováni jejich zaměstnavateli mimo pracovní dobu (např. během placené dovolené, víkendů a večerů). Toto právo na odpojení platí pro všechny zaměstnance, zejména pro ty, kteří pracují na dálku.

Francouzský zákoník práce nedefinuje způsob výkonu práva na odpojení. Stanoví, že tyto způsoby budou stanoveny na úrovni jednotlivých podnikatelských subjektů (*les entreprises*) prostřednictvím dohod mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci v rámci každoročního vyjednávání o kvalitě pracovních podmínek.

Není-li dohoda uzavřena, zaměstnavatel musí vypracovat chartu poté, co vyslechne stanovisko odborů. Nepůsobí-li u něj odbory, stanovisko zástupců zaměstnanců. Není přitom povinností dospět k dohodě, zákon nezná sankce pro případ, že k dohodě o výkonu práva na odpojení nedojde. Charta definuje způsob výkonu práva na odpojení a musí v ní být uvedeny i způsoby vzdělávání u podnikatelského subjektu. Podniky do padesáti zaměstnanců nemusejí o výkonu práva na odpojení vyjednávat každoročně, větší podniky připraví chartu.

Zaměstnavatel musí definovat časové úseky, během nichž musí být zaměstnanec k dispozici. Zaměstnanci pracující na dálku jsou chráněni právem na odpojení zákonnou délkou pracovní doby, což ale neznamená, že by se zaměstnanci bránili v tom, aby mohl mít přestávky v práci a na oběd.

Podle zákoníku práce se právo na odpojení týká soukromého sektoru. Nicméně v sektoru veřejném si např. některé orgány samosprávných územních celků zřídily svůj vlastní

¹⁸⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ET SX1604461L/jo/texte> [cit. 2020-05-30]

¹⁸⁷ Paní Myriam El Khomri byla v roce 2016 ministryní práce Francie a velmi se zasloužila o přípravu návrhu tohoto zákona.

system práva na odpojení. Např. zastupitelský orgán města Paříže má svůj způsob výkonu práva na odpojení, kde je definována doba, kdy by neměly být zasílány e-maily a doba, kdy zaměstnanci nejsou povinni na ně odpovídat.¹⁸⁸

2.2 Flexibilita pracovní doby

Z výše uvedeného je zřejmé, že právo na odpojení bylo upraveno hlavně jako ochrana zaměstnance před syndromem vyhoření a mělo mu umožnit vytvoření volného času pro odpočinek po práci. Stále se však vycházelo z toho, že existuje nějakým způsobem určená pracovní doba zaměstnance, během níž má plnit své pracovní úkoly. Z tohoto předpokladu ovšem nemůžeme při práci 4.0 vycházet, protože takovýto časový úsek vůbec nemusí být vymezen.

Snaha zaměstnavatele být stále k dispozici zákazníkovi a z ní vyplývající neustálá připravenost k výkonu práce zaměstnancem v sobě obsahují riziko nemožnosti vymezení pracovní směny a pracovní doby. Pro zaměstnance to může znamenat absolutní ztrátu soukromí a v důsledku může představovat dokonce větší riziko než syndrom vyhoření.¹⁸⁹

Dá se usuzovat, že institut pracovní doby postupně ztrácí své stěžejní postavení v oblasti pracovněprávní ochrany zaměstnanců. Identifikace rozsahu pracovní doby bude stále náročnější – včetně určení jakéhokoliv předpokládaného rozsahu jejího uplatňování u zaměstnance, resp. kontroly omezení jejího maximálně přípustného rozsahu.

Je důležité, aby právní úprava reagovala na nové formy výkonu práce určením mantinelů, které budou schopny dostatečným způsobem chránit zaměstnance. Pokud institut pracovní doby takto reagovat schopen nebude, pak – z důvodu ochrany zaměstnanců – patrně vystoupí do popředí jiné ochranné mechanismy výkonu práce zaměstnanců, zejména opatření, která se budou týkat hodnocení psychosociálních rizik a celkového zdravotního stavu zaměstnanců.

Je velmi pravděpodobné, že v blízké budoucnosti se budou hledat nové způsoby, jak ochránit duševní zdraví zaměstnanců – zejména před syndromem vyhoření. Nejspíše se bude muset uvažovat o úpravě práva na odpojení, která bude vycházet z nových podmínek a práva na ochranu osobního a pracovního života zaměstnance, a to nejen z hlediska ochrany

¹⁸⁸ <https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1201613-droit-a-la-deconnexion-code-du-travail-loi/> [cit. 2020-05-30]

¹⁸⁹ Pod. též: Švec, M., Olšovská, A.: Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 – 24/7? in: Barancová, H., Olšovská, A.: op. cit. v pozn. č. 179, s. 79 a 80

osobních údajů a monitorování jeho pohybu v on-line světě, ale hlavně v kontextu sladění osobního života s pracovním životem.¹⁹⁰

2.3 Zaměstnání s flexibilní úpravou pracovní doby

Mezi atypická zaměstnání je možno zařadit i zaměstnání s flexibilní úpravou pracovní doby, mezi něž patří zejména pružná pracovní doba, konto pracovní doby a rovněž stlačený pracovní týden.

2.3.1 Pružná pracovní doba

Pružné rozvržení pracovní doby upravené v ustanovení § 85 zákoníku práce je možno zavést pouze u zaměstnavatelů, jejichž provoz nevyžaduje současnou přítomnost všech zaměstnanců na pracovišti po celou pracovní dobu. Zaměstnanci tak mají určitou volnost v rozhodování o „odpracování“ týdenní pracovní doby.

Při pružném rozvržení pracovní doby je pracovní doba rozdělena na časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na svém pracovišti a vykonávat práci. Zákon délku základní pracovní doby nestanoví, záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Avšak celková délka směny se započítáním základní i volitelné pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin.

Pružná pracovní doba může být uplatněna maximálně na období 26 týdnů, ale působí-li u zaměstnavatele odborová organizace a je sjednána kolektivní smlouva, může být pružná pracovní doba rozvržena až na 52 týdnů, což je maximální limit. Může být uplatněna i jako pružný pracovní týden nebo pružný pracovní den. V praxi je nejčastěji využíváno vyrovnávací období v délce jednoho týdne.

Podle zákoníku práce (ustanovení § 85 odst. 5) nelze režim pružné pracovní doby uplatnit vždy a uvádí případy, kdy se pružná pracovní doba neuplatní – byť je rozvržena. Jde o následující případy:

- při pracovní cestě zaměstnanců,

¹⁹⁰ Pod. též: Švec, M., Olšovská, A.: Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 – 24/7? in: Barancová, H., Olšovská, A.: op. cit. v pozn. č. 179, s. 86 a 87

- při nutnosti zabezpečit naléhavý pracovní úkol ve směně, její začátek a konec je pevně stanoven,
- brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,
- v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle ustanovení § 192 nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění,
- v dalších případech, které stanoví zaměstnavatel

V těchto případech je zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn.

Flexibilita při možnosti volit začátek a konec pracovní doby umožňuje zaměstnancům lépe skloubit pracovní a osobní život. Je však třeba poznamenat, že pro zaměstnance, kteří mají pružnou pracovní dobu, platí méně příznivé posuzování překážek v práci na straně zaměstnance. Podle ustanovení § 97 odst. 1 ZP se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. To ovšem neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy nebo platu.

Zasáhnou-li překážky v práci na straně zaměstnance do pracovní doby volitelné, jako výkon práce se neposuzují a neposkytuje se za ně ani náhrada mzdy nebo platu. Nemají tak vliv ani na počet odpracovaných hodin a zaměstnanec proto musí pracovní dobu napracovat v době stanovené pro tu kterou formu pružné pracovní doby anebo nejpozději do konce vyrovnávacího období, pokud nedohodl se zaměstnavatelem jinou dobu napracování. Vychází se zde z toho, že zaměstnanec by si měl své osobní záležitosti vyřídit mimo pracovní dobu nebo během volitelných pracovních úseků u zaměstnavatele.

Prostoj, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí či jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele se při pružném rozvržení pracovní doby posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny.

Na pružnou pracovní dobu není nárok. Záleží pouze na rozhodnutí zaměstnavatele, zda a vůči kterým pracovištím či zaměstnancům bude pružná pracovní doba zavedena. Jestliže u zaměstnavatele působí zástupci zaměstnanců (odborová organizace nebo rada zaměstnanců), je zaměstnavatel povinen předem s nimi zavedení pružné pracovní doby projednat. Zavedení pružné pracovní doby je podmíněno tím, že zaměstnavatel je povinen stanovit začátek a konec základní a volitelné pracovní doby.

Zaměstnavatelé někdy poskytují možnost pracovat v pružné pracovní době zaměstnancům jako benefit. Pružné rozvržení pracovní doby není vhodné u všech

zaměstnavatelů, zejména pokud jde o profese, pro které je charakteristická systematická práce v kolektivu. Pro zaměstnavatele rovněž může být nevýhodné, že všichni zaměstnanci nevykonávají práci ve stejnou dobu.

2.3.2 Slovenská právní úprava pružné pracovní doby

Slovenská právní úprava pružné pracovní doby je zakotvena v ustanoveních § 88 a 89 ZP SR – „*pružný pracovný čas*“ a „*pružné rozvrhnutie pracovného času*“.

Zákoník práce definuje pojem pružné pracovní doby jako rovnoměrné nebo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, který může zaměstnavatel zavést kolektivní smlouvou nebo po dohodě se zástupci zaměstnanců. Nekonkretizuje dále, jakým způsobem má zaměstnavatel pružnou pracovní dobu zavést, ani jaký z předpokládaných právních modelů pružné pracovní doby si zvolí.

Pružná pracovní doba zaměstnance se obvykle skládá z volitelné pracovní doby a základní pracovní doby. Základní a volitelná pracovní doba je celková pracovní doba, kterou je zaměstnanec povinen odpracovat v pružném pracovním období zvoleném zaměstnavatelem. Volitelná pracovní doba je časový úsek, v jehož rámci je zaměstnanec oprávněn sám si volit začátek i konec pracovní doby. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, ve kterém je zaměstnanec povinen být na pracovišti, jde o základní pracovní dobu. Zaměstnanec je oprávněn sám si volit začátek a konec pracovní doby pouze v rámci volitelné pracovní doby. Tuto možnost ale nemá v základní pracovní době, kdy je povinen být k dispozici zaměstnavateli tak, jak to určí sám zaměstnavatel.

Pružné pracovní období se uplatňuje jako pracovní den, pracovní týden, čtyřtýdenní pracovní období nebo i jiné pracovní období. Délka pracovní doby při uplatnění pružné pracovní doby může být nejvíce 12 hodin.

Při pružné pracovní době se při osobních překážkách v práci na straně zaměstnance poskytuje náhrada mzdy pouze v rozsahu, v jakém zasáhly do povinné přítomnosti zaměstnance na pracovišti. Pokud překážky v práci u zaměstnance zasáhly do volitelné pracovní doby, považují se za omluvenou neúčast v práci bez náhrady mzdy s výjimkou překážek v práci, při nichž je zákonem nebo kolektivní smlouvou stanovena jejich přesná délka.

Určení délky základní pracovní doby a volitelné pracovní doby je v kompetenci zaměstnavatele, kterou vykonává po dohodě se sociálním partnerem anebo na základě kolektivní smlouvy s tím, že zákoník práce předpokládá, že zaměstnavatel nemusí určit ani

základní pracovní dobu. Čím kratší základní pracovní dobu zaměstnavatel určí po dohodě se zástupci zaměstnanců nebo na základě kolektivní smlouvy, tím méně bude povinen poskytovat náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance, protože za většinu z nich už v současné době zaměstnavatel poskytuje náhradu mzdy pouze v rozsahu, v jakém zasáhly do základní pracovní doby.¹⁹¹

2.4.1 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který může zavést pouze kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace. Podstatou konta pracovní doby je stanovení vyrovnávacího období, po které bude konto uplatněno. Konto pracovní doby je nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, které umožňuje zaměstnavateli přidělovat zaměstnancům práci ve vyrovnávacím období podle svých provozních potřeb. Vyrovnávací období může trvat nejvíce 26 týdnů po sobě jdoucích, pokud pro zaměstnavatele neplatí kolektivní smlouva, která může vyrovnávací období stanovit až na 52 týdnů po sobě jdoucích. Maximální limity vyrovnávacího období jsou kogentní a nelze je překročit.

Zákoník práce obsahuje pouze rámcovou úpravu konta pracovní doby, podrobnější úpravu je nutno stanovit ve vnitřním předpise zaměstnavatele, nebo sjednat v kolektivní smlouvě. Zaměstnavatel především musí vymezit, na kterých pracovištích bude konto pracovní doby zavedeno, a od kterého dne. Také v rámci konta pracovní doby musí zaměstnavatel předem vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději jeden týden před začátkem vyrovnávacího období, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na jiné době seznámení.¹⁹²

Zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci tehdy, pokud ji má, a to bez ohledu na rozvržené pracovní směny. Nepřidělení práce v pracovní směně nezakládá automaticky nárok na náhradu mzdy, protože zaměstnavatel má možnost místo toho přidělit zaměstnanci práci jindy v rámci vyrovnávacího období. Za dobu, kdy práce není, zaměstnanci náleží v rámci konta pracovní doby mzda ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku s tím, že zaměstnanec může pracovat ve vyrovnávacím období později, až práce bude.

¹⁹¹ Pod. též: Barancová, H.: Pracovní čas a doba odpočinku in: Barancová, H. a kol.: op. cit. v pozn. č. 112, s. 845-847

¹⁹² Pod. též: Štefko, M.: Pracovní doba a doba odpočinku in: Bělina, M., Drápal, L.: op. cit. v pozn. č. v pozn. č. 7, s. 496 a 497

Podmínkou zavedení konta pracovní doby je ujednání v kolektivní smlouvě a v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, stanovení ve vnitřním předpisu, do kterého zaměstnavatel promítne své vlastní rozhodnutí. Souhlas zaměstnance k zavedení konta pracovní doby se nevyžaduje.

Konto pracovní doby není možné zavést u zaměstnavatele, který poskytuje plat (ustanovení § 109 odst. 3 ZP).¹⁹³ Podle ustanovení § 86 odst. 4 ZP je možné sjednat v kolektivní smlouvě, že pracovní doba odpracovaná ve vyrovnávacím období nad rámec stanovené týdenní pracovní doby bude v rozsahu nejvýše 120 hodin převedena do následujícího vyrovnávacího období. Dojde-li k takovému ujednání, je zaměstnavatel povinen:

- nařídít práci ve dnech pracovního klidu nejvýše dvakrát v rámci čtyř týdnů po sobě jdoucích,
- poskytovat mzdu ve stálé měsíční výši nejméně 85 % průměrného měsíčního výdělku,
- zaměstnanci, který pracuje v takovém režimu, poskytnout při rozvázání jeho pracovního poměru výpověď ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů podle ustanovení § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů další odstupné ve výši trojnásobku jeho průměrného výdělku.

Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel podle ustanovení § 87 ZP povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.

Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje:

- a)** stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
- b)** rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a
- c)** odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

Na účtu mzdy zaměstnavatel vykazuje:

- mzdu zaměstnance, na kterou má právo podle pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy (dosažená mzda),
- stálou mzdu, což je mzda, kterou zaměstnavatel zaměstnanci v kontu vyplácí bez ohledu na dobu výkonu práce

¹⁹³ Jedná se o zaměstnavatele, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaných z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona a regionální rada regionu soudržnosti.

Stálá mzda musí činit minimálně 80 % průměrného měsíčního výdělku, rozhodným obdobím pro určení stálé mzdy pro uplatnění konta pracovní doby je předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

V rámci konta pracovní doby přiděluje zaměstnavatel zaměstnanci práci podle potřeby. Po skončení vyrovnávacího období se provede součet skutečně odpracované doby, který se porovná se stanovenou týdenní pracovní dobou zaměstnance. Rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou se posuzuje za vyrovnávací období, jehož délku určí předem zaměstnavatel. Je-li výsledek kladný, jedná se v rozdílu o práci přesčas. Za ni náleží mzda a příplatek, případně se lze se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna místo příplatku. Jestliže je však výsledek záporný, jde o překážku v práci a zaměstnanci za tuto dobu náleží náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného měsíčního výdělku. Tento výsledek se pak porovná se stálou mzdou, která byla zaměstnanci vyplácena. Jednou již vyplacená mzda zaměstnanci se z důvodu neodpracování stanovené týdenní pracovní doby v průměru za vyrovnávací období nevrací.¹⁹⁴

2.4.2 Slovenská právní úprava konta pracovní doby

Současná právní úprava institutu konta pracovní doby v zákoníku práce SR nabyla účinnosti dnem 1. 1. 2013. Je zakotven v ustanovení § 87a ZP SR „konto pracovního času“. Konto pracovní doby je způsob nerovnoměrného rozložení pracovní doby, který může zaměstnavatel – na rozdíl od české právní úpravy – zavést jen kolektivní smlouvou nebo po dohodě se zástupci zaměstnanců. Dohoda o zavedení konta pracovní doby musí být písemná, není možno ji nahradit rozhodnutím zaměstnavatele. K zavedení konta pracovní doby u zaměstnance se vyžaduje i dohoda s tímto zaměstnancem, což je další rozdíl oproti české právní úpravě.

Podle ustanovení § 87a odst. 5 ZP SR je zaměstnavatel při uplatňování konta pracovní doby povinen vést účet konta pracovní doby, na kterém eviduje rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou dobou zaměstnance a rozdíl mezi skutečně poskytnutou základní složkou mzdy a základní složkou mzdy, na kterou by měl zaměstnanec právo za skutečně odpracovanou dobu.

¹⁹⁴ Pod. též: Hůrka, P.: Pracovní doba a doba odpočinku in: Hůrka, P., Roučková, D., Schmied, Z., Eliáš, K., Bezouška, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018. 4. aktualizované vydání, ANAG, 2018, s. 258-260

Podle ustanovení § 87a odst. 7 ZP SR má zaměstnavatel právo na vrácení základní složky mzdy poskytnuté nad rozsah odpracované pracovní doby, jen pokud pracovní poměr zaměstnance skončil podle ustanovení § 63 odst. 1 písm. d) ZP SR, tj. z důvodů nesplňování předpokladů nebo požadavků na výkon práce nebo při neuspokojivém plnění pracovních úkolů nebo z důvodů, pro něž může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Český zákoník práce tuto otázku neřeší.

Konto pracovní doby spočívá v tom, že v případě větší potřeby práce odpracuje zaměstnanec více hodin, než je jeho stanovená týdenní pracovní doba a v případě menší potřeby práce odpracuje zaměstnanec méně, než je jeho stanovená týdenní pracovní doba nebo nepracuje vůbec. Přitom nesmí překročit průměrnou stanovenou týdenní pracovní dobu za rozvržené období nejvíce 12 po sobě následujících měsíců, i když ustanovení § 87 odst. 2 ZP SR stanoví, že vyrovnávací období nesmí být delší než 30 měsíců. Toto období je ovšem pojato jako maximální a jeho účelem je, aby si po jeho uplynutí zaměstnavatel a zaměstnanec vypořádali vzájemné závazky v závislosti na tom, zda se ke konci vyrovnávacího období dosáhne kladného nebo záporného konta.

Zvláštností konta pracovní doby jako speciálního právního nástroje je skutečnost, že zaměstnanec dostává mzdu, i když nepracuje nebo pracuje méně, než je jeho stanovená týdenní pracovní doba a na druhou stranu se jeho práce nepovažuje za přesčasovou, i když pracuje více, než je jeho stanovená týdenní pracovní doba.

Právní úprava neumožňuje individuální dohodu o zavedení konta pracovní doby se zaměstnancem. Avšak určitá výjimka platí pro zvláště chráněné pracovní kategorie zaměstnanců (ustanovení § 87 odst. 3 ZP SR), kdy vedle dohody se zástupci zaměstnanců nebo vedle uzavřené kolektivní smlouvy musí uvedené osoby vyjádřit svůj souhlas ve formě individuálního smluvního ujednání.¹⁹⁵

Ochrana zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby spočívá hlavně v jeho právním nároku na základní složku mzdy, která odpovídá stanovené týdenní pracovní době. Poskytnutím základní složky mzdy však není dotčena povinnost zaměstnavatele poskytovat další složky mzdy, vyplývá-li mu tato povinnost ze zákoníku práce, z pracovní smlouvy nebo z kolektivní smlouvy. Jestliže do skončení pracovního poměru v průběhu zavedení konta

¹⁹⁵ Jde o zaměstnance se zdravotním postižením, těhotné ženy, ženy nebo muže, kteří se trvale starají o dítě mladší než 3 roky a osamělé zaměstnance, kteří se trvale starají o dítě mladší než 15 let.

pracovní doby mu zaměstnavatel vyplatil nižší mzdu, než jaká by zaměstnanci náležela podle účtu pracovní doby, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci zbývající část mzdy vyplatit.¹⁹⁶

2.5 Stlačený pracovní týden

Podle ustanovení § 4a zákoníku práce a v souladu se zásadou legální licence je možné, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli i na jiné úpravě pracovní doby, než jakou zákoník práce výslovně upravuje. Tato dohoda musí být v souladu s platnou právní úpravou, musí být respektována zejména úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně maximální pracovní doby a minimální doby odpočinku.

Za vhodné řešení pro sladění pracovního a soukromého života zaměstnanců je považována jedna z forem umožňujících zkrátit pracovní týden ve prospěch zaměstnance – *stlačený pracovní týden*¹⁹⁷ (*compressed work week*), což je v zahraničí poměrně známý institut.

Stlačený pracovní týden spočívá v tom, že zaměstnanec odpracuje stanovenou nebo sjednanou týdenní pracovní dobu za méně pracovních dnů. Ve srovnání se zaměstnanci, jejichž stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin je rozvržena do pěti pracovních dnů odpracuje stejný počet hodin, ale za méně dnů. Délka jedné směny však nesmí přesáhnout 12 hodin (ustanovení § 83 ZP) a nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami musí činit alespoň 11 hodin (ustanovení § 9 odst. 1 ZP). Z těchto důvodů lze stanovenou týdenní pracovní dobu fakticky zkrátit na 4 dny.¹⁹⁸

Výhodou stlačeného pracovního týdne pro zaměstnance je, že má jeden den v týdnu volný, avšak výkon práce po dobu čtyř dnů po deseti hodinách je – v závislosti na druhu vykonávané práce – náročný psychicky i fyzicky. Výkon práce se může například nastavit tak, že zaměstnanec má tzv. prodloužené víkendy. Stlačený pracovní týden může být samozřejmě dohodnut i u pracovních poměrů s kratší pracovní dobou.

Pro zaměstnavatele je stlačený pracovní týden výhodný zejména v tom, že ví, kdy a kde bude zaměstnanec na pracovišti přítomen. Může být výhodný i v případě časově náročnějšího provozu, který vyžaduje delší směny.

¹⁹⁶ Pod. též: Barancová, H.: Pracovní čas a doba odpočinku in: Barancová, H. a kol.: op. cit. v pozn. č. 112, s. 842-843

¹⁹⁷ <http://materskarodicovska.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden-zamestnanec> [cit. 2020-05-30]

¹⁹⁸ Tento model výkonu práce bývá označován jako 4/10, zaměstnanec pracuje deset hodin po dobu čtyř pracovních dnů.

Závěr

První obecnější úpravu moderních pracovních vztahů na území dnešní České republiky umožnil až Všeobecný občanský zákoník (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch – dále jen ABGB) přijatý v roce 1811. Upravoval námezdní smlouvu, která byla základem pozdější smlouvy pracovní. V 19. století se vyvíjelo ochranné zákonodárství směřující k úpravě pracovních podmínek pracujících osob – zejména ke zkracování pracovní doby. Prosincová ústava z roku 1867 mimo jiné zakotvila koaliční svobodu, což umožnilo zakládání zájmových sdružení zaměstnavatelů i odborových organizací zaměstnanců. Došlo tím k položení právního základu pro kolektivní vyjednávání a vznik kolektivního pracovního práva. Kolektivní vyjednávání zakončené uzavřením kolektivní smlouvy se tak spolu s ochranným zákonodárstvím stalo základem pro vznik moderního pracovního práva.

Československá republika přejala dřívější pracovní zákonodárství a významně je upravovala a doplňovala. Hlavní právní normou v oblasti pracovního zákonodárství zůstal i nadále ABGB. Jedním z prvních československých zákonů byl zákon č. 91/1980 Sb. z. a n., jímž byl zaveden osmihodinový pracovní den. V roce 1919 se Československo stalo jedním ze zakládajících členů Mezinárodní organizace práce, která byla založena v rámci Pařížské mírové konference a její Ústava se stala součástí Versailleské mírové smlouvy. Jako odborná organizace se hlásila ke Společnosti národů. Podle preambule její Ústavy byla založena proto, aby pomáhala zajistit světový mír, který může spočívat pouze na základě sociální spravedlnosti. Jejím hlavním cílem bylo zlepšovat pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě.

Po osvobození našich zemí od nacistické okupace předpisy z doby okupace nebyly uznány za součást československého právního řádu. Ostatní pracovní zákonodárství bylo ponecháno v platnosti – s výjimkou ustanovení, která byla v rozporu s platnou ústavou a jejími principy. Brzy po únoru 1948 byla zahájena tzv. právnícká dvouletka, jejímž cílem bylo přebudovat československý právní řád podle „socialistických principů“.

Na konci 50. let tvořilo pracovní právo roztržštěný a do značné míry nepřehledný komplex právních norem. Tvořily ho zákony vydané po roce 1945, částečně platily i zákony z období první republiky a dokonce ještě některé z Rakouska-Uherska. V souvislosti s pomalu se měnící politickou situací zastarávaly i některé zákony přijaté počátkem 50. let. Proto bylo v roce 1960 rozhodnuto o přípravě kodifikace pracovního práva, která měla tyto nedostatky odstranit.

V roce 1965 došlo k první kodifikaci pracovního práva – byl přijat zákoník práce. Charakteristickými znaky právní úpravy byly jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění. Zákoník zřetřhal tradiční vazby s občanským právem, veškeré otázky upravoval sám, byť se spíše jednalo o určité parafrázování institutů občanského zákoníku. Subsidiární použití jiných právních norem - s výjimkou práva ústavního – bylo vyloučeno. Právní úprava nebyla flexibilní a neumožňovala smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů.

Zákoník práce byl – zejména po roce 1990 – mnohokrát novelizován, ale ani novelizace nemohly změnit jeho základní charakter vycházející z principu „co není dovoleno, je zakázáno“. Ukazovalo se, že není nadále únosné ubírat se v právní úpravě pracovněprávních vztahů cestou dalších novelizací, ale bylo nezbytné zásadním způsobem změnit charakter pracovněprávní úpravy, a to přijetím nového zákoníku práce.

Došlo ke druhé kodifikaci pracovního práva, kdy byl v roce 2006 přijat nový zákoník práce. Jeho cílem bylo především naplnit jeden ze základních principů vyjádřených v článku 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod – „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“ („co není zakázáno, je dovoleno“).

Nový zákoník práce byl s občanským zákoníkem nejprve provázán metodou delegační. Ústavní soud ve svém nálezu publikovaném pod č. 116/2008 Sb. zrušil delegační princip a nahradil jej tradičním principem subsidiarity. Ústavní soud zdůraznil, že občanské právo je obecným soukromým právem (resp. občanský zákoník je obecným právním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím. Předpisy, které tato odvětví upravují, mají zásadně přednost. Jestliže však určitou otázku neupravují, nastupuje obecná občanskoprávní úprava.

Princip subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce je výslovně deklarován v ustanovení § 4 zákoníku práce – občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije subsidiárně, nelze-li použít zákoník práce, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou základní interpretační pravidla pro aplikaci ustanovení zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle stran pracovněprávních vztahů v mezích zásady „co není zakázáno, je dovoleno.“

Základní funkcí pracovního práva je funkce ochranná. Ochrana oprávněných zájmů ekonomicky slabšího účastníka pracovněprávních vztahů – zaměstnance – je důvodem, proč pracovní právo vzniklo a proč stále existuje.

Zákoník práce stále obsahuje kogentní ustanovení, do nichž se promítá ochranná funkce pracovního práva. Jde zejména o úpravu skončení pracovního poměru ze strany

zaměstnavatele, o úpravu zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců atd. Cílem kogentní právní úpravy je, aby byl zaměstnanec alespoň minimálně chráněn před absolutní smluvní svobodou, která by mohla být zneužita zaměstnavatelem v neprospěch zaměstnance a mohla by vést až k vytváření nedůstojných pracovních podmínek. Nejen naše vnitrostátní právní úprava, ale i převažující část legislativy EU v oblasti pracovního práva, zejména směrnice, je motivována snahou ochránit postavení zaměstnance.

Zásada ochrany postavení zaměstnance je provázena také zásadou řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Jde tedy o vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu – nejen o ochranu zaměstnance, ale i ochranu oprávněných zájmů zaměstnavatele. Takovýto vztah je mimořádně důležitý pro každého jednotlivce při jeho zapojení do práce a má i celospolečenský důležitý význam, protože se v jeho rámci vytváří rozhodující část národní produkce.

Zákoník práce upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními. Závislá práce je jedním z nejdůležitějších institutů pracovního práva. Je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu – jimiž jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Stěžejním pojmem pro pracovní právo v českém, evropském i světovém kontextu se stává liberalizace a hlavně flexibilita. Celosvětovým trendem je i posilování regulace prostřednictvím tzv. soft law – tj. zejména kolektivních smluv proti zákonné regulaci. Zelená kniha Rady EU z roku 2006 zdůrazňuje jako významný úkol dosáhnout větší flexibility právní úpravy a zároveň maximalizovat jistotu zaměstnání pro všechny. Zdůrazňuje nutnost „flexicurity“ – tj. kombinace flexibility a jistoty.

V 21. století dochází k velkým proměnám pracovního práva. Zaměstnavatelé stále více volají po větší flexibilitě právní úpravy, od níž očekávají možnost pružněji reagovat na ekonomický vývoj a zajištění lepší konkurenceschopnosti. Preferují tzv. atypická či prekerní zaměstnání, což jsou zaměstnání méně chráněná právní úpravou než pracovní poměr na plný úvazek na dobu neurčitou. Ten si naopak přeje uzavřít většina zaměstnanců. Dochází zde k určitému střetu mezi právní jistotou zaměstnanců a zájmy zaměstnavatelů. Zároveň je ale nutno poznamenat, že někteří mladí lidé – hlavně absolventi středních a vysokých škol – už nechtějí uzavírat pracovní poměr na plný úvazek a na dobu neurčitou v takové míře jako střední a starší generace. Mají zájem na uzavírání flexibilních zaměstnání, která by jim

umožnila i větší „flexibilitu“ jejich soukromého života, realizaci jejich zájmů, prožívání volného času, další vzdělávání, cestování atd.

Očekává se, že lidská práce ve větší míře než doposud bude nahrazena automatizací, robotizací a digitalizací – zejména ve výrobních procesech. K větší flexibilitě a proměnám forem práce přispívají i nové rychle se vyvíjející informační technologie, rozšiřuje se výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele – především home-working a tele-working. Jistě to má určité výhody hlavně pro zaměstnavatele, kterým snižuje celkové náklady za pronájem a na produkci. Určité nevýhody spočívají zejména v tom, že někteří zaměstnanci se mohou cítit sociálně izolováni, dochází i ke stírání rozdílu mezi pracovní dobou a dobou odpočinku, kdy se po zaměstnancích vyžaduje určitá disponibilita i mimo pracovní dobu.

Pojem „atypické zaměstnání“ není v českém právním řádu vymezen, používá se jako označení pro pracovněprávní vztahy, pro něž je příznačná spíše menší míra regulace a jejich účastníkům dávají více volnosti v organizaci práce a v dodržování pracovní doby. Zároveň jsou obvykle spojeny s menší úlohou ochranné funkce pracovního práva.

V souvislosti se 4. průmyslovou revolucí a vývojem nových technologií se očekávají změny v pracovněprávních vztazích. Digitalizace výrobních procesů podstatně ovlivňuje konkurenceschopnost podnikatelských subjektů na národní i nadnárodní úrovni a vytváří jak nové možnosti, tak nová sociální rizika ve vztahu k zaměstnancům. Do značné míry příznivě ovlivňuje kvalitu pracovního života zaměstnanců, usnadňuje výkon fyzicky náročné práce. Zaměstnavatelům i zaměstnancům umožňuje přispívat ke stále vyšší flexibilitě práce. Zavádění nových technologií do výroby však vytváří i kvalitativně nová sociální rizika pro zaměstnance v podobě snížené sociální ochrany při různých formách atypických zaměstnání i v podobě různých druhů zásahů zaměstnavatele do soukromého života zaměstnance, do oblasti pracovní doby atd.

Fenoménem současné doby se stává institut práva na odpojení, který byl právem poprvé regulován ve Francii. Cílem práva na odpojení je umožnit zaměstnancům sladit osobní a pracovní život a především pak zabránit riziku vyhoření. Proto musí mít možnost odpojení od výpočetní techniky a nebýt kontaktován jejich zaměstnavateli kdykoliv mimo pracovní dobu. Otázkou také je, jak dlouho ještě může ochranná funkce pracovního práva obstát v 21. století, v podmínkách současné industriální společnosti, kdy se objevují nové formy zaměstnání, zaměstnavatelé preferují tzv. prekérní zaměstnání, která jsou právní úpravou méně chráněna. Očekává se další rozvoj robotizace výrobních procesů atd.

Je pravděpodobné, že s ohledem na postupující automatizaci, robotizaci a digitalizaci bude nutné soustavné vzdělávání zaměstnanců, nebude možné vystačit s jednou kvalifikací po dobu celého profesního života.

Výkon práce pro jiný subjekt se vlivem nových technologií individualizuje. Zaměstnanci pracující prostřednictvím digitálních platforem nepracují v kolektivech zaměstnanců. Začíná se ale ukazovat, že ochrana slabší strany v pracovněprávních vztazích s nastupující digitální dobou, která přináší nové druhy a způsoby práce, jež dostatečně nezabezpečují ochranu zaměstnance, bude stále důležitá.

Nejen míru a podobu ochranné funkce pracovního práva, ale i další rozvoj pracovního práva ukáže nejbližší společenský vývoj. Je důležité, aby právní úprava reagovala na nové formy výkonu práce určením mantinelů, které budou schopny dostatečným způsobem chránit zaměstnance. Vždy je třeba usilovat o to, aby zaměstnancům byly zajištěny zdravotně nezávadné a důstojné pracovní podmínky.

Seznam zkratek

ABGB – Allgemeine bürgerliches Gesetzbuch (Všeobecný občanský zákoník)

apod. – a podobně

atd. – a tak dále

atp. – a tak podobně

CEEP – Centre Européenne de l'Entreprise Publique (Evropské středisko podniků s veřejnou účastí)

ČNR – Česká národní rada

ČR – Česká republika

EKOS – Evropská konfederace odborových svazů (ETUC – European Trade Union Confederation)

kol. – kolektiv

Listina – usnesení předsednictva ČNR o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, uveřejněné pod č. 2/1993 Sb., ve znění zákona č. 162/1998 Sb.

MajČR – zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

MOP – Mezinárodní organizace práce

násl. – následující

NemPoj. - zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

op. cit. v pozn. č. – opus citovaný v poznámce číslo

OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

pod. též – podobně též

ř. z. – říšský zákoník

s. – strana

Sb. z. a n. – Sbírka zákonů a nařízení

sp. zn. – spisová značka

SR – Slovenská republika

srov. – srovnejte

tj. – to je

UNICE – Union of Industrial and Employer's Confederations of Europe

ust. – ustanovení

WLBD – Work life balance directive

z. – zákon

Z. z. – zbierka zákonov

ZamZ. - zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

ZOK - zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ZP SR – zákoník práce Slovenské práce

Seznam použité literatury

Knihy (monografie, kolektivní monografie, učebnice, komentáře)

Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1/2019, Vol. LXV, Univerzita Karlova 2019

BARANCOVÁ H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): Pracovní podmínky zaměstnanců v období štvrté průmyslové revoluce. Praha: Leges, 2018

BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru, Plzeň, Aleš Čeněk 2013

BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Bratislava: C. H. Beck, 2019

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019

BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017

BĚLOVSKÝ, P., STLOUKALOVÁ, K. (eds.): Caro amico - 60 kapitol pro Michala Skřejpka aneb Římské právo napříč staletími, nakladatelství Auditorium, Praha, 2017

DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol.: Občanské právo hmotné, Svazek 1., díl první: Obecná část, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013

GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D.: Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010

GERLOCH, A.: Teorie práva. 7. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017

GREBER, P.-Y.: Droit international et européen de la sécurité sociale: ONU, OIT et Conseil de l'Europe, Helbing Lichtenhahn, Bâle, 2011

HŮRKA, P., ROUČKOVÁ, D., SCHMIED, Z., EIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018. 4. aktualizované vydání, ANAG, 2018

HŮRKA, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Vydání 1. Praha: Auditorium, 2009

JAKUBKA, J. a kol.: Nový zákoník práce v praxi. Praha: Verlag Dashöfer, spol. s r. o., 2011

KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, 7. podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck

KOLDINSKÁ, K.: Sociální právo, 2. vydání, Praha, C. H. Beck

KOTÍKOVÁ, J., KYZLINKOVÁ, R., VÁŇOVÁ, J., VEVERKOVÁ, S., VYCHOVÁ, H.: Flexibilní formy práce – sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., Praha 2019

MALÝ, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945. 4. vydání, Praha: Leges, 2010

MAYDELL, B. VON; RULAND, F. (Hrsg). Sozialrechts – Handbuch (SRH). Darmstadt: Luchterhand, 1988, s. 59 Maydell, B. von; Ruland, F. (Hrsg). Sozialrechts – Handbuch (SRH). Darmstadt: Luchterhand, 1988

OLŠOVSKÁ, A., ŠVEC, M., HORECKÝ, J. (eds.) Sine amicitia vita mest nullam. Pro memoria prof. Zdeňky Gregorovej. Praha: Leges, 2019

PICHRT, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013

PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015

SELTENREICH, R. a kol.: Dějiny evropského kontinentálního práva, 4. upravené vydání. Praha: Leges, 2018

STANĚK, P., IVANOVÁ, P.: Štvrtá priemyselná revolúcia a piaty civilizačný zlom Bratislava: Vydavateľský dom ELITA, s.r.o, 2016

ŠTANGOVÁ, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010

Statě v odborných publikacích

BARANCOVÁ, H.: Dočasná agentúrna práca a zásada rovnakého zaobchádzania v slovenskom pracovnom práve in: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015

BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo SR v období 4. priemyselnej revolúcie a návrh smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach in: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie, Praha: Leges, 2018

BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo v digitálnej době in: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): Pracovné právo v digitálnej době. Praha: Leges, 2017

HŮRKA, P.: Flexibilní formy zaměstnání in: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015

JAKUBKA, J.: Řetězení pracovních poměrů, Práce a mzda č. 9/2003

MATEJKA, J., ŠTEFKO, M.: Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávních vztahů, stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti, Právník č. 8/2012

MORÁVEK, J.: Vybrané aspekty job-sharingu in: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015

MORÁVEK, J.: Závislá práce a její právní regulace na počátku 21. století – výzvy a perspektivy in: *Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1/2019, Vol. LXV, Univerzita Karlova 2019*

OLŠOVSKÁ, A.: Možnosti atypických forem výkonu práce v slovenskom Zákonníku práce in: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015

PICHRT, J.: Zero hours contracts in: *Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1/2019, Vol. LXV, Univerzita Karlova 2019*

PICHRT, J.: Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva in: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015

PICHRT, J., TOMŠEJ, J.: Předmluva: Aktuální otázky závislé práce in: *Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1/2019, Vol. LXV, Univerzita Karlova 2019*

ŠTANG, M.: Pracovní poměr na dobu určitou – jedna z nejčastějších forem atypického zaměstnání in: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015

ŠTANGOVÁ, V.: Pracovní právo – zvláštní část práva soukromého in: *Pocta Aleně Winterové k 80. narozeninám, kolektiv autorů, uspořádali: prof. JUDr. Jan Dvořák, CSc., doc. JUDr. Alena Macková, Ph.D. Praha: Věšhrd 2018*

ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A.: Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 – 24/7? in: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie, Praha: Leges, 2018*

TOMŠEJ, J.: Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci in: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015

VYSOKAJOVÁ, M.: Změny v zákoníku práce v souvislosti s novým občanským zákoníkem, *Rekodifikace & praxe, č. 7/2013*

Seznam použitých internetových zdrojů

<http://ec.europa.eu/employmentsocial/labourlaw/greenpaperen.htm>

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf)

<https://euractiv.cz/section/rozsireni-eu/news/zveejnna-prvn-zprva-o-provdn-rmcov-dohody-o-prci-na-dlku/>

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo/texte>

<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1201613-droit-a-la-deconnexion-code-du-travail-loi/>

<http://materskarodicovska.cz/cz/stlacency-pracovni-tyden-zamestnanec>

<https://kariera.ihned.cz/c1-66132010-danove-jsou-ve-flexibilite-trhu-prace-vzorem-cele-evropy-je-jejich-model-prenositelny-k-nam>

Seznam použitých právních předpisů

Listina základních práv a svobod – vyhlášena ústavním zákonem č. 23/1991 Sb. a republikována usnesením předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.

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

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

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

zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů

zákon ČNR č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů

zákon ČNR č. 523/1992 Sb., o daňovém poradenství a Komoře daňových poradců ČR, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce (zákoník práce SR)

zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

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

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

zákona č. 26/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů

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

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

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

Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu II. ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo. 258/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2999/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo. 2080/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017

Seznam ostatních zdrojů

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání
- Směrnice Rady ES 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků
- Rámcová dohoda o práci na dálku uzavřená mezi UNICE, UEAPME, CEEP a ETUC v roce 2002
- Směrnice Rady č. 1999/70 ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- Směrnice Rady ES č. 2004/113 ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Směrnice 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců při převodu podniků, závodů nebo části závodů
- Směrnice 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřená mezi UNICE, CEEP a EKOS
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (WLBD)
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných podmínkách v Evropské unii
- Směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby
- Listina základních práv Evropské unie (2007/C 303/01)

Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence

Abstrakt

Ve své disertační práci se zabývám základními pracovněprávními vztahy a jejich vývojovými tendencemi. Nejprve věnuji pozornost pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva. Dále se zabývám základními pracovněprávními vztahy, jimiž jsou pracovní poměr a právní vztahy vznikající na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pouze v těchto vztazích může být realizována závislá práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce je předmětem (objektem) individuálních pracovněprávních vztahů.

Pozornost věnuji i úpravě pracovněprávních vztahů. K významné změně došlo přijetím zákoníku práce v roce 2006, který je založen na principu „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“ („co není zakázáno, je dovoleno“). V ustanovení § 4 zákoníku práce je výslovně deklarován princip subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce – 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.

Základní funkcí pracovního práva je funkce ochranná, která se promítá do kogentních ustanovení zákoníku práce. Jejím cílem je, aby byl zaměstnanec alespoň minimálně chráněn před absolutní smluvní svobodou, která by mohla být zneužita zaměstnavatelem v neprospěch zaměstnance a vést až k vytvoření nedůstojných pracovních podmínek. Nejen naše vnitrostátní právní úprava, ale i převažující část legislativy EU v sociální oblasti – zejména směrnice – je motivována snahou ochránit postavení zaměstnance.

Dále se zaměřuji na atypická zaměstnání, jejichž pojem není v českém právním řádu přesně vymezen. V praxi se takto označují pracovněprávní vztahy, pro něž je příznačná spíše menší míra regulace a jejich účastníkům dávají více volnosti v organizaci práce a v dodržování pracovní doby. Jejich úprava je flexibilní. Právní úpravou jsou méně chráněny než pracovněprávní vztahy na plný úvazek a na dobu neurčitou. Právě o větší flexibilitu právní úpravy pracovněprávních vztahů usilují zaměstnavatelé.

Atypické formy zaměstnání se stále více uplatňují na pracovním trhu v České republice i v zahraničí. Jako jejich cíle jsou často uváděny snižování míry nezaměstnanosti, umožnění adaptace zaměstnavatelských subjektů na aktuální požadavky trhu a sladování pracovního a rodinného života.

Vlivem nových technologií se výkon práce pro jiný subjekt individualizuje. Zaměstnanci pracující prostřednictvím digitálních platforem nepracují v kolektivu zaměstnanců. Tato individualizace výkonu práce vede též ke změnám v dosavadním pojmání právních povinností zaměstnance a zaměstnavatele.

V závěru práce poukazuji na některé nové fenomény, které jsou důsledkem nástupu 4. průmyslové revoluce a zavádění moderních technologií do výrobního a pracovního procesu. Jde například o institut práva na odpojení, který byl právní úpravou poprvé upraven ve Francii. Jeho účelem je umožnit zaměstnancům sladit pracovní a osobní život a zabránit riziku vyhoření. Zaměstnanci musí mít možnost odpojení od výpočetní techniky a nebýt kontaktováni zaměstnavateli kdykoliv mimo pracovní dobu.

Zamýšlím se také nad dalším možným vývojem ochranné funkce pracovního práva. Jak obstojí v době, kdy se objevují nové formy zaměstnání, zaměstnavatelé preferují tzv. prekérní zaměstnání, která jsou právní úpravou méně chráněna. Očekává se další rozvoj robotizace výrobních procesů atd.

Míru a podobu ochranné funkce pracovního práva ukáže nejbližší společenský vývoj. Vždy je třeba usilovat o to, aby zaměstnancům byly zajištěny zdravotně nezávadné a důstojné pracovní podmínky.

Klíčová slova: pracovní poměr, atypická zaměstnání, ochranná funkce pracovního práva

Basic employment relations and their development tendencies

Abstract

The dissertation focuses on basic employment relations and tendencies in their development. First, attention is drawn to the conception of labour law and its position within the system of law. Second, basic employment relations are analysed, namely work performed under an employment contract, and work done under agreements other than an employment contract. Only such relations allow for what is called “dependent” work which is (a) subject to superiority of an employer and subordination of the employee, (b) done on behalf of an employer, (c) in compliance with an employer’s instructions, and (d) the employee must do the work in person. Dependent work is the subject of individual employment relations.

Legal regulation of employment relations is analyzed in the dissertation. A significant change was introduced by the Labour Code 2006. The main principle of the Code is that “everyone may do whatever is not prohibited by the Code, and no one may be forced to do what is not imposed by the Code” (or in other words “what is not prohibited is allowed”). Section 4 of the Labour Code expressly declares the principle of subsidiarity of the Civil Code in relation to the Labour Code, namely that employment relations are governed by the Labour Code; should the latter not be applicable the Civil Code is, but always in compliance with the basic principles of employment relations.

The fundamental function of labour law is a protective function which is carried out through the peremptory provisions of the Labour Code. The purpose is that an employee should be protected, at least at an elementary level, against an absolute freedom of contract, which may be abused by the employer against the employee and might lead to the creation of undignified working conditions. Not only the Czech legislation, but also a major part of EU legislation in the social area, primarily Directives, are strongly motivated to protect the position of an employee.

Attention is paid to nontypical types of employment, whose concept is not precisely defined within Czech law. In practice, this covers employment relations with a lower extent of regulation and parties are provided with more freedom in their organization of work and observance of working time. The legal regulation is flexible and provides lower protection to full-time employment and indefinite term employment. A higher degree of flexibility of the legal regulation of employment is what employers seek to attain.

Nontypical forms of employment are more and more used within the labour market both in the Czech Republic and abroad. Their purpose is usually declared as reducing

unemployment rate, allowing for adaptation of employing entities to the new requirements of the market and harmonizing working and family life.

The influence of new technologies make work for another entity or person more individualized. Employees work through digital platforms and not in a team in person. Such individualisation of work invokes changes in the recent understanding of duties on the part of the employer and that of the employee.

New phenomena penetrating the work environment are dealt with in the final part. They were introduced by the 4th industrial revolution launching new technologies into almost all fields of industrial production and work. For example, the right of detachment was introduced in legislation for the first time in France. The main purpose is for employees to harmonize their life at work and family life and prevent the risk of burnout. Employees must have a chance to disconnect their IT devices and not to be contacted by their employers outside their working hours.

A potential development of the protective function of labour law is considered, for example, what is feasible in the time of emerging new forms of employment with employers preferring so-called precarious work which is less protected by the law.

The extent and forms of the protective function of labour law will be indicated by expected social development. It is always necessary to strive for healthy, safe and dignified working conditions.

Key words: employment relation, nontypical employment, protective function of labour law