

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

Pavel Staňo

**Slad'ování osobního a pracovního života**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 27. 1. 2022

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací 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 152.291 znaků včetně mezer.

V Praze dne 27. 1. 2022

Pavel Staňo

## Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucímu práce, panu prof. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D., za veškerou pomoc a čas strávený při vedení této práce. Rovněž bych velmi rád poděkoval své rodině za psychickou i materiální pomoc při celém studiu. Taktéž bych rád poděkoval svým přátelům, kteří mi byli oporou jak při psaní této práce, tak při tíživých situacích během studia. V neposlední řadě bych rád poděkoval všem, kteří mi s touto prací, jakkoliv pomáhali, ať již poskytovali rady, konzultovali možnou podobu či poskytli pomoc s jazykovými korekturami.

# Obsah

Úvod .....	6
1. Historie a vývoj pojetí pracovního práva a současné zaměření .....	9
2. Vhled do současné právní úpravy .....	13
2.1 Pracovněprávní vztah vs. alternativní vztah .....	13
2.2 Instituty pracovního práva podporující sladění osobního a pracovního života .....	17
2.2.1 Práce na dálku .....	18
2.2.2 Pružná pracovní doba .....	21
2.2.3 Kratší pracovní úvazek .....	23
2.2.4 Zkrácená pracovní doba .....	24
2.2.5 Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba .....	25
2.2.6 Zhuštěný pracovní týden .....	27
2.2.7 Sdílené pracovní místo .....	28
2.2.8 Čas na zotavenou (tzv. sick days) .....	30
2.2.9 Dohody o práci mimo pracovní poměr .....	31
2.3 Instituty pracovního práva odporující sladění osobního a pracovního života .....	33
2.3.1 Úprava dovolené .....	34
2.3.2 Konto pracovní doby .....	35
2.3.3 Práce přesčas .....	37
2.3.4 Pracovní cesty .....	40
2.3.5 Pracovní pohotovost .....	41
2.4 Pár poznámek k aktuální úpravě .....	42
3. Praktické uplatnění institutů pracovního práva vhodných pro sladění osobního a pracovního života v příkladech .....	44
3.1 První praktický příklad – kancelářské profese .....	44
3.2 Druhý praktický příklad – manuální oblast práce a práce konané výlučně na pracovišti .....	47
4. Vliv pandemie covid-19 na vnímání a aplikaci některých institutů v oblasti sladění pracovního a osobního života, zejména práce na dálku .....	50
5. Možná úprava de lege ferenda .....	54
5.1 Možná úprava práce na dálku .....	54

5.2 Dohody o práci konané mimo pracovní poměr .....	55
5.3 Odbytné .....	56
5.4 Úprava práva na klid.....	58
5.5 Shrnutí .....	59
Závěr.....	60
Seznam zkratek: .....	65
Seznam použitých zdrojů .....	66
Abstrakt: .....	71
Klíčová slova:.....	71
Abstract: .....	72
Key words: .....	72

## Úvod

Sladování osobního života s životem pracovním představuje moderní trend v oblasti pracovněprávní úpravy. S tímto trendem se lze setkat např. v severských zemích, Francii a taktéž na půdě Evropských institucí. Cílem tohoto trendu je zvýšení kvality života zaměstnaných osob, neboť vzhledem k vlivu moderních technologií dochází ve velkém k přeměně klasického uspořádání světa kolem nás včetně pracovního práva tak, jak jej známe z minulosti. Je jen otázkou času, kdy se tyto sociologické vlivy dostanou do popředí, jelikož otázky ohledně pracovních podmínek v zaměstnání stále zůstávají výrazným tématem dnešní doby, neboť zaměstnání poskytuje pouze v České republice obživu odhadem čtyřem milionů lidí<sup>1</sup>. Tito lidé si v pracovních dnech z podstaty zaměstnání musí vyčlenit svůj čas, který následně stráví prací. Současná právní úprava pracovního práva představována primárně Zákoníkem práce předpokládá základní 40hodinovou pracovní dobu<sup>2</sup>. S prací jsou nutně spojeny další činnosti jako je cestování do zaměstnání či povinný odpočinek. Cestování do zaměstnání zabírá v průměru jednotlivci kolem 50 minut denně<sup>3</sup>. Zaměstnanec má navíc povinný odpočinek v délce půl hodiny<sup>4</sup>. Souhrnem tak průměrný člověk se základní pracovní dobou stráví devět hodin a dvacet minut v souvislosti se svým zaměstnáním každý pracovní den. Pro mnohé zaměstnance to představuje dobu, kterou musí strávit mimo svůj domov. Dnešní doba však nabízí možnosti, jak z tohoto časového úseku ukrajovat více času pro osobní život zaměstnance, tedy i příležitost poskytnout zaměstnaným osobám více času na jejich rodiny, zájmy a koníčky. Toho vše lze dosáhnout i s minimálními náklady pro zaměstnavatele a potencionálně i se současným zvýšením efektivity.

Při vhodném přístupu k sladování osobního života se životem pracovním lze například docílit prací na dálku odstranění dojíždění, a navíc tato úprava může docílit sekundárních benefitů jako např. lepší péče o potomky (rodič je doma a může se potomkovi více věnovat). Se správným přístupem k této tematice lze tedy docílit pomyslné „win win“ situace, kdy lze zvýšit spokojenost zaměstnanců, dopřát jim vyšší míru flexibility a svobody, přičemž nebude

---

<sup>1</sup> Dle evidenčního počtu zaměstnanců evidovaného Českým statistickým úřadem k druhému čtvrtletí roku 2020.

<sup>2</sup> Dle § 79 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>3</sup> *JAK ČEŠI TRÁVÍ ČAS?: VÝSLEDKY I. ROČNÍKU VÝZKUMU PROMĚNY ČESKÉ SPOLEČNOSTI 2015* [online]. 2016. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2016 [cit. 2021-02-16]. Dostupné z: [https://www.promenyceskespolecnosti.cz/aktuality/aktualita22/Jak\\_Cesi\\_travi\\_cas\\_TK\\_20-06-2016.pdf](https://www.promenyceskespolecnosti.cz/aktuality/aktualita22/Jak_Cesi_travi_cas_TK_20-06-2016.pdf). Jedná se o shrnutí výzkum Sociologického ústavu Akademie věd ČR.

<sup>4</sup> Dle § 88 odst. 1 Zákoníku práce

docházet ke ztrátě efektivity jejich práce. Díky individuálnímu přístupu v rámci pracovněprávních vztahů mohou mnohé instituty v oblasti sladování osobního a pracovního života sloužit taktéž jako benefity ze strany zaměstnavatelů a lze je použít jako konkurenční výhodu na trhu práce, který je navíc v době psaní této práce výrazně přehřátý<sup>5</sup>. Navíc v rámci jejich individuality v mnohých institutech závisí na jednotlivých zaměstnancích, zda se rozhodnou je využít.

Hlavním cílem této diplomové práce je poukázat na současnou úpravu pracovního práva v oblasti sladování osobního a pracovního života, její klady a zápory ilustrované na jednotlivých institutech pracovního práva a jejich postupný vývoj včetně možné úpravy *de lege ferenda*. Kromě uvedeného se tato práce pokouší nastínit aplikaci různých institutů v rámci praktických příkladů a poukázat na jejich potenciální výhody. Vzhledem k turbulentní době roku 2020 a 2021 se tato práce snaží poukázat i na vliv pandemie covid-19 a její potenciální přínosy pro oblast sladování osobního a pracovního života.

Konkrétně se tato práce bude v první části zabývat historickým exkurzem, jehož cílem je nastínit čtenáři, jak je pracovní právo stále poměrně mladý obor a jak některé již běžné instituty byly začleněny v rámci pracovněprávní úpravy teprve nedávno.

V druhé části této práce bude ukázána současná úprava v oblasti sladování osobního života s životem pracovním na jednotlivých institutech (práce na dálku, kratší pracovní doba apod.), které podporují tuto oblast, a dále bude poukázáno i na některé negativní aspekty současné právní úpravy. Kromě uvedeného se tato část práce zabývá i typicky českou problematikou švarcsystému a jejím potenciálním řešením.

V třetí části bude uvedena ukázka reálné aplikace institutů z části druhé na dvou praktických příkladech včetně vysvětlení kladů jejich uplatnění a způsobu jejich zavedení.

Čtvrtá část této práce se zabývá vlivem pandemie covid-19 na oblast sladování osobního a pracovního života, a to zejména v oblasti práce na dálku, jejíž aplikaci ve větším si díky povinným vládním opatřením mohli vyzkoušet mnozí zaměstnavatelé a zaměstnanci.

---

<sup>5</sup> Např. dle KOVANDA, Lukáš. TRINITY BANK. *ČR má historicky rekordní počet neobsazených pracovních míst. Je to bohlav pro zaměstnavatele, dobrá zpráva pro vládní politiky*. Kurzy.cz [online]. Praha: Kurzy.cz, 2021, 9.8.2021 [cit. 2021-10-16]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/604918-cr-ma-historicky-rekordni-pocet-neobsazenych-pracovnich-mist-je-to-bohlav-pro-zamestnavatele/>.

Pátá část této práce se zabývá možnou úpravou de lege ferenda, a to at' již existujících institutů nebo potenciálně novými dosud neuplatněnými instituty.

V rámci celé této práce je snahou autora poukázat na možné výhody právní úpravy v oblasti slad'ování osobního a pracovního života nejen z pohledu zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů, kteří taktéž mohou z této úpravy poměrně výrazně prospívat.

Tato práce je určena pro veškeré zájemce o pracovní právo, ale i pro další osoby, které se zajímají o možnosti, jak lépe skloubit práci s osobním životem, či zaměstnavatele, kteří chtějí svým zaměstnancům nabídnout alternativu v podobě volnější úpravy pracovněprávního vztahu.

V rámci této práce bude pracováno primárně s aktuální právní úpravou spolu s příslušnou literaturou, komentáři a články zabývajícími se aplikací a úpravou jednotlivých institutů dle pracovního práva. V rámci této práce bylo pracováno s podobou právních předpisů platnou ke dni 31. 12. 2021.

Při vypracování této práce byly autorem této práce objeveny podobné práce na toto téma<sup>6</sup>. Vzhledem k tomu, je možné, vzhledem k omezenému rozsahu tohoto tématu, že bude existovat podobnost mezi těmito pracemi a touto diplomovou prací. Tato podobnost však vychází pouze ze současné právní úpravy, limitovaného množství zdrojů a z omezených možností uchopení tohoto tématu.

---

<sup>6</sup> Demonstrativní výčet prací dle identifikátoru SIS: 225179, 208470, 215362.



# 1. Historie a vývoj pojetí pracovního práva a současné zaměření

Moderního pracovní právo je poměrně mladou disciplínou, která se začala výrazněji rozvíjet na českém území až v dobách průmyslové revoluce, a to zejména vlivem společenských změn a vývojem dělnických hnutí v průběhu 19. století<sup>7</sup>. Jednotlivé náznaky lze však spatřovat již v dobách dřívějších. Vzhledem k tomu v rámci této části práce bude poukázáno na jeho mladost a vývoj pro lepší pochopení současné úpravy.

Již starověcí Římané si plně uvědomovali potřebu lidské práce<sup>8</sup>, a tuto potřebu reflektovali do svého právního řádu. Úprava byla řešena prostřednictvím občanského práva za pomoci institutu *locatio conductio operarum*, tedy poddruhem nájemní smlouvy. Předmětem této smlouvy bylo poskytnutí (tj. nájem) pracovní síly za odměnu. V případě otroků se jednalo o *locatio conductio rei*, tedy nájem věci. Samostatná úprava pracovního práva v této době neexistovala<sup>9</sup>.

Počátky vývoje pracovního práva na území dnešní České republiky lze z dostupných pramenů shledávat v průběhu středověku a období raného novověku. Pro toto období je typická výrazná právní roztržičnost, neboť docházelo k dělení práva mezi různé partikulární oblasti, jako je právo zemské, poddanské, městské, církevní a hornické. Kromě tohoto dělení se navíc nacházelo více právních úprav na území dnešní ČR. I v tomto prostředí však lze postupně v historických pramenech nalézat první střípky z dnešního pohledu pracovněprávní úpravy<sup>10</sup>. Jeden z typických příkladů lze spatřovat v prameni *Ius regale montanorum* (právo horního

---

<sup>7</sup> Zde je na místě otázka, zda lze považovat moderní pojetí již od konce 18. století vlivem kodifikačních prací na pruském občanském zákoníku ALR (dle ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9, str. 48), či až později v druhé polovině 19. století spočívající v tzv. sociálním a ochranném zákonodárství (dle prof. JUDr. Miroslav Bělina, PhD. in 3. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str.4,5). Příkladem druhého uvedeného jsou například Bismarckovi reformy v Prusku či následně v Německu jako je zdravotní a sociální pojištění (dle Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc., MSc., řečeno v pořadu historie.cs, dostupné na <https://edu.ceskatelevize.cz/video/9406-socialni-reformy-bismarckovske-nemecko> [navšt. 2021-07-10], natočeno 2013, autor Česká televize).

<sup>8</sup> Dle § 2 odst. 1 ZP. Dále se úpravou závislé práce zabývá část 2.1 této diplomové práce.

<sup>9</sup> FALADA, David a Kamila STLOUKALOVÁ. *Římskoprávní základy úpravy závislé práce*. AUC IURIDICA [online]. 2019, 2019(1), 9-17 [cit. 2021-7-10]. ISSN 2336-6478. Dostupné z: [https://karolinum.cz/data/clanek/6622/Iurid\\_65\\_1\\_0009.pdf](https://karolinum.cz/data/clanek/6622/Iurid_65_1_0009.pdf) doi:10.14712/23366478.2019.2

<sup>10</sup> MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4, str. 92 a násl.

regálu, z let 1300-1305, zavedeného králem Václavem II.), který upravoval bezpečnost práce, odměňování a zákaz sdružování<sup>11</sup>.

Počátkem 19. století lze již na našem území spatřovat rodící se úpravu moderního pracovního práva. Primárně se pracovní právo při svém zrodu zaměřovalo na podmínky zaměstnanců při výkonu práce a jejich základní zabezpečení. Úprava se projevovala primárně v oblasti délky pracovní doby, bezpečnosti práce, minimálního věku pro výkon práce, mzdových podmínek, nemocenského a sociálního pojištění. Tato právní úprava primárně omezovala smluvní volnost a vytvářela kogentní normy ve prospěch zaměstnanců. Začalo docházet taktéž ke vzniku kolektivního pracovního práva, které poskytlo zaměstnancům možnost se sdružovat a tím získávat silnější vyjednávací postavení. Vznikem samostatného Československého státu došlo k recepci Rakouského práva. Úprava pracovního práva však nadále zůstávala součástí obecného zákoníku občanského a dále roztržštěně v různých zákonech dle jednotlivých povolání (př. domácí práce, úředníci, dělníci, zaměstnanci železnice atd.).

V poválečném období však vlivem právníkové dvouletky docházelo ke změnám a sjednocování oblastí pracovního práva. I nadále však byl systém pracovního práva nepřehledný a složitý. Samostatné kodifikace se pracovní právo dočkalo až v roce 1965, kdy byl vydán samostatný zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.). Ten sjednotil do té doby roztržštěnou úpravu pracovního práva (na základě teorie společných zájmů). Kromě jiného taktéž postavil pracovní právo jako samostatnou disciplínu nezávislou na občanském právu, které se ani subsidiárně nedalo uplatnit<sup>12</sup>.

Vzhledem k centrálnímu vedení státu a společnosti v letech 1948 až 1989 korespondovala úprava pracovního práva s touto dobou. Po změně režimu v roce 1989 došlo ke mnohým novelizacím zákoníku práce z roku 1965, až byl následně zcela nahrazen novým, dosud platným zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „Zákoník práce“). Ten svým příchodem vyvolal rozruch, a to nejen z důvodu politizace v rámci projednání v parlamentu

---

<sup>11</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9, str. 45.

<sup>12</sup> Čerpáno z ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9, str. 48 a násl., prof. JUDr. Miroslav Bělina, PhD. in 3. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str.4,5, MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4, str. 271 a násl.

ČR<sup>13</sup>, tak i následně kvůli přezkumu Ústavního soudu<sup>14</sup>. Jedním z nejvýznamnějších prvků, jež Zákoník práce přinesl, bylo opětovné propojení práva pracovního s právem občanským. Nejprve prostřednictvím delegování norem občanského práva<sup>15</sup>, které se mají uplatnit, a následně již úplnou subsidiaritou<sup>16</sup>. I přes svou počáteční kontroverzi zůstal Zákoník práce do dnešního dne součástí českého právního řádu a tvoří základ soukromoprávní úpravy pracovního práva<sup>17</sup>.

Po exkurzi do vývoje pracovního práva jako celku lze nyní poukázat na postupný vývoj institutů, které ze své podstaty mohou pozitivně ovlivňovat sladování osobního života s tím pracovním. Z důvodů komplikované úpravy pracovního práva před přijetím prvního zákoníku práce bude věnována pozornost vývoji v zákoníku práce z roku 1965.

Vývoj oblasti sladování osobního a pracovního života pro potřeby této práce lze pozorovat na vývoji pracovního práva při přijetí a postupné úpravě zákoníku práce z roku 1965<sup>18</sup>. Již v době svého přijetí obsahoval omezení pracovní doby na 46 hodin týdně<sup>19</sup>. Existovala zde také možnost úpravy zkrácení pracovní doby bez ztráty mzdy a úprava kratší pracovní doby<sup>20</sup>. Rozvržení pracovní doby bylo do šesti pracovních dnů, přičemž existovala možnost nerovnoměrného rozvržení pracovní doby<sup>21</sup>. Úprava obsahovala taktéž povinný odpočinek mezi směny, dny pracovního klidu a úpravu dovolené, která v základu trvala 2 týdny<sup>22</sup>. Zákoník práce z roku 1965 v době svého přijetí taktéž upravoval kromě pracovního poměru i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr<sup>23</sup>.

---

<sup>13</sup> Téma se stalo politickým, legislativní proces byl dlouhý, legislativa vzniklá v souvislosti se Zákoníkem práce byla schválena později, či vůbec schválena nebyla (prof. JUDr. Věra Štangová, CSc. in 3. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 28 a násl.).

<sup>14</sup> Byl vydán nález PL ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 (ve sbírce zákonů 116/2008 Sb.), jímž byla zrušena některá ustanovení Zákoníku práce.

<sup>15</sup> Dle § 4 Zákoníku práce se normy dle občanského zákoníku uplatní pouze tehdy, jestliže to Zákoník práce výslovně stanoví. Tato úprava byla jedním z ustanovení, jež zrušil Ústavní soud svým nálezem PL ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008.

<sup>16</sup> Vzniklo na základě novely Zákoníku práce provedené zákonem č. 365/2011 Sb.

<sup>17</sup> Vychází z definice § 1 a násl. Zákoníku práce.

<sup>18</sup> Zákon č. 65/1965 Sb.

<sup>19</sup> A kratší úpravy pro mladistvé dle § 83 a 86 zákoníku práce z roku 1965.

<sup>20</sup> Za splnění stanovených podmínek dle § 83 odst. 3 zákoníku práce z roku 1965.

<sup>21</sup> Dle § 84 a 85 zákoníku práce z roku 1965.

<sup>22</sup> Včetně náhrady mzdy za dovolenou. Základní nárok po odpracování alespoň 75 dní na dva týdny dovolené, po odpracování alespoň pěti let po 18. věku, mladším 18 let a starším 50 let příslušely tři týdny dovolené a následně zvýšení po odpracování 15 let po 18. roce věku na čtyři týdny (§ 101 zákoníku práce z roku 1965).

<sup>23</sup> Dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce, úprava dohod se nachází v § 232 a násl. Zákoníku práce z roku 1965.

Výraznější změna v uvedené úpravě byla vnesena až v roce 1984 prodloužením základní dovolené na 3 týdny<sup>24</sup>. Následně se výrazné úpravy v oblasti slad'ování osobního a pracovního života dočkala úprava až novelizací provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. (tzv. „harmonizační novela“), která přinesla mimo jiné úprava základní pracovní doby na 40 hodin, minimální dobu dovolené v délce čtyř týdnů. Změnou byla i zavedení možnosti čerpání rodičovské dovolené i otcem dítěte. Všem těmto změnám vděčíme díky připravované harmonizace z důvodu plánovaného vstupu do EU. Právě díky EU se oblast pracovního práva např. v oblasti rovného zacházení s ženami a muži, výrazně posunula dopředu, a to například díky směrnice Rady 2010/18/EU nebo směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019<sup>25</sup>.

Další výraznější změny přinesl až nový Zákoník práce přijatý v roce 2006 účinný od 1. ledna 2007. Zákoník práce prošel od svého vzniku obrovským množstvím novel a jeho úpravou oblasti slad'ování osobního a pracovního života dále pracuje tato práce na následujících stranách.

V rámci předchozích odstavců byl nastíněn vývoj pracovního práva včetně částečné úpravy v oblasti slad'ování osobního a pracovního života. Úprava je poměrně mladá a stále se progresivně vyvíjí. Před padesáti lety byla výrazně delší pracovní doba, poloviční délka dovolené a celá oblast byla výrazně méně upravená. Dnešní vývoj však směřuje neustále dopředu, objevují se ohlasy na zákonné zkrácení pracovní doby a prodloužení dovolené na pět týdnů. Kromě uvedeného přibývají nové instituty, jako sdílené pracovní místo a dále se uvažuje o dalších možných úpravách, jako např. práva odpojit se<sup>26</sup>. Díky současné úpravě pracovního práva, které umožňuje poměrně velkou flexibilitu díky principu úpravy, že co není zakázáno je dovoleno, je navíc ponechána velká míra volnosti na smluvních stranách pracovněprávního vztahu, což je dnes bohužel v některých oblastech jediná možnost, jak si smluvní vztah upravit ke vzájemné spokojenosti. Více k této úpravě bude následovat na dalších stranách této diplomové práce.

---

<sup>24</sup> Novelizací provedenou zákonem č. 111/1984 Sb. došlo k prodloužení základní doby dovolené o jeden týden, přičemž bylo vypuštěno ustanovení o mladších 18 let, starších 50 let a odpracování 5 let po dovršení 18. roku.

<sup>25</sup> Plnými názvy: 1. Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi evropskými sociálními partnery – směrnice Rady 2010/18/EU, 2. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

<sup>26</sup> Nemít povinnost být na telefonu/emailu v době odpočinku.

## 2. Vhled do současné právní úpravy

Současná právní úprava poskytuje řadu právních institutů, které lze uplatnit ve prospěch sladování osobního života s tím pracovním. Úprava těchto institutů se nachází primárně v Zákoníku práce. Nadále existuje možnost úpravy dle dohody stran nad rámec zákonné úpravy<sup>27</sup>. Další otázkou při pohledu na dnešní úpravu sladování osobního a pracovního života spočívá v tom, zda se zaměříme čistě na pracovněprávní vztahy<sup>28</sup> či obecněji z pozice poskytování služeb požadujících lidskou činnost a čas. Druhé jmenované je širší než samotné pracovněprávní vztahy, neboť obsahuje i možnost poskytování služeb alternativně prostřednictvím vztahu odlišného od pracovněprávního<sup>29</sup>. Některá dnešní povolání totiž umožňují výkon činnosti mimo pracovněprávní vztah prostřednictvím outsourcingu určitých činností na další osoby. Vzhledem k uvedenému minimálně stojí za zamyšlení, zda by se tato oblast taktéž neměla více reflektovat prostřednictvím nového a méně rigidního vztahu (v České republice je přes jeden milion osob samostatně výdělečně činných<sup>30</sup>). Vzhledem k aktuální tuzemské úpravě se však tato práce bude primárně zabývat pracovněprávní úpravou.

### 2.1 Pracovněprávní vztah vs. alternativní vztah

V rámci současné úpravy se nejprve zaměříme na situace, kdy se musí aplikovat pracovněprávní úprava a kdy lze k personálnímu řešení přistupovat alternativním vztahem. Pojem alternativní vztah je použit pouze pro účely této práce, přičemž se za alternativní vztah považuje jakákoliv zákonná forma činnosti nahrazující pracovněprávní vztah. Může se jednat o vztah vycházející z pojmenovaných smluvních typů dle občanského zákoníku, například o příkazní smlouvy, smlouvy o dílo či smlouvy o obchodním zastoupení, jinak se může jednat o inominátní smlouvy dle § 1746 odst. 2 Občanského zákoníku. Možnost aplikace alternativního vztahu je zejména omezena vymezením pracovněprávního vztahu v současné právní úpravě. Současná právní úprava explicitně stanovuje definici pracovněprávního vztahu, která je závislá

---

<sup>27</sup> Na základě smluvní volnosti dle § 1 odst. 2 Občanského zákoníku, pokud se neodchylují v neprospěch zaměstnance dle § 4a Zákoníku práce.

<sup>28</sup> V rámci pracovněprávních vztahů, tj. pracovního poměru, dohod o práci konaných mimo pracovní poměr a úpravy služebních poměrů.

<sup>29</sup> Prostřednictvím poptávek po konkrétních činnostech samostatně výdělečné osoby či jiného obdobného vztahu.

<sup>30</sup> Dle dat České správy sociálního zabezpečení k 31. 12. 2020. Dostupné na <https://data.cssz.cz/graf-pocet-osvc-v-cr>.

na vymezení závislé práce<sup>31</sup>. Definici závislé práce obsahuje § 2 odst. 1 Zákoníku práce, jenž zní:

*„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.“*<sup>32</sup>

Dle § 3 Zákoníku práce lze vykonávat závislou práci pouze v pracovněprávním vztahu, není-li zákonem stanovena výjimka. Pracovněprávní vztahy jsou pracovní poměr, dohody o práci konaných mimo pracovní poměr a zvláštní úpravy služebních poměrů<sup>33</sup>. Tímto pravidlem se automaticky aplikuje pracovněprávní úprava na veškeré vztahy naplňující znaky závislé práce, což značně omezuje užití alternativních vztahů v praxi, neboť tyto vztahy nesmí naplnit ve svém obsahu kumulativně znaky závislé práce.

Pro legální odchýlení od pracovněprávního vztahu musí být tedy nastaven právní vztah tak, aby nenaplňoval znaky závislé práce. Pokud však jsou znaky závislé práce naplněny, a i přesto se uplatňuje právní vztah odlišný od pracovněprávního vztahu, jedná se o tzv. švarcsystém či jiný ilegální způsob quasi zaměstnávání. Švarcsystém je v českém prostředí protiprávní<sup>34</sup> a je využíván z důvodů obcházení rigidních pravidel Zákoníku práce a z důvodu finanční výhodnosti<sup>35</sup>. Pro nenaplnění definice závislé práce je třeba, aby nebyly naplněny znaky závislé práce současně<sup>36</sup>.

Pokud by se výše uvedené podařilo naplnit, nebylo by zapotřebí uplatnit Zákoník práce spolu s dopady závislé práce, kterým jsou pro potřeby této práce pracovní doba a pracoviště nebo jiné sjednané místo<sup>37</sup>. Kromě uvedeného se neplatí taktéž další instituty pracovněprávní

---

<sup>31</sup> Definice pracovněprávního vztahu se nachází v § 1 písm. a) Zákoníku práce. Ten stanovuje, že pracovněprávní vztahy jsou vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

<sup>32</sup> Doslovné znění § 2 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>33</sup> Dle *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. Komentátor. ISBN 978-80-87576-08-3 (dále jen jako „Komentář k Zákoníku práce Leges“).

<sup>34</sup> Jedná se o přestupek dle § 139 a 140 Zákona o zaměstnanosti. Sankce hrozí pro fyzické osoby až do výše 100.000,- Kč, pro podnikající fyzické osoby a právnické osoby až do výše 5.000.000,- Kč. Následně však ještě hrozí povinnost doplatit sociální, zdravotní a nemocenské pojištění.

<sup>35</sup> Reprezentativní příklad: osoba, nezadaná, nemá děti. Hrubý příjem v zaměstnání 40.000,- Kč (náklady zaměstnavatele ca 53.520,- Kč), čistá mzda 31.920,- Kč měsíčně, tedy 383.040,- Kč ročně. OSVČ měsíčně 53.520,- Kč (náklady za zaměstnance), výdajový paušál 40 %, čistý měsíční příjem ca 44.000,- Kč, čistý roční příjem činí 527.112,- Kč. *Pozn. u OSVČ nepočítáno s nemocenským pojištěním, výpočet je dle úpravy k 30.11.2021.*

<sup>36</sup> JELÍNEK, Tomáš. *Švarcsystém staronově a jak se vyhnout postihu za něj*. Epravo.cz [online]. Praha, 2012, 28. 6. 2012 [cit. 2021-03-09]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-staronove-a-jak-se-vyhnut-postihu-za-nej-83960.html>

<sup>37</sup> Dle § 2 odst. 2 Zákoníku práce

úpravy, jako například dovolená, pracovní cesta, překážky v práci, povinné doby odpočinku, BOZP apod.

Z hlediska sladění pracovního a osobního života poskytují alternativní vztahy možnost nastavení vzájemných práv a povinností odlišně od rigidního pracovního práva a dovolují smluvním stranám vyšší míru flexibility. Druhou stranou mince však představuje ztráta ochranných prvků<sup>38</sup>. V oblasti pracovního života by se mohlo jednat o zajímavý směr, který je však v současné situaci z důvodu definice závislé práce takřka nenaplnitelný, neboť drtivá většina právních vztahů naplňuje definici závislé práce.

Se smluvními podmínkami a pracovními podmínkami některých profesí (typicky dělnické profese, maloobchod, gastronomie apod.) není snadné flexibilně pracovat, nicméně u některých profesí si lze představit nastavení pracovních vztahů tak, aby nedošlo k naplnění znaků závislé práce, a tedy k povinnosti aplikovat pracovněprávní úpravu. Typicky lze uvést oblast IT, právníků<sup>39</sup>, účetních, řidičů taxislužby či dovozkové služby apod. Jedná se o ta povolání, která lze buď ad hoc outsourcovat na třetí osoby, nebo je mohou vykonávat zaměstnanci. Při správném nastavení tak lze docílit odstranění povinné pracovní doby a místa výkonu práce, které společně nejvíce omezují osobní život<sup>40</sup>. Na druhou stranu při dnešních pokusech o nastavení takového vztahu dochází spíše k vytvoření nechtěného švarcsystému<sup>41</sup>.

Ke švarcsystému lze dodat, že k 31. 12. 2020 bylo v ČR přes 600 tisíc osob samostatně výdělečně činných, které vykonávají svou činnost jako hlavní, a dalších přibližně 440 tisíc osob samostatně výdělečně činných s vedlejší činností, dohromady tedy přes jeden milion osob<sup>42</sup>. Pro srovnání v druhém čtvrtletí 2021 byly v ČR evidovány necelé čtyři miliony zaměstnanců<sup>43</sup>. Kolik z OSVČ zvolilo tento druh obživy z důvodu jejich vnímání nevýhodnosti pracovněprávní úpravy nelze sdělit<sup>44</sup>. Když se k tomu přidá otázka šedé zóny švarcsystému, který je v České republice stále velmi rozšířen, lze hypoteticky vytvořením vhodné alternativy

---

<sup>38</sup> Překážky v práci, dovolená, nemocenská po dobu prvních 14 dnů nemoci, omezení výpovědí, speciální ochrana, zvláštní úprava odpovědnosti apod.

<sup>39</sup> Například in house právníků ve společnostech apod.

<sup>40</sup> Z důvodů absence flexibility výkonu činnosti a povinnosti dojíždět na pracoviště.

<sup>41</sup> Smluvní strany mají milně za to, že nenaplnují definici závislé práce, ačkoliv ji zjevně naplňují.

<sup>42</sup> Dle dat České správy sociálního zabezpečení k 31. 12. 2020. Dostupné na <https://data.cssz.cz/graf-pocet-osvc-v-cr>.

<sup>43</sup> Dle dat Českého statistického úřadu je v ČR v průměru za druhé čtvrtletí roku 2021 přibližně 3,9844 milionu evidenčního počtu zaměstnanců. Dostupné na <https://www.czso.cz/csu/czso/evideneni-pocet-zamestnancu-a-jejich-mzdy-1-ctvrtleti-2021-8xkhn9615c>, [cit. 2021-09-28].

<sup>44</sup> Otázka by byla, kolik lidí je očividně pouze ve švarcsystému a kolik v alternativním vztahu (případně omylem ve švarcsystému, neboť by alternativní vztah mohl fungovat, ale je špatně nastaven). Jen ve švarcsystému může pracovat až 300 tisíc lidí. Dle <https://www.irozhlas.cz/node/5933727>.

k pracovněprávnímu vztahu vytvořit řešení v boji se švarcsystémem, a přitom nabídnout lidem možnost volby<sup>45</sup>.

Z důvodu absence právní úpravy a velmi abstraktivního nastínění v této práci nelze alternativní vztahy zcela posoudit z hlediska dopadu na sladění osobního a pracovního života. Lze však alespoň naznačit případná pozitivita a těchto vztahů. Pokud by nastavení alternativních vztahů pro vytvoření představy bylo obdobné, budou pozitivita zejména ve flexibilitě a negativita zejména v oblasti ochrany na straně zaměstnance.

Příklad pozitiv:

- absence různých omezení pracovní doby;
- volnost místa výkonu činnosti (odpadá např. povinnost dojíždění);
- flexibilní nastavení podmínek;
- výhodnější podmínky odměn (př. na nepeněžních odměnách jako jsou podíly či akcie)<sup>46</sup>;
- snížení administrativních nákladů (pro zaměstnavatele i zaměstnance);
- úspora na povinných odvodech státu, tedy vyšší příjem se stejnými náklady (pokud by byla úprava obdobná jako u OSVČ)<sup>47</sup>.

Příklad negativ:

- absence dovolené a překážek v práci;
- absence proplacení prvních 14 dnů nemocenské<sup>48</sup>;
- chybějící ochrana před výpovědí;
- odpovědnost za činnost (chybějící ochrana Zákoníku práce);
- slabší postavení pohledávek v případě úpadku (insolvence)<sup>49</sup>.

---

<sup>45</sup> KRÁLOVÁ, Kateřina. *Švarc systém*. Pravniprostor.cz [online]. Praha, 2017, 6.3.2017 [cit. 2021-03-22]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/svarc-system>

<sup>46</sup> Zaměstnanecké podíly či akcie se považují za nepeněžité plnění v souvislosti s výkonem práce, je tedy povinnost odvodu pojistných plnění ze strany zaměstnavatele a zaměstnance KONEČNÁ, Petra. *Opční plány pro zaměstnance a jejich zdanění*. Epravo.cz [online]. 2018, 4.5.2018 [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/opcni-plany-pro-zamestnance-a-jejich-zdaneni-107520.html>.

<sup>47</sup> Reprezentativní příklad: osoba, nezadaná, nemá děti. Hrubý příjem v zaměstnání 40.000,- Kč (náklady zaměstnavatele ca 53.520,- Kč), čistá mzda 31.920,- Kč měsíčně, tedy 383.040,- Kč ročně. OSVČ měsíčně 53.520,- Kč (náklady za zaměstnance), výdajový paušál 40 %, čistý měsíční příjem ca 44.000,- Kč, čistý roční příjem činí 527.112,- Kč. *Pozn. u OSVČ nepočítáno s nemocenským pojištěním, počítáno dle úpravy k 30.11.2021.*

<sup>48</sup> OSVČ nemá nárok po dobu prvních 14 dnů na dávky nemocenského pojištění, zaměstnanci hradí zaměstnavatel.

<sup>49</sup> Dle § 169 odst. 1 písm. a) zákona č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon, se pracovněprávní pohledávky považují za pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou.



Obecně pro zaměstnavatele by byla tato oblast výhodná, neboť by se zbavili povinností plynoucích ze Zákoníku práce. Naopak práva plynoucí ze Zákoníku práce pro zaměstnavatele si mohou (díky pozici silnější strany) zaměstnavatelé nastavit do smluvní úpravy<sup>50</sup>.

Tato problematika by se dala vyřešit vytvořením konkurenčního vztahu ke vztahu pracovněprávnímu, který by poskytoval větší míru flexibility. Tato úprava by mohla být vhodně aplikovatelná např. u povolání tzv. bílých límečků<sup>51</sup>, osob samostatně výdělečně činných závislých na konkrétní osobě (př. řidiči taxislužeb<sup>52</sup>, kurýři rozvážkových služeb, řemeslníci apod.), kde by nutně nemusela snížená míra zákonné ochrany být na škodu a kde působení v rozdílném vztahu od pracovněprávního značně zavání švarcsystémem. Tato úprava by alespoň poskytla smluvním stranám možnost volby. V současné době existuje v mnohých případech pouze volba mezi pracovním poměrem a ilegálním zaměstnáním (př. švarcsystém). Spravedlivé by bylo vytvořit takovou úpravu, která nabídne možnost v určitých případech svobodnější uspořádání poměrů a díky tomu volnost pro vyšší flexibilitu v osobních životech. Úprava však nesmí být na úkor těch, kteří jsou v takové pozici, kde by nebylo spravedlivé odstoupit od zákonné ochrany, jako jsou dělnická profese, činnosti, které se musí vykonávat osobně na pracovišti apod.

Uvedení možnosti alternativního vztahu umožnilo nastínit možný vhléd na problematiku slad'ování osobního a pracovního života i z jiného pohledu než jen z pohledu současné pracovněprávní úpravy. Vzhledem k značné abstraktnosti tohoto tématu se však v této práci nadále bude pokračovat dle aktuální pracovněprávní úpravy.

## **2.2 Instituty pracovního práva podporující slad'ování osobního a pracovního života**

Právní úprava pracovního práva představuje základní parametry pro nastavení pracovního života. Nastavení pracovního života poté výrazně ovlivňuje život osobní. V pracovním právu existuje mnoho institutů, které mohou mít různý dopad na úpravu pracovního života, která se přímo či nepřímo přenáší na osobní život zaměstnance. Pozitivní dopad mají zejména ty instituty, které mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vytváří volnější

---

<sup>50</sup> Pojem zaměstnavatel a zaměstnanec

<sup>51</sup> Kancelářská zaměstnání.

<sup>52</sup> Např. ve spojitosti se společností Uber, Bolt apod.

vztah s vyšší mírou volnosti zaměstnance, který poskytuje zaměstnanci možnost lépe nakládat se svým časem. Toto se spojuje zejména v oblasti pracovní doby a místa výkonu práce. Mezi pozitivně dopadající instituty lze primárně uvést:

- práce na dálku (home office);
- flexibilní pracovní doba;
- sdílené pracovní místo;
- kratší pracovní úvazek;
- zkrácená pracovní doba;
- zhuštěný pracovní týden;
- nerovnoměrně rozvržená pracovní doba;
- dohody o práci konané mimo pracovní poměr;
- čas na zotavenou (není přímo upraven).

Uvedené instituty jsou povětšinou uplatňovány po předchozí dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, čímž poskytují možnost jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele si určit, zda s danými instituty souhlasí a chtějí je využít, či nikoliv. Další instituty lze uplatnit na základě vnitřního předpisu či kolektivní smlouvy, přičemž v tomto případě poskytují převážně zaměstnanci možnost, jakým způsobem a v jaké míře se je rozhodne využít. Úprava je povětšinou brána jako benefit, takže se hledí na zájem zaměstnance, neboť pro zaměstnavatele jde přinejmenším o zachování stejné efektivity práce.

Následně v jednotlivých bodech bude rozebírána současná právní úprava a bude upozorňováno na její klady a zápory.

### **2.2.1 Práce na dálku**

Práce na dálku (či home office) je dle zákonné úpravy institut nabízející flexibilitu v oblasti pracovní doby a místa výkonu práce. Dle současné právní úpravy práce na dálku zaměstnanec vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám určí v místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele<sup>53</sup>. Místo výkonu práce a pracovní doba je tedy plně v kompetenci

---

<sup>53</sup> Vychází z ustanovení § 317 Zákoníku práce.

zaměstnanec. Ten má však povinnost odpracovat smlouvenou týdenní pracovní dobu. Ta lze však po domluvě se zaměstnavatelem být za určité vyrovnávací období<sup>54</sup>.

Právní úpravou tohoto institutu se nachází v § 317 Zákoníku práce. Tento jediný paragraf je primární úpravou celého tohoto institutu, přičemž obsahuje definici tohoto institutu (již uvedeno výše) a negativní výčet institutů pracovního práva, která se při aplikaci neuplatní, přičemž se jedná o:

- neužití úpravy rozvržení pracovní doby, prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy;
- částečnou ztrátu nároku náhrady mzdy či platu při důležitých osobních překážkách<sup>55</sup>;
- ztrátu nároku na mzdu nebo plat za práci přesčas a ani náhradní volno nebo náhradu mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Kromě uvedeného paragrafu není institut práce na dálku jinak upraven. Paradoxem úpravy je například to, že zaměstnanec nemá právo na odměnu za práci přesčas a příplatky za práci o svátku, ale není nic stanoveno o příplatku za práci v noci a příplatku za práci o víkendu<sup>56</sup>. Kromě uvedeného se úprava dále zcela nezabývá otázkou bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti (v tomto případě v místě výkonu práce), úpravu pracovních úrazů apod. Strohost úpravy neposkytuje v praxi výraznou právní jistotu, ta by mohla být odstraněna širší právní úpravou<sup>57</sup>.

V praxi se však lze setkat s největším problémem, který představuje absence pevné pracovní doby<sup>58</sup>. V praxi se tak běžně stává, že výkon práce zaměstnanec odpovídá stanovenému rozsahu pracovních směn zaměstnavatelem. Tento případ je nazýván neplnohodnotný home office<sup>59</sup>. V tomto případě se neaplikují ustanovení § 317 Zákoníku práce,

---

<sup>54</sup> V případě uplatnění nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Ta je dále upravena v části 2.2.5 této práce.

<sup>55</sup> Dle § 317 písm. b) Zákoníku práce nepřísluší náhrada mzdy nebo platu při jiných důležitých osobních překážkách, nestanoví-li jiný právní předpis jinak či nejedná-li se o náhradu mzdy či platu dle § 192 Zákoníku práce.

<sup>56</sup> Příplatek za práci v noci dle § 116 a 125 Zákoníku práce a příplatky za práci o víkendu dle § 118 a 126 Zákoníku práce.

<sup>57</sup> K této nedostatečné úpravě byla připravena novela Zákoníku práce skupinou poslanců, uvedené pod sněmovním tiskem č. 1167. K tomuto návrhu zákona však byla vládou přijato nesouhlasné stanovisko (usnesení vlády ČR ze dne 22. března 2021 č. 305). Dále tato novela nebyla projednávána. O nedostatečné úpravě se zmiňuje ve svém příspěvku např. MIKEŠOVÁ, Klára. *Novela zákoníku práce zavádějící konečně pravidla pro home office*. Epravo.cz [online]. Praha: epravo.cz, 2021, 25. 3. 2021 [cit. 2021-9-28]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakoniku-prace-zavadejici-konecne-pravidla-pro-home-office-112797.html>.

<sup>58</sup> § 317 Zákoníku práce výslovně stanovuje možnost zaměstnanec upravit si pracovní dobu.

<sup>59</sup> Viz HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

neboť by tím byl obcházen jeho smysl a byla by oslabována pozice zaměstnance. Tyto případy se řeší na základě obecného postupu dle občanského zákoníku<sup>60</sup>, neboť smluvním stranám nic nebrání si ujednat obsah závazku rozdílně od zákona, není-li to v rozporu se zákonem. Toto je projevem zásady „autonomie vůle“<sup>61</sup>. V souladu s § 1 odst. 2 občanského zákoníku tak lze ujednat i práva rozdílná od úpravy v Zákoníku práce<sup>62</sup>, pokud jsou dodrženy zásady pracovněprávních vztahů<sup>63</sup>. A právě s touto aplikací se lze poměrně pravidelně v praxi setkat, neboť zaměstnavatel potřebuje mít alespoň po určitou dobu zaměstnance připraveného k výkonu práce.

V oblasti sladování osobního a pracovního života představuje práce na dálku zajímavý instrument, který může velmi dobře sloužit zaměstnanci i zaměstnavateli. Výhodností tohoto institutu je jeho výrazná flexibilita. Lze jej prakticky využívat v různém poměru s běžným výkonem práce na pracovišti, či výkon práce na pracovišti může zcela nahradit. Tato specifická nabídka nabízí širokou možnost uplatnění ve smluvním vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jeho uplatnění poskytuje zaměstnanci benefit v oblasti pracovní doby spolu s např. odstraněním povinných cest do zaměstnání. Při postupu dle zákonné úpravy je nabídnuta zaměstnanci možnost vyhradit si čas pro výkon práce dle svých potřeb v místě dle své volby, ať se jedná o domov, kavárnu, rekreační objekt či například pláž. Toto je velmi výhodné například pro osoby pečující o potomka či jinou závislou osobu, ale i pro obyčejného člověka, který si díky rozvržení pracovní doby může svůj čas lépe uspořádat. Pro zaměstnavatele může přinést například úspory za velikost pracoviště, neboť může díky rozvržení práce z domova omezit množství zaměstnanců na pracovišti<sup>64</sup>. Rozsah práce na dálku lze dále sjednat v různém rozsahu, ať již pouze v rámci jednoho dne v týdnu či celé pracovní doby. Prozatím se však projevuje trend, že práce na dálku je nejžádanější v kombinaci s výkonem práce osobně na pracovišti<sup>65</sup>.

U práce na dálku je však stále zapotřebí de lege ferenda doplnit nedostatky současné strohé právní úpravy a nastavit podmínky motivující zaměstnavatele pro její uplatňování. Tato

---

<sup>60</sup> Nelze-li uplatnit postup dle Zákoníku práce, lze v § 4 Zákoníku práce uplatnit úpravu dle Občanského zákoníku.

<sup>61</sup> Autonomie vůle je vůdčí zásadou soukromého práva, záleží na stranách, jak si ujednají v rámci zákonných mezí své právní poměry. Např. DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ. *Občanské právo hmotné. 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016-. ISBN 978-80-7552-187-3, str. 47-53.

<sup>62</sup> Dle Eliška Bulířová in TOMŠEJ, Jakub, Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ a Patrik STONJEK, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1, str. 7 až 24.

<sup>63</sup> Díkce § 4 Zákoníku práce.

<sup>64</sup> Lze snížit náklady na nájmy kanceláří a s tím spojené náklady, například využitím sdílených pracovních míst.

<sup>65</sup> K tomuto tématu blíže v části čtvrté této diplomové práce.

úprava, ačkoliv byly snahy pro její změnu (např. navrhovaná novela Zákoníku práce pod sněmovním tiskem 1167<sup>66</sup>), nebyla dosud nijak výrazně upravena a za praxí pokulhává. Aktuálně je tak práce na dálku v mnohém závislá spíše na domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem než na možnosti uplatnění obecné zákonné úpravy.

### 2.2.2 Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba je institut pracovního práva, na jehož základě se tvoří dva úseky pracovní doby, tj. základní a volitelné. Základní úsek pracovní doby představuje pracovní dobu pro zaměstnance závaznou, kdy musí být osobně přítomen na pracovišti<sup>67</sup>. Volitelná pracovní doba představuje časový úsek, v němž si zaměstnanec sám vybírá, kdy práci vykonává<sup>68</sup>. Při pružném rozvržení pracovní doby nadále musí být stanoveno vyrovnávací období, ve kterém musí být naplněna průměrná pracovní doba<sup>69</sup>. To může být jednotýdenní, poté se jedná o rovnoměrné rozvržení pracovní doby, případně může být i delší<sup>70</sup>, to by se pak jednalo o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby<sup>71</sup>. Nejlépe se tento institut ukazuje na příkladu.

Příklad pružné pracovní doby:

*Zaměstnavatel zavedl na pracovišti pružné rozvržení pracovní doby. V rámci té byl stanoven základní úsek pracovní doby každý pracovní den od 10 do 14 hod a volitelný úsek pracovní doby na 6-10 a 14-20 hod. Jako vyrovnávací období byl stanoven jeden týden. Smlouvaná pracovní doba se zaměstnanci je 40 hodin týdně. V tomto případě mají zaměstnanci povinnost být přítomni na pracovišti každý pracovní den od 10 do 14 hod. Dohromady to dává 20 hod v základní pracovní době. Zbývající rozsah 20 hodin si zaměstnanci mohou odpracovat kdykoliv ve volitelném úseku pracovní doby. Je tedy možné, aby zaměstnanec byl přítomen na pracovišti například každý den od 6 do 14:30 hod. (8 hod. práce), či například v pondělí od 10 do 20 hod. (9,5 hod. práce), v úterý od 8 do 20 hod. (11,5 hod. práce), ve středu od 10 do 15:30*

---

<sup>66</sup> K této nedostatečné úpravě byla připravena novela Zákoníku práce skupinou poslanců, uvedené pod sněmovním tiskem č. 1167. K tomuto návrhu zákona však byla vládou přijato nesouhlasné stanovisko (usnesení vlády ČR ze dne 22. března 2021 č. 305).

<sup>67</sup> Dle § 85 odst. 2 Zákoníku práce.

<sup>68</sup> Dle § 85 odst. 3 Zákoníku práce.

<sup>69</sup> Dle § 85 odst. 4 Zákoníku práce.

<sup>70</sup> Dle § 85 odst. 4 Zákoníku práce nemůže být toto období delší než období uvedené v § 78 odst. 1 písm. m) Zákoníku práce, z čehož vyplývá, že vyrovnávací období nesmí být delší než 26 týdnů, případně 52 týdnů, pokud by to bylo upraveno kolektivní smlouvou.

<sup>71</sup> Viz komentáře k § 85 Zákoníku práce v *Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. Komentátor. ISBN 978-80-87576-08-3.

hod. (5,5 hod. práce), ve čtvrtek od 8 do 18 hod. (9,5 hod. práce) a v pátek od 10 do 14 hod. (4 hod. práce). V obou případech nastává splnění 40 hod. týdenní pracovní doby, přičemž v druhém příkladě rozvržení pracovní doby zaměstnanec nemusel čerpat dvě povinné třicetiminutové přestávky.

Právní úpravou pružného rozvržení pracovní doby se zabývá § 85 Zákoníku práce. Toto ustanovení se zabývá kromě již uvedeného i případy, kdy se tento institut nepoužije<sup>72</sup>. Jedná se o případy pracovní cesty, dobu čerpání dovolené, nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu v pevně stanovené směně, brání-li uplatnění provozní důvody, v době důležitých osobních překážek<sup>73</sup> a v dalších případech určených zaměstnavatelem. V těchto případech se uplatní předem stanovené rozvržení pracovní doby do směn určených zaměstnavatelem<sup>74</sup>.

Institut pružné pracovní doby poskytuje zajímavý flexibilní prvek v oblasti pracovní doby díky tomu, že zaměstnavatel ponechává rozvržení části smluvené pracovní doby na zaměstnanci. Tím poskytuje zaměstnanci zajímavou možnost pro skloubení osobních aktivit s těmi pracovními. Zaměstnanec tedy může lépe rozvrhnout svůj čas. Tento institut má však pro zaměstnance i negativa, a to zejména v oblasti překážek v práci. Pokud překážky na straně zaměstnance, rozdílné od uvedených výjimek výše, spadnou do volitelné pracovní doby, nepovažují se za překážky, neboť zaměstnanec nemá v danou dobu povinnost být na pracovišti<sup>75</sup>. Zaměstnanec tedy nemůže být na překážce například při návštěvě lékaře. Rozdílná úprava taktéž dopadá na práci přesčas<sup>76</sup>. Kromě těchto nevýhod lze tento institut považovat za velmi zajímavý prvek, který nabízí lepší možnosti pro uplatnění osobního života za pomoci vyšší flexibility v oblasti rozvrhu pracovní doby. Výhodou je taktéž to, že lze tento institut

---

<sup>72</sup> Dle ust. § 85 odst. 5 Zákoníku práce.

<sup>73</sup> Jedná se o dobu pracovní neschopnosti, dobu karantény, po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího 10 let, péče o jiného člena domácnosti či péče o dítě mladší 10 let dle § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, péče o dítě mladší 10 let z důvodu absence běžně pečující osoby pro vyšetření či ošetření, které nelze konat mimo pracovní dobu zaměstnance, nebo při poskytování dlouhodobé péče dle § 41 až 41c zákona o nemocenském pojištění.

<sup>74</sup> Dle § 85 odst. 6 Zákoníku práce.

<sup>75</sup> Dle ustanovení § 97 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>76</sup> Úprava dle § 98 odst. 1 Zákoníku práce. Práce přesčas se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a and základní pracovní dobu, ta navíc nesmí být nařízena zaměstnavatelem a ani k ní zaměstnavatel nesmí dát souhlas. [viz Pružné rozvržení pracovní doby - překážky v práci a přesčas při pružně rozvržené pracovní době. *Státní úřad inspekce práce* [online]. 2013, 10.5.2013 [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/pracovni-doba-a-doba-odpocinku/pruzne-rozvrzeni-pracovni-doby-prekazky-v-praci-a-prescas-pri-pruzne-rozvrzene-pracovni-dob%C4%9B/>; Mgr. Radana Gogová in GOGOVÁ, Radana, Petr HURKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1., str. 97]

skloubit i s jinými instituty, například prací z domova<sup>77</sup>. V rámci úpravy Evropského práva vzniká ČR povinnost inkorporovat na základě směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 právo pro některé zaměstnance požádat o pružnou úpravu pracovní doby<sup>78</sup>.

### 2.2.3 Kratší pracovní úvazek

Kratší pracovní úvazek je jedním z projevů smluvní volnosti stran v pracovněprávních vztazích<sup>79</sup>, neboť zákonodárce přenechal volbu délky pracovního úvazku v zákonných mezích<sup>80</sup> na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Úprava délky pracovní doby poskytuje dvě možnosti řešení, a to buď zkrácení pracovní doby nebo kratší pracovní úvazek. Zkrácená pracovní doba je nižší než zákonem stanovená pracovní doba za plnou odměnu a dále se jí bude zabývat část 2.2.4 této diplomové práce. Naopak kratší pracovní úvazek vzniká sjednáním kratší pracovní doby a s tím odpovídající nižší mzdou či platem<sup>81</sup>. Úpravu kratšího pracovní doby lze nalézt zejména v § 80 Zákoníku práce.

Úprava kratší pracovní doby se nijak výjimečně neliší od úpravy základní pracovní doby. Lze ji uplatnit obdobně jako základní pracovní dobu i v jiných institutech jako je pružná pracovní doba, konto pracovní doby apod. Významný rozdíl lze však nalézt ve dvou bodech. Kratší pracovní doba je předpoklad pro aplikaci institutu sdíleného pracovního místa (viz část 2.2.7 této diplomové práce) a dále je zde rozdílná úprava práce přesčas. U kratší pracovní doby se za práci přesčas považuje práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu<sup>82</sup>. Zaměstnavatel navíc nemůže práci přesčas zaměstnanci na kratším pracovním úvazku nařídit<sup>83</sup>. Což vyvolává otázku, zda by to tak nemělo být v základu i u plnohodnotných úvazků<sup>84</sup>.

---

<sup>77</sup> Např. pevnou část pracovní doby na pracovišti a pružnou v rámci práce na dálku, případně při úpravě práce na dálku v rámci smluvní volnosti, kdy se lze i při práci na dálku domluvit na aplikaci pružné pracovní doby.

<sup>78</sup> Na základě článku 9 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 mají právo, aby pracovníci s dětmi nejmeně do osmi let a pečující o závislé osoby měli právo o pružnou pracovní dobu požádat. Povinnost začlenit do 2. 8. 2022.

<sup>79</sup> Dle HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 114.

<sup>80</sup> Zákonem je omezená maximální délka viz ust. § 79 Zákoníku práce a logicky nemůže být pracovní úvazek roven či menší než nula.

<sup>81</sup> Vychází z ustanovení § 80 Zákoníku práce.

<sup>82</sup> Dle § 78 odst. 1 písm. i) Zákoníku práce. Základní délka týdenní pracovní doby je 40 hod dle § 79 Zákoníku práce. Pokud má zaměstnanec např. kratší úvazek v rozsahu 20 hod, za práci přesčas se považuje práce vykonaná nad základní délku týdenní pracovní doby, tj. 40 hod.

<sup>83</sup> Dle § 78 odst. 1 písm. i) Zákoníku práce.

<sup>84</sup> Dále se tímto zabývá část 2.3.3 této práce.

Práce na kratší úvazek se stává čím dál populárnější a žádanější. Nejvíce bývá požadována a aplikována u žen s nezaopatřenými dětmi. U mužů bývá tento institut využíván nejčastěji ve stáří, tedy ve věkové skupině 60+<sup>85</sup>. Potencionál jeho využití je však výrazně větší. Celkově je tento institut velmi vhodný pro osoby, která chtějí či potřebují mít více času na osobní život a jsou ochotni omezit příjmovou stránku. Typicky je velmi vhodný pro rodiny, kdy rodiče chtějí trávit více času s dětmi<sup>86</sup>, případně chtějí či potřebují při péči o dítě získat další zdroj příjmu, ale nemají časové možnosti pro plný úvazek. Dále je vhodný pro studenty vysokých škol či osoby důchodového či předdůchodového věku, které ještě chtějí zůstat pracovně aktivní, ale již v nižším rozsahu.

Z uvedeného vychází, že tento institut je vhodný pro velkou škálu osob. Pro zaměstnavatele však taktéž může přinášet výhody. Hlavní výhody lze shledávat v tom, že zaměstnavatelé mohou zaplňovat i místa s rozsahem práce menším než se základní týdenní pracovní dobou a taktéž mohou své zaměstnance udržet v období, kdy jejich zaměstnanci nemohou časově naplňovat plný úvazek, např. těhotenství, při péči o dítě, osobu závislou na pomoci apod.<sup>87</sup> U některých zaměstnanců má zaměstnavatel povinnost, je-li to v provozních možnostech, na jejich žádost pracovní dobu zkrátit<sup>88</sup>. Z tohoto institutu dále vychází sdílené pracovní místo, které zaměstnavateli dále může usnadnit práci s rozvrhováním práce. Sdílené pracovní místo bude upraveno dále v této práci<sup>89</sup>.

## 2.2.4 Zkrácená pracovní doba

Zkrácená pracovní doba představuje institut pracovního práva, při jehož aplikaci dochází ke snížení základní týdenní pracovní doby<sup>90</sup> bez snížení mzdy. Tato úprava vychází

---

<sup>85</sup> Dle GELC, Jaromír a Jan ŠOLC. *Kratší pracovní úvazky jako fenomén posledních let*. Cnb.cz [online]. 2018 [cit. 2021-03-28]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/zpravy-o-inflaci/tematicke-prilohy-a-boxy/Kratsi-pracovni-uvazky-jako-fenomén-poslednich-let>

<sup>86</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2, str.65-72.

<sup>87</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2, str.65-72.

<sup>88</sup> Vychází z § 241 odst. 2 Zákoníku práce.

<sup>89</sup> Viz část 2.2.7 této diplomové práce.

<sup>90</sup> Dle § 79 Zákoníku práce. Základní délka je 40 hodin, rozlišná je u zákonem stanovených zaměstnání případně u vícesměnných provozů.



z ustanovení § 79 odst. 3 Zákonníku práce. Dle této úpravy zkrácení pracovní doby nesmí provést osoby, které poskytují za práci plat<sup>91</sup>.

Ze zákona se zkracuje pracovní doba v zákonem předpokládaných způsobech (práce pod zemí, vícesměnný provoz)<sup>92</sup>. Dále lze zkrácení pracovní doby uskutečnit prostřednictvím vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvou<sup>93</sup>. Při zkrácení pracovní doby nadále musí být dodrženy zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace<sup>94</sup>.

Ke zkrácení pracovní doby bez zákonného zásahu lze přistoupit pouze na základě vůle zaměstnavatele. Zaměstnavatelé si však tohoto institutu povšimli a začínají jej čím dál více aplikovat v rámci své činnosti<sup>95</sup>. Zaměstnanci také o to mají v praxi zájem<sup>96</sup>. Dopady zkrácené pracovní doby se mohou pozitivně odrazit na osobním životě zaměstnance a tím zlepšit i jeho pracovní nasazení. Tím lze dosáhnout obdobných výsledků v práci za kratší čas prostřednictvím vyšší efektivity v práci<sup>97</sup>. Zkrácenou pracovní dobu lze tedy jasně považovat za velmi vhodný instrument pro sladování osobního a pracovního života, který navíc při správné aplikaci může přinést klady zaměstnanci (více volného času) a i zaměstnavateli (vyšší loajalita a spokojenost zaměstnanců s obdobnými pracovními výsledky a nižší náklady na chod pracoviště).

## 2.2.5 Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

Pracovní dobu v souladu se zákoníkem práce určuje zaměstnavatel tím, že rozvrhuje začátek a konec směny<sup>98</sup>. Rozvržení pracovní doby lze rozdělit na rovnoměrné a nerovnoměrné. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby představuje rozdělení pracovní doby na jednotlivé týdny

---

<sup>91</sup> Dle § 109 odst. 3 Zákonníku práce.

<sup>92</sup> V souladu s § 79 odst. 2 Zákonníku práce činí u vícesměnných nebo nepřetržitým provozem a prací pod zemí při těžbě a geologickém průzkumu na 37,5 hodiny týdně a u dvousměnných provozů na 38,75 hodin týdně.

<sup>93</sup> Dle JUDr. Věra Bognárová in 3. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 210.

<sup>94</sup> Dle prof. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D. in GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1., str. 116

<sup>95</sup> Dle HOVORKOVÁ, Kateřina. *Většina zaměstnanců by uvítala zkrácení pracovní doby*. Aktuálně.cz [online]. 14.5.2019 [cit. 2021-03-29]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/pracovni-doba-se-zkracuje-nahrava-tomu-nedostatek-lidi-na-tr/r~2923f64c732611e998d70cc47ab5f122/>

<sup>96</sup> Dle průzkumu společnosti Dehora z roku 2019 by více než polovina respondentů uvítala zkrácenou pracovní dobu, přičemž mají respondenti za to, že by stihli svou práci i ve zkrácené pracovní době. Více viz. *Většina zaměstnanců by uvítala zkrácení pracovní doby*. Businessinfo.cz [online]. 9.7.2019 [cit. 2021-03-29]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/vetsina-zamestnancu-by-uvitala-zkraceni-pracovni-doby/>

<sup>97</sup> Dle SPIEGELAERE, Stan De a Agnieszka PIASNA. *Zkracování pracovní doby: proč a jak*. Evropský odborový institut, 2020. ISBN 978-2-87452-575-9.

<sup>98</sup> Dle § 81 odst. 1 Zákonníku práce.

tak, že se rozsah práce za každý týden odpovídá sjednané délce pracovní doby<sup>99</sup>. Oproti tomu nerovnoměrné rozvržení pracovní doby představuje rozvržení pracovní doby takovým způsobem, že pracovní doba není rozvržena shodně do jednotlivých pracovních týdnů, přičemž průměrná délka pracovní doby nesmí přesáhnout stanovenou případně smluvenou pracovní dobu za sjednané vyrovnávací období<sup>100</sup> (jinak by se jednalo o práci přesčas).

Úprava nerovnoměrného rozvržení pracovní doby se objevuje v § 78 odst. 1 písm. m) Zákoníku práce. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je dále omezeno příslušnými ustanoveními o délce směny<sup>101</sup>, povinných přestávkách<sup>102</sup> a povinném nepřetržitým odpočinku mezi směnami<sup>103</sup> a v týdnu<sup>104</sup>.

O rozvržení pracovní doby včetně případného nerovnoměrného rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel<sup>105</sup>. V případě uplatnění nerovnoměrné pracovní doby musí zaměstnavatel vést zaměstnancům fond pracovní doby, ve kterém zaznamenává jednotlivé směny zaměstnance pro účely evidence pracovní doby ve vyrovnávacím období<sup>106</sup>.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby přináší v případě vhodné aplikace pozitivní dopady na sladování osobního a pracovního života. V ideálním případě si lze představit, že by zaměstnanec například střídal delší a následně kratší pracovní týden. Tímto způsobem se lze bez většího problému dostat i k nižšímu počtu směn bez výrazného zásahu do délky směn (př. jeden týden čtyři devítihodinové směny a jedna osmihodinová, následující týden následně čtyři devítihodinové a volný den). Tento institut si lze ještě lépe představit v kombinaci s kratší pracovní dobou a případně zhuštěným pracovním týdnem, kdy lze časově efektivně pro zaměstnance i zaměstnavatele rozvrhnout například poloviční úvazek<sup>107</sup>. Uplatnění lze nalézt i

---

<sup>99</sup> Dle Mgr. Radana Gogová in GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1., str. 42.

<sup>100</sup> Dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. m) Zákoníku práce. Vyrovnávací období dle tohoto ustanovení nesmí být delší než 26 týdnů, případně 52 týdnů, pokud tak vymezuje kolektivní smlouva.

<sup>101</sup> Dle ustanovení § 83 Zákoníku práce.

<sup>102</sup> Dle ustanovení § 88 Zákoníku práce.

<sup>103</sup> Dle ustanovení § 90 Zákoníku práce.

<sup>104</sup> Dle ustanovení § 92 Zákoníku práce.

<sup>105</sup> Dle ustanovení § 81 odst. 1 Zákoníku práce

<sup>106</sup> Viz BENEŠ, Ondřej. *Jak správně rozvrhovat směny při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby?* Epravo.cz [online]. Praha: epravo.cz, 2021, 25. 3. 2021 [cit. 2021-10-31]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-spravne-rozvrhovat-smeny-pri-nerovnomernem-rozvrzeni-pracovni-doby-112691.html>.

<sup>107</sup> V tomto případě si lze představit mnoho různých kombinací. Pro představu nabízím kombinaci tří denního a dvoudenního pracovního týdne s osmihodinovou pracovní dobou.

například při střídavé péči o potomka, kdy zaměstnanec může ob týden pracovat kratší dobu, aby měl čas se věnovat potomkovi v době, kdy o něj osobně pečuje.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je významné pro úpravu konta pracovní doby<sup>108</sup> a dále se hojně využívá v oblastech, kde je třeba pokrývat dlouhé směny (př. gastronomie dlouhý a krátký týden). Ve své podstatě tak může dobře sloužit jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli, neboť nedochází ke snížení pracovní doby, a naopak může vhodná úprava pro zaměstnance představovat výhodu s pozitivními dopady do osobního života zaměstnance.

### 2.2.6 Zhuštěný pracovní týden

Zhuštěný pracovní týden představuje rozvržení pracovní doby na méně než obvyklých pět pracovních dnů, přičemž by nižší množství pracovních směn bylo nahrazeno jejich vyšší délkou. Tento institut není v Zákoníku práce nijak upraven. Jedná se o povolený odklon od § 81 odst. 2 Zákoníku práce.

Zhuštěný pracovní týden nabízí zaměstnanci více volných dnů v běžném pracovním týdnu, na druhou stranu je to zapláceno delšími směny. Právě délka směn stanovuje hlavní mantinely této úpravě. Délka směny dle § 83 Zákoníku práce smí být maximálně 12 hodin. Následně je zde třeba počítat s povinným odpočinkem mezi směny v minimální délce 11 hodin<sup>109</sup>, který může spolu s přestávkou v práci<sup>110</sup> a s případnou prací přesčas, rozvržení těchto směn značně komplikovat<sup>111</sup>. Navíc pracovní směny s délkou přesahující 12 hodin denně mohou být pro zaměstnance výrazně škodlivé ze zdravotního hlediska<sup>112</sup>. V praxi si tedy lze tento institut nejlépe představit se základní pracovní dobou jako čtyřdenní pracovní týden po 10hodinových směnách či spolu s užitím jiného institutu, jako zkrácené pracovní doby či kratšího úvazku. Zejména v kombinaci s kratším úvazkem nabývá na významu, neboť

---

<sup>108</sup> Dle ustanovení § 86 a násl. Zákoníku práce.

<sup>109</sup> Dle ustanovení § 90 Zákoníku práce.

<sup>110</sup> Dle ustanovení § 88 Zákoníku práce.

<sup>111</sup> Při rozvržení 12 hodinových směn je pravděpodobné, že zaměstnanec bude uplatňovat dvě přestávky v práci v souhrnné délce jedné hodiny. Dohromady délka směny v tomto případě včetně přestávky dosahuje 13 hodin. Bylo-li by zapotřebí uplatnit práci přesčas, jednalo by se o zkracování zákonného odpočinku mezi dvěma směny, který by musel být nahrazen při následujícím odpočinku, čímž by narušil následující 12 hodinovou směnu.

<sup>112</sup> Dle DEMBE, A E. *The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. Occupational and Environmental Medicine* [online]. 2005, 62(9), 588-597 [cit. 2021-03-29]. ISSN 1351-0711. Dostupné z: doi:10.1136/oem.2004.016667

například s polovičním úvazkem je možné pracovní směny „vmáčknot“ do dvou až tří pracovních dnů.

Zhuštěný pracovní týden nabízí zaměstnavateli možnost lépe reagovat v případě vytíženějších dnů, kdy zaměstnanci (na plném či kratším úvazku) jsou nařizeny směny na dny s vrcholem poptávky, a následně má zaměstnanec volno během volnějších dnů. U zhušťování pracovního týdne však velmi záleží na preferencích jednotlivých zaměstnanců, neboť ne každému vyhovují delší směny v rámci jednotlivých dnů. V případech dlouhého či komplikovaného dojíždění za prací, či výkonu práce mimo bydliště, to však může být i velmi výhodné a časově úsporné pro zaměstnance. Bohužel tento institut je založen na individuálním posouzení vhodnosti u jednotlivých zaměstnanců.

### 2.2.7 Sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo je poměrně mladý institut, který byl do české právní úpravy zařazen teprve novelou Zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb. s účinností ke dne 30. července 2020. Touto úpravou byl přidán nově § 317a, který sdílené pracovní místo upravuje. Institut sdíleného pracovního místa upravuje situaci, kdy je jedno pracovní místo obsazeno dvěma či více zaměstnanci s kratšími pracovními úvazky. Délka pracovní doby připadající na takové pracovní místo nesmí být delší než stanovená týdenní pracovní doba<sup>113</sup>. Zaměstnanci si na sdíleném pracovním místě sami rozvrhují pracovní dobu do směn tak, aby bylo pracovní místo plně obsazeno a také tak, aby ve vyrovnávacím období<sup>114</sup> byla v průměru naplněna pracovní doba jednotlivých zaměstnanců.

Sdílené pracovní místo vzniká uzavřením dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci<sup>115</sup>, přičemž musí být uzavřena s každým zaměstnancem samostatně<sup>116</sup>. Sdílené pracovní místo naopak zaniká písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem, případně písemnou výpovědí bez uvedení důvodu<sup>117</sup>. Zanikne-li závazek z dohody o sdílení pracovního

---

<sup>113</sup> Dle § 79 Zákoníku práce. Základní délka je 40 hodin, rozlišná je u zákonem stanovených zaměstnání případně u vícesměnných provozů.

<sup>114</sup> Dle § 317a odst. 1 Zákoníku práce je vyrovnávací období nejdéle čtyřtýdenní.

<sup>115</sup> Dle § 317a odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>116</sup> Dle § 317a odst. 2 Zákoníku práce.

<sup>117</sup> Dle § 317a odst. 5 Zákoníku práce.

místa u jednoho zaměstnance, pokračuje režim sdíleného pracovního místa do konce vyrovnávacího období a následně režim sdíleného pracovního místa zaniká<sup>118</sup>.

Zaměstnavatel pro sdílené pracovní místo může rozvrhnout pracovní dobu, ale taktéž nemusí. Zaměstnanci na sdíleném pracovním místě si následně sami rozvrhují svou pracovní dobu do směn dle rozvržené pracovní doby sdíleného místa<sup>119</sup> po dobu smluveného období a následně písemný rozvrh směn alespoň týden dopředu předají zaměstnavateli<sup>120</sup>. Díky vyrovnávacímu období si zaměstnanci mohou směny rozvrhovat velmi flexibilně. Pokud je rozumně nastaveno vyrovnávací období, mohou si zaměstnanci směny rozdělit dle jednotlivých dní, části dnů či případně dle celých týdnů. To taktéž mohou v jednotlivých obdobích měnit. Zastoupení zaměstnance na témže sdíleném pracovním místě lze měnit pouze po předchozím souhlasu ad hoc, či případně bylo-li to vysloveně upraveno v dohodě o vzniku sdíleného pracovního místa<sup>121</sup> či jejím dodatku.

Tento institut poskytuje zaměstnancům výraznou flexibilitu v oblasti pracovní doby a taktéž zaměstnavateli poskytuje jistotu toho, že sdílené pracovní místo bude obsazeno a nemusí se osobně starat o jednotlivé rozvržení směn zaměstnancům. Sdílené pracovní místo může v praxi výrazně přispět k uplatňování kratších pracovních úvazků a tím napomoci zapojit se do pracovního života osobám, které nemohou či nechtějí vykonávat plný pracovní úvazek.

Zákonodárce se tímto institutem primárně snažil podpořit rodinný (ergo osobní) a pracovní život zaměstnanců prostřednictvím zapojení většího množství kratších úvazků do pracovního procesu a taktéž zjednodušení již existující praxe pro zaměstnavatele<sup>122</sup>. O výraznější aplikaci sdíleného pracovního místa, pro určité nejpotřebnější osoby, se stát snaží různými pobídkami, např. prostřednictvím programu „*Podpory forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI)*“. Ten se zaměřuje na podporu osob se zdravotním postižením, osob starších 60 let, osob mladších 30 let a osob pečujících o dítě do 10 let věku či o osoby ve stanoveném stupni závislosti<sup>123</sup>.

---

<sup>118</sup> Vychází z interpretace ustanovení § 317a odst. 6 Zákoníku práce. Dle komentovaného znění § 317a Zákoníku práce prof. JUDr. Petrem Hůrkou, Ph.D. In. HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9.

<sup>119</sup> Pokud není rozvržená pracovní doba je to na jejich volném uvážení.

<sup>120</sup> Dle § 317a odst. 3 Zákoníku práce.

<sup>121</sup> Dle § 317a odst. 4 Zákoníku práce.

<sup>122</sup> Dle důvodové zprávy k zákonu č. 285/2020 Sb. Problematiku v praxi představovala zejména dovolená, kdy byl problém s jejím výpočtem (na celé dny) a následně při jejím čerpání (opět na celé dny).

<sup>123</sup> Bližší informace na Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI). *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-flexibilnich-forem-zamestnavani-flexi->.

## 2.2.8 Čas na zotavenou (tzv. sick days)

Úprava času na zotavenou (tzv. sick days) není v současné době zákonem upravena, pro jeho hojnou aplikaci v praxi si však své místo v této práci zaslouží. Čas na zotavenou představuje institut placeného volna uplatnitelného bez předchozího souhlasu zaměstnavatele. Primárně slouží pro případy, kdy je zaměstnanci (či případně jeho blízkému) nečekaně nevolno, a tedy nemůže vykonávat práci, přičemž lze předpokládat že se nejedná o důvod dlouhodobější absence a není tedy zapotřebí pro vystavení pracovní neschopnosti navštívit lékaře. Po právní stránce se jedná o důležitou překážku na straně zaměstnance<sup>124</sup>. Z důvodu absence zákonné úpravy lze usoudit, že úpravu času na zotavenou lze uplatnit v rámci kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či individuální pracovní smlouvy<sup>125</sup>.

Čas na zotavenou si lze pro zjednodušení představit jako dovolenou<sup>126</sup>. Úprava tohoto institutu velmi záleží na zaměstnavateli, jakým způsobem jej uchopí. Individuální úpravu lze nastavit v převoditelnosti do dalšího roku, podmínek nahlašování a čerpání a taktéž např. v rozsahu. Výhodou tohoto institutu je možnost nabídnout zaměstnanci flexibilní variantu čerpání volna. Neboť se jedná o velmi flexibilní institut je pro zaměstnavatele výhodnější než rozšíření dovolené<sup>127</sup>, neboť si parametry může poměrně rozmanitě nastavit dle svých požadavků. Nevýhodou tohoto institutu je však zcela chybějící zákonný podklad, který by alespoň v obecnosti nastínil základní parametry a možnosti uplatnění.

---

<sup>124</sup> JANOTOVÁ, Magda. *Pracovněprávní úprava sick days*. Pamprofi.cz [online]. Praha: Verlag Dashöfer, 2021, 6.4.2021 [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/pracovnepravni-uprava-sick-days-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIiYzac4IXpdhpb23pieArlw/>

<sup>125</sup> U pracovní smlouvy rizikové z důvodu zachování rovného přístupu a zákazu diskriminace v souladu dle § 1 odst. 1 písm. e) Zákoníku práce.

<sup>126</sup> Absence s nárokem na náhradu mzdy/platu, která se počítá pro výpočet dovolené. Závisí však na individuální úpravě u konkrétního zaměstnavatele (např. převoditelnost do dalšího roku, podmínky čerpání apod.).

<sup>127</sup> V praxi se lze často setkat s 3-5 dny, které pomyslně „nahrazují“ dovolenou nad rámec zákona či již nastavené délky. V souvislosti s diskutovaným prodloužením dovolené na 5 týdnů ze zákona by pravděpodobně mohlo dojít k odbourání či výraznému snížení tohoto institutu. K uvedenému např. - DIRO, Miroslav. *Pokud KSČM prosadí povinný pátý týden dovolené, zaměstnavatelé přehodnotí svou mzdovou politiku, zruší dovolenou navíc a budou zvažovat i snížení počtu sick-days*. Komora.cz [online]. Praha: Hospodářská komora ČR, 2021, 21.4.2021 [cit. 2021-09-28]. Dostupné z: [https://www.komora.cz/press\\_release/pokud-kscm-prosadi-povinny-paty-tyden-dovolene-zamestnavatele-prehodnoti-svou-mzdovou-politiku-zrusi-dovolenou-navic-a-budou-zvazovat-i-snizeni-poctu-sick-days/](https://www.komora.cz/press_release/pokud-kscm-prosadi-povinny-paty-tyden-dovolene-zamestnavatele-prehodnoti-svou-mzdovou-politiku-zrusi-dovolenou-navic-a-budou-zvazovat-i-snizeni-poctu-sick-days/).

## 2.2.9 Dohody o práci mimo pracovní poměr

Dohody o práci konané mimo pracovní poměr spolu s úpravou pracovního poměru tvoří výčet základních pracovněprávních vztahů dle Zákoníku práce<sup>128</sup>. Právě pouze v základním pracovněprávním vztahu lze vykonávat závislou práci (a případně dle zvláštní úpravy služebních poměrů<sup>129</sup>). Dohody o práci konané mimo pracovní poměr tedy nabízejí jedinou alternativu k pracovnímu poměru pro výkon závislé práce dle Zákoníku práce. Přesto však dohody o práci konaných mimo pracovní poměr (dále jen „dohody o práci“) slouží pouze jako doplněk, neboť zaměstnavatel má primárně využívat pracovní poměr<sup>130</sup>.

Dohody o práci lze rozdělit na dva druhy, a to dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. Úpravu dohod o práci lze nalézt v ustanoveních § 74–77 Zákoníku práce. V rámci těchto ustanovení se nachází společná úprava dohod o práci a následně se po jednom ustanovení věnuje každé z jmenovaných dohod. Dohody o práci vyžadují písemnou formu pro jejich vznik a zrušení<sup>131</sup>.

Rozdíl mezi dohodami o práci a pracovním poměrem spočívá v chybějící povinnosti zaměstnavatele rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu<sup>132</sup> a výčtem taxativních ustanovení, které se neuplatní<sup>133</sup>. Mimo to se úprava výkonu práce v rámci pracovního poměru uplatňuje i na dohody o práci, není-li jejich užití explicitně vyloučeno.

Zrušení právního vztahu založeného dohodami je velmi flexibilní pro obě smluvní strany, kdy se obecně jako nejjednodušší řešení nabízí výpověď bez uvedení důvodu

---

<sup>128</sup> Dle ustanovení § 3 Zákoníku práce.

<sup>129</sup> Jedná se úpravu zvláštními právními předpisy dle ustanovení § 3 Zákoníku práce, jako například zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě nebo zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>130</sup> Vychází z § 74 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>131</sup> Dle ustanovení § 74 odst. 1 Zákoníku práce a ustanovení § 77 odst. 4 Zákoníku práce

<sup>132</sup> Dle § 74 odst. 2 Zákoníku práce.

<sup>133</sup> Dle § 77 odst. 2 Zákoníku práce se neuplatní úprava převedení na jinou práci a přeložení; dočasné přidělení; odstupné; pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích; překážky v práci na straně zaměstnance; dovolenou; skončení pracovního poměru; odměňování, s výjimkou minimální mzdy; cestovní náhrady. Uvedený výčet je však demonstrativní a lze se odchýlit ve prospěch zaměstnance dle komentovaného ustanovení § 77 Zákoníku práce v PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0. Alternativně dle § 77 odst. 3 Zákoníku práce.

s patnáctidenní výpovědní dobou<sup>134</sup>. Alternativní řešení je dohoda či v krajních případech okamžité zrušení<sup>135</sup>.

Dohoda o provedení práce (dále jen „DPP“) je upravena v § 75 Zákoníku práce. Náležitostí DPP je nad rámec obecných požadavků stanovení doby, na kterou se uzavírá. Zvláštností DPP je totiž stanovení maximálního možného rozsah práce, který představuje 300 hodin v kalendářním roce<sup>136</sup>. Za výrazné omezení rozsahu možného výkonu práce nabízí výhodné podmínky v oblasti odvodů za sociální a zdravotní pojištění<sup>137</sup> a taktéž v daňové oblasti<sup>138</sup>. Z těchto důvodů je výhodná zejména do výše příjmů nepřesahujících 10.000,- Kč za kalendářní měsíc<sup>139</sup>.

Dohodou o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“) se zabývá ustanovení § 76 Zákoníku práce. DPČ lze uzavřít pouze s omezeným rozsahem pracovní doby, která nesmí přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby (což ve většině případů znamená týdenní pracovní dobu ve výši 20 hodin<sup>140</sup>). Tento limit se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o provedení pracovní činnosti sjednána, nejdéle však za období 52 týdnů<sup>141</sup>. Zákon diktuje povinnost v DPČ uvést rozsah pracovní doby a uvedení doby, na kterou se DPČ uzavírá<sup>142</sup>.

Dohody o práci slouží jako podpůrný instrument k pracovnímu poměru, který ulehčuje zaměstnavatelům plnění jejich úkolů v situacích, kdy není účelné využití pracovního poměru. Pro zaměstnance představují alternativu k pracovnímu poměru za předpokladu, že chtějí vykonávat práci menšího rozsahu. Vhodné je to zejména jako doplněk k pracovnímu poměru,

---

<sup>134</sup> Dle § 77 odst. 4 písm. b) Zákoníku práce začíná běh lhůty dnem doručení druhé smluvní straně.

<sup>135</sup> Dle § 77 odst. 4 písm. c) Zákoníku práce musí být sjednáno a lze jej uplatnit pouze pro důvody, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (viz ustanovení § 55 a 56 Zákoníku práce). Nad rámec dochází k zániku taktéž např. smrtí zaměstnance a dalšími zákonnými důvody.

<sup>136</sup> Do rozsahu 300 hodin práce se započítává i doba výkonu práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele na základě jiné dohody o provedení práce ve stejném kalendářním roce.

<sup>137</sup> Zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce s odměnou do výše 10.000,- Kč včetně nejsou dle § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném a účinném znění, účastni na nemocenském pojištění, a kvůli tomu také dle § 5 písm. a) bod. 3 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném a účinném znění, a dle § 3 odst. 3 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném a účinném znění, nemá zaměstnanec povinnost odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

<sup>138</sup> Pokud je příjem do 10.000,- Kč včetně a není podepsáno prohlášení uplatňuje se pro daň z příjmu považují za samostatný základ daně a uplatní se na ně srážková daň dle § 6 odst. 4 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném a účinném znění.

<sup>139</sup> Spojením dvou výše uvedených poznámek.

<sup>140</sup> Dle § 76 odst. 2 Zákoníku práce. Úprava stanovené týdenní pracovní doby je upravena v § 79 Zákoníku práce. Základní délka je 40 hodin, rozlišná je u zákonem stanovených zaměstnání případně u vícesměnných provozů. Minimální délka není stanovena, dle logiky však musí být větší než 0.

<sup>141</sup> Dle ustanovení § 76 odst. 3 Zákoníku práce.

<sup>142</sup> Dle ustanovení § 76 odst. 4 Zákoníku práce.



případně jako primární zdroj příjmů v době studia či stáží<sup>143</sup>. Jejich výhodnost představuje primárně poměrně vysoká míra flexibility pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Lze je rychle uzavřít, bez zbytečné administrativy, ale také rychle rozvázat v případě potřeby.

Nevýhodnost dohod o práci spočívá v omezeném rozsahu pracovní doby a ve ztrátě jistot. Smluvní strany se nemohou zcela spoléhat na trvání vztahu pro krátké výpovědní doby. Zaměstnanec navíc ztrácí jistoty vyloučených institutů (překážky na straně zaměstnance, dovolená, odstupné apod.).

Dohody o práci poskytují jedinou současnou doplňkovou alternativu k pracovnímu poměru. Díky své flexibilitě a doplňkovosti nabízí velmi důležitý instrument v oblasti sladování osobního a pracovního života. Nabízí nejvyšší možnou míru flexibility a svou úpravou poskytují zaměstnanci největší „svobodu“ v zaměstnání. U dohod o práci si lze představit určité úpravy *de lege ferenda*, kterými se zabývá část 5.2 této práce.

### **2.3 Instituty pracovního práva odporující sladování osobního a pracovního života**

Pracovní právo obsahuje rozsáhlé množství institutů, které postupným vývojem přibývají a vyvíjejí se. S ohledem na sledování potřeb jednotlivce dochází k posunu pohledu a zájmu na osobní život jednotlivce, kdy se snaží zákonná úprava více napomoci obecnému trendu sladování osobního života s tím pracovním. V předchozí části této práce byly nastíněny instituty podporující tento moderní trend. Avšak současná úprava obsahuje i instituty, které ke sladování osobního života s tím pracovním nepřispívají, či mají poměrně velké mezery v této oblasti, a tedy spíše v této oblasti působí protichůdně. Někdy je tato úprava pouze odrazem reálných požadavků a v někdy je spíše způsobena nedostatečnou úpravou či zůstává v původní podobě a nereflektuje moderní změny ve vnímání potřeb.

Mezi uvedené komplikované instituty lze zařadit například:

- aktuální úpravu dovolené;
- konto pracovní doby;
- práce přesčas;
- pracovní cesty;

---

<sup>143</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 146-148.

- pracovní pohotovost.

Uvedené instituty byly zvoleny pouze jako demonstrativní ukázka. Jejich smysl je jistý a reflektují potřebu a vývoj společnosti. V jejich úpravě se však nachází určité nedostatky, jejichž náhled bude upraven dále v této práci. Jejich úpravou jako celkem se tato práce nebude zabývat, nebudou výrazně vysvětlovány. K případné kritice je tedy zapotřebí přistupovat konstruktivně s ohledem na jejich zbývající úpravu.

### 2.3.1 Úprava dovolené

Dovolená je považována za nejdůležitější dobu odpočinku, neboť se jejím prostřednictvím uplatňuje právo zaměstnance na odpočinek v rámci pracovního poměru a dle zákonné úpravy slouží k obnově pracovní síly zaměstnance<sup>144</sup>. V oblasti sladování osobního a pracovního života však představuje dovolená jeden z instrumentů, který dovoluje zaměstnanci jeho osobní rozvoj a seberealizaci díky výraznějšímu časovému horizontu<sup>145</sup>. K tomu také přispívá fakt, že za dobu dovolené přísluší náhrada mzdy či platu<sup>146</sup>. Tímto se výrazně odlišuje od jiných dob odpočinku<sup>147</sup>.

Aktuální úprava dovolené obsažená v ustanovení části deváté Zákoníku práce se zakládá na principu, že dovolenou zaměstnanci rozvrhuje zaměstnavatel dle písemného rozvrhu čerpání dovolené<sup>148</sup>. Při existenci odborové organizace (případně ustanovení rady zaměstnanců) musí být rozvrh dovolené nejprve jednou z uvedených schválen. Zaměstnavatel tedy nejen rozvrhuje zaměstnanci dovolenou, ale také dovolenou může zaměstnanci přesunout, případně může zaměstnance z dovolené odvolat<sup>149</sup>. Za to sice přísluší zaměstnanci náhrada nákladů vynaložených na ni, ale již žádná další satisfakce nepřichází.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanci není poskytnuta právní jistota v čerpání dovolené. Zaměstnavateli naopak úprava poskytuje možnost bez výraznější sankce zaměstnanci

---

<sup>144</sup>Dle JUDr. Věry Bognárová in 3. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 221.

<sup>145</sup> Jedná se o aktivity, které není vhodné nebo nelze vykonávat v rámci ostatní doby odpočinku, neboť vyžadují delší časový horizont. Může se jednat např. o cestování, různé zájmové kurzy a další činnosti.

<sup>146</sup> Zaměstnanci náleží po dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků za předchozí kalendářní čtvrtletí, viz § 222 Zákoníku práce.

<sup>147</sup> S výjimkou státních svátků, za něž taktéž náleží náhrada mzdy nebo platu dle § 115 odst. 3 Zákoníku práce.

<sup>148</sup> Dle ustanovení § 217 Zákoníku práce.

<sup>149</sup> Dle ustanovení § 217 odst. 3 Zákoníku práce.

zasahovat do jeho osobního života. Dopady v osobním životě zaměstnance lze sledovat například v případě rodin, kdy může být jednomu z rodičů zrušena tímto způsobem plánovaná dovolená, přičemž to dopadne i na druhého z rodičů a případně také na potomky.

Ačkoliv se v praxi výše uvedené neuplatňuje<sup>150</sup>, tak současný stav tomuto jevu nebrání. Současná právní úprava dokonce ani nenutí zaměstnavatele přihlídnout k žádosti zaměstnance<sup>151</sup> a ergo tím poskytuje nástroj svévole v rukách zaměstnavatele. Dovolená ve své podstatě poskytuje zaměstnanci jeden z primárních nástrojů pro seberealizaci<sup>152</sup>. Aktuální úprava je však silně pro zaměstnavatelská. To je z ekonomické stránky pojetí zaměstnavatele jako chlebodárců pochopitelné<sup>153</sup>, ale vyplývá otázka, zda je toto nastavení účelné společensky. Praxe tento stav úpravy výrazně nereflektuje (zejména z důvodu aktuálního nedostatku pracovní síly), ale v případě budoucích krizí či výkyvů na trhu práce lze jednoduše přejít k zákonnému minimaxu.

Tento stav lze poměrně jednoduše napravit úpravou zákonných pravidel, kdy v oblasti dovolené by měla být stanovena možnost zaměstnance se aktivně ze zákona podílet na termínu dovolené<sup>154</sup>, a v případě jejího zrušení mít možnost přiměřené satisfakce. Ačkoliv v praxi zaměstnanci mají možnost ovlivnit dobu své dovolené<sup>155</sup>, zákonná úprava by měla toto právo poskytnout taktéž. Je pochopitelné, že úprava nebude absolutní s ohledem na ekonomické zájmy a aktivity zaměstnavatelů, ale určitou míru flexibility je možné do úpravy dovolené přidat bez výraznějších problémů<sup>156</sup>.

### 2.3.2 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby představuje institut umožňující nerovnoměrně rozvrhovat pracovní dobu zaměstnanci takovým způsobem, při kterém jsou zaměstnanci zaměstnavatelem

---

<sup>150</sup> Vedlo by ve ztrátu důvěry k zaměstnavateli a při rozvrhování by mohlo vést k nerovnému zacházení či diskriminace.

<sup>151</sup> Až na žádost zaměstnankyně o poskytnutí dovolené navazující na mateřskou dovolenou dle § 217 odst. 5 Zákoníku práce.

<sup>152</sup> Kromě překážek v práci se jedná o jediný důvod, kdy zdravý zaměstnanec nemusí trávit svůj čas na pracovišti.

<sup>153</sup> Zaměstnavatelé ze své podstaty potřebují mít zaměstnance pro výkon práce, a to v pracovní době, kterou jim stanovují, případně v rozsahu sjednané pracovní doby (př. home office, flexibilní pracovní doba).

<sup>154</sup> Mimo hromadné čerpání dovolené dle ustanovení § 220 Zákoníku práce.

<sup>155</sup> U většiny zaměstnavatelů jako standart s výjimkou např. celopodnikových dovolených a specifických dob (např. Vánoce).

<sup>156</sup> Např. zaměstnavatel určí kolik osob v daném období během roku může čerpat dovolenou a zaměstnanci si sami s ohledem na pevně stanovená pravidla dovolenou rozvrhnou.

přidělovány směny dle zaměstnavatelových provozních potřeb v určeném vyrovnávacím období<sup>157</sup>. Tento institut přináší zaměstnavateli možnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu dle skutečné potřeby zaměstnavatele<sup>158</sup>.

Úpravou tohoto institutu se primárně zabývá § 86 a 87 Zákoníku práce, ze kterých vyplývají také základní náležitosti. Uplatnit konto pracovní doby je možné pouze, je-li to upraveno vnitřním předpisem, nebo kolektivní smlouvou<sup>159</sup>. Vyrovnávací období pro konto pracovní doby nesmí přesáhnout 26 týdnů, případně 52 týdnů, je-li úprava obsažena v kolektivní smlouvě. Konto pracovní doby nelze uplatnit u zaměstnavatelů poskytujících jako peněžitě plnění plat<sup>160</sup>. Zaměstnanci při kontu pracovní doby náleží stálá mzda v minimální měsíční výši 80 % průměrného výdělku<sup>161</sup>. Na konci vyrovnávacího období se z účtu zaměstnance<sup>162</sup> zjistí skutečný stav odpracované doby, která se porovná se stanovenou týdenní pracovní dobou. Odpracoval-li zaměstnanec více, než je souhrn stanovené týdenní pracovní doby za dané období, jedná se o práci přesčas. Vznikl-li zaměstnanci za skutečně odpracovanou dobu v souhrnu nárok na vyšší mzdu, než je součet stálé mzdy za dané období, náleží zaměstnanci právo na doplacení rozdílu<sup>163</sup>.

Konto pracovní doby přináší výhodu v oblasti individuálních pracovních vztahů zejména zaměstnavatelům, kteří mají nerovnoměrné výkyvy potřeby pracovní síly (př. sezónnost, nárazové objednávky apod.). Na straně zaměstnance to tak výhodné není, neboť zaměstnanec nemůže dopředu vědět, kolik bude mít v daném období celkem směn. Velmi komplikovaně se pro něj tedy připravuje časový rozvrh dopředu. Finančně taktéž nemůže zaměstnanec dopředu vědět, zda si za daný měsíc odnese plnou odměnu či pouze vyšší stálé mzdy.

---

<sup>157</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 120-121.

<sup>158</sup> Konto pracovní doby nemá vliv na úpravu povinných přestávek, doby odpočinku a práce přesčas, ty musí být vždy respektovány.

<sup>159</sup> Vnitřním předpisem, pouze nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace.

<sup>160</sup> Jedná se o vyjmenované entity v § 109 odst. 3 Zákoníku práce.

<sup>161</sup> 80 % průměrného měsíčního výdělku je základní premisa dle § 120 Zákoníku práce. Pokud by však byla převedena práce přesčas v souladu s § 86 odst. 4 Zákoníku práce, navyšuje se stálá mzda na minimálně 85 % průměrného výdělku. Průměrný výdělek se vypočítává dle průměru 12 měsíců po sobě jdoucích před stanovením stálé mzdy. Výše stálé mzdy je stanovena vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou dle § 120 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>162</sup> Zaměstnavatel má povinnost při kontu pracovní doby vést zaměstnanci účet, kde se stanovuje stanovená týdenní pracovní doba, rozvrh směn, odpracovaná pracovní doba, stálá mzda a dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc.

<sup>163</sup> JUDr. Věra Bognárová in 3. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 213.

Další problematikou tohoto institutu je jeho vznik a úpravy bez možného ovlivnění zaměstnancem. Konto pracovní doby se upravuje kolektivní smlouvou (zaměstnanec nemusí být členem odborové organizace či nemusí mít moc odborovou organizaci ovlivnit), nebo vnitřním předpisem. Oba způsoby vzniku jsou v rozporu s pojetím autonomie vůle<sup>164</sup>. Zaměstnanec dále neobdrží celou odpracovanou mzdu v následujícím měsíci, ale až na konci vyrovnávacího období, a to i případech, kdy je téměř jisté, že kromě stanovené týdenní pracovní doby odpracuje i výraznou práci přesčas. Zaměstnavatel taktéž šikovným rozložením směn nemusí platit zaměstnanci přesčasovou práci<sup>165</sup>.

Zaměstnanec při využití konta pracovní doby nemá jistotu ohledně rozvržení jeho pracovní doby a nemá jistotu ohledně skutečné výše výdělku<sup>166</sup>. Na oplátku tento institut zaměstnanci neposkytuje žádnou satisfakci. Je jisté, že právní řád potřebuje pro zachování výroby v určitých oblastech vhodné instrumenty, včetně konta pracovní doby. Na druhou otázku si lze položit otázku, zda je úprava spravedlivá. Osobně shledávám, že minimálně v oblasti odměňování včetně práce přesčas by si konto pracovní doby zasloužilo určitou úpravu ve prospěch zaměstnance. Možné by bylo například dát zaměstnanci místo stálé mzdy smlouvenou mzdu a práci přesčas v konkrétních měsících reflektovat patřičnou náhradou.

### 2.3.3 Práce přesčas

Práce přesčas představuje výkon práce zaměstnance nařízený zaměstnavatelem nebo s jeho souhlasem nad rámec stanovené týdenní pracovní doby<sup>167</sup> konané mimo rámec rozvrhu směn<sup>168</sup>. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou se za práci přesčas považuje až práce vykonaná

---

<sup>164</sup> Zaměstnanec by sice měl s nastavením konta pracovní doby souhlasit, ale stačí pouze konkludentní souhlas, tj. začít vykonávat práci. Viz. HŮRKA, Petr. *Využití konta pracovní doby*. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví. Praha: C. H. Beck. ISSN issn1210-6410, 2006 č. 19, str. II.

<sup>165</sup> Pokud v daném vyrovnávacím období nepřesáhne souhrn skutečně odpracované doby souhrn stanovené týdenní pracovní doby, nevzniká práce přesčas, i kdyby v období kratším, než je vyrovnávací období, zaměstnanec pracoval nad rámec týdenní stanovené pracovní doby. Zaměstnavateli je taktéž poskytnuta možnost, je-li obsažena v kolektivní smlouvě, přesunout až 120 hodin práce přesčas na další vyrovnávací období a tuto dobu započítat jako skutečně odpracovanou dobu (§ 86 odst. 4 Zákoníku práce).

<sup>166</sup> Jistotu má pouze ve výši stálé mzdy, tj. 80 % potažmo 85 % průměrného výdělku.

<sup>167</sup> Zákoně týdenní pracovní doby (tj. základní 40 hodin dle § 79 Zákoníku práce).

<sup>168</sup> Není-li domluveno jinak, rozvrhuje směny zaměstnavatel dle pravidel a podmínek Zákoníku práce, dle doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D. in PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.

nad rámec zákonem stanovené týdenní pracovní doby (či zkrácené)<sup>169</sup>. Maximální rozsah práce přesčas je stanoven zákonem, přičemž základní maximální délka je 8 hodin v jednotlivém týdnu a celkově 150 hodin za kalendářní rok<sup>170</sup>, přičemž lze tento rozsah dále rozšířit po dohodě se zaměstnancem až na 416 hodin za kalendářní rok<sup>171</sup>. Následně je možné uplatnit práci v přesčas v takovém rozsahu, že nemůže v průměru přesáhnout 8 hodin týdně za stanovené období, které činí 26 týdnů, případně lze rozšířit toto období v kolektivní smlouvě 52 týdnů<sup>172</sup>. Do této doby se nezapočítává doba, za kterou je poskytnuto náhradní volno<sup>173</sup>.

U práce přesčas lze shledávat dvě základní komplikace v oblasti sladování osobního a pracovního života, a to za prvé samotnou úpravu práce přesčas a dále možnost její aplikace bez, byť obecného, souhlasu zaměstnance.

K první z uvedených nedostatků práce přesčas je samotný konstrukt tohoto institutu. Zaměstnanec má povinnost nad rámec sjednané pracovní doby a nad rámec rozvrhu stanoveného zaměstnavatelem vykonávat další práci pro zaměstnavatele. Jediné omezení práce přesčas jsou okolnosti zabraňující výkonu práce<sup>174</sup>. Zaměstnavatel tedy nemusí při nařízení práce přesčas nahlížet na osobní zájmy zaměstnance (nebrání-li výkonu práce). Z pozice zaměstnance nelze usuzovat, kdy zrovna nastane práce přesčas a bude mu nařízena. Tato okolnost tedy očividně nelze zohlednit ve plánování volného času. Pokud by dopadla nařízená práce přesčas na čas, kdy zaměstnanec pro něj významnou událost, která ale sama o sobě nevytváří překážku v práci<sup>175</sup>, nezbyvá zaměstnanci než nařízený výkon práce vykonat. Odměnou je zaměstnanci pouze příplatek<sup>176</sup> či náhradní volno<sup>177</sup>. Příplatek za práci přesčas za dobu až 150 hodin lze navíc sjednat v rámci mzdy<sup>178</sup>, což je tak trochu prapodivné, neboť zaměstnavatel práci přesčas smí nařídit jen výjimečně a jsou-li pro to závažné provozní důvody,

---

<sup>169</sup> Definice práce přesčas je obsažena v § 78 odst. 1 písm. i) Zákoníku práce, definice doby odpočinku je ve sejném ustanovení a odstavci v písm. b). Zákonem stanovená týdenní pracovní doba může být zkrácena zaměstnavatelem ve smyslu ustanovení § 79 odst. 3 Zákoníku práce.

<sup>170</sup> Vychází z § 93 odst. 2 Zákoníku práce, nezapočítává se však doba, za níž bylo poskytnuto náhradní volno.

<sup>171</sup> Dle § 93 odst. 3 Zákoníku práce. Dohodu lze obsáhnout i v pracovní smlouvě. Maximální délka odpovídá 8 hodinám za týden po dobu 52 týdnů, tedy 416 hodin.

<sup>172</sup> Celá úprava délky v § 93 odst. 4 Zákoníku práce.

<sup>173</sup> V § 93 odst. 5 Zákoníku práce.

<sup>174</sup> Jedná se o primárně povinné doby odpočinku, překážky na straně zaměstnance.

<sup>175</sup> Dle § 191 a následující Zákoníku práce.

<sup>176</sup> Příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku za dobu práce přesčas a dosažené mzda za daný čas. Vychází z § 114 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>177</sup> Do 3 měsíců po konání práce přesčas, § 114 odst. 1,2 Zákoníku práce.

<sup>178</sup> Dle § 114 odst. 3 Zákoníku práce.

příčemž sjednáním v individuální pracovní smlouvě presumuje, že tato situace nastane místo toho, aby se pokoušel o její řešení.

Oblast úpravy práce přesčas by zasloužila pozornost *de lege ferenda* například v možné výši odměny za práci přesčas, odstraněním možnosti počítat příplatek ve výši 150 hodin do mzdy, možnost zaměstnance z taxativních důvodů odmítnout práci přesčas, ale primárně požadovat pro možnost uplatnění práce přesčas souhlas zaměstnance. Zaměstnanec by měl mít možnost volby obdobně jako v úpravě pracovních cest, zda bude chtít či nikoliv pro zaměstnavatele práci přesčas vykonávat, byť by tento souhlas měl být obecný. V této věci stojí za zmínku úprava práce přesčas v úpravě kratší pracovní doby, která by mohla sloužit jako podklad. Práce přesčas při kratším pracovním úvazku může být uplatněna pouze po dohodě se zaměstnancem<sup>179</sup>, přičemž není stanovena forma této dohody a lze ji tedy uzavřít i dopředu např. v rámci pracovní smlouvy na základě smluvní volnosti<sup>180</sup>. Současná zákonná úprava tedy přináší takový schizofrenní stav, kdy zaměstnanci s kratší pracovní dobou, byť o jedinou hodinu, nemůže být bez jeho souhlasu zaměstnavatelem nařízena práce přesčas, zatímco zaměstnanci se zákonnou pracovní dobou může být v rozsahu 150 hodin ročně nařízena i bez jeho, byť obecného souhlasu.

U úpravy kratší pracovní doby stojí i za zmínku, že za práci přesčas se nepovažuje práce v rozmezí mezi sjednanou a zákonnou (případně zkrácenou) výší týdenní pracovní doby<sup>181</sup>. Za práci přesčas se považuje až práce nad zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu (nebyla-li zkrácena zaměstnavatelem). Protože se doba mezi smluvenou kratší pracovní dobou a zákonnou pracovní dobou nepovažuje za práci přesčas nenáleží za ni příplatek či náhradní volno za práci přesčas. Ve své podstatě se však taktéž jedná o práci nad rámec dohody, ale zaměstnanec za ni nemá žádné výhody.

---

<sup>179</sup> Dle § 78 odst. 1 písm. j) a dále dle komentovaného znění dle doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D. in PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.

<sup>180</sup> Podobně jako souhlas s vysíláním na pracovní cesty dle § 42 Zákoníku práce, souhlas zaměstnance s prací přesčas nad rámec 150 hodin dle § 92 Zákoníku práce a viz – HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibility zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 123.

<sup>181</sup> Dle § 78 odst. 1 písm. i) Zákoníku práce.

### 2.3.4 Pracovní cesty

Pracovní cestou se v pracovněprávní terminologii rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel smí zaměstnance vyslat na pracovní cestu pouze na základě dohody s ním<sup>182</sup>. Dle aktuální úpravy může být dohoda písemná uzavřená dopředu (např. již v pracovní smlouvě), před samotným vysláním (písemně i ústně), dokonce dostačuje i konkludentní souhlas zaměstnance, tedy situace, kdy zaměstnanec vyrazí na pracovní cestu a toto konání se považuje za souhlas<sup>183</sup>. Problematická je v tomto pohledu obecná dohoda zaměstnavatele se zaměstnancem, upravená často již v pracovní smlouvě, která slouží jako obecný souhlas se zasíláním na pracovní cesty. Ten platí na množství předem neurčitých a nespécifikované pracovních cest do budoucna<sup>184</sup>. Toto obecně poskytuje zaměstnavateli možnost vysílat zaměstnance v případě potřeby téměř bez omezení<sup>185</sup> na pracovní cesty, přičemž zaměstnanec nemá příliš prostoru pro neuposlechnutí. Tato úprava může v mnohých případech negativně zasáhnout do osobního života zaměstnance, kdy zaměstnanec s uzavřenou dohodou může být kdykoliv zaslán i do zahraničí na pracovní cestu. Úprava pracovní cesty navíc nespécifikuje maximální délku pracovní cesty ani jejich četnost. Tento instrument nevhodně uchopený zaměstnavatelem poskytuje poměrně silný nástroj, který může velmi intenzivně zasahovat do života zaměstnance. De lege ferenda by šlo uvažovat o omezení tohoto institutu pro zaměstnání, kde pracovní cesty netvoří hlavní náplň. Omezení by mohlo spočívat v četnosti či v délce, přičemž by byl nad rámec určitých parametrů potřebný zaměstnancův konkrétní souhlas pro danou pracovní cestu.

Nad rámec zde uvedeného se lze dále pozastavit nad problematickou úpravou zásahu pracovní cesty do doby odpočinku zaměstnance a odměňování, kdy doba strávená na pracovní cestě mimo pracovní dobu, při níž nebyla vykonávaná práce, se neposuzuje jako výkon práce,

---

<sup>182</sup> § 42 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>183</sup> Dle komentovaného znění § 42 Zákoníku práce JUDr. Margerita Vysokajovou, Csc. in: - HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9.

<sup>184</sup> Lze usuzovat dle komentovaného znění § 42 Zákoníku práce JUDr. Margerita Vysokajovou, Csc. . In - HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9.

<sup>185</sup> Výjimkou jsou těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti či osobu závislou ve třetím nebo čtvrtém stupni závislosti dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, kdy je vždy zapotřebí individuální souhlas zaměstnance před každým jednotlivým vysláním v souladu s § 240 Zákoníku práce.



tedy jako čas odpočinku, a nepřísluší za ni odměna<sup>186</sup>. Po tuto dobu je však zaměstnanec omezen ve svém volném čase, neboť vykonává cestu do místa výkonu práce při pracovní cestě. Ačkoliv jsou pokryty v tomto případě náklady zaměstnance na samotnou cestu (tj. je po tuto dobu přiznáno stravné, zaměstnavatel hradí náklady na cestu apod.), tak zaměstnanci nevzniká nárok na kompenzaci za ztrátu svého volného času<sup>187</sup>. Obdobně lze hledět i na případy nocování v místě pracovní cesty. Za tyto doby by zaměstnanci měl náležet příplatek, alespoň v minimální výši jako za pracovní pohotovost, které se věnuje tato práce následně.

### 2.3.5 Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost představuje institut pracovního práva v rámci, něž má být zaměstnanec ve svém volném čase (tj. mimo pracovní dobu) na místě mimo pracoviště připraven k výkonu práce na pokyn zaměstnavatele<sup>188</sup>. Možnost uplatnění institutu pracovní pohotovosti je možné pouze po vzájemné dohodě se zaměstnancem<sup>189</sup>. Dohoda nemá stanovenou formu (stačí ústně). Jak již bylo uvedeno v úpravě pracovní cesty, lze uzavřít dohodu o pracovní pohotovosti již v pracovní smlouvě. Pokud je již obsažena v pracovní smlouvě, pro zaměstnance již nelze bez souhlasu zaměstnavatele odstoupit od tohoto institutu.

Problematičnost pracovní pohotovosti lze shledávat ve dvou rovinách, a to ve výši odměny spolu s náhradami za cestu do pracoviště na pokyn zaměstnavatele a v omezení zaměstnancova volného času. Co se týče dopadů do zaměstnancova volného času, problém nastává v tom, že úprava pracovní pohotovosti v Zákoníku práce nestanovuje žádné bariéry. Omezení pracovní pohotovosti tvoří primárně ostatní zákonná úprava<sup>190</sup>. Zaměstnanec tedy může klidně držet pracovní pohotovost po celou dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami

---

<sup>186</sup> Dle JUDr. Radany Gogové in: autoři GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, str. 63.

<sup>187</sup> Dle prof. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D. in: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 190.

<sup>188</sup> Pokud by zaměstnanec musel držet pracovní pohotovost na pracovišti, jednalo by se o výkon práce. V pracovní době nelze držet pracovní pohotovost, neboť se pracovní doba považuje za výkon práce. Dle komentovaného znění § 95 Zákoníku práce JUDr. Natašou Randlovou In: - HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9.

<sup>189</sup> Dle § 95 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>190</sup> Tj. zejména nepřetržitá doba odpočinku mezi směnami dle ustanovení § 90 a 90a Zákoníku práce a úpravy práce přesčas.

a musí být připraven se dostavit na zavolání do zaměstnání<sup>191</sup>. Další problém nastává v tom, že se pro účely výkonu práce nepočítá cesta do zaměstnání a zpět při povolání zaměstnavatelem pro výkon práce. Zaměstnanec tedy může být nucen cestovat např. dvacet minut kvůli desetiminutovému výkonu práce a poté cestovat opět zpět. Za plnou odměnu bude pouze doba výkonu práce, tedy deset minut. Zaměstnanci za držení práce přesčas sice náleží odměna představující nejméně 10 % průměrného výdělku<sup>192</sup>, a to i když nebude povolán k výkonu práce, za to je však zaměstnanec omezen v aktivitách takovým způsobem, aby se mohl ve smluveném čase dostavit na pracoviště. Otázka nastává, zda uvedených 10 % odpovídá ztrátě svobody zaměstnance.

Shrnutím lze konstatovat, že úprava pracovní pohotovosti by jednoznačně zasloužila lepší úpravu<sup>193</sup>. De lege ferenda se lze zaměřit na úpravu maximální délky pracovní pohotovosti, dále času, do nějž by se měl zaměstnanec dopravit (s ohledem na své bydliště) na pracoviště, výši odměny, která přísluší zaměstnanci za držení pracovní pohotovosti, a v neposlední řadě taktéž patřičnou náhradou za čas strávený cestou na pracoviště.

## 2.4 Pár poznámek k aktuální úpravě

K aktuální úpravě uvedené na přechozích stranách bylo v mnohých institucích poukazováno na jejich neúplnost a nedostatečnou úpravu. Nejvýznamnější oblastí pro sladění osobního a pracovního života není aktuální zákonná úprava, ale možnost upravit si vlastní úpravu pravidel na základě smluvní volnosti<sup>194</sup>. Smluvní volnost je omezena kogentními normami, ale i přesto nabízí dostatečný prostor pro vzájemné uspořádání vztahů. Částečně již bylo o této možnosti hovořeno ve spojitosti s alternativními vztahy a prací na dálku.

Smluvní volnost se projevuje již v oblasti výběru smluvních stran, neboť si obě strany mohou vybrat, zda se spolu rozhodnou kontrahovat. To nutí obě strany být pro tu druhou zajímavější. Zaměstnavatel má v této oblasti prostor nastavit pro zaměstnance systém benefitů,

---

<sup>191</sup> Tato úprava bývá povětšinou upravena v rámci dohody o výkonu pracovní pohotovosti, kdy jsou stanoveny bližší podmínky a povinnosti, jako mít zapnutý na hlasité vyzvánění pracovní telefon, zdržovat se na takovém místě, aby byla stanovená dojezdová doba apod.

<sup>192</sup> Dle § 140 Zákoníku práce. Z díkce nejméně vychází, že je možné sjednat i vyšší odměnu.

<sup>193</sup> Primární úpravou pracovní pohotovosti se zabývá pouze jeden paragraf a to § 95 Zákoníku práce.

<sup>194</sup> Z důvodů subsidiarity občanského zákoníku dle § 4 Zákoníku práva ve spojení s postojem dle prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D. in - BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 74. Na základě uvedeného je možné aplikovat soukromoprávní úpravu včetně zásady legální licence a autonomie vůle.

odměňování a celého vzájemného vztahu takovým způsobem, aby byl lukrativní. Tím si taktéž dopředu může vybrat určitý druh osob, které zaujme. Zaměstnavatelé si jsou toho vědomi a vědí o této kvalitativní výhody na trhu práce.

A co mohou zaměstnavatelé v dnešní době zaměstnanci nabídnout? Nabízí se celá škála oblastí např. v oblasti osobního rozvoje zaměstnanců, péče o jejich zdraví, podpoře rodinného života či třeba podpora koníčků a volnočasových aktivit.

Osobní rozvoj zaměstnanců lze podpořit například různou formou vzdělávání (př. jazykové dovednosti, vystupování, zvyšování odbornosti, podpor studia apod.), poskytnutí zajímavých projektů v rámci činnosti zaměstnavatele či kvalitně nastaveným kariéerním žebříčkem apod. V rámci péči o zdraví se nabízí možnost poskytnout různé příspěvky na volnočasové aktivity, občasné dobrovolné sportovní aktivity v rámci pracovní doby, poskytnutí doplňků stravy (př. vitamínové balíčky na podzim) atd. V oblasti volnočasových aktivit a koníčků lze uvažovat o možnosti přivést domácího mazlíčka do zaměstnání<sup>195</sup>, poskytnutí příspěvku na různé aktivity, poskytnutí podpory lokálním sdružení a mnoho další možností. V podpoře rodinného života lze uvažovat o možnosti hlídání dětí v blízkosti pracoviště (např. firemní školky), příspěvky na aktivity dětí, možnost přivést potomka do zaměstnání, poskytnout prázdninové brigády atd. Někteří zaměstnavatelé taktéž nabízí ve prospěch zaměstnanců zákonné instituty za výrazně výhodnější podmínek či ve vyšším rozsahu. Příkladem je více dovolené, se kterou již někteří zaměstnavatelé zašli tak daleko, že ji nabízí neomezenou<sup>196</sup>. Kromě uvedeného se taktéž nabízí celá škála aktivit, jež lze vykonávat v zaměstnání, např. si zahrát stolní fotbal, či si jít zaplavat během pracovní doby do bazénu pro uvolnění od náročné práce<sup>197</sup>. Praxe a trh si v těchto oblastech vždy najdou nové možnosti, jak zaujmout, a to je pro oblast sladování osobního a pracovního života obrovskou výhodou.

---

<sup>195</sup> Je-li to možné s ohledem na prostory a bezpečnost.

<sup>196</sup> Např. u pojišťovny Direct a u dalších zaměstnavatelů viz. <https://www.novinky.cz/finance/clanek/neomezena-dovolena-uz-neni-tabu-40369763> [navšt. 2021-10-17].

<sup>197</sup> Např. benefity od společnosti Alfabet dostupné na <https://careers.google.com/benefits/> [navšt. 2021-10-17].

### **3. Praktické uplatnění institutů pracovního práva vhodných pro sladování osobního a pracovního života v příkladech**

Na předchozích stranách této práce byla představena část oblasti pracovního práva použitelná v oblasti sladování osobního a pracovního života. S touto úpravou bude nyní dále pracováno v této části práce, kde bude poukázáno na její možnou aplikaci v rámci ukázky na dvou praktických příkladech. Oba příklady budou prezentovány v rozdílném prostředí, aby byla zohledněna diverzifikace pracovního práva. V rámci těchto ilustrativních příkladů bude brán v potaz jak zájem zaměstnance na jeho osobním životě, tak i zájem zaměstnavatele na spolehlivém a efektivním výkonu zaměstnance<sup>198</sup>.

První příklad bude v kancelářském prostředí, kde je možné vykonávat práci bez výraznějších komplikací jak na pracovišti, tak mimo pracoviště (na dálku). V tomto prostředí však zaměstnanci musí být alespoň část pracovní doby na pracovišti kvůli plnění pracovních úkolů. Cílem tohoto příkladu bude poukázání na maximální možnou pružnost v oblasti flexibility zaměstnanců.

Druhý příklad bude vycházet z prostředí, v němž se uplatňuje manuální výkon práce skládající se z vícero úkonu najednou, tj. je zapotřebí v jednu dobu mít přítomné všechny potřebné zaměstnance na jednotlivých pozicích. Zde bude snaha poukázat na možné zachování efektivity ve spojení s nabídkou prostoru pro osobní rozvoj zaměstnanců.

Pro účely níže uvedených příkladů nebude pracováno s jednotlivými pozicemi ani počty zaměstnanců, aby byl příklady maximálně obecné, pro případnou obecnou aplikaci v praxi.

#### **3.1 První praktický příklad – kancelářské profese**

První praktický příklad se týká oblastí, kde zaměstnanci nemusí být fyzicky přítomni na pracovišti pro výkon svého zaměstnání (typicky kancelářské profese<sup>199</sup>). Tento přístup dovoluje pracovat s rozsahem pracovní doby a místem výkonu práce. Bude poukázáno na možnou aplikaci práce na dálku, pružné pracovní doby, kratších úvazků, nerovnoměrného rozložení

---

<sup>198</sup> Ve smyslu poměru cena výkon.

<sup>199</sup> Např. právníci, účetní, marketing, personalisté, obchodní zástupci, IT apod.).

pracovní doby, uplatněním sdíleného pracovního místa a zhuštěného pracovního týdne. Nebude-li řečeno jinak, pracuje se s klasickou 40hodinovou týdenní pracovní dobou<sup>200</sup>.

Zaměstnavatel sám může vydávat vnitřní předpis nebo po dohodě s odborovou organizací může uzavřít kolektivní smlouvu (dále jen „předpis zaměstnavatele“), v rámci nichž lze zaměstnancům poskytnout možnost uplatnění práce na dálku a uplatnění pružné pracovní doby. Na základě předpisu zaměstnavatele v tomto příkladě byla nastavena pracovní doba tak, že v pevná část pracovní doby je vždy od 10 do 14 hodin (po-pá) a pohyblivá část pracovní doby je 7-10 a 14-19. Kromě uvedeného byla nastavena možnost vykonávat po domluvě s vedoucím vždy dva pracovní dny v týdnu práci na dálku (v základu 40 % rozsahu sjednané pracovní doby), a to v pracovní době dle rozvržení zaměstnance podle ust. § 317 Zákoníku práce. Kromě uvedeného je poskytnuta zaměstnanci možnost, po domluvě s vedoucím pracovníkem, vykonávat práci na dálku nad rámec těchto dvou dnů, ale pouze v rámci rozvržené pružné pracovní doby daného dne<sup>201</sup>. K tomu lze dále předpisem zaměstnavatele stanovit nerovnoměrné rozložení pracovní doby v rámci vyrovnávacího období jednoho měsíce<sup>202</sup>, přičemž v rámci tohoto rozložení mohou si zaměstnanci rozdělit výkon práce v pohyblivé části pracovní doby takovým způsobem, aby v průměru naplnil sjednaný týdenní rozsah pracovní doby ve vyrovnávacím období<sup>203</sup>.

V rámci pracovněprávní smlouvy či jejího dodatku lze dále ujednat nižší než zákonný rozsah pracovní doby<sup>204</sup>, tedy sjednat tzv. kratší pracovní dobu. Poté v pracovní smlouvě, jejím dodatku či jiném ujednání se zaměstnancem lze stanovit pravidla pro uplatnění práce na dálku včetně případného souhlasu spolu s náhradami a upravit aplikaci sdíleného pracovního místa.

Na základě aplikace uvedených institutů se dospělo do stavu, kdy zaměstnanci, bez zkrácení zákonné pracovní doby, mohou za pomoci nastavení provedeném zaměstnavatelem dvě směny v týdnu pracovat na dálku v době dle svého uvážení, přičemž ve zbylých dnech mají nastavenou pružnou pracovní dobu, která poskytuje zaměstnancům možnost si mimo pevnou část pracovní doby (tj. čtyři hodiny po tři dny v týdnu) poměrně volně uzpůsobit svou pracovní

---

<sup>200</sup> V souladu se stanovenou pracovní dobou dle § 79 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>201</sup> Na základě ujednání, že co není zakázáno je dovoleno v souladu s ustanovením § 1 odst. 2 Občanského zákoníku a blíže upravené v části 2.2.1 této diplomové práce.

<sup>202</sup> Lze až 26 týdnů nebo 52 týdnů po projednání s odborovou organizací. Zvolené období je zejména pro jednoduchý výpočet práce přesčas a přehlednosti evidence směn.

<sup>203</sup> Lze kontrolovat například vyplněním elektronické docházky dle skutečného výkonu práce zaměstnance.

<sup>204</sup> Stanovená pracovní doba dle § 79 Zákoníku práce, v závislosti na druhu povolování a případně druhu směnného provozu.

dobu. Tomu napomáhá i aplikace nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, jež zase umožňuje mít volnější a náročnější týdny, přičemž při využití práce na dálku s volbou vlastní pracovní doby lze i vytvořit zhuštěný pracovní týden (mít například volný pátek, pokud si „napracuji“ již dříve). Na druhou stranu má zaměstnavatel jistotu přítomnosti zaměstnanců v pevné části pracovní doby. Taktéž díky úpravě překážek se např. návštěva lékaře v rámci pohyblivé složky pracovní doby nepovažuje za překážku na straně zaměstnance<sup>205</sup>. Při pružné pracovní době se zaměstnavatel nemusí taktéž zabývat individuálním nastavováním pracovní doby pro jednotlivé zaměstnance např. kvůli péči o děti (odvoz do školy apod.). Navíc se zaměstnanci naučí působit v hybridním režimu (na pracovišti/na dálku), což může při rozličných situacích zachovat provozuschopnost zaměstnavatele (př. při péči o nemocné dítě/blízkého příbuzného či omezení způsobené vyšší mocí<sup>206</sup>).

Kromě uvedeného lze ještě zpracovat institut kratší pracovní doby a sdíleného pracovního místa. Na kratší pracovní dobu lze obdobně aplikovat i výše uvedené. Sdílené pracovní místo však bude dle své podstaty sloužit primárně pro pozice, na nichž musí být zaměstnanci alespoň v určitém počtu na pracovišti nebo „na příjmu“ (př. podpora, recepční apod.). Zde si lze v souladu s úpravou sdíleného pracovního místa představit poměrně flexibilní uspořádání osob sdílejících pracovní místo, pokud se dokážou domluvit, včetně možného výkonu na dálku, dovolí-li to příslušná pozice.

Tento příklad nastínil možné využití několika zajímavých institutů v oblasti pracovního práva. Cílem bylo umožnění větší flexibility ve prospěch zaměstnanců s minimálními zásahy do efektivity práce. Bohužel, nejde vždy uvedenou úpravu využít<sup>207</sup>, a taktéž vytváří nové výzvy. Je zapotřebí se více zaměřit např. na kontrolu pracovní doby, kvalitu výkonu práce s dodržováním zákonných požadavků (např. povinných přestávek, úpravy BOZP při práci na dálku atd.). Kromě uvedeného však stále zůstávají zaměstnanci, kteří preferují výkon práce osobně na pracovišti, a na některé profese není uvedený model uplatnitelný.

---

<sup>205</sup> V rámci pohyblivé části pracovní doby se některé překážky nezapočítávají do pracovní doby v souladu s ustanovením § 97 odst. 1 Zákoníku práce či dle Radany Gogové in: GOGOVA, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1. Str. 96. Viz úprava pružné pracovní doby v části druhé této práce.

<sup>206</sup> Např. povodně, sněhové závěje, pandemie obdobná covid-19.

<sup>207</sup> Z praktických důvodů v oblasti podnikání, absence technologických řešení, nezájmu ze strany zaměstnanců, nákladům na zavedení atd.

### 3.2 Druhý praktický příklad – manuální oblast práce a práce konané výlučně na pracovišti

V druhém příkladě se zaměříme na oblasti vykonávání manuální práce a práce konané výlučně na pracovišti<sup>208</sup> (dále pouze souhrnně jako „manuální práce“). Tato oblast je oproti kancelářským profesím komplikovanější pro aplikaci části flexibilních institutů, neboť zaměstnanci povětšinou musí být osobně přítomni na pracovišti a vykonávat zde osobně výkon práce. V rámci některých činností se navíc objevují specializované pozice, které nelze povětšinou obsadit libovolným zaměstnancem, ale je zapotřebí některého ze specializovaných zaměstnanců, který tedy vždy musí být přítomen. Vzhledem k uvedenému je takřka nemožné pro tuto oblast uplatnit instituty práce na dálku či možnosti volné úpravy pracovní doby dle potřeb zaměstnance. I přesto je zde stále možné uvažovat například o úpravě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, zkrácení pracovní doby, o zavedení kratších pracovních úvazků, o sdíleném pracovním místě, zhuštěném pracovním týdnu a například možnosti uplatnění dne na zotavenou<sup>209</sup>.

Z důvodu výkonu těchto činností výlučně na pracovišti zaměstnavatele se lze primárně zaměřit na úpravu pracovní doby. U úpravy pracovní doby je dobré si nejprve položit otázku ohledně jejího možného zkrácení. U činností s vícesměnným režimem či práci pod zemí dochází ke zkrácení oproti základní pracovní době ex lege<sup>210</sup>. U ostatních činností je možné týdenní pracovní dobu zkrátit na základě vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy (dále jen „předpis zaměstnavatele“). Zkrácení pracovní doby může při správném nastavení (např. 37,5 či 35 hodin týdně)<sup>211</sup> zachovat produktivitu a přispět k menší chybovosti, vyšší loajalitě a celkové spokojenosti zaměstnanců<sup>212</sup>. Kromě zkrácení pracovní doby lze uvažovat i o jejím nerovnoměrném rozvržení, a tím lze například na základě potřeb zaměstnavatele a požadavků zaměstnance dojít ke zhuštění pracovního týdne<sup>213</sup>.

---

<sup>208</sup> Ve smyslu činností vykonávaných za osobní přítomnosti zaměstnance na pracovišti, např. v oblasti výroby, zemědělství, poskytování služeb apod.

<sup>209</sup> Blíže k těmto institutům v část druhé této diplomové práce.

<sup>210</sup> V souladu s § 79 odst. 2 Zákoníku práce činí u vícesměnných nebo nepřetržitým provozem a prací pod zemí při těžbě a geologickém průzkumu na 37,5 hodiny týdně a u dvousměnných provozů na 38,75 hodin týdně.

<sup>211</sup> 35 hodin je klasická úprava pracovního týdne

<sup>212</sup> Dle SPIEGELAERE, Stan De a Agnieszka PIASNA. *Zkracování pracovní doby: proč a jak. Evropský odborový institut, 2020. ISBN 978-2-87452-575-9.*

<sup>213</sup> Např. po-čet 10hodinová pracovní doba a volný pátek, nebo krátký/dlouhý týden (krátký 2 směny po 11,5 hod a dlouhý 5 směn po 11,5 hod s drobnou úpravou 30 minut jako přesčas či jedné směny kratší).

Další možností úpravy je obsazení jedné plnohodnotné pozice více zaměstnanci, a to na základě zaměstnání více osob s kratším pracovním úvazkem a rozvržení jejich pracovní doby dle potřeby či ponecháním tohoto rozvržení na zaměstnancích za pomoci aplikace institutu sdíleného pracovního místa. Pro tuto oblast, kdy nelze vykonávat práci jinak, než na pracovišti je taktéž poměrně výhodné dát zaměstnanci možnost uplatnit den na zotavenou (sick day's) v případě jeho nevolnosti. To může být potenciálně i výhodné (viz pandemie covid-19), neboť to může zabránit rozšíření nemoci mezi zaměstnance a s tím souvisejícími následky v omezení činnosti z důvodu vysoké nemocnosti nebo třeba povinné karantény.

Pro poukázání na možnou úpravu v této práci bude využit jako praktický příklad jednosměnný provoz v manuální výrobě<sup>214</sup>. Pro účely tohoto příkladu se zaměstnavatel na základě předpisu zaměstnavatele rozhodl zkrátit pracovní dobu na 37,5 hodin a uplatnil její nerovnoměrné rozvržení se čtrnáctidenním vyrovnávacím obdobím. V rámci vyrovnávacího období může zaměstnavatel rozvrhovat směny dle provozních potřeb. V rámci obecné domluvy se zaměstnanci se však domluvil na rozvržení směn tak, že pondělí a středa jsou směny v délce sedmi a půl hodin, úterý a čtvrtek v délce osmi hodin a následně je volnější pátek, na nějž připadá šesti a půl hodinová směna. Alternativní úpravou bylo možné docílit zhuštění pracovního týdne, kdy by směny byly rozvrženy pouze na čtyři dny v týdnu, případně ve vyrovnávacím období (dvoutýdenním) by byl jeden volný den<sup>215</sup>. V rámci pracovní smlouvy si zaměstnavatel se zaměstnanci navíc domluvil možnost změnit rozvrh směn dle provozních potřeb takový způsobem, že stačí informovat zaměstnance o změně délce či času směny jeden týden před začátkem směny<sup>216</sup>. To dává zaměstnavateli v případě provozních potřeb možnost upravit délky směn. V rámci vnitřního předpisu zaměstnavatele dále byla upravena pravidla sdíleného pracovního místa a úprava poskytnutí času na zotavenou, který zaměstnavatel stanovil na pět dní, přičemž pro čerpání více jak jednoho dne naráz je zapotřebí souhlasu nadřízeného zaměstnance. Sdílené pracovní místo upravuje zaměstnavatel pro zaměstnance s kratší pracovní dobou v rozsahu ½ či ¼ zaměstnavatelem stanovené týdenní pracovní doby, aby si směny mohli rozvrhnout dle svých potřeb v rámci rozvržených směn zaměstnavatelem. Úprava sdíleného pracovního místa poskytuje zaměstnavateli větší jistotu obsazení pozice než

---

<sup>214</sup> Jednosměnný provoz je uveden z důvodu možné aplikace více institutů díky možnému prodloužení směn, což by bylo při vícesměnných provozech výrazně komplikovanější. S ohledem na cíle této práce se zaměřením pro obecnou aplikaci byl zvolen autorem tento přístup.

<sup>215</sup> Pro zhuštění v rámci jednoho týdne lze aplikovat např. třikrát devět a půl hodinovou směnu a jednu devítihodinovou. Pro zhuštění v rámci dvoutýdenního období, a tedy vytvoření volného dne lze uplatnit např. dvakrát devítihodinovou směnu a sedmkrát osmihodinovou směnu.

<sup>216</sup> Dispozitivní úprava rozvržení pracovní doby v souladu dle § 84 Zákoníku práce.



běžné rozvržení směn<sup>217</sup>, přičemž tím může být s větší jistotou obsazena i například pozice s vysokou specializací. Díky sdílenému pracovnímu místu lze poskytnout jednodušeji kratší úpravu pracovní doby i pro kriticky důležité pozice, neboť má zaměstnavatel vyšší jistotu jejich obsazenosti a taktéž nižší administrativu s jejich užitím<sup>218</sup>.

V rámci jednotlivých pracovních smluv, jejich dodatků či dohod mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je zapotřebí upravit jednotlivé instituty, aby se daly řádně aplikovat včetně případných požadovaných souhlasů dle Zákoníku práce (např. přesčas u kratší pracovní doby, souhlas se zastoupením zaměstnance v dohodě o sdíleném pracovním místě apod.).

Uvedeným příkladem je nastíněna možná úprava pracovněprávního vztahu za aplikace vybraných institutů. Úprava je však obecná pro možné uchopení u zaměstnavatelů dle rozdílných oborů činnosti<sup>219</sup>. Zákonná úprava však pro oblast upravovanou tímto příkladem není optimální a nelze v mnohém uplatnit. Vzhledem k tomu je dále na zaměstnavatelích, aby byly v rámci smluvní volnosti kreativní a nabídli zaměstnancům benefity nad rámec zákona v oblasti sladování osobního a pracovního života. Zde se lze zaměřit například na osobní rozvoj zaměstnanců, jejich zdraví a podporu jejich rodinného života<sup>220</sup>. Kvalitních zaměstnanců bývá obecně nedostatek a každá výhoda na trhu práce se vyplatí.

---

<sup>217</sup> Je-li upravena povinnost zastoupit zaměstnance v dohodě o sdíleném pracovním místě, může zaměstnavatel požadovat po jiném zaměstnanci na sdíleném pracovním místě, aby nepřítomného zastoupil, a to v souladu s § 317a odst. 4 Zákoníku práce.

<sup>218</sup> Nemusí sám plánovat rozvrhy směn a hlídat sjednanou pracovní dobu u kratších úvazků (komplikace s prací přesčas, neboť nelze bez souhlasu nařídít § 78 odst. 1 písm. j) Zákoníku práce), lze požadovat při sjednání zastoupení nepřítomného (dle poznámka výše) atd.

<sup>219</sup> Rozdílné potřeby mohou být v gastronomii, stavbě, zemědělství, výrobě, opravě apod.

<sup>220</sup> Blíže v úpravě dle části 2.4 této diplomové práce.

#### 4. Vliv pandemie covid-19 na vnímání a aplikaci některých institutů v oblasti sladování pracovního a osobního života, zejména práce na dálku

Na jaře roku 2020<sup>221</sup> se v České republice vyskytl první případ onemocnění covid-19<sup>222</sup>. Následně se onemocnění covid-19 začalo v České republice rozšiřovat<sup>223</sup>, na což bylo reagováno ze strany vlády a dalších státních orgánů opatřeními, která měla šíření tohoto onemocnění na území ČR zabránit<sup>224</sup>. V rámci těchto opatření bylo primárním záměrem omezení kontaktů osob. To se projevilo v oblasti zaměstnanosti tím, že byly některé oblasti výrazně omezeny (zejména služby)<sup>225</sup>, a u dalších bylo žádoucí, aby zaměstnanci omezovali svůj kontakt, mimo jiné tím, aby tam, kde to bylo možné, vykonávali zaměstnanci práci mimo pracoviště, což nakonec bylo i vládou nařízeno<sup>226</sup>. Vzhledem k této nastalé situaci byli nuceni mnozí zaměstnavatelé improvizovat pro zachování své činnosti, začali uplatňovat modely práce na dálku mimo pracoviště a více se zaměřili na flexibilitu pracovní doby, aby zaměstnanci pečující o děti v době nuceného uzavření základních škol<sup>227</sup> mohli práci vykonávat.

Zaměstnavatelé byli nuceni vzhledem k vládním opatření a celkové epidemiologické situaci přistoupit k užití institutů, které zabraňují velké koncentraci osob na pracovišti a mohou přispět i k zapojení osob, které z různých důvodů nemohli práci vykonávat osobně na pracovišti či ve sjednané pracovní době. Typickými zástupci tedy mohla být v tomto případě práce na dálku či jiné obdobné formy, flexibilní pracovní doba apod. Mnohé z těchto institutů však mohou být dále užívány i po skončení pandemie a jejich aplikace může mít pozitivní vliv pro

---

<sup>221</sup> Na základě tiskové zprávy Ministerstva zdravotnictví ČR ze dne 1.3.2020, kde bylo oznámen výskyt prvních třech případů onemocnění Covid-19 na území České republiky. Tisková zpráva je dostupná na: *Tiskové zprávy: V České republice jsou první tři potvrzené případy nákazy koronavirem. Ministerstvo zdravotnictví ČR* [online]. Praha, 2020, 1.3.2020 [cit. 2021-8-8]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/v-ceske-republice-jsou-prvni-tri-potvrzene-pripady-nakazy-koronavirem/>.

<sup>222</sup> Oficiální název Sars-Cov-2, respirační onemocnění způsobeno virem z druhů koronavirů. První výskyt nákazy byl zjištěn v roce 2019, z tohoto důvodu taktéž pochází označení covid-19 (tj. třída koronaviru zjištěná v roce 2019). Informace dostupné např. na webových stránkách Evropského střediska pro prevenci a kontrolu nemocí, *European Centre for Disease Prevention and Control* [online]. Solna [cit. 2021-8-8]. Dostupné z: <https://www.ecdc.europa.eu/en/covid-19>.

<sup>223</sup> Vývoj počtu nemocných lze vyčíst například z webových stránek Ministerstva zdravotnictví ČR: *onemocnění-aktualne* [online]. Praha, 2021 [cit. 2021-8-8]. Dostupné z: <https://onemocneni-aktualne.mzcr.cz/covid-19>

<sup>224</sup> Např. vyhlášení nouzového stavu od 12.3.2020 na základě Usnesení vlády ČR č. 194 ze dne 12.3.2020.

<sup>225</sup> Např. na základě usnesení vlády č. 199 ze dne 12.3.2020 (72/2020 Sb., o přijetí krizového opatření), kterým byl omezen sektor gastronomie a dále například zcela zakázána přítomnost veřejnosti v provozovnách poskytovatelů některých služeb (př. wellness, posilovny, veřejné knihovny).

<sup>226</sup> Dle nařízení vlády č. 1102 ze dne 26.10.2020, ve sbírce zákonů pod označením 431/2020.

<sup>227</sup> Dle mimořádného opatření ministerstva zdravotnictví č.j. MZDR 10676/2020-1/MIN/KAN ze dne 10. 3. 2020.

sladování osobního života s pracovním. Toto nucené užití ukázalo i zastáncům tradičního přístupu k výkonu práce<sup>228</sup>, že lze dosáhnout obdobných výsledků i jinými flexibilnějšími způsoby. Současný trend ukazuje, že se se mnohé nuceně používané instituty i nadále v praxi výrazně uplatní.

V prvním covidovém roce 2020 byl patrný výrazný trend nárůstu práce na dálku (či home office). Dle dat Eurostatu<sup>229</sup> se v roce 2020 zvýšil meziročně počet osob pracujících na home office v Praze o 8,5 % a ve zbytku České republiky mezi 0,7 – 2,2 % v závislosti na jednotlivých regionech<sup>230</sup>. Dle výzkumu Život během pandemie<sup>231</sup> bylo dokonce po krátké období na jaře roku 2020<sup>232</sup> až 23 % respondentů průzkumu na plném home office (tj. celou smlouvenou pracovní dobu). Toto číslo však s postupným časem začalo klesat k cca 6-8 % a následně opět nastal růst na podzim roku 2020, zejména vzhledem k dalším vlnám pandemie, a to až k 16 %. Tento trend je nadále patrný i v průběhu roku 2021, kdy v případě restrikcí číslo stoupá až opět k již zmíněným 16 %, které tvoří pomyslný strop, a následně v klidnější době osciluje mezi 6-8 %. Pokud by se k uvedeným číslům z výzkumu Život během pandemie přidala i čísla osob pracujících půl napůl na home office a v osobní přítomnosti na pracovišti, tak se stav zaměstnanců na alespoň polovičním home office pohyboval po krátké období na jaře 2020<sup>233</sup> na svém maximum 34 % respondentů průzkumu (23 % plný home office a 11 % částečný). V tomto částečném home office se po celou dobu průzkumu pohybovalo rozmezí 6–11 % respondentů. Z výzkumu Život během pandemie vychází, že dlouhodobě má možnost výkonu práce z domova alespoň po dobu poloviny své stanovené pracovní doby cca 12-16 % respondentů.

V dalším průzkumu, tentokrát společnosti CBRE<sup>234</sup>, který se týkal pronajímatelů kancelářských budov a jejich zaměstnanců, se objevuje trend, kdy zhruba 79 % společností upřednostňuje kombinaci práce osobně v kanceláři s prací na dálku<sup>235</sup>, přičemž pouze 15 %

---

<sup>228</sup> Tj. pevně stanovená pracovní doba a práce vykonávaná na pracovišti.

<sup>229</sup> Statistický úřad EU.

<sup>230</sup> *Working from home across EU regions in 2020*. Europa.eu [online]. Brusel: eurostat, 2021, 23/09/2021 [cit. 2021-10-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210923-1>

<sup>231</sup> Projekt Život během pandemie je výzkum zabývající se sociálním chováním Čechů během pandemie. Data jsou sbírána mezi 2200-2600 respondenty a následně vyhodnocována. Data jsou dostupná na *Život během pandemie* [online]. Praha: PAQ Research, 2021 [cit. 2021-10-17]. Dostupné z: <https://zivotbehempandemie.cz/>.

<sup>232</sup> Jedná se o období 6.-12. 4. 2020.

<sup>233</sup> Shodně s obdobím uvedeným výše, tedy 6. – 12. 4. 2020.

<sup>234</sup> *Proměna práce v kancelářích: co s sebou přináší nový hybridní model? A na co se firmy a zaměstnanci musí připravit?* Cbre.cz [online]. Praha: CBRE, 2021, 13.10.2021 [cit. 2021-10-17]. Dostupné z: <https://www.cbre.cz/cs-cz/o-cbre/presscenter/articles/promena-prace-v-kancelarich>

<sup>235</sup> Vzhledem k povaze průzkumu se jedná o zaměstnavatele využívající ve velkém kancelářské profese.

společností preferuje výkon práce primárně na pracovišti<sup>236</sup>. Ze strany zaměstnanců by 49 % z dotazovaných preferovalo práci vykonávat kombinovaně z domova a z pracoviště. Důvodem pro kombinovaný výkon práce patří zejména sociální interakce s kolegy, která jim v případě práce na dálku chybí.

Dle dat uvedených ve výše uvedeném průzkumu CBRE je patrný dlouhodobý trend uplatňování home office v České republice od roku 2011, kdy činil v zastoupení nepatrné 3 % až do před covidových dob v roce 2019, kdy činil v zastoupení lehce přes 4 %. V roce 2020 se toto číslo zvýšilo vzhledem ke koronavirové krizi a protiepidemickým opatřením v průměru až k 7 %. Tato čísla navíc odkazují na plný home office. Dle dat výzkumu Života během pandemie má možnost výkonu práce z domova alespoň v rozsahu poloviny pracovní doby na podzim roku 2021 cca 12-16 % respondentů tohoto výzkumu. V těchto číslech navíc není uvedena možnost výkonu práce na dálku mimo pracoviště v rozsahu menším, než je polovina pracovní doby zaměstnance.

Vzhledem k povinným home office režimům v průběhu doby pandemie covid-19 jsou taktéž již dostupná průkaznější data o výkonnosti a efektivitě. Dle průzkumu Ministerstva práce a sociálních věcí vyplývá, že zkušenosti s home office bývají převážně pozitivní a výkonost zaměstnanců zůstává přinejmenším obdobná<sup>237</sup>. Tyto výsledky poukazují na nový trend výraznějšího rozvoje home office a možného nástupu i dalších alternativních způsobů výkonu práce.

Z uvedených dat vyplývá dlouhodobý trend nárůstu zájmu, jak ze strany zaměstnanců, tak zaměstnavatelů o flexibilnější způsoby zaměstnání. Tento postupný vývoj však potřebuje více času a dostatečně pozitivní přístup, jak ze strany subjektů pracovněprávních vztahů, tak ze strany státu, který musí nastavit výhodné podmínky a parametry. Místo toho současná praxe ve velkém závisí na domluvě mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, neboť stát nečiní dostatek aktivních kroků, a to klade zbytečné překážky pro další rozvoj těchto institutů.

---

<sup>236</sup> K tomu odpovídá taktéž trend, že 4 z 10 společností zvažují při zachování počtu zaměstnanců snížení počtu plochy kanceláří.

<sup>237</sup> Tisková zpráva: *Práce z domova zažívá v reakci na epidemii koronaviru boom. Spokojení jsou zaměstnanci i vedoucí pracovníci*. Mpsv.cz. [online]. Praha: MPSV ČR, 2020, 6.10.2020 [cit. 2021-11-21]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/06\\_10\\_2020\\_TZ\\_Prace\\_z\\_domova\\_zaziva\\_v\\_reakci\\_na\\_epidemii\\_koronaviru\\_boom.pdf/645922d7-065f-ee54-a325-d89c6c90c65e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/06_10_2020_TZ_Prace_z_domova_zaziva_v_reakci_na_epidemii_koronaviru_boom.pdf/645922d7-065f-ee54-a325-d89c6c90c65e) a *PRÁCE Z DOMOVA 2021: ZKŮŠENOSTI ZAMĚSTNANCŮ A VEDOUCÍCH PRACOVNÍKŮ*. Mpsv.cz [online]. Praha: MPSV ČR, 2021, 9.2020 [cit. 2021-11-21]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/Vyhodnocen%C3%ADdotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z\\_domova+2021.pdf/1a7e83ef-4d35-831f-5172-d61f1b4d4d1e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/Vyhodnocen%C3%ADdotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z_domova+2021.pdf/1a7e83ef-4d35-831f-5172-d61f1b4d4d1e).

Vzhledem k tomuto trendu je patrné, že současná právní úprava je v této oblasti značně nedostatečná, a bude zapotřebí práci na dálku mimo pracoviště lépe upravit, aby v praxi nepůsobila zbytečné obtíže. Obtížemi při aplikaci práce na dálku se zabývá část 2.2.1 této práce a k úpravě de lege ferenda se vztahuje následující kapitola této diplomové práce.

## 5. Možná úprava de lege ferenda

Aktuální úprava pracovního práva neposkytuje modernímu trendu sladění osobního života s životem pracovním dostatečnou podporu, neboť zákonná úprava mnohdy absentuje anebo je jen velmi skromná. Ačkoliv se v této oblasti vyskytují postupné snahy o modernizaci a proměnu k lepšímu, ať již v rámci úpravy plynoucí z evropského práva, např. směrnice work-life balance<sup>238</sup>, či v rámci některé navrhované novely Zákoníku práce<sup>239</sup>, dosud provedené změny nebyly dostatečné. Vzhledem k tomu lze v mnohých institutech shledávat nedostatky, které jsou blíže popsány u jednotlivých institutů v části druhé této práce. V rámci této části práce bude zaměřen na potenciální úpravu již existujících institutů, a to práce na dálku (home office) a dohod o práci konaných mimo pracovní poměr. Dále se tato práce bude zabývat možnou novou úpravou některých institutů, a to úpravy práva na klid a odbytného.

Úprava de lege ferenda v této práci se bude primárně zabývat obecnou rovinou včetně možného směru, kterým by se úprava pracovního práva v budoucnu mohla dále posunout.

### 5.1 Možná úprava práce na dálku

Aktuální úpravou práce na dálku, blíže přiblížené v části 2.2.1 této práce, se zabývá primárně jeden paragraf Zákoníku práce (§ 317). Vzhledem k tomu nabízí právní rámec jen velmi úzkou úpravu, která se zabývá pouze konkrétní činností mimo pracoviště, kdy si zaměstnanec sám rozvrhuje svou pracovní dobu. K uvedenému chybí možnost domluvit si se zaměstnancem možnost výkonu práce na dálku mimo pracoviště v zaměstnavatelem rozvržené pracovní době. Absence této úpravy se projevila například v době covidové pandemie, kdy byl doporučován výkon práce na dálku<sup>240</sup>, ale chyběl obecný zákonný rámec pro její výkon. Krom uvedeného je dále sporná úprava náhrad (př. za užívání vlastních energií, opotřebení vlastních zařízení apod.) a taktéž úprava BOZP. Tento institut by tedy zasloužil rozšíření úpravy, aby byl plně komplexní.

---

<sup>238</sup> Směrnice evropského parlamentu a rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

<sup>239</sup> Např. novela Zákoníku práce skupinou poslanců, uvedená pod sněmovním tiskem č. 1167. K tomuto návrhu zákona však byla vládou přijato nesouhlasné stanovisko (usnesení vlády ČR ze dne 22. března 2021 č. 305).

<sup>240</sup> Např. dle nařízení vlády č. 1102 ze dne 26.10.2020, ve sbírce zákonů pod označením 431/2020.

De lege feranda by tedy bylo vhodné se na tento institut zaměřit v oblasti rozvržení pracovní doby a případně jej rozdělit na home office a teleworking. Home office by dále mohl být vykonáván dle současné úpravy volného rozvržení pracovní doby dle zaměstnance. Naopak teleworking by mohl fungovat dle pravidel rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem, pouze mimo pracoviště. V praxi se obdobné rozdělení uplatňuje již nyní, byť formou dohody na základě smluvní volnosti, tedy pravidla „*co není zakázáno je dovoleno*“<sup>241</sup>. Z důvodu této úpravy by bylo vhodné dále zvážit specifika práce na dálku, zejména kontrolu pracovní doby a případně práce přesčas, neboť je zcela zjevně diskriminační, když zaměstnanec při práci na pracovišti má nárok na příplatek za práci přesčas a mimo pracoviště tento nárok nemá, ačkoliv by odpracoval stejnou dobu a vykonal stejnou práci.

Dále by bylo jistě vhodné taktéž poskytnout zaměstnancům v určitých životních situacích nárok o práci na dálku požádat a mít na ni v určitém rozsahu právo (obdobně jako u kratší pracovní doby)<sup>242</sup>. Úprava by se musela vztahovat pouze na pozice, kde by tato úprava byla možná<sup>243</sup>.

Uvedené náměty by při vhodné úpravě jistě mohly poskytnout podporu pro výraznější aplikaci práce na dálku včetně vytvoření právní jistoty pro adresáty norem.

## 5.2 Dohody o práci konané mimo pracovní poměr

Úprava dohod o práci konaných mimo pracovní poměr nabízí dvě rozdílně upravené dohody, a to dohody o provedení práce (dále jen „DPP“) a dohodu o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“). Problém u těchto dohod nastává v tom, že zatímco u DPP smí zaměstnanec odpracovat maximálně 300 hodin, a hodí se tedy spíše na krátkodobé či doplňkové zaměstnance, DPČ lze sjednat v rozsahu poloviny týdenní pracovní doby, na jejím základě tedy lze zaměstnat osobu, pro kterou by byl taktéž vhodný například poloviční úvazek. Na rozdíl od pracovněprávního poměru je DPČ ve své úpravě výrazně flexibilnější<sup>244</sup> (zejména ve prospěch zaměstnavatele) a

---

<sup>241</sup> Dle § 1 odst. 2 Občanského zákoníku.

<sup>242</sup> Dle § 241 odst. 2 Zákoníku práce má zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let. Těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující trvale o závislou osobu (II., III., IV. závislost osoby.).

<sup>243</sup> Dle objektivně nastavených kritérií, neboť v určitých oblastech není možný výkon na dálku.

<sup>244</sup> Například v oblasti ukončení z důvodu výpovědi bez uvedení důvodu, není nárok na dovolenou, neuplatní se překážky na straně zaměstnance apod.

v oblasti odměňování se na rozdíl DPP více blíží ke klasickému pracovnímu poměru<sup>245</sup>. Zde vyvěrá otázka, zda je úprava DPČ žádoucí. Ve své podstatě lze DPČ jednoduše nahradit pracovním poměrem<sup>246</sup>. Pro určité činnosti by však bylo žádoucí změnit úpravu DPP, aby na jejím základě mohly být zaměstnány i některé osoby dosud uplatňující DPČ. Lze si zde představit například rozšíření limitu hodin na za rok na dvojnásobek (tj. 600 hodin)<sup>247</sup>. Touto a případně dalšími úpravami by mohla úprava DPP nahradit současné dvě dohody, přičemž na zbývající část zaměstnanců, na něž by nešla DPP z důvodu rozsahu uplatnit, může být uplatněna úprava pracovního poměru se sjednáním kratší pracovní doby či pracovního poměru na dobu určitou.

Touto úpravou by byla poskytnuta dostatečná alternativa pro doplňková a krátkodobá zaměstnávání, ale byla by zvýšena ochrana zaměstnanců, zejména těch nejzranitelnějších, kterým je místo pracovního poměru nabízeno zaměstnání pouze formou DPČ, což zhoršuje jejich postavení a pozici. V této práci se výrazně k této oblasti nepřistupovalo, ale taktéž pro zabezpečení osobního života je zapotřebí získat základní jistoty, tj. např. pravidelný příjem, na který se však v rámci flexibility ukončování dohod nelze spolehnout.

### 5.3 Odbytné

Aktuální úprava pracovněprávních vztahů je reprezentována výraznou rigiditou v oblasti zániku těchto vztahů. Obecně pracovněprávní vztah může zaniknout na základě dohody, výpovědi, okamžitým zrušením, uplynutím ujednané doby, zrušením ve zkušební době a dalšími důvody<sup>248</sup>. V praxi nejčastější je dohoda a výpověď. K dosažení dohody je však zapotřebí souhlasu obou smluvních stran<sup>249</sup>. Nevýhodou okamžitého zrušení je možnost aplikace pouze u zvlášť hrubých porušení a z taxativních důvodů. Zrušení ve zkušební době lze zase uplatnit pouze ve zkušební době<sup>250</sup>. Výpověď je tedy univerzálním jednostranným úkonem

---

<sup>245</sup> Z DPP se provádí srážky sociálního a zdravotního až po překonání částky 10.000,- Kč, u DPČ již od 3.500,- Kč, uplatnění srážkové daně u DPP apod.

<sup>246</sup> Například uzavřeným na dobu určitou. Vhodné by však bylo administrativně zjednodušit krátkodobé pracovněprávní vztahy včetně možnosti předčasného ukončení na základě odbytného, jehož možná úprava následuje v této práci.

<sup>247</sup> Obdobně viz např. u HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 148.

<sup>248</sup> Př. rozhodnutím orgánu státní správy, ze zákona, smrtí osoby apod.

<sup>249</sup> Vychází jak z úpravy právních jednání dle Občanského zákoníku, tak z ustanovení § 49 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>250</sup> Úprava v § 66 Zákoníku práce. Zkušební doba je však limitována na 3 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru potažmo 6 měsíců u vedoucích osob (dle § 36 odst. 1 Zákoníku práce).



pro rozvázání pracovněprávního vztahu, přičemž při uplatnění výpovědi skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby (nejméně dva měsíce počínající běžet počátkem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi)<sup>251</sup>. Zaměstnanec není v důvodech pro výpověď omezen, zaměstnavatel však musí uplatnit některý z taxativních důvodů<sup>252</sup>. V oblasti sladění pracovního a osobního života lze uvažovat o možnosti zkrácení výpovědní doby na základě požadavku zaměstnance po podání výpovědi, který by uhrazením stanovené finanční částky (odbytného) nebyl nucen setrvat v pracovněprávním vztahu po celou dobu zákonné či smluvní výpovědní doby. Výše odbytného by se mohla rovnat sjednané měsíční hrubé či superhrubé mzdě<sup>253</sup>. Možnost uplatnění odbytného by následně závisela na dalších parametrech a neustále by mohla existovat povinnost zaměstnance předat know how novému zaměstnanci, nastupujícím na jeho pozici. Bližší úprava by se taktéž měla vypořádat s ochranou zaměstnavatele před rizikem zvýšené újmy.

Tato úprava by byla vhodná zejména s ohledem na dnešní zvýšenou fluktuaci zaměstnanců, kdy může zaměstnanci přijít velmi výhodná nabídka (např. dvojnásobná odměna, vysněná pozice apod.), kde však nechtějí na konkrétní osobu čekat dva až tři měsíce. Vzhledem k této situaci by mohl zaměstnanec podat výpověď a následně si zkrátit výpovědní dobu zaplacením odbytného (např. o měsíc). Zaměstnanec by se uvolnil dříve a zaměstnavatel by měl naopak možnost prostředky z odbytného uplatnit na nahrazení odcházejícího zaměstnance. Doplňková úprava by dále mohla upravit vzájemnou úpravu práv a povinností (zejména v kontinuitě chodu pozice).

Nad rámec uvedeného pro účely této práce si lze představit odbytné i v rukách zaměstnavatele, který by mohl bez uvedení důvodu rozvázat pracovní poměr pod podmínku úhrady odbytného (podle délky trvání pracovněprávního vztahu, např. minimálně šestinásobek průměrného měsíčního výdělku<sup>254</sup>). Při uplatnění této výpovědi by taktéž nemusela být výpovědní doba, aby propuštěný zaměstnanec měl možnost se plně věnovat hledání nové pracovní pozice. Jistě lze nalézt dost argumentů, že si zaměstnavatel zaslouží právo propustit zaměstnance na základě toho, že si s ním již nepřeje dále spolupracovat, například z důvodu ztráty vzájemné důvěry apod. Stát by mu měl k tomu poskytnout příležitost, jinak uměle

---

<sup>251</sup> Dle ustanovení § 51 Zákoníku práce. Výpovědní doba však může být upravena v pracovní smlouvě rozdílně, není-li úprava v neprospěch zaměstnance.

<sup>252</sup> Vypočteny v § 52 Zákoníku práce.

<sup>253</sup> V potaz všech nákladů na zaměstnance včetně zákonných odvodů do pojištění.

<sup>254</sup> S rostoucí odpracovanou dobou třeba i dvanáctinásobek.

dochází k obcházení úpravy (např. umělé reorganizace, důtky za, byť sebemenší porušení povinností apod.)<sup>255</sup>, což není žádoucí jev. Na druhou stranu s ohledem na současnou úpravu a postoj k pracovnímu právu si zaměstnanci zaslouží, aby byli ze strany zaměstnavatele zabezpečeni a měli prostor k nalezení nového pracovního uplatnění a zdroje obživy.

## 5.4 Úprava práva na klid

Současná úprava pracovního práva neřeší komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem mimo pracovní dobu, včetně úpravy povinnosti zaměstnance mít neustále k dispozici např. mobilní telefon. Tato úprava však ani neřeší, za jakých podmínek smí zaměstnavatel zaměstnance kontaktovat mimo pracovní dobu. Zaměstnanec, který například užívá pracovní číslo i jako své soukromé<sup>256</sup>, může být prakticky zaměstnavatelem kontaktován kdykoliv. Obdobně lze taktéž přistoupit k telefonátu ze strany důležitého klienta či spolupracující osoby (kde je zřejmý zájem telefonát vyřídit). Vyřízení telefonátu by byl sice považován za výkon práce<sup>257</sup>, ale i tak narušuje osobní život zaměstnance. Vzhledem k rostoucímu zájmu na ochranu soukromí<sup>258</sup> a rodiny, by měla být tato situace reflektována i v oblasti pracovního práva. V rámci této úpravy by byl vytvořen obecný zákaz kontaktovat zaměstnance mimo pracovní dobu kromě taxativně uvedených důvodů, případně by byla povinnost sjednat se zaměstnancem rozdílnou domluvu, za níž by vznikl zaměstnanci nárok na protiplnění kvůli ztrátě klidu. Obdobně by platilo i například v průběhu čerpání dovolené zaměstnance, nemocenské apod. Základem by bylo právo zaměstnance zcela legálně a bez případných následků se „odpojit“. Projevem by bylo například vypnutí služebního telefonu, nekontrolování služebního emailu a právo ignorovat jiné formy kontaktu ze strany zaměstnavatele kromě taxativního výčtu důvodů. Taxativní výčet důvodů by primárně obsahoval závažné provozní důvody, zabránění rizika velké škody, plnění povinností zaměstnavatele ze zákona, které nelze splnit jinak a vis maior.

---

<sup>255</sup> Zde hrozí šikanózní jednání ze strany zaměstnavatele, neboť potřebuje najít výpovědní důvod dle § 52 Zákoníku práce. Zaměstnavatelé si povětšinou cestu naleznou, mají-li opravdový zájem spolupráci ukončit

<sup>256</sup> Vzhledem k úpravě tarifů (tj. neomezeného volání, sms, dat) u operátorů je tato varianta na domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem možná. V případě neomezeného tarifu poskytnutého zaměstnanci může jako benefit sloužit pro osobní potřebu zaměstnance.

<sup>257</sup> Včetně vlivu na povinnou dobu odpočinku. Ta se přeruší, ale v praxi na to nebývá brán zřetel, a tím se porušují pracovněprávní předpisy v oblasti povinných přestávek.

<sup>258</sup> Např. ve vztahu k Evropské legislativě a úpravě nařízení GDPR.

Cílem úpravy je, aby se zaměstnanec mohl ve svém volném čase věnovat svým záležitostem a nebyl svévolně rušen ze strany zaměstnavatele. Na některé zaměstnance by se tato úprava nevztahovala (typicky na vedoucí zaměstnance). Dalším zaměstnancům by alespoň přinesla možnost satisfakce za vyrušování ze strany zaměstnavatele (např. monetární kompenzaci, náhradní volno apod.).

Podobná úprava již byla v jiných zemích zavedena (např. ve Francii<sup>259</sup>) a jsou patrné náznaky na úpravu prostřednictvím evropského práva na půdě Evropského parlamentu.

## 5.5 Shrnutí

Shrnutím úpravy v této části práce lze primárně konstatovat, že v českém právní řádu chybí, byť základní úprava mnohých institutů existujících již v zahraničí (z nichž dva nové byly nastíněny), a dále bylo poukázáno na možnou úpravu dvou již existujících institutů. Obdobným způsobem lze postupovat i u další úpravy Zákoníku práce, a to zejména v rozsahu úpravy a případně její úplné absence. Tato práce si však neklade za cíl poukázat na veškeré možné změny, spíše demonstrativně naznačit možný směr vývoje, který byl na předchozích stranách uveden.

---

<sup>259</sup> Tzv. El Khomri zákonem. Ten kromě úpravy práva odpojit se poskytl taktéž možnost stávkovat pro osoby obdobného postavení OSVČ konající jednu činnost u jedné osoby/platformy (typicky dovážkové služby a alternativy k taxi službám).

## Závěr

Předchozí pasáže této diplomové práce se zabývaly úpravou slad'ování osobního a pracovního života, přičemž čtenáři nabídly možnost projít vývojem vybraných oblastí pracovního práva včetně její současné úpravy i možné úpravy budoucí. Z historického vývoje je patrné, jak pracovní právo v oblastech úpravy slad'ování osobního a pracovního života stále představuje poměrně mladou disciplínu. Vlastně samotná úprava pracovního práva se sjednotila až v roce 1965 přijetím prvního jednotného zákoníku práce, který mimo jiné stanovoval 46hodinový pracovní týden a pouhé dva týdny dovolené. Od té doby se postupným vývojem začaly přibývat nové instituty a ty stávající se nadále rozšiřovaly o úpravu práce na dálku, času na zotaveno atd. Mezi posledními přibylo například sdílené pracovní místo. Úprava pracovního práva však dnešnímu rychlému světu nestačí, současná úprava je již v mnohém zastaralá a nedostatečná. To se projevilo i v rámci rozboru jednotlivých současných institutů.

Rozbor současné úpravy se zaměřil na jednotlivé instituty pracovního práva. Většina z nich se zaměřuje primárně na úpravu pracovní doby, např. kratší úvazky, nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a zkrácení pracovní doby. Cílem působení na pracovní dobu je buď nabídnout kratší čas strávený v zaměstnání, nebo jeho flexibilnější úpravu. Dosažení kratšího časového úseku určeného pro výkon práce je možné na základě sjednání individuální dohody se zaměstnancem a vytvořením kratšího pracovního úvazku, nebo obecným zkrácením pracovní doby pro všechny zaměstnance. První uvedené poskytuje prostor pro smluvní volnost zaměstnance a zaměstnavatele, kteří se mohou domluvit na kratším rozsahu týdenní pracovní doby<sup>260</sup> (tato úprava je ceněná například při péči o děti či o závislé osoby, během studia, při více souběžných činnostech, nebo i při prosté motivace mít více volného času), oproti tomu zkracování pracovní doby je určeno pro více zaměstnanců na základě vnitřního předpisu či kolektivní smlouvy. O jeho uplatnění je možné uvažovat z provozních důvodů, motivačních důvodů či jako nástroj konkurenčního boje na pracovním trhu.

Flexibilnější úpravou pracovní doby pak lze docílit větší volnosti zaměstnance v jeho osobních a volnočasových aktivitách. Flexibilita v pracovní době tedy může velmi snadno pomoci osobnímu životu zaměstnance, neboť se může více přizpůsobit jeho zájmům a taktéž může zaměstnanec například věnovat více času své rodině. Této flexibilnější úpravy lze

---

<sup>260</sup> A to na základě potřeb kterékoliv smluvní strany, tedy pro případ potřeby kratší pracovní doby zaměstnance nebo nedostatku práce pro plnohodnotné místo ze strany zaměstnavatele.

dosáhnout mimo jiné třeba aplikací pružné pracovní doby, nerovnoměrným rozvržení pracovní doby nebo třeba zhuštěním pracovního týdne. V kombinaci s flexibilitou pracovní doby lze taktéž zmínit možnost práce mimo pracoviště na dálku.

Všechny uvedené přístupy mohou při vhodné aplikaci pomoci lépe využívat zaměstnancův čas, neboť spolu s prací jsou spojeny další aktivity jako je dojíždění povinné přestávky apod. Při optimálním nastavení tedy může zaměstnanec propojit více svůj pracovní život s životem osobním, dostane příležitost pro výraznější seberozvoj a obecně je možné u něj dosáhnout vyšší míry spokojenosti. Kromě uvedených přístupů v oblasti pracovněprávních institutů dále existuje celá škála možností, jak může být vzájemný vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem upraven za pomoci smluvní volnosti a jejich vzájemné domluvy. Dnešní svět totiž vzhledem ke zvýšené fluktuaci zaměstnanců<sup>261</sup> představuje velkou výzvu pro zaměstnavatele, jak si najít vhodné zaměstnance a jak si je poté udržet. Odměna za práci již dlouho není jediným kritériem pro výběr pozice zaměstnancem. Velmi závisí na kolektivu a celkových podmínkách, které zaměstnavatelé jsou ochotni nabídnout. Zaměstnavatelé jsou tedy nuceni neustále hledat nové formy benefitů pro své zaměstnance, aby byli dostatečně konkurence schopní na trhu práce. Není tedy divu, že se lze dnes setkat s různými pobídkami nad rámec zákona, ať se jedná o čas na zotavenou (tzv. sick day), různé formy podpory seberozvoje zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků (zejména dětí), přes různé další formy benefitů v oblasti podpory osobního života zaměstnance (firemní školky, dog friendly offices apod.). Již se objevují zaměstnavatelé, kteří dokonce poskytnou svým zaměstnancům prostor na to, aby si během pracovní doby zahráli třeba stolní tenis nebo si zašli zaplavat do bazénu zřízeného zaměstnavatelem. Lze se taktéž setkat s možností neomezené dovolené apod. Problém ovšem nastává v tom, že povětšinou se nejedná o úpravu na základě (alespoň obecného rámce) zákona, ale o prostý projev autonomie vůle. Navíc v dnešní době stát výrazně tomuto trendu ani nepřispívá.

Stav současné zákonné pracovněprávní úpravy je v mnohých oblastech nedostatečný. V rámci právního řádu taktéž existují mnohé instituty, které ač mají své právoplatné místo, postupují spíše proti současnému trendu v oblastech sladování osobního a pracovního života. V této práci bylo poukázáno na část úpravy v oblasti dovolené, práce přesčas, konta pracovní

---

<sup>261</sup> Jedná se o tzv. „job-hopping“ neboli časté střídání zaměstnání. Jedná se zejména o přístup absolventů pro získání nových pracovních zkušeností. Dle Cambridge dictionary [online]. Cambridge: Cambridge University Press [cit. 2022-01-09]. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/job-hopping>.

doby, pracovních cest a pracovní pohotovosti. Mnohé z uvedeného by šlo jistě upravit bez výraznějšího zásahu do již existujících pracovněprávních vztahů.

V souvislosti se současnou právní úpravou je třeba také zmínit problematiku alternativních forem zaměstnávání, které velmi jednoduše mohou vést k švarcsystému. V této oblasti se vykytuje velké množství osob, ať již v oblastech IT, dopravě zboží a osob (Uber, Bolt, Wolt atd.) a dalších oblastech. V těchto případech nezbývá než si položit otázku, zda by se s tímto nemělo něco dělat a úpravu tomuto trendu uzpůsobit. Lze si představit existenci alternativní úpravy mezi zaměstnanci a OSVČ vhodné pro tento druh činnosti. Tato úprava by však byla velmi komplikovaná, proto se na ni tato práce ani nesnaží odpovědět.

V alternativních formách zaměstnání se taktéž nachází dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V současné formě se jedná o jedinou alternativu pracovního poměru. Tyto dohody představují v současné úpravě spíše instituty pro doplňkové zaměstnání, svou flexibilitou však nabízí řadu výhod (i nevýhod). V rámci těchto dohod si lze položit otázku, zda potřebuje naše právní úprava zrovna dva druhy dohod (DPP a DPČ), nebo zda by postačovala jedna adekvátně upravená dohoda. V rámci obsahu si lze představit DPP rozšířenou o vyšší počet povolených hodin jako rozumnou alternativou současných dvou dohod.

Tato práce se dále zaměřila na uplatňování některých institutů v praxi, a to na příkladech, jak lze tyto instituty aplikovat a taktéž v oblasti aplikace institutu práce na dálku s dopadem vlivu pandemie covid-19. V rámci uplatňování institutů v oblasti sladování osobního a pracovního života byly čtenáři nabídnuty dva příklady možné aplikace včetně stručného odůvodnění. Jedním příkladem bylo cíleno na oblast kancelářských profesí, kde je jednodušší aplikovat vícero institutů, včetně možné práce na dálku a pružné pracovní doby. Druhým bylo cíleno na povolání, která se musí vykonávat osobně na pracovišti. V této části bohužel současná úprava neposkytuje moc alternativ, ale i přesto byla možná úprava nastíněna. V druhém příkladě však více než kde jinde otevírají možnosti poskytnout zaměstnancům podporu v jejich osobním životem alternativním přístupem. Zde si lze představit například poskytnutí hlídání dětí zaměstnancům během pracovní doby a podporu jejich zájmů a koníčků. Závěrem k těmto příkladům lze shrnout, že ačkoliv byly velmi obecné (pro jejich obecné uplatnění), pokusily se nabídnout alespoň představu o možné aplikaci současné úpravy pracovního práva v oblasti sladování osobního a pracovního života.

Oblastí uplatňování výkonu práce na dálku, který díky moderním technologiím a pokrytí sítí nabízí velmi zajímavou alternativu osobnímu výkonu práce na pracovišti, se zabývala tato práce v části čtvrté, a to zejména pro vliv pandemie covid-19 na tuto oblast. Právě situace způsobená onemocněním covid-19 donutila mnohé zaměstnavatele přejít do distančního režimu, neboť jim to bylo ze strany státu imperativně nařízeno. Tím byli nuceni i odpůrci tohoto přístupu vyzkoušet případné klady a benefity. Průběžným výsledkem je zhruba dvojnásobné uplatňování práce na dálku oproti roku 2019. Dále je patrný trend, kdy většina zaměstnanců i zaměstnavatelů, v oblastech kancelářských profesí<sup>262</sup>, preferuje hybridní režimy výkonu práce, tedy část pracovní doby stráví zaměstnanec na pracovišti a část pracuje na dálku z domova. Je zajímavé, jak výrazně se tento trend díky nucené aplikaci práce na dálku zrychlil. Pro další rozvoj však bude zapotřebí více upravit současnou zákonnou úpravu. Ta i přes snahy části politického spektra<sup>263</sup> stále pokulhává.

Tímto a dalšími tématy se tato práce taktéž zabývá v části možné úpravy *de lege ferenda*. V rámci této části se zaměřuje tato práce na úpravu současné úpravy práce na dálku a dohod o práci konaných mimo pracovní poměr spolu s potenciálně novou úpravou institutů odbytného a práva odpojit se. Odbytné by mohlo sloužit při vhodné úpravě jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Zaměstnanci může sloužit pro případ zkrácení výpovědní doby a pro účely zaměstnavatele by mohlo sloužit jako obecný výpovědní důvod. Zejména obecný výpovědní důvod na straně zaměstnavatele chybí a ten je často nucen chodit do krajností, aby mohl aplikovat výpověď, což po něm nelze spravedlivě požadovat. Právem „odpojit se“ je myšleno základní právo zaměstnance beztretně nebýt na příjmu mimo dobu výkonu práce. V dnešní době zejména při užívání služebních telefonů pro soukromé účely je toto často porušováno. Právě z uvedených institutů je třeba právo odpojit se již několik let známo v úpravě zahraničních právních řádů a o jejím začlenění se zvažuje taktéž na půdě Evropského parlamentu. Česká republika by se tedy pro jednou mohla projevit jako progresivní stát a tuto úpravu začlenit ještě před povinnou inkorporací v provedenou na základě evropské legislativy.

---

<sup>262</sup> Na základě výzkumu CBRE – *Proměna práce v kancelářích: co s sebou přináší nový hybridní model? A na co se firmy a zaměstnanci musí připravit?* Cbre.cz [online]. Praha: CBRE, 2021, 13.10.2021 [cit. 2021-10-17]. Dostupné z: <https://www.cbre.cz/cs-cz/o-cbre/presscenter/articles/promena-prace-v-kancelarich>.

<sup>263</sup> Např. nepřijetí novely Zákoníku práce skupinou poslanců, uvedené pod sněmovním tiskem č. 1167. K tomuto návrhu zákona však byla vládou přijato nesouhlasné stanovisko (usnesení vlády ČR ze dne 22. března 2021 č. 305).

V úplném závěru této práce lze zvýraznit fakt, že ačkoliv současná zákonná úprava v oblasti sladění osobního a pracovního života není úplně optimální a jistě by si zasloužila patřičnou pozornost, praxe tento nedostatek i díky přetlaku na straně poptávky na trhu práce poměrně vyrovnává a hledá si svou cestu, jak poskytnout pozitivní přístup pro své zaměstnance. To vytváří prostor pro zákonodárce využít ujednání z praxe a pouze je reflektovat v budoucí zákonné úpravě.



## **Seznam zkratk:**

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DPP – dohoda o provedení práce

EU – Evropská unie

Občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb., v platném a účinném znění ke dni 31.12.2021

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., v platném a účinném znění ke dni 31.12.2021

## Seznam použitých zdrojů

### Literatura:

- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
- DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ. *Občanské právo hmotné*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016-. ISBN 978-80-7552-187-3.
- GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.
- HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9.
- MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4.
- PICHR, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.
- PICHR, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.
- SPIEGELAERE, Stan De a Agnieszka PIASNA. *Zkracování pracovní doby: proč a jak*. Evropský odborový institut, 2020. ISBN 978-2-87452-575-9.
- ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnícká fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9
- TOMŠEJ, Jakub, Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ a Patrik STONJEK, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnícká fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1.
- *Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. Komentátor. ISBN 978-80-87576-08-3.

## Články a internetové zdroje:

- BENEŠ, Ondřej. *Jak správně rozvrhovat směny při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby?* Epravo.cz [online]. Praha: epravo.cz, 2021, 25. 3. 2021 [cit. 2021-10-31]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-spravne-rozvrhovat-smeny-pri-nerovnomernem-rozvrzeni-pracovni-doby-112691.html>
- Cambridge dictionary [online]. Cambridge: Cambridge University Press [cit. 2022-01-09]. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/job-hopping>
- DEMBE, A E. *The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States*. Occupational and Environmental Medicine [online]. 2005, 62(9), 588-597 [cit. 2021-03-29]. ISSN 1351-0711. Dostupné z: doi:10.1136/oem.2004.016667
- DIRO, Miroslav. *Pokud KSČM prosadí povinný pátý týden dovolené, zaměstnavatelé přehodnotí svou mzdovou politiku, zruší dovolenou navíc a budou zvažovat i snížení počtu sick-days*. Komora.cz [online]. Praha: Hospodářská komora ČR, 2021, 21.4.2021 [cit. 2021-09-28]. Dostupné z: [https://www.komora.cz/press\\_release/pokud-kscm-prosadi-povinny-paty-tyden-dovolene-zamestnavatele-prehodnoti-svou-mzdovou-politiku-zrusi-dovolenou-navic-a-budou-zvazovat-i-snizeni-poctu-sick-days/](https://www.komora.cz/press_release/pokud-kscm-prosadi-povinny-paty-tyden-dovolene-zamestnavatele-prehodnoti-svou-mzdovou-politiku-zrusi-dovolenou-navic-a-budou-zvazovat-i-snizeni-poctu-sick-days/).
- FALADA, David a Kamila STLOUKALOVÁ. *Římskoprávní základy úpravy závislé práce*. AUC IURIDICA [online]. 2019, 2019(1), 9-17 [cit. 2021-7-10]. ISSN 2336-6478. Dostupné z: doi:10.14712/23366478.2019.2
- GELC, Jaromír a Jan ŠOLC. *Kratší pracovní úvazky jako fenomén posledních let*. Cnb.cz [online]. 2018 [cit. 2021-03-28]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/zpravy-o-inflaci/tematicke-prilohy-a-boxy/Kratsi-pracovni-uvazky-jako-fenomen-poslednich-let>
- Historie.cs, 2013 host Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc., MSc, dostupné na <https://edu.ceskatelevize.cz/video/9406-socialni-reformy-bismarckovske-nemecko> [cit. 2021-07-10], vyrobila Česká televize.
- HOVORKOVÁ, Kateřina. *Většina zaměstnanců by uvítala zkrácení pracovní doby*. Aktuálně.cz [online]. 14.5.2019 [cit. 2021-03-29]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/pracovni-doba-se-zkracuje-nahrava-tomu-nedostatek-lidi-na-tr/r~2923f64c732611e998d70cc47ab5f122/>
- HŮRKA, Petr. *Využití konta pracovní doby*. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví. Praha: C. H. Beck. ISSN issn1210-6410, 2006 č. 19, str. II.

- JANOTOVÁ, Magda. *Pracovněprávní úprava sick days*. Pamprofi.cz [online]. Praha: Verlag Dashöfer, 2021, 6.4.2021 [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/pracovnepravni-uprava-sick-days-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yLiYzac4IXpdhpb23pieArlw/>
- JELÍNEK, Tomáš. *Švarcsystém staronově a jak se vyhnout postihu za něj*. Epravo.cz [online]. Praha, 2012, 28. 6. 2012 [cit. 2021-03-09]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcssystem-staronove-a-jak-se-vyhnout-postihu-za-nej-83960.html>
- KONEČNÁ, Petra. *Opční plány pro zaměstnance a jejich zdanění*. Epravo.cz [online]. 2018, 4.5.2018 [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/opcni-plany-pro-zamestnance-a-jejich-zdaneni-107520.html>
- KOVANDA, Lukáš. TRINITY BANK. *ČR má historicky rekordní počet neobsazených pracovních míst. Je to bolehav pro zaměstnavatele, dobrá zpráva pro vládní politiky*. Kurzy.cz [online]. Praha: Kurzy.cz, 2021, 9.8.2021 [cit. 2021-10-16]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/604918-cr-ma-historicky-rekordni-pocet-neobsazenych-pracovnich-mist-je-to-bolehav-pro-zamestnavatele/>.
- KRÁLOVÁ, Kateřina. *Švarc systém*. Pravniprostor.cz [online]. Praha, 2017, 6.3.2017 [cit. 2021-03-22]. Dostupné z: <https://www.prapniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/svarc-system>
- MIKEŠOVÁ, Klára. *Novela zákoníku práce zavádějící konečně pravidla pro home office*. Epravo.cz [online]. Praha: epravo.cz, 2021, 25. 3. 2021 [cit. 2021-9-28]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakoniku-prace-zavadejici-konecne-pravidla-pro-home-office-112797.html>
- *Ministerstvo zdravotnictví ČR: onemocnění-aktualne* [online]. Praha, 2021 [cit. 2021-8-8]. Dostupné z: <https://onemocneni-aktualne.mzcr.cz/covid-19>.
- *PRÁCE Z DOMOVA 2021: ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNANCŮ A VEDOUCÍCH PRACOVNÍKŮ*. Mpsv.cz [online]. Praha: MPSV ČR, 2021, 9.2020 [cit. 2021-11-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova+2021.pdf/1a7e83ef-4d35-831f-5172-d61f1b4d4d1e>
- *Proměna práce v kancelářích: co s sebou přináší nový hybridní model? A na co se firmy a zaměstnanci musí připravit?* Cbre.cz [online]. Praha: CBRE, 2021,13.10.2021

- [cit. 2021-10-17]. Dostupné z: <https://www.cbre.cz/es-cz/o-cbre/presscenter/articles/promena-prace-v-kancelarich>
- ŠVEJDOVÁ, Zuzana. *Až 300 tisíc Čechů pracuje na 'švarcsystém'*. Ten podle ministryně Marksové okrádá stát. Irozhlas.cz [online]. Praha: irozhlas.cz, 2014, 16.4.2014 [cit. 2021-09-28]. Dostupné z: <https://www.irozhlas.cz/node/5933727>
  - *Tisková zpráva: Práce z domova zažívá v reakci na epidemii koronaviru boom. Spokojení jsou zaměstnanci i vedoucí pracovníci.* Mpsv.cz [online]. Praha: MPSV ČR, 2020, 6.10.2020 [cit. 2021-11-21]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/06\\_10\\_2020\\_TZ\\_Prace\\_z\\_domova\\_zaziva\\_v\\_reakci\\_na\\_epidemii\\_koronaviru\\_boom.pdf/645922d7-065f-ee54-a325-d89c6c90c65e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/06_10_2020_TZ_Prace_z_domova_zaziva_v_reakci_na_epidemii_koronaviru_boom.pdf/645922d7-065f-ee54-a325-d89c6c90c65e)
  - *Tiskové zprávy: V České republice jsou první tři potvrzené případy nákazy koronavirem.* Ministerstvo zdravotnictví ČR [online]. Praha, 2020, 1.3.2020 [cit. 2021-8-8]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/v-ceske-republice-jsou-prvni-tri-potvrzene-pripady-nakazy-koronavirem/>
  - *Většina zaměstnanců by uvítala zkrácení pracovní doby.* Businessinfo.cz [online]. 9.7.2019 [cit. 2021-03-29]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/vetsina-zamestnancu-by-uvitala-zkraceni-pracovni-doby/>
  - *Working from home across EU regions in 2020.* Europa.eu [online]. Brusel: eurostat, 2021, 23/09/2021 [cit. 2021-10-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210923-1>
  - *Život během pandemie* [online]. Praha: PAQ Research, 2021 [cit. 2021-10-17]. Dostupné z: <https://zivotbehempandemie.cz/>.

#### Webové stránky:

- Českého statistického úřadu, dostupné z <https://www.czso.cz/>
- Evropské unie, dostupné z [https://european-union.europa.eu/index\\_cs](https://european-union.europa.eu/index_cs)
- Evropského střediska pro prevenci a kontrolu nemocí dostupné z <https://www.ecdc.europa.eu/en/covid-19>
- Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, dostupné na <https://www.mpsv.cz/>
- Státního úřadu inspekce práce ČR, dostupné na <https://www.suip.cz/>
- Úřadu práce ČR, dostupné na <https://www.uradprace.cz/>

Demonstrativní výčet užitých právních předpisů:

- Nařízení vlády č. 431/2020 Sb., o přijetí krizového opatření
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- Nařízení vlády č. 72/2020 Sb., o přijetí krizového opatření
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU
- Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES
- Smlouva o fungování EU
- Sněmovní tisk č. 1167 (novela Zákoníku práce)
- Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ústava České republiky
- Zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 435/2013 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

# **Slad'ování osobního a pracovního života**

## **Abstrakt:**

Slad'ování osobního a pracovního života představuje jeden z moderních trendů v oblasti pracovněprávní úpravy. Cílem této úpravy je poskytnutí flexibilnějšího uspořádání pracovněprávních vztahů ve prospěch zaměstnanců, aby se mohli více věnovat svému osobnímu životu. Právě hledání pomyslného optimálního bodu rovnováhy mezi pracovním a osobním životem zaměstnance představuje výrazné téma, které se stále častěji v rámci diskusí objevuje ve veřejném prostoru, ať již u nás v České republice, dalších evropských zemích či v rámci institucí Evropské unie. Právě tímto tématem se zabývá tato práce spolu se zájmy a potřebami zaměstnavatelů pro zachování fungujícího a konkurenceschopného hospodářství. Právě nastavení systému, aby vyhovoval jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům, představuje velkou výzvu, která stále čeká na pokoření. Tato práce v této oblasti poukazuje na možnosti současné úpravy spolu s jejími limity a navrhuje možnou budoucí úpravu, neboť současná zákonná úprava je bohužel v této oblasti nedostatečná.

Tato práce nabízí čtenáři vhled do aktuální úpravy v oblasti slad'ování osobního a pracovního života, přičemž se zaměřuje primárně na jednotlivé instituty současné pracovněprávní úpravy včetně základního historického kontextu. V popisu institutů vysvětluje jejich úpravu, způsoby uplatňování a poukazuje taktéž na klady a zápory jejich současné úpravy, přičemž uvedené instituty jsou blíže vysvětleny na praktických příkladech. Dále se práce zabývá i vývojem této oblasti s ohledem na externí faktory, zejména pandemií covid-19. Tato práce nabízí i zamyšlení nad budoucí možnou úpravou institutů v oblasti slad'ování osobního a pracovního života, a to jak úpravou existujících, tak možnými novými instituty (tj. možná úprava de lege ferenda).

Hlavním pramenem této práce jsou právní předpisy spolu s příslušnou odbornou literaturou, komentáři, články a dalšími důvěryhodnými zdroji.

## **Klíčová slova:**

Slad'ování, flexibilita, zaměstnání

# **Reconciling personal and work life**

## **Abstract:**

Reconciling personal and work life represents one of the modern trends in the subject of the labour law. The purpose of this area is to offer employees more flexibility in labour relations in favour of their personal lives. The search for the optimal point of balance in personal and work life of an employee is getting to the forefront. In the discussions this subject is more and more popular and became an important topic in the public space not only in the Czech Republic, but also in other European countries, or on the grounds of the European Union institutions. This, combined with the needs and interests of the employers to maintain a functioning and competitive economy, represents the fundamental theme of this thesis. Setting up the system to suit both employees and employers represents a big challenge which is still waiting to be solved. This thesis points out in this area the possibilities of current legislature with their limits and offers potential future direction, because current legislature is insufficient in this area.

This thesis offers to the reader insight into current legislation in reconciling personal and work life, primarily through individual institutes of current labour law including basic historical context. This thesis explains the description of individual institutes, shows potential applications, and points out their positives and negatives. The mentioned institutes are further explained within the examples in practice. Furthermore, this thesis deals with gradual development of this area, especially under the influence of covid-19 pandemic. In the end, this thesis offers reflection on a possible future adjustment in reconciling personal and work life (i.e., possible adjustment *de lege ferenda*).

The main source of this thesis is current legislature with relevant literature, commentaries, articles, and other credible sources.

## **Key words:**

Reconciling, flexibility, employment