

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Barbora Mašková**

**Flexibilní formy výkonu práce**

**Diplomová práce**

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

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 27.11.2022

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 190 483 znaků včetně mezer.

---

Barbora Mašková

V Pardubicích dne 27.11.2022

## **Poděkování**

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce prof. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D. za podnětné rady a odbornou pomoc, kterou mi při psaní této práce poskytl.

Dále bych ráda poděkovala své rodině a nejbližším za jejich nekonečnou podporu a trpělivost po celou dobu mého studia.

# Obsah

ÚVOD .....	1
<b>1. KLÍČOVÉ POJMY SOUVISEJÍCÍ S FLEXIBILNÍM VÝKONEM PRÁCE .....</b>	<b>3</b>
1.1. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY .....	5
1.2. ZAMĚSTNAVATEL.....	6
1.3. ZAMĚSTNANEC.....	7
1.3.1. <i>Pracovník v unijním smyslu</i> .....	8
1.4. ZÁVISLÁ PRÁCE.....	9
1.5. FLEXIKURITA .....	10
1.5.1. <i>Flexibilita</i> .....	11
1.5.2. <i>Jistota</i> .....	12
1.5.3. <i>Právní zásady související s flexikuritou</i> .....	13
1.5.4. <i>Vyjádření flexikurity v zákonné úpravě</i> .....	14
<b>2. VYBRANÉ INSTITUTY FLEXIBILNÍHO VÝKONU PRÁCE .....</b>	<b>16</b>
2.1. KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA .....	17
2.1.1. <i>Výhody a nevýhody kratší pracovní doby</i> .....	18
2.1.2. <i>Dopad do souvisejících oblastí práva</i> .....	22
2.1.3. <i>Trendy v současném světě, pohled optikou dle lege ferenda</i> .....	23
2.2. NEROVNOMĚRNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY .....	24
2.2.1. <i>Výhody a nevýhody nerovnoměrného rozvržení pracovní doby</i> .....	26
2.2.2. <i>Trendy v současném světě, pohled optikou dle lege ferenda</i> .....	27
2.3. KONTO PRACOVNÍ DOBY .....	29
2.3.1. <i>Výhody a nevýhody konta pracovní doby</i> .....	31
2.3.2. <i>Trendy v současném světě, pohled optikou dle lege ferenda</i> .....	32
2.4. PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA.....	34
2.4.1. <i>Překážky v práci na straně zaměstnance</i> .....	36
2.4.2. <i>Výhody a nevýhody pružné pracovní doby</i> .....	38
2.5. PRÁCE PŘESČAS .....	40
2.5.1. <i>Nároky zaměstnance vyplývající z práce přesčas</i> .....	43
2.5.2. <i>Výhody a nevýhody práce přesčas</i> .....	45
2.5.3. <i>Trendy v současném světě, pohled optikou dle lege ferenda</i> .....	46
2.6. SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO .....	46
2.6.1. <i>Nástrahy sdíleného pracovního místa</i> .....	49
2.6.2. <i>Výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa</i> .....	50
2.7. VÝKON PRÁCE MIMO PRACOVÍŠTĚ ZAMĚSTNAVATELE .....	52
2.7.1. <i>Nástrahy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele</i> .....	55
2.7.2. <i>Výhody a nevýhody výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele</i> .....	57
2.7.3. <i>Trendy v současném světě, pohled optikou dle lege ferenda</i> .....	59
<b>3. VLIV ČINNOSTI EVROPSKÉ UNIE NA TUZEMSKÉ PRACOVNÍ PRÁVO A INSTITUTY FLEXIBILNÍCH FOREM VÝKONU PRÁCE .....</b>	<b>62</b>
3.1. AKTUÁLNÍ ČINNOST EVROPSKÉ UNIE V OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA .....	64
3.1.1. <i>Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách</i> .....	66
3.1.2. <i>Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob</i> ...	68
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>70</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>73</b>
<b>ABSTRAKT V ČESKÉM JAZYCE .....</b>	<b>80</b>
<b>ABSTRAKT V ANGLICKÉM JAZYCE.....</b>	<b>81</b>

## Úvod

Skoro každý z nás se alespoň jednou v životě ocitne v pozici zaměstnance, případně zaměstnavatele a je proto přinejmenším praktické znát, co naše pracovněprávní úprava nabízí za možnosti. Pro zaměření diplomové práce na tuto právní oblast jsem se rozhodla především proto, že pracovní právo a jeho přizpůsobivost neustále se vyvíjejícímu trhu práce mi přijde velmi relevantní, a to zejména co se týče možností k odlišné a pružné úpravě pracovněprávních vztahů.

Diplomová práce se zabývá otázkou flexibilních forem výkonu práce, které v současné době zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“) nabízí. Jejím cílem je zejména jednotlivé instituty představit, nabídnout pohled na danou úpravu ze strany zaměstnance i zaměstnavatele a nastínit, jakým směrem by se mohla pracovněprávní úprava výkonu práce vyvíjet. A to na základě jak praktických nedostatků současné úpravy tak i vlivu Evropské unie (dále také jako „EU“) na náš právní řád. Činnost Evropské unie a její vliv na flexibilní formy výkonu práce jsem se rozhodla do této diplomové práce zařadit také proto, že jsem měla možnost se této problematice blíže věnovat skrze studium na nizozemské univerzitě Radboud v Nijmegenu. Právě tam mě tato oblast velmi zaujala a ráda bych se jí věnovala i nadále, nejenom v rámci mé případné rigorózní práce.

V úvodu první části diplomové práce je popsán vztah zákoníku práce a zák. č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. Zejména jsou v této části stručně představeny základní pojmy, které s flexibilními formami výkonu práce souvisí. Jedná se o pojem pracovněprávního vztahu, v jehož rámci je závislá práce vykonávána. Dále jsou zde představeny subjekty individuálního pracovněprávního vztahu, protože zejména ten je pro tuto diplomovou práci významný. Pojem zaměstnance je pak doplněn o výklad unijního pojmu pracovníka, neboť právě s tímto pojmem mnohé směrnice pracují. Konečně je v této části popsán pojem závislé práce a flexicurity, který v sobě zahrnuje kýženu pružnost a ochrannou funkci pracovního práva.

V druhé a nejobsáhlejší části jsou představeny vybrané instituty flexibilního výkonu práce, které jsou v zákoníku práce upraveny. Každý institut je nejprve představen dle konkrétní zákonné úpravy, dále jsou popsány výhody a nevýhody daného institutu z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. V návaznosti na tento teoretický výklad jsou popsány jisté trendy, které se na současném trhu práce objevují a případně je naznačen vývoj budoucí úpravy.

V třetí a zároveň poslední části je pak popsán vliv členství České republiky v Evropské unii a jeho zásadní význam oproti členství v jiných mezinárodních organizacích. Předně je představena legislativní činnost, prostřednictvím které Evropská unie ovlivňuje obraz tuzemského právního řádu a zejména pracovního práva. Právo EU je dotvářeno činností Soudního dvora Evropské unie (dále také jako „Soudní dvůr“). Diplomová práce se proto v této části zabývá také doktrínami vytvořenými Soudním dvorem, které souvisí s nedodržením povinnosti provést směrnice Evropské unie do právního řádu členského státu. Jsou to totiž právě směrnice, které jsou pro pracovní právo nejvíce významné. Konečně jsou představeny dvě směrnice, které souvisí s výkonem závislé práce. V této části jsou také popsány změny tuzemské právní úpravy, které jejich promítnutí do našeho právního řádu přinese. Tyto směrnice jsou v diplomové práci zmíněny také z toho důvodu, že v srpnu 2022 uplynula lhůta pro jejich implementaci, kdy Česká republika tuto lhůtu nesplnila. Můžeme tak čekat, že dojde k brzké nápravě a popsané změny budou zahrnuty do tuzemské právní úpravy.

Při snaze naplnit výše zmíněný cíl této práce jsem vycházela z příslušné právní úpravy nacházející se nejen v zákoníku práce, ale i dalších právních pramenech jako je např. zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nebo zákon o nemocenském. Tyto poznatky jsou doplňovány rozhodnutími Nejvyššího soudu České republiky a znalostmi získanými převážně z odborné literatury a odborných článků. Na základě studia těchto pramenů je prostřednictvím metody kritické analýzy popsána problematika dané oblasti a prostřednictvím dedukce je vyvozován vývoj příslušné právní úpravy, který je doprovázen zamyšlením dle lege ferenda. Dále je, vzhledem k výše zmiňovanému významu činnosti Evropské unie, metodou komparace porovnávána tuzemská právní úprava s požadavky unijního práva.

## 1. Klíčové pojmy související s flexibilním výkonem práce

Globalizace světové ekonomiky s sebou přinesla nejen rozvoj a vyšší zaměstnanost, ale i změny hospodářského prostředí a společnosti na které bylo a je potřeba reagovat. Zejména bylo potřeba podpořit konkurenceschopnost Evropské unie, nastavit podmínky bezpečnosti práce v rámci nových zaměstnání a připravit se na nové nastavení pracovního trhu.<sup>1</sup> Evropská komise v jednom ze svých sdělení uvedla, že aby byla EU dostatečně připravena na propady hospodářství a společenské změny, je nutné zavést nové formy flexibility a jistoty pracovního práva jak na úrovni EU tak i členských států, které povedou k lepší přizpůsobivosti trhu práce a inovaci.<sup>2</sup> Tím že pracovní trh a hospodářská situace spolu úzce souvisí, je totiž možné správným nastavením pracovněprávních pravidel ekonomický rozvoj ovlivnit.<sup>3</sup>

Tradičním způsobem zaměstnání se obecně rozumí pracovněprávní vztah na dobu neurčitou se stanovenou týdenní pracovní dobou, tj. na plný úvazek. V širším významu jsou tak flexibilním zaměstnáním za použití výkladu a contrario všechny způsoby zaměstnání, které atributy tradičního zaměstnání nesplňují.<sup>4</sup> V rámci flexibilních forem zaměstnání se potkávají zmíněné tendence flexibility a jistoty, které se protínají v rámci pojmu tzv. flexikurity. Z hlediska působení flexibility na formu ale i obsah individuálního pracovněprávního vztahu můžeme flexibilitu zaměstnání členit na flexibilitu zaměstnávání a flexibilitu výkonu práce. V rámci flexibility zaměstnávání je možné zvolit formu nebo skončení pracovněprávního vztahu naplňující požadavky flexibility. Jedná se např. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo pracovní poměr na dobu určitou. Na druhé straně flexibilita výkonu práce ovlivňuje obsah pracovního poměru, tedy výkon závislé práce.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty, COM/2007/0359 final, kap. 1. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0359&from=CS>

<sup>2</sup> Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty, COM/2007/0359 final, kap. 1. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0359&from=CS>

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, Helena. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 15. ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2017, s. 158. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>5</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu české republiky. *Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 9, ISBN 978-80-210-5358-8.

Pracovněprávní vztahy a výkon závislé práce se řídí pravidly pracovního práva, které řadíme do oblasti soukromého práva, vykazuje však jistá specifika. A to především vzhledem k ochranné funkci pracovního práva, kdy je zaměstnanec, jakožto slabší strana, vybavován určitými právními jistotami, a organizační funkci, kdy pracovní právo poskytuje zaměstnavateli nástroje k řízení svých zaměstnanců.<sup>6</sup> Pracovní právo můžeme dle jeho úpravy dělit na tři oblasti – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úpravu zaměstnanosti. Tyto nalezneme upravené především v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákoně č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání a zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.<sup>7</sup>

I přes to, že je pracovní právo provázáno s ostatními právními odvětvími, je považováno za samostatné odvětví. Je ale potřeba pamatovat na to, že individuální pracovní právo je součástí práva soukromého, protože je z velké části založeno na smluvním uspořádání pracovněprávních vztahů a má tak velmi blízko k občanskému právu.<sup>8</sup> Vztah zákoníku práce a zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen jako „občanský zákoník“ nebo „OZ“) byl proto jednou z nejzásadnějších otázek, které byly diskutovány při přípravě stávajícího zákoníku práce. Tento vztah byl z počátku upraven na základě principu delegace, kdy občanský zákoník mohl být použit jen tehdy, pokud na něj zákoník práce odkázal. Tento způsob úpravy ale byl napaden u Ústavního soudu, který následně toto ustanovení zrušil. Dnešní zákoník práce je proto ve vztahu k občanskému zákoníku založen na principu subsidiarity. Občanský zákoník se tak použije tehdy, nelze-li aplikovat ustanovení zákoníku práce, vždy ale v souladu se základními pracovněprávními zásadami.<sup>9</sup>

Pracovní právo je také silně vázáno a ovlivňováno činností Evropské unie. Zákoník práce v § 363 obsahuje taxativní výčet ustanovení zapracovávající předpisy EU, od kterých se nelze odchýlit v neprospěch zaměstnance.<sup>10</sup> Jedním z klíčových prvků evropské strategie zaměstnanosti je mimo jiné i balanc mezi flexibilitou pracovního trhu a ochranou poskytovanou pracovníkům, tedy flexikurita.<sup>11</sup> Větší flexibilita pracovního

---

<sup>6</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 1, ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>7</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2017, s 1. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>8</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2017, s 4. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>9</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2017, s 12. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>10</sup> § 4a odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>11</sup> Flexicurity. European Commission [online]. [cit. 2022-09-10]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>



práva je třeba zejména z důvodu rychlého technologického pokroku a globalizace trhu. Zároveň ale zůstává potřeba vybavit pracovníky jistými základními právy a jistotami. Problémem ale je, že česká úprava je vzhledem k socialistické právní úpravě pracovního práva značně kogentní, kdežto naopak ve „starých členských státech“ EU byla úprava liberálnější. Transpozicí harmonizačních směrnic tak byla ještě více posílena ochranná, neflexibilní právní úprava.<sup>12</sup>

Aby bylo možné přistoupit k představení institutů českého pracovního práva týkajících se flexibilního výkonu práce, je důležité vymezit několik základních pojmů. Jedná se zejména o definici pracovněprávního vztahu, jeho subjektů a předmětu. Dále je pak třeba objasnit svým způsobem protichůdné tendence potřeby pružnosti pracovního trhu a ochranné funkce pracovního práva, které se setkávají v jediném pojmu flexikurity.

### **1.1. Pracovněprávní vztahy**

Za ústřední pojem zákoníku práce se dají považovat pracovněprávní vztahy. Jejich vymezení nalezneme v úvodním ustanovení zákoníku práce, které stanovuje působnost tohoto zákona. Konkrétně za pracovněprávní vztahy § 1 zákoníku práce výslovně označuje ty právní vztahy, které vznikají mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce, jakož i ty právní vztahy kolektivní povahy související s výkonem závislé práce. Na základě této definice rozlišujeme pracovněprávní vztahy individuální a pracovněprávní vztahy kolektivní, kdy rozdíl spočívá v subjektech těchto vztahů. Zatímco u individuálních pracovněprávních vztahů jsou subjekty zaměstnanec a zaměstnavatel, u kolektivních pracovněprávních vztahů jsou jimi odborové organizace a zaměstnavatel, případně organizace zaměstnavatelů. Dále pak musíme odlišovat právní vztahy vznikající na úseku zaměstnanosti, které spadají pod pracovněprávní vztahy ačkoli je za ně zákoník práce explicitně neoznačuje. Tyto ale na rozdíl od dvou předešlých zmíněných kategorií nemají soukromoprávní charakter a jsou obsaženy zejména v zákoně o zaměstnanosti.<sup>13</sup>

Vzhledem k tomu, že zákoník práce pracovněprávní vztahy definuje poměrně úzce a výslovně za ně označuje pouze pracovněprávní vztahy individuální a kolektivní, byl předmět úpravy zákoníku práce rozšířen o o práva a povinnosti zaměstnanců a

---

<sup>12</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2017, s 10. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>13</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří, §1. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

zaměstnavatelů při dodržování režimu dočasné pracovní neschopnosti.<sup>14</sup> Hrubé porušení těchto povinností zaměstnancem je totiž jedním z výpovědních důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce, a to i přes to že se jedná o porušení jiných právních předpisů, které s výkonem závislé práce nesouvisí.<sup>15</sup>

Můžeme tedy shrnout, že pracovněprávními vztahy rozumíme veškerá práva a povinnosti, které jsou upravovány pracovním právem.<sup>16</sup>

Dle důvodu vzniku pracovněprávního vztahu pak můžeme individuální pracovněprávní vztahy dělit na základní a vedlejší. Ty závazky vznikající na základě pracovní smlouvy nebo dohody výkonu práce mimo pracovní poměr označujeme za základní. Nadto dle zákoníku práce může tento závazek vzniknout i na základě jmenování. I v tomto případě je ale nutný souhlas zaměstnance, a proto je právním důvodem vzniku základního pracovněprávního vztahu smlouva. O vedlejším individuálním pracovněprávním vztahu pak hovoříme např. v souvislosti s porušením povinnosti vedoucí ke vzniku povinnosti nahradit škodu.<sup>17</sup>

## 1.2. Zaměstnavatel

Jedním ze subjektů individuálních pracovněprávních vztahů je zaměstnavatel. Na rozdíl od zaměstnance může být zaměstnavatelem jakákoli osoba, tedy fyzická i právnická. Zákoník práce zaměstnavatele definuje jako osobu, pro kterou se fyzická osoba zaváže vykonávat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu.<sup>18</sup> Právní osobnost zaměstnavatele, tj. způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti,<sup>19</sup> ZP neupravuje, a proto se uplatní obecná úprava obsažená v občanském zákoníku. Platí tedy, že zatímco u fyzické osoby právní osobnost vzniká narozením, právnické osobě vzniká jejím vznikem.<sup>20</sup> V témže okamžiku právnické osobě také vzniká způsobilost právně jednat.<sup>21</sup> Zaměstnavatelem může být právnická osoba soukromoprávní i veřejnoprávní.

---

<sup>14</sup> § 1 písm. h) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>15</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2017, s 57. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>16</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), s. 61, ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>17</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), s. 61, 62, ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>18</sup> § 7 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>19</sup> § 15 odst 1. zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>20</sup> § 23, § 118 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>21</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2017, s 68. ISBN 978-80-7400-667-8.

Zaměstnavatelem může být i stát, který je dle občanského zákoníku zvláštním typem právnické osoby. V praxi budou ale budou v pracovněprávních vztazích za stát vystupovat jeho organizační složky.<sup>22</sup>

Aby v pozici zaměstnavatele mohla být fyzická osoba, musí být také plně svéprávná, tedy být způsobilá právně jednat.<sup>23</sup> Plné svéprávnosti fyzická osoba dosáhne obvykle až nabytím zletilosti. Další z možností jak nabýt plné svéprávnosti je pak uzavření manželství nebo přiznání soudem.<sup>24</sup>

Způsob, jak může fyzická osoba vystupovat v pracovněprávních vztazích, aniž by nabyla plné svéprávnosti, nabízí § 33 občanského zákoníku, kdy zákonný zástupce může nezletilému udělit souhlas s provozováním obchodního závodu, s čímž může souviset právě i zaměstnávání osob. Problém však vyvstává v okamžiku, kdy zákonný zástupce svůj souhlas odvolá a nezletilý svou svéprávnost ex nunc ztratí. V takovém případě by ve vztahu vůči zaměstnancům vystupoval zákonný zástupce nezletilého.<sup>25</sup>

### 1.3. Zaměstnanec

Druhým subjektem individuálních pracovněprávních vztahů je zaměstnanec, kterým zákoník práce rozumí fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce.<sup>26</sup> Zaměstnancem může být, na rozdíl od zaměstnavatele, pouze člověk, který má právní osobnost a svéprávnost.<sup>27</sup> Fyzická osoba je způsobilá stát se zaměstnancem ode dne, kdy dosáhne věku 15 let. Den nástupu do práce ale nesmí být sjednán tak, aby předcházel dni ukončení povinné školní docházky.<sup>28</sup> Tímto se zákonná úprava snaží zabránit kolizi výkonu práce s povinnou školní docházkou.<sup>29</sup> V § 34 občanský zákoník zakazuje dětskou práci, nezletilí mladší 15 let nebo ti, kteří nedokončili povinnou školní docházku, závislou práci vykonávat nemohou. Mohou vykonávat pouze reklamní, uměleckou, kulturní a sportovní činnost, a to za podmínek stanovených o zaměstnanosti.<sup>30</sup>

---

<sup>22</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 62, ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>23</sup> § 15 odst 2. zák. č. 89/2012 Sb, občanský zákoník

<sup>24</sup> § 30 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>25</sup> BĚLINA, Miroslav. § 7 [Zaměstnavatel]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 65, marg. č. 8.

<sup>26</sup> § 6 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>27</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 63, ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>28</sup> § 35 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>29</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2017, s 63. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>30</sup> BĚLINA, Miroslav. § 6 [Zaměstnanec]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 57, marg. č. 1.

Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jak již vyplývá z jejich definic, je osobního charakteru, kdy je patrná podřízenost zaměstnance při plnění úkolů. Jedná se o soukromoprávní závazek.<sup>31</sup>

### 1.3.1. Pracovník v unijním smyslu

Jak již bylo zmíněno, český právní řád je silně ovlivňován činností Evropské unie. V oblasti pracovního práva tak Evropská unie činí zejména prostřednictvím mnoha směrnic, ve kterých často operuje s pojmem „worker“ neboli v češtině „pracovník, a to aniž by poskytla jeho jasnou definici. Toto působí problémy v posuzování rozsahu systému unijního práva týkajícího se ochrany zaměstnanců.<sup>32</sup>

Úloha specifikovat, co přesně pojem pracovník obnáší, zůstává na Soudním dvoru Evropské unie (dále také jako „Soud“), který tak učinil v rozsudku ze dne 3. července 1986 Deborah Lawrie-Blum proti Land Baden-Württemberg (dále jen „Lawrie-Blum“), kdy stanovil, že pracovníkem je jakákoli osoba, která po určitou dobu poskytuje služby pro jinou osobu a pod jejím vedením, za které dostává odměnu a vykonává "skutečnou a reálnou činnost".<sup>33</sup> Soud tomuto pojmu přiznal komunitární význam s cílem posílit volný pohyb pracovníků v rámci Evropské unie, protože pokud by tento pojem vycházel pouze z vnitrostátní úpravy, mohli by být migrující pracovníci zbaveni ochrany, kterou jim Evropská unie poskytuje. Soud se zaměřoval primárně na požadavek ekonomické povahy činnosti a odměňování, protože právě ty byly z hlediska volného pohybu pracovníků významné.<sup>34</sup>

S ohledem na vývoj pracovního práva v posledních letech a častější atypické formy zaměstnávání, kdy můžeme pozorovat rostoucí čísla zdánlivě nezávislých dodavatelů, kteří jsou ale v realitě fakticky a mnohdy i ekonomicky závislí na jednom hlavním klientovi, se ale rozhodovací praxe Soudu posouvá, a to za účelem rozšíření působnosti směrnic týkající se ochrany zaměstnanců. Byl tak nastartován proces rozšiřování

---

<sup>31</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří, §6. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>32</sup> MENEGATTI, Emanuele. Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice. *European Labour Law Journal* [online]. 2020, 11(1), 26-47 [cit. 2022-09-03]. ISSN 2031-9525. Dostupné z: doi:10.1177/2031952519884713

<sup>33</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. července 1986 ve věci 66/85.

<sup>34</sup> MENEGATTI, Emanuele. Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice. *European Labour Law Journal* [online]. 2020, 11(1), 26-47 [cit. 2022-09-03]. ISSN 2031-9525. Dostupné z: doi:10.1177/2031952519884713

sociálních práv podporovaný Listinou základních práv Evropské unie, a nakonec posílený iniciativou Komise týkající se evropského pilíře sociálních práv.<sup>35</sup>

Soud stanovil, že i v případě, kdy je osoba národním právem klasifikována jako samostatně výdělečně činná, nebrání toto, aby byla právem Evropské unie považována za pracovníka, pokud je její nezávislost pouze fiktivní a tudíž zastírající faktický pracovněprávní vztah.<sup>36</sup> Zaměřuje se tedy více na znak podřízenosti pracovníka, definovaný v rozhodnutí Lawrie-Blum, jehož existence v konkrétním případě musí být posouzena na základě všech okolností, které charakterizují předmětný vztah mezi stranami.<sup>37</sup> Pojem pracovníka v unijním smyslu je tedy širší než definice zaměstnance na národní úrovni, což může vést k tomu, že osoba se bude moci spoléhat na ochranu pracovníka poskytovanou unijním právem, i v případě kdy jí národní právo samo o sobě ochranu jako zaměstnanci neposkytuje.

#### 1.4. Závislá práce

Předmětem základních pracovněprávních vztahu je závislá práce, která je vykonávána ve vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel je oprávněn udělovat zaměstnanci pokyny, které je zaměstnanec povinen následovat. Zaměstnanec závislou práci vykonává osobně a jménem zaměstnavatele.<sup>38</sup>

Zákoník práce v § 2 odst. 2 vyjmenovává podmínky, za kterých je závislá práce vykonávána, tj. za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v dané pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, případně jiném dohodnutém místě.

Závislá práce může být vykonávána pouze v rámci základního pracovněprávního vztahu.<sup>39</sup> Pokud činnost naplňuje znaky závislé práce, ale není vykonávána v rámci základního pracovního vztahu, jedná se o tzv. švarcsystém. Toto zastírající právní jednání je zakázané a postížitelné pokutou.<sup>40</sup>

Posuzování otázky, zda se jedná o závislou práci, je tudíž velmi důležité. Je třeba komplexního přístupu a mimo znaky a okolnosti zmíněné v § 2 zákoníku práce je nutno

---

<sup>35</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. července 1986 ve věci 66/85.

<sup>35</sup> MENEGATTI, Emanuele. Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice. *European Labour Law Journal* [online]. 2020, 11(1), 26-47 [cit. 2022-09-03]. ISSN 2031-9525. Dostupné z: doi:10.1177/2031952519884713

<sup>36</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. prosince 2014 ve věci C-413/13, odst. 35.

<sup>37</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. dubna 2020 ve věci C-692/19, odst. 28.

<sup>38</sup> § 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>39</sup> § 3 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>40</sup> BĚLINA, Miroslav. § 2 [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 30, marg. č. 19.

přihlédnout i k dalším okolnostem, za kterých je předmětná činnost vykonávána.<sup>41</sup> Na základě judikatury lze identifikovat rozhodující prvky podstatné pro toto posouzení. Je tím hospodářská závislost, kdy se hledí na to, zda by byl poskytovatel práce vystaven zásadnímu riziku ztráty příjmu v případě, kdy by přestal s příjemcem práce spolupracovat. Mezi další prvky ke kterým se přihlíží se dále řadí např. míra kontroly ze strany zadavatele práce, osobní výkon činnosti, soustavnost činnosti pro daný subjekt, pravidelnost v odměňování a v udílení pokynů, kdo nese náklady a odpovědnost za výkon práce, ale i subjektivní vnímání smluvního vztahu. Nejvyšší správní soud (dále jen „NSS“) dovedil, že soudy musí vzít v úvahu i okolnost, kdy poskytovatel práce považuje své postavení vůči příjemci jako závislé.<sup>42</sup>

V dnešní době rychlého vývoje pracovního práva a podnikání moderních start-upů a internetových platforem, kdy na otázku, zda osoby poskytující své služby skrze tyto entity, vykonávají závislou práci či nikoli, odpověď není zcela jasná, je tato problematika velmi aktuální.<sup>43</sup>

## 1.5. Flexikurita

S vývojem moderních technologií a jejich využívání k podnikatelským účelům je kladen stále větší důraz na potřebu flexibilnější právní úpravu pracovního trhu. Zároveň ale zůstává potřeba chránit zaměstnance, jakožto slabší smluvní stranu. Obě tyto tendence, tj. snahu o liberalizaci pracovního práva za současného poskytnutí jistoty zaměstnání, v sobě kombinuje pojem flexikurita.<sup>44</sup> Vzhledem k tomu že toto spojení obsahuje dva protichůdné jevy, hovoří se o tomto konceptu jako o „pokusu o kulatý čtverec“.<sup>45</sup>

Poprvé byl anglický pojem flexikurity použit v souvislosti dánským a nizozemským modelem trhu práce, kde dochází ke kombinaci prvků pružnosti pracovního trhu a ochrany zaměstnanosti společně s ochranou v nezaměstnanosti. Tento model nazývaný také jako „zlatý trojúhelník“, vyznačující se liberálním postavením pracovního poměru, sociální ochranou příjmu a aktivní politikou zaměstnanosti, je ale

---

<sup>41</sup> BĚLINA, Miroslav. § 2 [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 27, marg. č. 4.

<sup>42</sup> TKADLEC, Matěj. Posuzování závislé práce a její limity. Právní rozhledy, 2022, č. 13-14, s. 484-490.

<sup>43</sup> TKADLEC, Matěj. Posuzování závislé práce a její limity. Právní rozhledy, 2022, č. 13-14, s. 484-490.

<sup>44</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2017, s 10, 978-80-7400-667-8.

<sup>45</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 33, ISBN 978-80-7380-825-9.

možný pouze v případě vysoké ekonomické úrovně daného státu. V době ekonomické krize se tak může ukázat jako finančně neúnosný.<sup>46</sup>

Flexikuritou můžeme rozumět dva odlišné jevy. V prvním případě jako omezování smluvní volnosti prostřednictvím prvků veřejnoprávní regulace za účelem ochrany zaměstnance jako slabší strany. Flexikurita ale může být také označením záměru dosáhnout liberálnějšího pracovního práva, s cílem dosáhnout vyšší míry zaměstnanosti, zefektivnění a zlevnění práce.<sup>47</sup>

### 1.5.1. Flexibilita

Pojem flexikurity je složen z anglických slov „flexibility“ a „security“, českou verzí tohoto spojení je „flexijistota“. Flexibilitu můžeme vyložit jako pružnost nebo volnost. Můžeme na ni pohlížet jako na volnost realizovat svůj záměr vůči právní úpravě nebo vůči druhé smluvní straně.<sup>48</sup>

V rámci soukromého práva je flexibilita chápána jako právem neregulovaný prostor, v němž mohou smluvní strany uplatňovat svou vůli. Případně právní úprava nabídne pravidlo, které se uplatní v případě, že strany neupraví své poměry jinak. V této souvislosti můžeme flexibilitu rozlišovat na jednostrannou, nebo také subjektivní, a dvoustrannou, kterou lze označit za objektivní nebo také smluvní. V pracovním právu nalezneme spíše smluvní flexibilitu, kdy je k úpravě povinností nutný souhlas stran pracovněprávního vztahu. Jednostranná flexibilita se projevuje např. v možnosti jednostranného rozvázání pracovněprávního vztahu.<sup>49</sup>

Pokud se subjekt sám podílí na úpravě svých práv a povinností, hovoříme o přímé flexibilitě. Pokud jsou ale práva povinnosti subjektů výsledkem kolektivního vyjednávání, jedná se o flexibilitu zastupitelskou.<sup>50</sup>

Z pohledu pružnosti pracovního trhu rozlišujeme několik typů flexibility. Pokud se pružnost týká možnosti přijímání a propouštění zaměstnanců, hovoříme o vnější

---

<sup>46</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 33, ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>47</sup> MORÁVEK, Jakub. Flexicurity, vyprázdněné pojmy a morální aspekt. Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s 112, ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>48</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, s 27. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>49</sup> HŮRKA, Petr. Flexijistota v českém pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. 2009, 17(3), 197-203 [cit. 2022-08-20]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/6581>

<sup>50</sup> Praha: Auditorium, 2009, s 27. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>50</sup> HŮRKA, Petr. Flexijistota v českém pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. 2009, 17(3), 197-203 [cit. 2022-08-20]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/6581>

numerické flexibilitě. Naopak vnitřní numerická flexibilita se týká možnosti zaměstnavatele a zaměstnance rychle a efektivně vykonávat práci a naplňovat pracovní poměr dle svých představ. Tato pružnost se zejména projevuje v možnosti flexibilních forem výkonu práce,<sup>51</sup> kterým je věnována tato závěrečná práce.

Dále můžeme rozlišovat funkční flexibilitu, týkající se zejména vzdělávání a kvalifikace zaměstnance, flexibilitu pracovních nákladů, mzdovou flexibilitu a flexibilitu profesní struktury.<sup>52</sup>

### 1.5.2. Jistota

Druhou částí pojmu flexibilita je anglický pojem „security“, neboli jistota, který představuje poskytování ochrany slabší straně. Tato lze vnímat v užším pojetí, pouze ve vztahu k pracovnímu právu, anebo v širším významu, kdy ochranu lze vztáhnout na celý pracovní trh. V tomto druhém případě můžeme potom rozlišovat několik forem ochrany pracovního trhu.<sup>53</sup> Z Listinou zaručeného práva se sdružovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů<sup>54</sup> vychází reprezentační forma ochrany pracovního trhu, kdy jsou práva zaměstnance hájena skrze zástupce, obvykle odborovou organizaci.<sup>55</sup>

Na ochranu příjmu lze hledět v užším pohledu jako na poskytnutí jistoty ohledně minimální výše mzdy nebo platu zaměstnance, její včasné a řádné výplaty, jakožto také ochranu před započtením a srážkami. Jedná se teda o ochranu příjmu plynoucího z individuálního pracovněprávního vztahu. V širším pojetí se pod ochranu příjmu řadí i poskytnutí náhrady příjmu z důvodu objektivní sociální události. Toto zabezpečení je v případě výpadku příjmu dlouhodobé povahy poskytováno skrze jiné právní systémy, jako je nemocenské a důchodové pojištění.<sup>56</sup>

Typickou pracovněprávní ochranou je ochrana pracovních míst, která se projevuje taxativními důvody skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele apod. Právo na práci je zajišťováno prostřednictvím ochrany zaměstnanosti, jejímž účelem je zajistit

---

<sup>51</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, s 27. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>52</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, s 27. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>53</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, s 25. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>54</sup> Čl. 27 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

<sup>55</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, s 26. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>56</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, s 26. ISBN 978-80-87284-04-9.



vysokou míru zaměstnanosti. Opatření státu snažící se o naplnění tohoto cíle nalezneme v zákoně o zaměstnanosti.<sup>57</sup>

Nakonec velmi významnou formou ochrany zaměstnance je ochrana jeho zdraví a bezpečnosti při práci, kdy naše tuzemská úprava je silně ovlivňována směnicemi Evropské unie. V našem právním řádu tuto problematiku upravují zvláštní právní předpisy, zákonné i podzákonné povahy.<sup>58</sup>

Ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků je zakotvena v primárním právu EU a v 10. evropském pilíři sociálních práv a je považována za důležitý aspekt z hlediska udržitelnosti a konkurenceschopnosti evropského hospodářství. Evropská unie v reakci na rychlé společenské změny, jakožto i na vývoj hospodářství a pracovních modelů, představila nový strategický rámec pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci pro období 2021 až 2027, v němž si stanovila tři základní cíle. Těmi jsou předvídání a řízení změn v novém světě práce, který s sebou nese zelená, digitální a demografická transformace, dále se EU chce zaměřit na lepší prevenci úrazů na pracovišti a nemocí z povolání, kdy neopomíná vliv pandemie na duševní zdraví a nezbytnost přijetí opatření pro prevenci duševních nemocí z povolání. Třetím cílem je posílení připravenosti na případné budoucí krize.<sup>59</sup>

### 1.5.3. Právní zásady související s flexibilitou

Aby byl princip flexibilitoty správně naplňován, musí mezi flexibilitou a ochranou zaměstnance trvat rovnováha. K tomu jako normativní, aplikační a výkladová pravidla slouží právní zásady. Na základě principu subsidiarity jsou pro pracovní právo směrodatné hlavní principy soukromého práva obsažené v občanském zákoníku. V zákoníku práce jsou pak obsaženy speciální zásady, které jsou významné pro pracovní právo a které mohou obecné zásady modifikovat, kdy např. rovnost stran je modifikována ochranou postavení zaměstnance. Mezi nejvýznamnější obecné zásady, které se díky principu subsidiarity pracovního práva týkají, se řadí autonomie vůle, pacta sunt

---

<sup>57</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, s 26. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>58</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, s 26. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>59</sup> Sdělení komise, Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v měnícím se světě práce, COM(2021) 323 final, kap. 1, 2, dostupné z: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>

servanda, neminem laedere, zákaz zneužití práva, zásada ochrany dobré vůle a neznalost zákona neomlouvá.<sup>60</sup>

Z hlediska flexibility je velmi důležitou zásada autonomie vůle, neboť umožňuje subjektům sjednat si volně práva a povinnosti v takovém rozsahu, který není v rozporu se zákonem. Smluvní volnost posiluje princip „co není zakázáno, je dovoleno“, který vymezuje i prostor flexikurity.<sup>61</sup> Pracovněprávní vztahy tak mohou být upraveny odlišně od zákonné úpravy, ale pouze pokud to nezakazuje zákon, netýká se to statusové otázky osob nebo dané ujednání není v rozporu s dobrými mravy či veřejným pořádkem.<sup>62</sup> Dále pak dle § 4a ZP nesmí být odchýlná úprava v rozporu s minimálním nebo maximálním zákonným rozsahem, zásadami pracovního práva, které jsou součástí veřejného pořádku, a taxativně vymezenými harmonizačními předpisy Evropské unie uvedenými v § 363 ZP, pokud by to bylo v neprospěch zaměstnance.

Zásady pracovního práva představují silný prvek ochrany zaměstnance, který smluvní volnost stran omezuje. Jedná se o princip zákazu nucené práce, který je obsažen v čl. 9 Listině základních práv a svobod (dále také jako „LZPS“), zásadu ochrany právního postavení zaměstnance, právo na uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky, rovné zacházení a zákaz diskriminace, zásadu loajality a spravedlivé odměňování.<sup>63</sup>

#### 1.5.4. Vyjádření flexikurity v zákonné úpravě

Zákonodárce prostor pro flexikuritu vyjadřuje v zákonné úpravě prostřednictvím různých legislativních nástrojů. Jistota a ochrana zaměstnance se typicky projevuje skrze kogentní normy a taxativní výčty. Charakteristickými jsou i normy příkazové, v případě zajištění určitého plnění zaměstnanci, a zákazové. Prostřednictvím norem s danou minimální nebo maximální hranicí pak zákonná úprava zaručuje jistý standard pracovních podmínek nebo plnění. S ohledem na princip „co není zakázáno, je dovoleno“ lze dovodit, že ochrana bude v zákoně výslovně uvedena.<sup>64</sup>

Naopak flexibilita, která vychází ze zásady smluvní volnosti a principu „co není zakázáno, je dovoleno“, výslovně vyjádřena být nemusí. K tomu, aby se mohla projevit,

---

<sup>60</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 26, ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>61</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 27, ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>62</sup> § 1 odst. 2 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>63</sup> HŮRKA, Petr. Autonomie vůle a ochrana zaměstnance v pracovním právu v éře nového občanského zákoníku. Acta Universitatis Carolinae Iuridica. 2014, (4), 15-23. ISSN 03230619.

<sup>64</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, s. 29. ISBN 978-80-87284-04-9.

stačí, že není omezena zákonnou úpravou. Prostor k její realizaci je dán zpravidla prostřednictvím dispozitivních norem, které buď dávají smluvním stranám úplnou volnost nebo nabízí obecné pravidlo, které se použije v případě, že si strany práva a povinnosti neujednají jinak. Tato ustanovení poznáme dle jejich jazykového vyjádření za použití spojení „mohou“ nebo např. „dohodnou se“. Flexibilita se projevuje v pracovních smlouvách, kolektivních smlouvách a dohodách mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tyto mohou být přímo zmíněné v zákoníku práce, nebo se může jednat o dohody inominátní. Co se týče jednostranných právních jednání jako vyjádření flexibility, je tak možné učinit prostřednictvím vnitřního předpisu nebo pokynu.<sup>65</sup> Vnitřním přepisem ale zaměstnavatel nesmí ukládat zaměstnanci nové povinnosti nebo zkracovat práva zaměstnance pod úroveň stanovenou zákoníkem práce.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilita v českém pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. 2009, 17(3), s. 199 [cit. 2022-08-20]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/6581>

<sup>66</sup> § 305 odst. 1 zák. 262/200 Sb., zákoník práce.

## 2. Vybrané instituty flexibilního výkonu práce

Flexibilita výkonu práce se na rozdíl od flexibility zaměstnání uskutečňuje v rámci klasického pracovního poměru, v jehož rámci se zohledňují individuální potřeby zaměstnance a zaměstnavatele.<sup>67</sup> Tedy v pracovněprávním vztahu založeném pracovní smlouvou nebo jmenováním. Zaměstnanec v pracovním poměru je ze zákona ve výhodnější pozici, než zaměstnanec vykonávající práci pro zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.<sup>68</sup> Dle zákoníku práce se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uplatní úprava pracovního poměru, ale to s několika výjimkami. Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se tak neuplatní např. ustanovení týkající se pracovní doby a doby odpočinku, skončení pracovního poměru nebo odstupného.<sup>69</sup>

Z pracovního poměru plynou pro zaměstnance i zaměstnavatele určitá práva a povinnosti, které vyplývají buď přímo ze zákona anebo z ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Základní povinnosti jsou uvedeny v § 38 odst. 1 zákoníku práce, kdy zaměstnanec je povinen dle pokynů zaměstnavatele osobně vykonávat práci dle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době.<sup>70</sup>

Z hlediska flexibilního výkonu práce je právě pracovní doba důležitým prvkem. Rozumíme jí dobu, během které je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, jakož i čas, kdy je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce dle pokynu zaměstnavatele.<sup>71</sup> Zákon stanovuje maximální délku týdenní pracovní doby, strany si tak mohou rozsah pracovního závazku ujednat odlišně. Subjekty individuálního pracovněprávního vztahu si mohou sjednat, že práce bude vykonávána v rámci kratší pracovní doby. Mezi instituty flexibilního výkonu práce související s pracovní dobou se řadí také nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, práce přesčas, pružná pracovní doba a konto pracovní doby.<sup>72</sup>

---

<sup>67</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu české republiky. *Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 8, ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>68</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 100, ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>69</sup> § 77 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>70</sup> § 38 odst. 1 písm. b) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>71</sup> § 78 odst. 1 písm. a) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>72</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu české republiky. *Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 9, ISBN 978-80-210-5358-8.

Další možností flexibilního výkonu práce, která je upravena zákoníkem práce, je homeworking nebo sdílení pracovního místa, tzv. job sharing.<sup>73</sup>

## 2.1. Kratší pracovní doba

Jednou z možností flexibilního ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je sjednání kratší pracovní doby, tzv. částečný úvazek. Tento institut může být velmi výhodný jak pro zaměstnavatele tak i zaměstnance, jelikož zohledňuje individuální okolnosti stran, kdy se např. může do pracovního procesu zapojit rodič, pro kterého by byl plný pracovní úvazek neslučitelný s péčí o nezletilé dítě.<sup>74</sup> Zákoník práce kratší pracovní dobu definuje jako pracovní dobu sjednanou pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby. Za práci vykonávanou v tomto režimu pak zaměstnanci přísluší mzda nebo plat odpovídající této kratší pracovní době.<sup>75</sup> Kratší pracovní doba může být sjednána v podstatě jakkoli, jediným omezením je, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.<sup>76</sup>

Pojem stanovené týdenní doby není v zákoníku práce definován, má se ale za to, že vyjadřuje úplnou pracovní dobu.<sup>77</sup> Její délka je stanovena na 40 hodin týdně, respektive o něco málo nižší u vyjmenovaných typů zaměstnanců. Stanovenou týdenní dobou je i zkrácená pracovní doba, která je rovněž kratší než zákonem stanovený rozsah, avšak v tomto případě nedochází ke snížení mzdy. Tato může být stanovena pouze vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou.<sup>78</sup> Naopak částečný úvazek může být sjednán pouze individuálně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to v rámci pracovní smlouvy nebo prostřednictvím konkrétní dohody.<sup>79</sup> Ta může být uzavřena na dobu určitou, např. v případě zaměstnance pečujícího o nezletilé dítě do dovršení určitého věku dítěte, nebo na dobu neurčitou. Zpětné rozšíření na plnou pracovní dobu musí být také

---

<sup>73</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu české republiky. *Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 9, ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>74</sup> ZACHOVALOVÁ, Jana. Kratší pracovní doba a práce přesčas - nástroj k posílení flexibilních prvků v pracovněprávních vztazích? *Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 57, ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>75</sup> § 80 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>76</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. § 241 [Směny; kratší pracovní doba; přesčas]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 943, marg. č. 2.

<sup>77</sup> ZACHOVALOVÁ, Jana. Kratší pracovní doba a práce přesčas - nástroj k posílení flexibilních prvků v pracovněprávních vztazích? *Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 57, ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>78</sup> § 79 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>79</sup> ŠTEFKO, Martin. § 80 [Kratší pracovní doba]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 487, marg. č. 3.

prostřednictvím dohody.<sup>80</sup> Tato úprava jde nad rámec minimálních požadavků EU. Soudní dvůr Evropské unie v rámci své rozhodovací praxe stanovil, že jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele o změně částečného úvazku na plný bez souhlasu zaměstnance není v rozporu s Rámcovou dohodou o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS ve znění směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, protože tato rámcová dohoda pouze stanoví, že odeření souhlasu nesmí být důvodem pro propuštění zaměstnance.<sup>81</sup>

Na částečný pracovní úvazek ani na jeho změnu na plný není právní nárok. Jedinou výjimkou jsou zaměstnanci vyjmenovaní v § 241 ZP. Zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec sám dlouhodobě pečující o osobu závislou může požádat o kratší pracovní dobu a zaměstnavatel je povinen vyhovět, ledaže mu v tom brání vážné provozní důvody. Vážné provozní důvody zákoník práce nedefinuje, posouzení této podmínky spočívá na zaměstnavateli. Tato problematika je řešena v rámci rozhodovací praxe soudů. Nejvyšší soud vytyčil zkoumání povahy provozu, organizačně technických poměrů zaměstnavatele a počet zaměstnanců, možnosti jejich vzájemného zastupování a úrovně jejich odměňování, za hlavní kritéria, na které je nutné brát při posuzování existence vážných provozních důvodů ohled.<sup>82</sup> Dále je také podstatné vyhodnotit, jak velký zásah do zaměstnavatelova provozu by vyhovění žádosti o kratší pracovní dobu představovalo, a to v porovnání se situací kdy zaměstnanec pracuje na plný úvazek. O vážný provozní důvod by se jednalo jen tehdy, když by bylo znemožněno, narušeno nebo vážně ohroženo řádné plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele.<sup>83</sup>

### 2.1.1. Výhody a nevýhody kratší pracovní doby

Institut kratší pracovní doby nabízí řadu výhod i nevýhod jak pro zaměstnance tak i zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele může být z důvodu organizace práce výhodnější zaměstnat zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek, protože tento na pokrytí daných úkolů stačí. Navíc zaměstnanci na částečný úvazek přísluší nižší odměna, takže tento způsob uspořádání pracovní doby může pro zaměstnavatele znamenat i prostředek jak

---

<sup>80</sup> RANDLOVÁ, Nataša, § 80. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>81</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. října 2014 ve věci C-221/13, odst. 22, 24.

<sup>82</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5.6.2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006

<sup>83</sup> BOGNÁROVÁ, Věra. § 241 [Směny; kratší pracovní doba; přesčas]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 944–945.

uspořít, a to zejména v době krize, kdy může být podnikatelská činnost zaměstnavatele v útlumu. Změnu úvazku na částečný ale nemůže provést jednostranně, což přechod na úspornější režim může poněkud komplikovat. Zaměstnanci totiž pravděpodobně nebudou chtít uzavírat dohodu o změně pracovní doby na kratší bez osobního důvodu na jejich straně. Postup, který se zaměstnavateli v době krize nabízí, je vydat rozhodnutí o organizačních změnách, ve kterém stanoví, že práce kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává už není v celém rozsahu potřebná. Zaměstnavatel by pak měl zaměstnanci nabídnout sjednání kratší pracovní doby. Pokud zaměstnanec toto odmítne, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti dle § 52 písm. c) zákoníku práce<sup>84</sup> a na místo poté dosadit nového zaměstnance na částečný úvazek. V takovém případě ale náleží zaměstnanci odstupné dle § 67 ZP.

Toto se jeví jako projev ochrany zaměstnance. Jednostranné zkrácení úvazku by totiž bylo velkým zásahem do jistot zaměstnance. Soudní dvůr Evropské unie ve svém rozhodnutí ve věci Teresa Mascellani proti Ministero della Giustizia potvrdil stanovisko generálního advokáta, který uvedl, že jednostranná změna zaměstnancova úvazku z plného na částečný není srovnatelná s jednostranným rozhodnutím o přeměně zaměstnancova částečného úvazku na plný, které je v souladu s unijním právem, a to zejména z hlediska odměňování.<sup>85</sup> Zaměstnanec nemá nárok na změnu úvazku zpět na plný. V případě neochoty zaměstnavatele se dohodnout o přechodu z režimu kratší pracovní doby na stanovenou týdenní dobu, by zaměstnanci nezbylo než pokračovat v práci v režimu kratší pracovní doby anebo podat výpověď.<sup>86</sup> A v takovém případě by mu nenáleželo odstupné.<sup>87</sup>

Další nevýhodou na straně zaměstnavatele je, že zaměstnanec na částečný úvazek je schopný v rámci sjednané kratší pracovní doby pokrýt menší objem práce než zaměstnanec na plný úvazek. V případě že by zaměstnavatel najal více zaměstnanců na částečný úvazek, znamenalo by to pro něj vyšší administrativní zátěž spojenou se

---

<sup>84</sup> PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 308, marg. č. 31–32.

<sup>85</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. října 2014 ve věci C-221/13, odst. 27.

<sup>86</sup> RANDLOVÁ, Nataša, § 80. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>87</sup> a contrario § 67 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

zaučováním každého zaměstnance, jakožto i růst nákladů na pracovní sílu, které se mohou projevit např. v oblasti bezpečnosti práce.<sup>88</sup>

Z pohledu zaměstnance je institut kratší pracovní doby výhodný především z důvodu sladování osobního života s pracovním. To je ostatně uvedeno i jako jedno z obecných odůvodnění Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS ve znění směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, kdy je zdůrazňována důležitost opatření, které usnadní přístup osobám k částečnému pracovnímu úvazku, aby se mohli připravit na odchod do důchodu a aby mohli sladit pracovní a rodinný život, případně se dále vzdělávat.<sup>89</sup>

Velkou nevýhodou, kterou s sebou práce v rámci kratší pracovní doby nese, je úprava práce přesčas. Zákoník práce práci přesčas definuje jako práci konanou zaměstnancem nad rámec stanovené týdenní doby. U zaměstnanců na částečný úvazek je to pak až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy 40 hodin týdně, nikoli kratší pracovní dobu.<sup>90</sup> Zaměstnanec tedy může po dohodě se zaměstnavatelem pracovat nad rámec kratší pracovní doby, ale nenáleží mu za to příplatek. To až v případě že pracuje více než 40 hodin týdně. Tímto má být zajištěn princip rovného zacházení,<sup>91</sup> aby nebyl zaměstnanec na částečný úvazek zvýhodňován v tom smyslu, že by obdržel příplatek za hodiny práce, které jsou pro zaměstnance na plný úvazek součástí stanovené týdenní pracovní doby.

V praxi ale pro zaměstnance práce nad rámec sjednané kratší doby prací „přes čas“ je. Tento zaměstnanec se pak nachází ve stejné či minimálně obdobné situaci jako zaměstnanec pracující nad rámec stanovených 40 hodin týdně. Oba zaměstnanci, jak na částečný tak plný úvazek, si při uzavírání pracovní smlouvy se zaměstnavatelem v souladu se smluvním principem svobodně a vědomě sjednali mimo jiné i pracovní dobu, přičemž zde roli hrály jisté osobní důvody,<sup>92</sup> mezi něž se může řadit již zmíněná

---

<sup>88</sup> JOUZA, Ladislav. Výhody a nevýhody částečných pracovních úvazků [online]. [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyhody-a-nevychody-castecnych-pracovnich-uvazku-106270.html>

<sup>89</sup> Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, obecná odůvodnění bod 5

<sup>90</sup> § 78 odst. 1 písm. i) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>91</sup> RANDLOVÁ, Nataša, § 78. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>92</sup> ZACHOVALOVÁ, Jana. Kratší pracovní doba a práce přesčas - nástroj k posílení flexibilních prvků v pracovněprávních vztazích? *Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 60, ISBN 978-80-210-5358-8.



péče o dítě. V souladu s právní úpravou je opakem pracovní doby doba odpočinku.<sup>93</sup> Pokud zaměstnanec vykonává práci nad rámec sjednané pracovní doby, zasahuje toto do času, který by pro něj byl jinak dobou odpočinku a který by vyplnil jinými aktivitami nesouvisejícími s prací. Toto platí, ať už zaměstnanec pracuje v rámci stanovené týdenní doby nebo kratší pracovní doby. Zaměstnanec na částečný úvazek, ale za svou práci „navíc“ zvýhodněn není. Z tohoto hlediska se naopak zdá, že princip rovnosti dodržován není.<sup>94</sup>

Je nutné rozlišovat mezi prací konanou nad rámec sjednané kratší pracovní doby, a to do rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (dále také jako „práce navíc“), a prací přesčas, tedy prací konanou nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby.<sup>95</sup> Práci přesčas nelze zaměstnancům s kratší pracovní dobou nařídit,<sup>96</sup> je nutné se na ní dohodnout. Nabízí se tedy otázka, zda by v případě potřeby, jako jsou vážné provozní důvody, zaměstnavatel nemohl nařídit zaměstnanci na částečný úvazek práci nad rámec sjednané kratší pracovní doby, protože se o práci přesčas nejedná. Pracovní dobou je doba, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele v rámci stanovených směn, které odpovídají části týdenní doby bez práce přesčas. Opakem pracovní doby je doba odpočinku.<sup>97</sup> Možnost nařídit vykonávat práci mimo rámec rozvrhu pracovních směn je jedním z definičních znaků práce přesčas.<sup>98</sup> Zákoník práce výslovně zakazuje nařídit zaměstnanci na částečný úvazek práci, která splňuje podmínky práce přesčas. K práci navíc se nijak nevyjadřuje. Pokud se na tuto otázku podíváme optikou zásady co není zakázáno je dovoleno, mohli bychom dojít k závěru, že by zaměstnavatel i vzhledem k organizační funkci pracovního práva, práci navíc do rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nařídit mohl. Zaměstnavatel tuto možnost může upravit v individuální smlouvě se zaměstnancem. Interním předpisem totiž nemohou být ukládány zaměstnanci nové povinnosti.<sup>99</sup>

---

<sup>93</sup> § 78 odst. 1 písm. b) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>94</sup> ZACHOVALOVÁ, Jana. Kratší pracovní doba a práce přesčas - nástroj k posílení flexibilních prvků v pracovněprávních vztazích? *Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 60, ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>95</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.10.2021 sp. zn. 21 Cdo 2141/2021

<sup>96</sup> § 78 odst. 1 písm. i) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>97</sup> § 81 odst. 1 písm. a), b), c) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>98</sup> § 81 odst. 1 písm. i) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>99</sup> § 305 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

### 2.1.2. Dopad do souvisejících oblastí práva

S individuálním pracovněprávním vztahem se pojí povinnost odvádět pojistné na sociální a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, kdy poplatníky jsou za daných podmínek, jak zaměstnavatelé tak i zaměstnanci účastní důchodového a nemocenského pojištění.<sup>100</sup> Výše odvodů na pojistné se odvíjí od výše příjmů. Zaměstnanci na částečný úvazek tak musí počítat s tím, že výše jejich důchodu bude nižší, a to z důvodu nižší mzdy odpovídající jejich kratší pracovní době. Výše pojistného odváděného zaměstnancem činí 6,5% vyměřovacího základu, tedy úhrnu jeho příjmů. V případě zaměstnavatele se pak jedná o částku ve výši 24,8 % z úhrnu vyměřovacích základů všech jeho zaměstnanců.<sup>101</sup> Tedy čím více zaměstnanců, tím více musí zaměstnavatel na pojistném odvádět.

Z důvodu motivace zaměstnavatelů k vytváření pracovních míst s kratší pracovní dobou přišla vláda s návrhem zákona, který by vedl ke snížení pojistného odváděného zaměstnavatelem. A to konkrétně v případě, že zaměstnanec spadá do skupiny u níž je žádoucí podpořit zaměstnanost a pracovní doba se pohybuje v rozsahu 8 až 32 hodin týdně, kdy tato podmínka by se neuplatnila u osob do 21 let věku.<sup>102</sup> Tento návrh byl přijat a v účinnost vstoupí 1.2.2023.<sup>103</sup>

Zaměstnavatel má také povinnost za zaměstnance odvádět pojistné na veřejné zdravotní pojištění, kdy jednu třetinu hradí zaměstnanec a dvě třetiny zaměstnavatel.<sup>104</sup> Výše se odvíjí od úhrnu zdanitelných příjmů zaměstnance.<sup>105</sup> Pokud odměna zaměstnance na částečný úvazek nedosahuje výše minimálního vyměřovacího základu, který odpovídá stanovené minimální mzdě, musí zaměstnanec prostřednictvím zaměstnavatele doplatit pojistné ve výši 13,5% z rozdílu mezi minimálním vyměřovacím základem a skutečným zaměstnancovým vyměřovacím základem.<sup>106</sup>

---

<sup>100</sup> § 3 odst. 1, 2, 3 zákona č. 589/1992 Sb. České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

<sup>101</sup> Výpočet pojistného. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/vypocet-pojistneho>.

<sup>102</sup> REDAKCE. Vláda: Návrh novely zákona upravujícího zkrácené pracovní úvazky. Právní rozhledy, 2022, č. 12, s. II

<sup>103</sup> Zák. č. 216/2022 Sb. kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související

<sup>104</sup> § 9 odst. 2 zák. č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

<sup>105</sup> § 3 odst. 1 zák. ČNR č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>106</sup> Kdy se provádí doplatek do minimálního vyměřovacího základu?. VZP ČR [online]. [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/zamestnavatel/vymerovaci-zaklad-a-vypocet-pojistneho/kdy-se-provadi-doplatek-do-minimalniho-vymerovaciho-zakladu>

### 2.1.3. Trendy v současném světě, pohled optikou dle lege ferenda

Podíl osob pracujících na částečný úvazek se v České republice pohybuje kolem 5 %, <sup>107</sup> což ji řadí v rámci Evropského unie na nejnižší příčky. <sup>108</sup> Pro porovnání podíl osob na částečný úvazek v Evropské Unii se pohybuje okolo 15 % a v Nizozemsku, které má v rámci EU podíl nejvyšší, je to okolo 36 %. <sup>109</sup>

Z výše uvedených čísel je patrné, že Česká republika má v tomto ohledu velký prostor ke zlepšení. Úřad práce České republiky proto na podporu zaměstnávání na částečný úvazek spustil v roce 2021 program FLEXI. Cílem tohoto programu, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem, je motivovat zaměstnavatele prostřednictvím finančního příspěvku k tvorbě pracovních míst na částečný úvazek a zároveň umožnit osobám, které jsou obtížně zaměstnatelné nebo potřebují sladit pracovní život s rodinným, zařadit se do pracovního procesu. Mimo poskytování poradenství, rekvalifikačních možností a dalších prostředků podpory zaměstnanosti, je obsahem programu podpora zaměstnání na částečné úvazky, a to v podobě sdíleného pracovního místa a tzv. generačního tandemu. Generačním tandemem je myšleno zaučování nové generace zaměstnanců zaměstnanci, kteří mají během 3 let a méně nárok na odchod do starobního důchodu. <sup>110</sup>

V této souvislosti vláda navrhla zákon, který má umožnit cílenou podporu částečných úvazků. Tento zákon přichází se slevou na pojistném na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti ve výši 5 %, která se bude vztahovat na případy, kdy zaměstnavatel zaměstnává osoby, u kterých je třeba podpořit zaměstnanost. Účelem této slevy je opět motivovat zaměstnavatele k vytváření pracovních míst na částečný úvazek a aby k obsazení těchto míst preferoval právě zákonem vyjmenované osoby. <sup>111</sup> Tento zákon byl přijat a v účinnost vstoupí 1.2.2023. <sup>112</sup>

---

<sup>107</sup> Part-time employment rate (indicator). OECD [online]. [cit. 2022-09-21] doi:10.1787/f2ad596c-en. Dostupné z: <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>

<sup>108</sup> proč evropané přecházejí na částečné úvazky?. Český statistický úřad [online]. [cit. 2022-09-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/stoletistatistiky/proc-evropane-prechazeji-na-castecne-uvazky>

<sup>109</sup> Part-time employment rate (indicator). OECD [online]. [cit. 2022-09-21] doi:10.1787/f2ad596c-en. Dostupné z: <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>

<sup>110</sup> Tisková zpráva: Šanci na zkrácený pracovní úvazek pro nezaměstnané otevírá nový projekt Úřadu práce ČR s názvem FLEXI. MPSV [online]. 9. března 2021 [cit. 2022-09-21]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ0032021\\_TZ\\_Flexi.pdf/6122f8b0-3f36-dac1-265a-c8cd2cf613c4](https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ0032021_TZ_Flexi.pdf/6122f8b0-3f36-dac1-265a-c8cd2cf613c4)

<sup>111</sup> REDAKCE. Vláda: Návrh novely zákona upravujícího zkrácené pracovní úvazky. Právní rozhledy, 2022, č. 12, s. II

<sup>112</sup> Zák. č. 216/2022 Sb. kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související

Tyto snahy jdou ruku v ruce s úpravou částečných úvazků na unijní úrovni. Příkladem je Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS ve znění směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 (dále jen „Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku“). Jejím účelem je odstranit diskriminaci pracovníků na částečný úvazek, jakožto právě i usnadnit rozvoj částečného pracovního úvazku a přispět k pružné organizaci pracovní doby.<sup>113</sup> V tomto ohledu Soudní dvůr Evropské unie v rámci své rozhodovací praxe stanovil, že účely Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uvedené v ustanovení 1 mají určitou hierarchii a to konkrétně tak, že jejím primárním účelem je podporovat práci na částečné úvazky a až v druhé řadě odstraňovat diskriminaci mezi pracovníky na plný a částečný úvazek.<sup>114</sup> Opatření přijímaná v souladu s touto Rámcovou dohodou by tak měla primárně sloužit k usnadnění zaměstnávání na kratší pracovní úvazek.

V souvislosti s odstraňováním diskriminace pracovníků na částečný úvazek se nabízí, zdali tuzemská úprava přesčasů v souvislosti s kratší pracovní dobou není diskriminační a neměla by se tudíž změnit. Je pravda, že argument rovného zacházení popsaný výše se může zdát jako přesvědčivý, v praxi jsou ale zaměstnanci ve vztahu ke svému času odpočinku prací navíc ovlivněni přinejmenším obdobně. Práce nad sjednanou kratší pracovní dobou by tedy také měla být považována za práci přesčas. Příplatky za práci přesčas pohybující se v rozmezí do stanovené týdenní doby, by měly být ale poměrně zkráceny, a to za použití zásady „poměrným dílem“, která je uvedena v ustanovení 4 odst. 2 Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

## **2.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Vedle sjednání kratší pracovní doby je dalším způsobem, jak flexibilně upravit pracovní dobu, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, nebo také pracovní doba na „dlouhý a krátký týden“. Na rozdíl od částečného úvazku, který je možné sjednat pouze individuální dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je rozvržení doby povinností a právem zaměstnavatele, který o tomto rozhoduje jednostranným právním úkonem. Ten se však nevztahuje na zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, protože ti si pracovní dobu rozvrhují sami.<sup>115</sup>

---

<sup>113</sup> Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ustanovení 1

<sup>114</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. října 2014 ve věci C-221/13, odst. 19.

<sup>115</sup> § 317 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zaměstnavatel má při organizaci pracovní doby na výběr mezi rovnoměrným a nerovnoměrným rozvržením pracovní doby. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby jde o to, že při daném rozvržení není překročena stanovená nebo kratší pracovní doba.<sup>116</sup> Dále se může rozhodnout také pro konto pracovní doby. A jako další možnost se nabízí uplatnění pružné pracovní doby.<sup>117</sup> Zaměstnavatel rozhoduje také o délce pracovního týdne, o pracovním režimu, kdy budou končit a začínat jednotlivé směny, nepřetržitým odpočinku mezi směny a během týdne a konečně také o přestávkách na oddech a jídlo.<sup>118</sup> Kromě toho, že zaměstnavatel musí o rozvržení pracovní doby rozhodovat v souladu se zákonnými zásadami, může být v tomto omezen i odborovými organizacemi, se kterými musí zamýšlené rozvržení nejprve projednat.<sup>119</sup> Navíc pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem spolu v pracovní či jiné smlouvě sjednali způsob rozvržení pracovní doby, nemůže toto zaměstnavatel jednostranně měnit. Volnost zaměstnavatele v takové situaci závisí na tom, jak podrobně je pracovní doba ve smlouvě vymezena.<sup>120</sup>

Při určování rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Zejména musí dbát na to, aby byly dodržovány přestávky na jídlo a oddech a v případě potřeby i bezpečnostní přestávky.<sup>121</sup> Dále dle § 241 ZP musí zaměstnavatel přihlédnout i k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří pečují o děti. Směna, kterou zaměstnavatel zaměstnanci stanoví, nesmí přesáhnout délku 12 hodin.<sup>122</sup> Při tvorbě rozvrhu musí také pamatovat na to, že zaměstnanec má mezi koncem a začátkem směny nárok na nepřetržitý odpočinek po dobu 12 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.<sup>123</sup>

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby plánuje zaměstnavatel směny tak, že

---

<sup>116</sup> ŠTEFKO, Martin. § 78 [Základní pojmy]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 478, marg. č. 8.

<sup>117</sup> ŠTEFKO, Martin. § 81 [Rozvržení pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 489, marg. č. 2.

<sup>118</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 211. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>119</sup> RANDLOVÁ, Nataša, § 80. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>120</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10.5.2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010

<sup>121</sup> ŠTEFKO, Martin. § 81 [Rozvržení pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 489, marg. č. 2.

<sup>122</sup> § 83 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>123</sup> ŠTEFKO, Martin. § 81 [Rozvržení pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 489, marg. č. 2.

pracovní doba je v některých týdnech delší a v jiných kratší než stanovená týdenní pracovní doba nebo sjednaná kratší pracovní doba. To platí ale za podmínky, že v rámci vyrovnávacího období dlouhého nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, případně 52 týdnů pokud je tak stanoveno kolektivní smlouvou, nepřesáhne průměrná pracovní doba stanovenou týdenní nebo sjednanou kratší pracovní dobu.<sup>124</sup> Zaměstnavatel se tedy může rozhodnout a určit kratší vyrovnávací období, nikoli však delší.

Jak již bylo zmíněno, rozhodnutí o zavedení nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je čistě zaměstnavatelské. Může tak učinit i v případě, kdy je možné rozvrhnout pracovní dobu rovnoměrně. Zaměstnavatel ale této své pravomoci nesmí využívat šikanózním způsobem, tedy se záměrem způsobit svému zaměstnanci újmu.<sup>125</sup>

### **2.2.1. Výhody a nevýhody nerovnoměrného rozvržení pracovní doby**

Prostřednictvím nerovnoměrného rozvržení pracovní doby může zaměstnavatel lépe přizpůsobit počet zaměstnanců na pracovišti objemu práce. Režim tzv. dlouhého a krátkého týdne je hojně využíván v gastronomii, kde se zaměstnavatelé často vypořádávají s nedostatkem zaměstnanců. Díky tomuto uspořádání stačí vlastníku restauračního zařízení najmout pouze dva kuchaře, kteří se střídají. Jeden z nich v daný týden pracuje dva dny a druhý týden pět dní, kdy další týden je tomu naopak.

Náročné směny v rámci „dlouhého týdne“ ale s největší pravděpodobností povedou k tomu, že zaměstnanec bude velmi vyčerpaný, což se může odrazit na kvalitě odvedené práce.

Plánování rozvrhu práce v tomto režimu může být také velmi složité. Zaměstnavatel je povinen vypracovat v písemné formě a informovat o něm zaměstnance v dostatečném předstihu 2 týdnů. Zákoník práce ale umožňuje zaměstnavateli se dohodnout se zaměstnancem jinak.<sup>126</sup>

S novým způsobem počítání dovolené na hodiny, kterou přinesla novela zákoníku práce provedená zákonem č. 285/2020 Sb., se tento institut sice stal spravedlivějším, protože lépe reflektuje, kolik směn zaměstnanec v daném týdnu skutečně odpracoval. Zaměstnavatel ale bude muset věnovat větší pozornost tomu, aby zachoval zásadu rovného zacházení a určité zaměstnance při rozvrhování a schvalování dovolené nediskriminoval. V případě že by totiž jednomu zaměstnanci schvaloval dovolenou pouze

---

<sup>124</sup> § 78 odst. 1 písm. m) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>125</sup> ŠTEFKO, Martin. § 78 [Základní pojmy]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 479, marg. č. 12.

<sup>126</sup> § 84 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

v krátkých týdnech a druhému v dlouhých, výsledný počet skutečně volných týdnů by se lišil.<sup>127</sup> Jedná se tedy o další aspekt, který musí zaměstnavatel, už při tak komplikovaném plánování pracovní doby, vzít v úvahu.

Z pohledu zaměstnance může být nerovnoměrné rozvržení pracovní doby výhodné v tom smyslu, že si pracovní dobu „napracuje“ z větší části naráz a má tak další týden více volna. Zaměstnanec tomu může mít více času na soukromý život, popřípadě v krátkých týdnech trávit více času s rodinou. Může se také stát, že rodiče kteří např. mají dítě ve střídavé péči, mají práci uzpůsobenou tak, aby se střídali v tom, kdo má právě „krátký“ týden a mohli tak o dítě pečovat, aniž by museli volit např. práci na částečný úvazek. Zároveň je ale práce v tomto režimu náročná, protože zaměstnanec je v „dlouhém“ týdnu pracovní velmi vyčerpán. To může vést k zaměstnancově horší životosprávě a v důsledku ho i negativně ovlivnit na zdraví.

Velkou výhodou může být již zmíněné čerpání dovolené v „krátkém“ týdnu, kdy si zaměstnanec vyčerpá méně hodin dovolené, ale zároveň má volný celý týden.

Zaměstnavatel je sice dle § 84 ZP povinen pracovní rozvrh vypracovat písemně a zaměstnance o něm nebo jeho změnách vyrozumět alespoň dva týdny předem, v případě konta pracovní doby je to jeden týden, v praxi ale bývá zaměstnanec o rozvrhu informován v mnohem kratším předstihu nebo dokonce až před směnou, a to z důvodu dispozitivnosti tohoto ustanovení. To ale vede k tomu, že zaměstnanec není schopen aktivně plánovat svůj volný čas, což má negativní dopad na jeho soukromý a rodinný život.<sup>128</sup>

### **2.2.2. Trendy v současném světě, pohled optikou dle lege ferenda**

V současné úpravě rozvržení pracovní doby a doby odpočinku zaměstnavatel nemusí brát v potaz situaci, že je zaměstnanec zaměstnán i jinde. To může vést k tomu, že souhrn pracovní doby zaměstnance v rámci referenčního období stanoveného směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „Směrnice o některých aspektech pracovní doby“) překročí maximální týdenní pracovní dobu v délce 48 hodin.<sup>129</sup> Česká republika

---

<sup>127</sup> PRUNNER, Petr. Právní úprava dovolené po 1. 1. 2021 a některé otázky související s jejím čerpáním. Právní rozhledy, 2021, č. 19, s. 680-682

<sup>128</sup> MORÁVEK, Jakub. "Závislá práce a její právní regulace na počátku 21. století – výzvy a perspektivy". Acta Universitatis Carolinae Iuridica 1:71-92, s 80.

<sup>129</sup> Čl. 6 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, 32003L0088

v tomto ohledu nepřijala žádná opatření a tedy neprovedla zmíněnou směrnici dostatečně.<sup>130</sup> Nabízí se tak otázka, zda nemůže nastat případ, kdy by Česká republika nesla za toto nesprávné provedení sekundárního práva EU odpovědnost a musela nahradit škodu jednotlivci, který byl v důsledku tohoto nesprávného postupu poškozen. Soudní dvůr Evropské unie v rámci své rozhodovací praxe stanovil, že soudy musí ustanovení národního práva vykládat s ohledem na znění a účel směrnice.<sup>131</sup> V případě že takový výklad není možný, přišel Soudní dvůr Evropské unie s Francovichovou doktrínou, kdy v případě že jsou naplněny její podmínky, může být nárok na náhradu škody způsobené nesprávným provedením směrnice jednotlivcem uplatněn u národního soudu.<sup>132</sup> Bylo by tedy na místě, aby zákonodárce toto vzal v úvahu a učinil jasným, zda stanovené limity týkající se pracovní doby musí vzít v úvahu všichni zaměstnavatelé daného zaměstnance, a tím pádem stanovil jejich vzájemnou informační povinnost.

Z důvodu potřeby flexibility při rozvrhování pracovní doby zaměstnavatelé využívají dispozitivnosti ustanovení § 84 zákoníku práce a v důsledku toho informují své zaměstnance o pracovním rozvrhu nebo jeho změnách mnohdy na poslední chvíli. Toto ale, jak již bylo zmíněno, může silně zasahovat do jejich soukromého života. Směrnice o některých aspektech pracovní doby k organizaci práce uvádí, že při jejím rozvrhu má být uplatňována zásada, že práce musí být přizpůsobována člověku.<sup>133</sup> Zároveň s přihlédnutím k principu ochrany slabší strany by dispozitivnost zmiňovaného ustanovení zákoníku práce měla vést k odchýlení ve prospěch zaměstnance. Pokusy o novelizaci, kdy bylo navrženo, že minimální doba k seznámení se s rozvrhem práce nesmí být kratší než dva dny, již sice v minulosti proběhly, ale bezúspěšně.<sup>134</sup> Dosavadní úprava je tak prozatím beze změny a prostor pro krok vpřed, kdy by bylo umožněno zaměstnancům dosáhnout lepší rovnováhy mezi osobním a pracovním životem, zůstává nevyužit.

---

<sup>130</sup> ŠTEFKO, Martin. § 81 [Rozvržení pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 489, marg. č. 1.

<sup>131</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. listopadu 1990 ve věci C-106/89, par. 13

<sup>132</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. listopadu 1991 ve spojených věcech C-6/90 a C-9/90, odst. 33 – 43.

<sup>133</sup> Čl. 6 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, 32003L0088, bod 11 preambule.

<sup>134</sup> Jakub Morávek. "Závislá práce a její právní regulace na počátku 21. století – výzvy a perspektivy". Acta Universitatis Carolinae Iuridica 1:71-92, s 80.



### 2.3. Konto pracovní doby

Další možností flexibilního uspořádání pracovní doby je konto pracovní doby. Tento institut zaměstnavateli umožňuje pružně rozvrhnout směny tak, aby odpovídaly objemu práce, která je závislá na odbytu produkce zaměstnavatele a mohl lépe reagovat na situaci na trhu. Konto pracovní doby je určeno pro zaměstnavatele provozující podnikatelskou činnost,<sup>135</sup> zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 tento institut využít nemohou.<sup>136</sup>

Podstatou konta pracovní doby je, že zaměstnavatel může povolávat zaměstnance do práce dle jeho aktuální potřeby. Přidělená práce může být v nižším nebo vyšším rozsahu, než je stanovená týdenní pracovní doba.<sup>137</sup> Zaměstnavatel je ale při rozvržení pracovní doby omezen limitem délky pracovní směny, jakožto i úpravou doby nepřetržitého odpočinku mezi směny a během týdne.<sup>138</sup> S vypracovaným rozvrhem je zaměstnavatel povinen zaměstnance seznámit alespoň týden před obdobím na který je rozvrh vypracován. Tuto dobu je však možné po dohodě se zaměstnancem zkrátit.<sup>139</sup>

V případě, že zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, že nedosahuje délky stanovené týdenní doby, nebo pokud zruší již rozvrženou směnu, nejedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Pokud by ale zaměstnavatel směnu zrušil ve velmi malém předstihu, kdy by již nebylo možné vypracovat změnu pracovního rozvrhu, o překážku v práci na straně zaměstnavatele jde a směna by měla být pro účely dovolené považována za odpracovanou. V ani jednom případě ale zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy.<sup>140</sup>

Zaměstnavatel který se pro takovéto rozvržení pracovní doby rozhodne, tak může, v případě že u něj nepůsobí odborová organizace, učinit vnitřním předpisem nebo prostřednictvím kolektivní smlouvy.<sup>141</sup> Souhlas zaměstnance k tomu zákonná úprava nevyžaduje.<sup>142</sup> Zaměstnavatel konto pracovní doby nemusí uplatnit plošně u všech svých

---

<sup>135</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 220, ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>136</sup> § 86 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>137</sup> ŠTEFKO, Martin. § 86 [Konto pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 497, marg. č. 1.

<sup>138</sup> ŠTEFKO, Martin. § 86 [Konto pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 497, marg. č. 3.

<sup>139</sup> § 84 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>140</sup> SALAČ, Jiří a Michal DVOŘÁK. Konto pracovní doby a zkušenosti s jeho implementací. Práce a mzda [online]. 2022, (6), 7-12 [cit. 2022-09-26]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/konto-pracovni-doby-zkusenosti-s-jeho-implementaci>

<sup>141</sup> § 86 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>142</sup> ŠTEFKO, Martin. § 86 [Konto pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 497, marg. č. 1.

zaměstnanců, ale třeba jen u vybraných pracovních útvarů, např. ve výrobních závodech, a to podle vhodnosti zavedení tohoto způsobu organizace práce.<sup>143</sup> Zaměstnavatel zároveň musí také stanovit délku vyrovnávací období, které může trvat maximálně 26 týdnů, případně kolektivní smlouvou může být toto období sjednáno až na 52 týdnů po sobě jdoucích.<sup>144</sup> Obecně platí, že čím delší je vyrovnávací období, tím více volnosti zaměstnavatel má. Během vyrovnávacího období zaměstnavatel zaměstnanci vyplácí tzv. stálou mzdu, která odpovídá alespoň 80 % nebo 85 % průměrného výdělku zaměstnance za rozhodné období, kterým je 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců před začátkem vyrovnávacího období.<sup>145</sup> Pokud zaměstnanec u zaměstnavatele nepracoval zmíněných 12 měsíců, bude toto období kratší. Ale ne kratší než 21 dní od začátku pracovního poměru do zavedení konta pracovní doby. V případě že zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele kratší dobu, bude muset zaměstnavatel pro výpočet stálé mzdy použít ustanovení zákoníku práce o pravděpodobné mzdě.<sup>146</sup>

Stálá mzda je vyplácena nehledě na to, kolik toho zaměstnanec odpracoval. Má tedy povahu jakési nevratné zálohy na mzdu.<sup>147</sup> Zaměstnanci stálá mzda náleží i tehdy, pokud mu zaměstnavatel pracovní dobu nerozvrhne.<sup>148</sup>

Zaměstnavatel má v souvislosti se zavedením konta pracovní doby zákonem stanovené, poměrně rozsáhlé administrativní povinnosti. Konkrétně je povinen vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní doby zaměstnavatel zaznamenává délku stanovené týdenní doby, případně kratší pracovní doby, rozvrh pracovní doby s vyznačeným začátkem a koncem jednotlivých směn včetně přestávek a konečně dobu, kterou zaměstnanec skutečně odpracoval. Na účet mzdy zaměstnance zaměstnavatel zaznamenává stálou měsíční mzdu a dosaženou mzdu, kterou se rozumí mzda na kterou má zaměstnanec dle odpracovaných hodin nárok, a to včetně příplatků.<sup>149</sup>

Po skončení vyrovnávacího období se stálé mzdy, které zaměstnanec obdržel, sečtou. Pokud je tato částka nižší než mzda na kterou má zaměstnanec dle odpracovaných

---

<sup>143</sup> SALAČ, Jiří a Michal DVOŘÁK. Konto pracovní doby a zkušenosti s jeho implementací. *Práce a mzda* [online]. 2022, (6), 7-12 [cit. 2022-09-26]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/konto-pracovni-doby-zkusenosti-s-jeho-implementaci>

<sup>144</sup> § 86 odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*

<sup>145</sup> § 120 odst. 1, 2 ve spojení s § 354 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*

<sup>146</sup> § 355 zák. č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*

<sup>147</sup> ROTHOVÁ, Eva. § 120 [Stálá a dosažená mzda]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 652–653, marg. č. 3.

<sup>148</sup> § 121 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*

<sup>149</sup> RANDLOVÁ, Nataša, § 87. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

hodin nárok, zaměstnavatel mu tento rozdíl vyplatí.<sup>150</sup> Pokud ale zaměstnanec odpracoval méně hodin, než by odpovídalo stanovené týdenní pracovní době za vyrovnávací období, zaměstnanec nic z vyplacené stálé mzdy nevrací. K otázce minimální mzdy se úprava konta pracovní doby nevyjadřuje, dovozuje se ale, že i v tomto případě je zaměstnavatel výši minimální, případně zaručené, mzdy vázán. Zaměstnavatel tak může buď určit výši stálé mzdy odpovídající minimální mzdě, nebo zaměstnanci bude vyplácet stálou mzdu ve výši vypočtené dle pravidel zákonné úpravy a rozdíl mezi minimální a stálou mzdou zaměstnanci vyplatit formou doplatku.<sup>151</sup>

Z účtu pracovní doby se na konci vyrovnávacího období také zjišťuje, zda stanovená pracovní doba na toto období byla naplněna a zda případně nebyla překročena, což by znamenalo, že zaměstnanec vykonával práci přesčas.<sup>152</sup> V tomto ohledu ale může zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace a který stanovil vyrovnávací období delší než 26 týdnů, využít možnosti převedení přesčasové práce v rozsahu nejvýše 120 hodin do dalšího vyrovnávacího období. Tyto hodiny se pak započítávají do pracovní doby. To znamená, že zaměstnavatel v příštím vyrovnávacím období rozvrhne pracovní dobu zkrácenou o převedené přesčasové hodiny.<sup>153</sup> Pokud zaměstnavatel této možnosti využije a poté se rozhodne se zaměstnancem, jehož pracovní hodiny jsou upraveny v tomto režimu, rozvázat pracovní poměr z důvodu uvedeného v § 52 písm. a) až c) ZP, má zaměstnanec nárok na odstupné ve speciální výši.<sup>154</sup> Konkrétně bude jeho odstupné zvýšeno minimálně o trojnásobek jeho průměrného výdělku.<sup>155</sup>

### 2.3.1. Výhody a nevýhody konta pracovní doby

Institut konta pracovní doby se zdá být výhodný zejména pro zaměstnavatele, kteří se tak mohou pružně přizpůsobit potřebě práce. Zároveň díky možnosti vyplácet

---

<sup>150</sup> § 121 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>151</sup> SALAČ, Jiří a Michal DVOŘÁK. Konto pracovní doby a zkušenosti s jeho implementací. *Práce a mzda* [online]. 2022, (6), 7-12 [cit. 2022-09-26]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/konto-pracovni-doby-zkusenosti-s-jeho-implementaci>

<sup>152</sup> SALAČ, Jiří a Michal DVOŘÁK. Konto pracovní doby a zkušenosti s jeho implementací. *Práce a mzda* [online]. 2022, (6), 7-12 [cit. 2022-09-26]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/konto-pracovni-doby-zkusenosti-s-jeho-implementaci>

<sup>153</sup> RANDLOVÁ, Nataša, § 87. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>154</sup> BUKOVJAN, Petr a Antonín DANĚK. Odstupné, jeho vrácení a odvod pojistného. *Práce a mzda* [online]. 2022, (10) [cit. 2022-10-18]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/odstupne-jeho-vraceni-odvod-pojistneho>

<sup>155</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. § 67 [Výše; průměrný výdělek; termín výplaty]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 401, marg. č. 37.

zaměstnancům v průběhu vyrovnávacího období stálou mzdu, zaměstnavatel uspoří na mzdových nákladech. Zda došlo k práci přesčas se totiž posuzuje až na konci pracovního období. Pokud tedy zaměstnavatel dobře plánuje, nevzniká zaměstnanci nárok na příplatek, i přes to že některé týdny pracoval více hodin než je stanovená týdenní pracovní doba. Nadto, pokud je tak ujednáno v kolektivní smlouvě, může zaměstnavatel přesčasové hodiny převést do dalšího vyrovnávacího období a tudíž je nemusí zaměstnanci v daném období zaplatit.<sup>156</sup>

K vyrovnání mzdového účtu a doplacení mzdy, včetně příslušných příplatků např. právě za práci přesčas či noční práci, dochází až na konci vyrovnávacího období. Zaměstnavatelé tak mohou tak snáze překonat období, kdy je odbyt jejich produkce nižší, aniž by museli přistoupit k propouštění zaměstnanců.<sup>157</sup>

Značnou nevýhodou při zavedení konta pracovní doby, se kterou se zaměstnavatel musí vypořádat, je jeho administrativní náročnost, a to vzhledem k povinnosti vést zmíněné evidence.<sup>158</sup> Toto může vést k tomu, že zaměstnavatelé se tímto nechají odradit a kontu pracovní doby se vyhnou.

Výhodou pro zaměstnance je jistota příjmu i v době, kdy práci nevykonává nebo vykonává, ale v menším rozsahu. Také díky tomu, že zaměstnavatelem ušetří náklady na mzdu, si zaměstnanec může zaměstnání udržet i v době krize.<sup>159</sup>

Naopak vzhledem k tomu, že zaměstnavatel práci rozvrhuje dle svých potřeb, které se mohou měnit, může toto negativně zasahovat do soukromého života zaměstnance, který se do určité míry nemůže spolehnout na to, že v danou dobu nebude muset nastoupit do výkonu práce.

### **2.3.2. Trendy v současném světě, pohled optikou dle lege ferenda**

S rostoucí snahou o větší flexibilitu pracovních poměrů jak ze strany zaměstnance tak ze strany zaměstnavatele můžeme pozorovat pokusy o zavádění flexikont či přesčasových bank. Zaměstnanec má jistý účet pracovní doby, kde si vede hodiny odpracované nad rámec pracovního rozvrhu a od nich si odečítá hodiny, které

---

<sup>156</sup> ŠTEFKO, Martin. § 86 [Konto pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 497, marg. č. 5.

<sup>157</sup> Jak může pomoci zavedení konta pracovní doby?. Finance.cz [online]. [cit. 2022-09-29]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/532547-konto-pracovni-doby-rozvrzeni-mzda/>

<sup>158</sup> ŠTEFKO, Martin. § 86 [Konto pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 497, marg. č. 4.

<sup>159</sup> Jak může pomoci zavedení konta pracovní doby?. Finance.cz [online]. [cit. 2022-09-29]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/532547-konto-pracovni-doby-rozvrzeni-mzda/>

neodpracoval. Až když hodiny na tomto účtu přesáhnou určitou hranici, budou zaměstnanci proplaceny.<sup>160</sup>

Zaměstnanec se Zaměstnavatelem se mohou dohodnout, že hodiny, které napracoval nad rámec rozvrhu pracovní doby, si převede do dalšího období a nebudou mu tudíž zaplacený. Za práci přesčas náleží dle zákoníku práce zaměstnanci jak mzda za odvedenou práci tak i příplatek. Možný argument, že se jedná o využití možnosti poskytnout náhradní volno, je nedostatečný. Náhradní volno slouží pouze jako alternativa k příplatku za práci přesčas. Zaměstnanec by tedy měl obdržet dosaženou mzdu, a to nejpozději v měsíci následujícím po měsíci, kdy zaměstnanci vzniklo právo na mzdu. Pokud tedy zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci mzdu za práci přesčas převedenou do dalšího měsíce až v rámci odměny za tento měsíc, vyplácí mzdu zaměstnanci dle zákoníku práce pozdě. To pak vede k tomu, že zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, zaměstnavatel skončí bez pracovní síly a s povinností zaplatit zaměstnanci náhradu mzdy.<sup>161</sup> I přes výhodnost jak pro zaměstnance, který se takto může „propracovat“ k volnějším měsíci, tak pro zaměstnavatele, kterému tak nevznikají vyšší náklady na mzdu zaměstnance, se toto uspořádání zdá z pohledu zákoníku práce jako nevyhovující.

Jak bylo zmíněno výše, zavedení konta pracovní doby je pro zaměstnavatele administrativně náročné, což může mít za důsledek, že tohoto institutu nevyužije. Potřeba flexibility ale přetrvává, a to i na pozicích, které nejsou ovlivňovány poptávkou po produkci.

Rozvržení pracovní doby je plně v rukou zaměstnavatele, kdy ho v tomto limituje nejen zákoník práce ale i uzavřená dohoda se zaměstnancem, což potvrdil i Nejvyšší soud.<sup>162</sup> Zaměstnanci je poskytováno zákoníkem práce mnoho jistot. Toto ale může být v konečném důsledku omezujícím nejen pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance.

S nedávným vývojem judikatury se však zdá, že dohoda o odložení splatnosti mzdy za práci přesčas v rozporu se zákoníkem práce není. Nejvyšší soud České republiky totiž v srpnu 2022 rozhodl, že pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne na tom, že mu bude mzda za práci přesčas vyplacena až se mzdou náležející za měsíc, ve kterém

---

<sup>160</sup> RANDLOVÁ, Nataša, § 86. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>161</sup> OLIVA, Jakub. "Převádění" odpracovaných hodin do dalších měsíců. Epravo.cz [online]. [cit. 2022-09-29]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prevadeni-odpracovanych-hodin-do-dalsich-mesicu-109662.html>

<sup>162</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10.5.2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010

zaměstnanec čerpal náhradní volno za práci přesčas, není toto v rozporu s ochrannou funkcí zákoníku práce, neboť objem práv zaměstnance není takovou dohodou snížen.<sup>163</sup> Na pracovních pozicích kde nezáleží na tom, kdy přesně je zaměstnanec přítomen na pracovišti zaměstnavatele, nebo kdy mu je k dispozici, ale záleží primárně na tom, že je práce odvedena včas, by volnost ve smluvním ujednání tzv. flexikont mohla přinést prospěch jak zaměstnanci tak zaměstnavateli.

## 2.4. Pružná pracovní doba

Možným způsobem uspořádání pracovní doby, které se může uplatnit jak při rovnoměrném tak i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, je pružná pracovní doba. Zaměstnanec si díky zavedení pružné pracovní doby může volit začátek i konec pracovní doby, a to v rámci zaměstnavatelem stanovených časů.<sup>164</sup> Dle zákoníku práce pružná pracovní doba zahrnuje dva časové úseky, kterými jsou základní pracovní doba a volitelná pracovní doba. Začátek i konec těchto úseků zůstává k určení zaměstnavateli.<sup>165</sup>

Během základní pracovní doby je zaměstnanec povinen být na pracovišti zaměstnavatele.<sup>166</sup> Zaměstnavatel zpravidla tento úsek určí tak, aby vyhovoval jeho potřebám organizace práce. Jedná se o dobu, kdy je potřeba, aby se zaměstnanci sešli na pracovišti např. za účelem konzultací, porad nebo péče o klienty.<sup>167</sup>

Pružnost tohoto uspořádání se projevuje ve volitelné pracovní době, v jejímž rámci si zaměstnanec volí, kdy bude vykonávat své pracovní povinnosti.<sup>168</sup> Rozsah volitelné pracovní doby určuje zaměstnavatel a nejčastěji ji stanovuje na čas před a po základní pracovní době.<sup>169</sup> Při zavedení pružné pracovní doby a stanovení začátku a konce jednotlivých úseků, musí zaměstnavatel pamatovat na to, že celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.<sup>170</sup> V praxi tak může např. zaměstnavatel určit, že základní pracovní doba je od 11. hodiny do 15. hodiny. V čase mezi 7. a 11. hodinou a 15. a 19. hodinou je pak na zaměstnanci, kdy se rozhodne práci vykonávat. Zaměstnanec v tomto případě má

<sup>163</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.8.2022, sp. zn. 6 Ads 138/2022

<sup>164</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 179, ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>165</sup> § 85 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>166</sup> § 85 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>167</sup> Jaké jsou výhody a nevýhody pružné pracovní doby?: pracovní právo a legislativa [online]. [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://www.alveno.cz/blog/jake-jsou-vyhody-a-nevyhody-pruzne-pracovni-doby>

<sup>168</sup> § 85 odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>169</sup> BUKOVJAN, Petr. Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby. Práce a mzda [online]. 2022 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/prekazky-v-praci-na-strane-zamestnance-pri-pruznem-rozvrzeni-pracovni-doby>

<sup>170</sup> § 85 odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

tudíž povinnost být na pracovišti zaměstnavatele nejpozději v 11 hodin dopoledne a odejít může nejdříve v 15 hodin.

Další povinností zaměstnavatele při plánování směn je poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce půlhodinovou přestávku na jídlo a oddech ( v případě mladistvých zaměstnanců již po 4,5 hodinách nepřetržité práce).<sup>171</sup> Pokud ji zaměstnavatel určí pro všechny zaměstnance jednotně, časové limity pro poskytnutí přestávky se odvíjí od počátku volitelné pracovní doby, a to z důvodu zachování práv zaměstnanců, kteří začnou svou práci vykonávat hned z kraje volitelné pracovní doby. Přestávku může ale zaměstnavatel určovat taktéž individuálně zavedením povinnosti zaměstnance si vyčerpat přestávku po 6 případně 4,5 hodinách nepřetržité práce.<sup>172</sup> Toto řešení se jeví jako praktičtější.

I k pružné pracovní době se váže vyrovnávací období. V tomto období, jehož délku určuje zaměstnavatel, musí být naplněna průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance.<sup>173</sup> Zaměstnavatel může určit jako vyrovnávací období jen jeden pracovní den, pracovní týden, čtyři týdny a podobně. Maximální délka je stanovena kogentním limitem v podobě 26 týdnů, případně 52 týdnů, pokud je tak ujednáno kolektivní smlouvou.<sup>174</sup> Zaměstnanec si musí dát pozor na to, aby ve stanoveném vyrovnávacím období odpracoval dostatečný počet hodin tak, aby v průměru odpovídaly jeho týdenní pracovní době.<sup>175</sup> V tomto případě platí, že čím delší vyrovnávací období, tím větší volnost zaměstnanec má, což může být pro zaměstnavatele z hlediska organizace práce nevýhodné.<sup>176</sup> Tato úprava je v souladu se směrnicí 2003/88/ES o některých aspektech pracovní doby (dále jen „směrnice o pracovní době“), která stanoví, že referenčním obdobím pro maximální délku pracovní doby jsou čtyři měsíce, které je ale možno stanovit až na šest měsíců, případně kolektivní smlouvou až na 12 měsíců.<sup>177</sup>

---

<sup>171</sup> § 88 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>172</sup> ŠTEFKO, Martin. § 85 [Pružná pracovní doba]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 495, marg. č. 4.

<sup>173</sup> § 85 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>174</sup> ŠTEFKO, Martin. § 85 [Pružná pracovní doba]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 495, marg. č. 4.

<sup>175</sup> BUKOVJAN, Petr. Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby. Práce a mzda [online]. 2022 [cit. 2022-10-15].

<sup>176</sup> RANDLOVÁ, Nataša, § 85. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>177</sup> čl. 16, čl. 19 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, 32003L0088

Pružná pracovní doba se dle zákoníku práce neuplatňuje vždy, a to např. při pracovní cestě zaměstnance, čerpání dovolené, v době důležitých osobních překážek v práci atd. Zaměstnavatel může určit i další případy, které zákon nevyjmenovává.<sup>178</sup> Společným znakem vyjmenovaných situací je, že během nich zaměstnanec nemůže při plnění svých pracovních povinností využít volitelnou pracovní dobu.<sup>179</sup> Pro tyto situace musí Zaměstnavatel stanovit pevný rozvrh pracovní doby.<sup>180</sup>

Zavedení pružné pracovní doby a stanovení jejích podmínek je čistě na uvážení zaměstnavatele, který tak může učinit vnitřním předpisem, kolektivní smlouvou, individuálně s jednotlivými zaměstnanci v rámci pracovní či jiné smlouvy, nebo v písemné informaci o obsahu pracovního poměru.<sup>181</sup> Při zavádění pružné pracovní doby vůči jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel vázán zásadou rovného zacházení. Na pružnou pracovní dobu nemá zaměstnanec právní nárok.<sup>182</sup> Zaměstnavatel ale nemůže pružnou pracovní dobu rušit a měnit jako sankci za to, že zaměstnanec porušoval své pracovní povinnosti. V takovém případě by totiž dle Nejvyššího soudu zneužíval svého práva rozhodovat o rozvržení pracovní doby.<sup>183</sup> Zaměstnavatel tak může pružnou pracovní dobu měnit nebo zrušit pouze za účelem sledovaným zákonem, tj. z důvodu provozních podmínek zaměstnavatele, lepší organizace práce nebo uspokojování potřeb zaměstnance.<sup>184</sup>

#### 2.4.1. Překážky v práci na straně zaměstnance

Vzhledem k tomu, že při pružné pracovní době je zaměstnanci udělena velká volnost v organizaci jeho pracovních směn, je otázka náhrady mzdy nebo platu při osobních překážkách v práci na straně zaměstnance poněkud komplikovanější. Překážky

---

<sup>178</sup> § 85 odst. 5 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>179</sup> ŠTEFKO, Martin. § 85 [Pružná pracovní doba]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 495, marg. č. 5.

<sup>180</sup> BUKOVJAN, Petr. Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby. Práce a mzda [online]. 2022 [cit. 2022-10-15].

<sup>181</sup> RANDLOVÁ, Nataša, § 85. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer.. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>182</sup> ŠTEFKO, Martin. § 85 [Pružná pracovní doba]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 495, marg. č. 4.

<sup>183</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15.4.2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009

<sup>184</sup> RANDLOVÁ, Nataša, § 85. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer.. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.



v práci na straně zaměstnance se budou při jejich posuzování řadit do jednoho ze tří právních režimů.<sup>185</sup>

V případě důležitých osobních překážek podle § 191 a 191a ZP se dle zákonné úpravy pružná pracovní doba neuplatní a pro zaměstnance platí předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn.<sup>186</sup> Mezi důležité osobní překážky se řadí např. dočasná pracovní neschopnost zaměstnance nebo karanténa, mateřská a rodičovská dovolená nebo doba po kterou zaměstnanec ošetřuje osobu mladší 10 let.<sup>187</sup> Tzv. záložní rozvrh týdenní pracovní doby vypracuje zaměstnavatel dle svého uvážení, tudíž směny mohou, ale nemusí být v jednotlivých dnech stejně dlouhé. Toto se pak může zaměstnanci promítnout do počtu hodin, které se mu započítají do odpracované doby, a to v závislosti na tom jak si důležitou osobní překážku „načasuje“. To potom může vést k tomu, že dva zaměstnanci, jejichž důležitá osobní překážka trvala stejně dlouho dobu, ale proběhla v jiný čas, budou mít odlišný nárok na náhradu mzdy nebo platu.<sup>188</sup>

K jistým překážkám na straně zaměstnance váže zákonná a podzákonná úprava přesnou délku doby, po kterou zaměstnanci náleží pracovní volno,<sup>189</sup> Mezi typické příklady patří pracovní volno v délce dvou dnů na vlastní svatbu nebo v případě úmrtí manžela.<sup>190</sup> Na tyto překážky, jakožto i na překážky uvedené v § 203 odst. 2 písm. a) ZP, se uplatní právní úprava obsažená v § 97 odst. 2 ZP, tudíž jako výkon práce se posuzuje celá tato doba. Takovou dobou zákoník práce rozumí dobu odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby.<sup>191</sup> Průměrná délka směny se pak odvozuje z toho, do kolika dnů zaměstnavatel pracovní dobu rozvrhuje.<sup>192</sup>

Naopak osobní překážky, které nemají přesně vymezenou délku pracovního volna, se dle zákoníku práce posuzují jako výkon práce jen v rozsahu ve kterém zasáhly do základní pracovní doby.<sup>193</sup> To, že překážka zasahuje do volitelné pracovní doby, je bez

---

<sup>185</sup> BUKOVJAN, Petr. Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby. Práce a mzda [online]. 2022 [cit. 2022-10-15].

<sup>186</sup> § 85 odst 5 písm. e), odst. 6 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>187</sup> § 191 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>188</sup> BUKOVJAN, Petr. Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby. Práce a mzda [online]. 2022 [cit. 2022-10-15].

<sup>189</sup> BUKOVJAN, Petr. Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby. Práce a mzda [online]. 2022 [cit. 2022-10-15].

<sup>190</sup> bod 5. a 7. přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb. kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

<sup>191</sup> § 97 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>192</sup> BUKOVJAN, Petr. Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby. Práce a mzda [online]. 2022 [cit. 2022-10-15].

<sup>193</sup> § 97 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

právního významu a v tomto rozsahu nemají ani vliv na počet odpracovaných hodin. Zaměstnanec musí proto tyto hodiny napracovat, a to nejpozději do konce vyrovnávacího období, ledaže by si se zaměstnavatelem sjednal jinak.<sup>194</sup>

Pokud vznikne překážka na straně zaměstnavatele, např. prostoj, posuzuje se tato jako výkon práce, pokud zasáhla až už do základní nebo volitelné pracovní doby zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky pracovní doby.<sup>195</sup> Tato se určuje stejným způsobem jako v případě osobních překážek zaměstnance s vymezenou přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou zaměstnanci náleží pracovní volno.<sup>196</sup>

#### **2.4.2. Výhody a nevýhody pružné pracovní doby**

V souvislosti se zavedením pružné pracovní doby je nutné, aby zaměstnavatel nejprve zvážil, jaké výhody a nevýhody s sebou tento institut přináší. Z pohledu zaměstnavatele je to zejména vidina minimalizace ztrát pracovní doby v případě některých osobních překážek na straně zaměstnance a úspor v případě práce vykonané zaměstnancem navíc, a to díky speciální úpravě práce přesčas.

Jak bylo zmíněno výše, mimo situace kdy se pružná pracovní doba nepoužije nebo osobní překážky na straně zaměstnance s přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší pracovní volno a situace vyjmenované v § 203 odst. 1 písm. a) ZP, se překážky na straně zaměstnance posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby.<sup>197</sup> V praxi to může například vypadat tak, že zaměstnanec se podrobí vyšetření u lékaře po nezbytně nutnou dobu s tím spojenou od 9:00 hodin do 10:00 hodin. Přičemž jeho volitelná pracovní doba v rámci pružné pracovní doby je stanovena na časové úseky 7:00 – 10:00 hodin a 15:00 – 19:00 hodin, na čas od 10:00 hodin do 15:00 hodin zaměstnavatel určil zaměstnanci základní pracovní dobu. Za takovéto situace se zaměstnanci doba strávená u lékaře nepočítá jako výkon práce, zaměstnavatel není povinen mu vyplatit náhradu mzdy a je povinností zaměstnance hodiny napracovat. O tomto by ale měl být zaměstnanec řádně poučen, protože jinak

---

<sup>194</sup> ŠTEFKO, Martin. § 97 [Překážky v práci při pružném rozvržení nebo při kontu pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 522, marg. č. 1

<sup>195</sup> § 97 odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>196</sup> § 97 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>197</sup> § 97 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

může mít odlišná očekávání ohledně náhrady mzdy a může tak docházet ke konfliktům.<sup>198</sup> Co je pro zaměstnavatele výhodou, je pak v tomto případě jednou z mála nevýhod pružné pracovní doby pro zaměstnance.<sup>199</sup>

Pro práci přesčas v rámci pružné pracovní doby zákoník práce stanoví, že je jí ta práce, která je vykonávána nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu.<sup>200</sup> Tím, že zákoník výslovně zmiňuje základní pracovní dobu, připouští, že práce přesčas může být vykonávána i v rámci volitelné pracovní doby. Aby se ale skutečně jednalo o práci přesčas, musí dojít k překročení stanovené týdenní pracovní doby, což lze zjistit až na konci vyrovnávacího období.<sup>201</sup> Pokud tedy zaměstnanec stráví v zaměstnání jeden den 12 hodin a zbylé dny pracovního týdne odpracuje klasických 8 hodin, neznamená to automaticky, že vykonal 4 hodiny přesčas. Zaměstnavateli tudíž vzniká povinnost vyplatit zaměstnanci příplatky za práci přesčas až s koncem vyrovnávacího období, kdy se může ukázat, že i přes to že v některých dnech zaměstnanec pracoval „přesčas“, v průměru stanovená týdenní pracovní doba překročena nebyla.

Zároveň je třeba, s ohledem na velkou volnost zaměstnance určovat si pracovní dobu sám, pamatovat na to, že ne všechna práce navíc je prací přesčas. Práce přesčas musí být zaměstnavatelem nařízena nebo s ní musí alespoň souhlasit. Pokud zaměstnanec vykonává práci, která je sice nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, ale nespĺňuje zmíněné podmínky, o práci přesčas se nejedná. V případě, že zaměstnanec nemá z důvodu osobních překážek, které se považují za výkon práce jen v rozsahu ve kterém zasahují do základní pracovní doby, dostatek času napracovat potřebné hodiny ve volitelné pracovní době, může tak učinit po dohodě se zaměstnavatelem mimo rámec rozvrhu směn. Ani v tomto případě ale nejde o práci přesčas.<sup>202</sup>

Značnou nevýhodou pro zaměstnavatele spojenou s pružnou pracovní dobou může být obtížnější organizace práce. Ne každá pracovní pozice je pro zavedení pružné pracovní doby vhodná a zaměstnavatel by toto měl před svým rozhodnutím vzít v úvahu.

---

<sup>198</sup> Jaké jsou výhody a nevýhody pružné pracovní doby?: pracovní právo a legislativa [online]. [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://www.alveno.cz/blog/jake-jsou-vyhody-a-nevyhody-pruzne-pracovni-doby>

<sup>199</sup> BUKOVJAN, Petr. Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby. Práce a mzda [online]. 2022 [cit. 2022-10-15].

<sup>200</sup> § 98 odst. 1 zák. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>201</sup> ŠTEFKO, Martin. § 98 [Práce přesčas při pružném rozvržení nebo při kontu pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 524, marg. č. 1.

<sup>202</sup> ŠTEFKO, Martin. § 98 [Práce přesčas při pružném rozvržení nebo při kontu pracovní doby]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 524, marg. č. 2.

Z pohledu zaměstnance přináší zavedení pružné pracovní doby víceméně jen samá pozitiva. Díky značné volnosti si zaměstnanec může lépe organizovat svůj volný čas a osobní život. Zejména pro zaměstnance, kteří jsou rodiči, toto uspořádání umožňuje lépe kombinovat rodinný a pracovní život, aniž by museli volit možnost zkráceného úvazku a s tím spojený nižší příjem. Zaměstnanec tak může např. vyzvednout dítě z mateřské školy, aniž by se musel předem domlouvat se svým nadřízeným. To ovšem za předpokladu že tak učiní během volitelné pracovní doby.

Zaměstnanec se také může rozhodnout, že část vyrovnávacího období bude pracovat intenzivněji, aby měl později více volna. Záleží tak na organizačních schopnostech zaměstnance, jak možností tohoto institutu využije.

Jako nevýhodu může zaměstnanec vnímat to, že většina osobních překážek se nepovažuje v celém rozsahu jako výkon práce a hodiny musí napracovat jindy. Objem pracovních hodin se mu tudíž nesníží tak, jak by tomu bylo v případě, kdy by v režimu pružné pracovní doby nepracoval.

## 2.5. Práce přesčas

Významným institutem z hlediska flexikurity je práce přesčas, která dává zaměstnavateli větší prostor k organizaci práce tak, aby mohly být dokončeny potřebné pracovní úkoly.<sup>203</sup> Zákoník práce definuje práci přesčas jako práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem, a to nad stanovenou týdenní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a mimo rámec rozvrhu pracovních směn.<sup>204</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že aby práce navíc byla považována za práci přesčas, musí ji zaměstnavatel nařídit nebo s ní alespoň souhlasit. V případě že by se zaměstnanec rozhodl zůstat v práci, ať už za účelem dokončení pracovního úkolu nebo pouhého zdržování se na pracovišti, o práci přesčas se nejedná. Ledaže by mu tato činnost byla vedoucím zaměstnancem nebo zaměstnavatelem odsouhlasena. Takový souhlas může být vyjádřen výslovně ale i mlčky, a to tak že zaměstnavatel zaměstnancův výkon práce

---

<sup>203</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu ČR. Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s 12, ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>204</sup> § 78 odst. 1 písm. i) zák. č. 262/2002 Sb., zákoník práce.

akceptuje a jeho práci převezme.<sup>205</sup> Je tedy v zaměstnavatelově zájmu, aby stanovil kritéria souhlasu s prací přesčas, aby se vyhnul možným nedorozuměním.<sup>206</sup>

Práce přesčas by měla být prací konanou výjimečně. Zaměstnavatel ji tudíž může zaměstnanci nařídit pouze v případě vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami, případně i na dny pracovního klidu, za předpokladu že jsou splněny zákonné podmínky.<sup>207</sup> Důvodem pro nařízení práce přesčas v den nepřetržitého odpočinku mohou být např. naléhavé opravné práce, dále také práce v dopravě a krmení a ošetřování zvířat.<sup>208</sup> Zaměstnavatel nemůže práci přesčas nařídit zaměstnanci s kratší pracovní dobou, těhotné zaměstnankyni a zaměstnanci pečujícímu o dítě mladší než 1 rok. Mimo tyto výjimky ji ale může požadovat po každém ze svých zaměstnanců, kteří jsou povinni pokynu zaměstnavatele uposlechnout a práci přesčas vykonat.<sup>209</sup> Neuposlechnutí by bylo porušením pracovní povinnosti.<sup>210</sup>

K tomu, jakou má mít příkaz zaměstnavatele formu, se zákoník práce nevyjadřuje. Z příkazu ale musí jasně vyplývat zaměstnavatelův požadavek, aby zaměstnanec vykonal práci přesčas a to včetně požadovaného rozsahu.<sup>211</sup> Práce přesčas vykonávaná na příkaz zaměstnavatele nesmí přesáhnout 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v rámci kalendářního roku,<sup>212</sup> práce přesčas za kterou bylo poskytnuto náhradní volno se ale do tohoto nezapočítává.<sup>213</sup> Nad tyto limity, které jsou kogentní, pak zaměstnanec práci přesčas není povinen vykonávat.<sup>214</sup>

Zaměstnavatel ale může se zaměstnancem uzavřít dohodu, na základě které zaměstnavatel pak může po zaměstnanci požadovat práci přesčas nad výše zmíněné limity,<sup>215</sup> hovoříme tak o dohodnuté práci přesčas.<sup>216</sup> Zaměstnanec se však může

---

<sup>205</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, s 122. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>206</sup> RANDLOVÁ, Nataša, § 93. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer.. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>207</sup> § 93 odst. 1, odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>208</sup> § 91 odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>209</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s 214. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>210</sup> ŠTEFKO, Martin. § 93 [Práce přesčas]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 510, marg. č. 1.

<sup>211</sup> ŠTEFKO, Martin. § 78 [Základní pojmy]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 481, marg. č. 17.

<sup>212</sup> § 93 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>213</sup> § 93 odst. 5 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>214</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s 214. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>215</sup> § 93 odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>216</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s 181. ISBN 978-80-7380-825-9.

rozhodnout, že k takové dohodě nepřistoupí. Za toto ho nelze nijak postihnout.<sup>217</sup> Dále také může zaměstnanec jednostranně prohlásit, že s prací přesčas souhlasí. Toto ale může i jednostranně odvolat. Nakonec může zaměstnanec udělovat zaměstnavateli souhlas jednotlivě vzhledem k individuálním potřebám práce přesčas nad limity umožňující práci přesčas nařídit. Takové uspořádání je ale z pohledu zaměstnavatele nevýhodné, protože je zde vysoká možnost toho, že se zaměstnanec nedostaví a souhlas neudělí.<sup>218</sup>

Pokud zaměstnanec vykonává dohodnutou práci přesčas, nesmí tato činit více než v průměru 8 hodin týdně, a to ve vztahu k vyrovnávacímu období které činí 26 týdnů, případně 52 týdnů, pokud je tak ujednáno kolektivní smlouvou.<sup>219</sup>

Aby byla ustanovení o maximálním rozsahu práce přesčas dodržována, má zaměstnavatel povinnost u jednotlivých zaměstnanců evidovat pracovní dobu, kdy je na něm, jaký způsob pro vedení evidence zvolí.<sup>220</sup> Zaměstnanec má právo do této evidence nahlédnout a pořizovat si z ní výpisy, nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele.<sup>221</sup>

Z hlediska flexibility tak můžeme pozorovat jakési tři stupně pružnosti úpravy práce přesčas, které se liší v intenzitě ochranné funkce pracovního práva. V případě nařízené práce přesčas má zaměstnavatel nejvyšší stupeň flexibility, protože nepotřebuje souhlas zaměstnance a je limitován pouze požadavkem vážných provozních důvodů a maximálním časovým rozsahem. V druhém stupni dohodnuté práce přesčas se pružnost projevuje v možnosti se se zaměstnancem domluvit. Třetí stupeň už pak představuje pouze ochrana zaměstnance v podobě maximálních limitů práce přesčas.<sup>222</sup>

Zákonná úprava maximálního rozsahu práce přesčas je konformní se směrnicí o pracovní době, která stanoví, že maximální průměrná délka pracovní doby včetně přesčasů nemůže činit více než 48 hodin týdně. Jako referenční období udává 4 měsíce, které lze ale prodloužit na 6 měsíců, kterým odpovídá 26 týdnů. Směrnice ale umožňuje také to, že v případě že s tím zaměstnanec souhlasí, může po něm zaměstnavatel požadovat práci nad rámec průměrné pracovní doby v délce 48 hodin týdně.<sup>223</sup>

---

<sup>217</sup> ŠTEFKO, Martin. § 93 [Práce přesčas]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 510, marg. č. 4.

<sup>218</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, s. 123, 124. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>219</sup> § 93 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>220</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 184. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>221</sup> § 96 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>222</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009, s. 124. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>223</sup> Čl. 6, čl. 16, čl. 22 bod 1, písm. a) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, 32003L0088

Naše tuzemská úprava je tedy ve vztahu k ochraně zaměstnance přísnější, protože limity nařízené práce přesčas vztahuje k jednotlivým týdnům a kalendářnímu roku a ne k referenčnímu období. Celkově pak také stanovuje maximální délku práce přesčas ve výši 8 hodin týdně v období, které může činit nejdéle 26 týdnů, kdy od tohoto limitu se nelze odchýlit.

### 2.5.1. Nároky zaměstnance vyplývající z práce přesčas

Zaměstnanci za jeho vykonanou práci náleží mzda nebo plat. Protože práce přesčas znamená pro zaměstnance zátěž, zákoník práce mu za ni přiznává dva možné druhy kompenzace, a to příplatek ke mzdě nebo platu, nebo náhradní volno.<sup>224</sup>

Za práci přesčas zaměstnanci pobírajícímu mzdu primárně přísluší příplatek v minimální výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Výši průměrného výdělku lze zjistit za použití ustanovení § 351 až § 362 zákoníku práce. Poskytnout místo příplatku náhradní volno je možné až po dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>225</sup>

Je na zaměstnavateli, jestli bude za práci přesčas zaměstnanci vyplácet minimální výši příplatku anebo příplatek vyšší. Výši příplatku může upravit v pracovní smlouvě se zaměstnancem, v kolektivní smlouvě, ale i vnitřním mzdovým předpisem nebo mzdovým výměrem, které může jednostranně změnit. Pokud se zaměstnavatel rozhodne výši příplatku měnit v závislosti na stanovených podmínkách, např. pokud je práce přesčas konaná v noci, nesmí opomenout pravidlo rovného zacházení kdy zaměstnancům za práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda.<sup>226</sup> Za rozhodnutím platit zaměstnancům za práci přesčas více může být snaha motivovat je k většímu pracovnímu nasazení.

Další možností je poskytnout za práci přesčas náhradní volno, které zaměstnanci náleží pouze místo příplatku. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci za vykonanou práci vyplatit mzdu vždy. Protože zákoník práce nemá na dohodu o poskytnutí náhradního volna formální požadavky, může být uzavřena písemně nebo ústně, vždy ale musí být se zaměstnancem uzavřena individuálně. Nelze proto tuto možnost hromadně upravit kolektivní smlouvou.<sup>227</sup> Náhradní volno je neplaceným volnem a zaměstnanci během

---

<sup>224</sup> ROTHOVÁ, Eva. § 114 [Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 642, marg. č. 1.

<sup>225</sup> § 114 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>226</sup> ROTHOVÁ, Eva. § 114 [Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 642, marg. č. 5.

<sup>227</sup> ROTHOVÁ, Eva. § 114 [Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 642, marg. č. 9.

jeho čerpání nenáleží mzda.<sup>228</sup> Na termínu poskytnutí náhradního volna se zaměstnanec se zaměstnavatelem buď dohodnou, nebo je ho zaměstnavatel povinen poskytnout v době do 3 kalendářních měsíců po vykonání práce přesčas. Pokud tak neučiní, má zaměstnanec nárok na příplatek.<sup>229</sup>

V souvislosti s vyplácením mzdy za práci přesčas a její kompenzace v podobě náhradního volna Nejvyšší soud České republiky nedávno rozhodl, že dohoda o dočasném odložení splatnosti mzdy za práci přesčas v souvislosti s dobou čerpání náhradního volna, není vzdáním se nároku na mzdu a není tak v rozporu se zákoníkem práce. Konkrétně šlo o to, že se zaměstnavatel se zaměstnanci dohodl, že jí bude mzda za práci přesčas vyplacena až společně se mzdou za měsíc, ve kterém bylo náhradní volno čerpáno. Takové ujednání dle Nejvyššího soudu nesnižuje standard zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Ten totiž v podstatě obdrží mzdu za práci přesčas za ty dny čerpaného náhradního volna, za které mu mzda nenáleží, což může vést k pravidelnému zajištění obživy, protože se mzda za daný měsíc nesníží.<sup>230</sup>

V případě, že zaměstnavatel se zaměstnancem sjedná výši mzdy takovým způsobem, že reflektuje potenciální práci přesčas v určitém rozsahu, povinnost zaměstnavatele vyplatit příplatek nebo poskytnout náhradní volno se neuplatní. Maximální rozsah práce přesčas, kterou sjednaná mzda zahrnuje, činí 150 hodin ročně. V případě vedoucích zaměstnanců je to pak maximálně 8 hodin týdně za vyrovnávací období nejdéle 26 týdnů, případně 52 týdnů, pokud je tak sjednáno kolektivní smlouvou.<sup>231</sup> Výhodou takového uspořádání je, že zaměstnanec obdrží mzdu zohledňující práci přesčas i v měsících, kdy žádnou práci přesčas nevykonával. V případě zaměstnavatele se pak jedná o zjednodušení administrativy související s výpočtem mzdy.<sup>232</sup>

Zákoník práce upravuje nároky za práci přesčas zaměstnance pobírajícího plat obdobně. Příplatek za práci přesčas činí 25 % průměrného výdělku. Nadto ale stanoví, že v případě práce přesčas konané ve dnech na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance, činí příplatek ke mzdě 50 % průměrného hodinového výdělku.<sup>233</sup>

---

<sup>228</sup> ROUČKOVÁ, HORNA, Dana § 114. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>229</sup> § 114 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>230</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.8.2022, sp. zn. 6 Ads 138/2022

<sup>231</sup> § 114 odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>232</sup> ROTHOVÁ, Eva. § 114 [Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 642, marg. č. 11.

<sup>233</sup> § 127 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.



Minimální zákonná výše příplatku se u zaměstnance pobírajícího mzdu v souvislosti s konáním práce přesčas v den nepřetržitého odpočinku nemění. Zaměstnavatel ale může určit příplatek vyšší. Zákoník práce také stanoví, že zaměstnanci vykonávající práci v sobotu nebo neděli náleží příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.<sup>234</sup>

Zaměstnanec pobírající plat se může také se zaměstnavatelem dohodnout na poskytnutí náhradního volna. Jeho plat se ale za dobu čerpání náhradního volna nekrátí. I tady ale platí, že není-li ujednána doba čerpání náhradního volna nebo není-li náhradní volno zaměstnancem čerpáno do 3 měsíců od práce přesčas, je zaměstnavatel povinen mu co nejdříve plat za práci přesčas vyplatit.<sup>235</sup>

### 2.5.2. Výhody a nevýhody práce přesčas

Zřejmou výhodou práce přesčas pro zaměstnavatele je schopnost pružně reagovat na objem práce a pracovních úkolů, které je třeba dokončit. Práce přesčas by ale měla být výjimečnou záležitostí a zaměstnavatel ji může nařídit pouze z důvodu závažných provozních důvodů.<sup>236</sup>

Nevýhodou zákonné úpravy je limitace rozsahu povolené práce přesčas. Zároveň s sebou tento institut nese pro zaměstnavatele administrativní zátěž, např. při výpočtu mzdy zahrnující práci přesčas, jakožto zátěž finanční, kdy zaměstnanci přísluší příplatek, nedohodnou-li se na poskytnutí náhradního volna.

Z pohledu zaměstnance práce přesčas znamená, že musí vykonat více práce, což činí jeho pracovní směnu delší a náročnější. Toto pak může mít dopad na jeho osobní život. Zákoník práce navíc neudává, v jakém předstihu by měl zaměstnavatel zaměstnanci práci přesčas oznámit. To souvisí s tím, že zaměstnavatel může vědět o potřebě práce přesčas v řádu několika dní ale i pouhých hodin. V návaznosti na to může u zaměstnance např. dojít k situaci, kdy bude muset na poslední chvíli měnit své plány, protože mu zaměstnavatel nařídil práci na konci pracovní směny. Zaměstnanec by měl ale o požadavku práce přesčas informovat co nejdříve.<sup>237</sup>

Díky ochranné funkci pracovního práva vzniká zaměstnanci s prací přesčas nárok na příplatek či náhradní volno. Může si tak dopomoci k vyšším příjmům nebo získání volna navíc.

---

<sup>234</sup> § 118 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>235</sup> § 127 odst. 1, 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>236</sup> § 93 odst. 1, 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>237</sup> BUKOVJAN, Petr. O práci přesčas [online]. [cit. 2022-10-19]. Dostupné z: <https://petrbukovjan.cz/o-praci-prescas/>

### 2.5.3. Trendy v současném světě, pohled optikou dle lege ferenda

Aby se vyhnuli administrativně náročnému zavedení konta pracovní doby, uchylují se zaměstnavatelé k využívání tzv. flexikont. Zaměstnanec si tak „hospodaří“ s napracovanými hodinami přesčas, které si může převést do dalšího období a v důsledku toho se mu snižuje počet hodin, které by musel jinak odpracovat. Až v případě, že hodiny překročí určitou hranici, budou zaměstnanci proplaceny.<sup>238</sup> Toto uspořádání je z pohledu zákoníku práce ne úplně vyhovující. Avšak s přihlédnutím k recentní judikatuře se nově nabízí možnost, aby si zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednal odložení splatnosti mzdy za práci přesčas, pokud je vázána na dobu čerpání náhradního volna.<sup>239</sup>

V případě, že zaměstnanec pracuje v režimu kratší pracovní doby, považuje se za práci přesčas nikoli práce vykonaná nad rámec sjednané pracovní doby, ale až nad rámec stanovené týdenní pracovní doby.<sup>240</sup> Přitom to, že zaměstnanec musí pracovat nad rámec sjednané pracovní doby, má dopady na jeho osobní život srovnatelné s dopady, které má na zaměstnance práce přesčas. Je nutné předpokládat, že za rozhodnutím zaměstnance sjednat si kratší pracovní dobu stojí určité osobní důvody.<sup>241</sup> Současná úprava tak nerespektuje smluvní pojetí pracovního závazku. V případě zkráceného úvazku by tedy měla být prací přesčas práce vykonaná zaměstnancem nad rámec sjednané pracovní doby. S ohledem na princip rovného zacházení by ale výše příplatku měla být určena za použití pravidla obsaženého v Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, tj. dle zásady „poměrným dílem“.<sup>242</sup>

### 2.6. Sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo nebo také „job sharing“ byl do zákoníku přidán až nedávnou novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb. Cílem této úpravy je

---

<sup>238</sup> RANDLOVÁ, Nataša, § 86. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>239</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.8.2022, sp. zn. 6 Ads 138/2022

<sup>240</sup> § 78 odst. 1 písm. i) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>241</sup> ZACHOVALOVÁ, Jana. *Kratší pracovní doba a práce přesčas - nástroj k posílení flexibilních prvků v pracovněprávních vztazích? Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 60, ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>242</sup> Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ustanovení 4 odst. 2

příspět k lepšímu sladování rodinného a pracovního života a také napomoci většímu zapojení zaměstnanců se zkrácenými pracovními úvazky do pracovního procesu.<sup>243</sup>

Před uvedením institutu sdíleného pracovního místa do zákoníku práce, bylo možné tohoto uspořádání dosáhnout kumulací smluv o kratší pracovní době nebo případně za využití dohod mimo pracovní poměr, kdy je ale takovým zaměstnancům garantována nižší úroveň ochrany. Vzhledem k tomu, že zákoník práce tento institut neznal, nebyla ale upravena otázka odpovědnosti za rozdělení pracovní náplně, zastupování za nepřítomného kolegu a rozvržení pracovní doby, apod.<sup>244</sup> Nynější úprava obsažená v §317a zákoníku práce umožňuje zavedení sdíleného pracovního místa pouze se zaměstnanci, kteří jsou vůči zaměstnavateli v pracovním poměru.<sup>245</sup>

Sdílením pracovního místa rozumíme situaci, kdy se nejméně dva zaměstnanci dělí o jednu pracovní pozici tak, že se při výkonu práce v rámci svých kratších úvazků střídají. Přičemž sdílenou pozicí je pracovní místo s týdenní pracovní dobou, která není delší než stanovená týdenní pracovní doba. Součet kratších pracovních dob zaměstnanců sdílející pracovní pozici tak logicky nesmí stanovenou týdenní dobu přesáhnout.<sup>246</sup>

Zákoník práce nestanoví maximální počet zaměstnanců, kteří mohou pracovní místo sdílet. Nejvíce praktické ale bude z hlediska „rozdrobení“ pracovních úkolů, aby na pozici byli pouze zaměstnanci dva. Více zaměstnanců by znamenalo náročnější komunikaci, což by ve výsledku mohlo vést k horším pracovním výsledkům a konfliktům. Zákoník práce nespécifikuje ani požadavek, aby místo výkonu práce bylo u těchto zaměstnanců stejné.<sup>247</sup>

Aby mohl zaměstnavatel sdílené pracovní místo zavést, musí být v souladu s § 317a ZP splněno několik podmínek. První podmínkou je, že zaměstnavatel musí zaměstnávat alespoň dva zaměstnance s kratší pracovní dobou. Ti musí vykonávat stejný druh práce a konečně musí zaměstnavatel s jednotlivými zaměstnanci, kteří budou pracovní místo sdílet, o tomto uzavřít dohodu. Ta může být součástí pracovní smlouvy, nebo může být

---

<sup>243</sup> ŠUDOMA, Ondřej a Martina VODIČKOVÁ. Sdílené pracovní místo. Práce a mzda [online]. 2021, (5) [cit. 2022-10-21]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto>

<sup>244</sup> KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV, 2019, s 10, 12. ISBN 978-80-7416-348-7.

<sup>245</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s 193. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>246</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s 193. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>247</sup> ŠUDOMA, Ondřej a Martina VODIČKOVÁ. Sdílené pracovní místo. Práce a mzda [online]. 2021, (5) [cit. 2022-10-21]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto>

uzavřena samostatně.<sup>248</sup> V dohodě o sdíleném pracovním místě musí být uvedeny konkrétní podmínky způsobu rozvrhování pracovní doby,<sup>249</sup> aby zaměstnavatel zajistil řádné plnění pracovních úkolů a pokrytí provozu.<sup>250</sup>

Je na zaměstnavateli, zda ve vztahu ke sdílenému pracovnímu místu pracovní dobu rozvrhne a zaměstnanci pak na základě vzájemné dohody stanovené směny vyplní, nebo jestli jim zaměstnavatel poskytne úplnou volnost, aby rozsah sdíleného pracovního místa naplnili dle své úvahy sami.<sup>251</sup>

Další podmínkou je, že souhrn kratší pracovní doby zaměstnanců sdílejících pracovní místo nesmí přesáhnout stanovenou týdenní dobu,<sup>252</sup> tj. tradičně 40 hodin týdně.<sup>253</sup> Výjimkou je situace, kdy zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele zastupuje nepřítomného zaměstnance, se kterým pracovní místo sdílí.<sup>254</sup>

Rozvrh pracovní doby, který si zaměstnanci sjednají, musí být zaměstnavateli předložen nejpozději jeden týden před začátkem daného období. V případě že zaměstnanci nezvládnou rozvrh práce zaměstnavateli předložit včas, je ten pak povinen bez zbytečného odkladu směny zaměstnancům určit.<sup>255</sup> Je tak v zájmu zaměstnanců, aby se zvládli na rozvržení směn včas dohodnout a zachovat si tak plnou flexibilitu, které sdílené pracovní místo nabízí. V případě že se zaměstnanci dohodnou na změně již předloženého rozvrhu, musí o tom zaměstnavatele písemně informovat. Nadto pokud by zaměstnavatel chtěl po zaměstnanci požadovat, aby zastoupil svého nepřítomného kolegu, se kterým místo sdílí, musí k tomu zaměstnanec poskytnout souhlas. Vyrovnávací období, v kterém zaměstnanci vykonávají svou týdenní pracovní dobu dle rozvrhu práce, může činit nejdéle 4 týdny.<sup>256</sup>

Mimo uvedení bližších podmínek pro rozvržení pracovní doby, jejichž uvedení je povinnou náležitostí dohody o sdíleném pracovním místě, je vhodné v jejím rámci upravit i další situace, které z tohoto uspořádání vyplývají. Sem se řadí generální souhlas

---

<sup>248</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s 194. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>249</sup> § 317a odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>250</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s 193. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>251</sup> HŮRKA, Petr, § 317a. In: DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer .ASPI\_ID KO262\_2006CZ.Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>252</sup> § 317a odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>253</sup> § 79 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>254</sup> § 317a odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>255</sup> § 317a odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>256</sup> § 317a odst. 1, 3, 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

zaměstnanec s nařízením zastoupení nepřítomného zaměstnance, neboť je tato úprava mnohem praktičtější, než aby musel zaměstnavatel získávat konkrétní souhlasy. Dále je to způsob, jakým si budou zaměstnanci předávat pracovní úkoly, vymezení problematické odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu, zdali dohoda o sdíleném pracovním místě bude na dobu určitou nebo neurčitou a úprava postupu při ukončení dohody.<sup>257</sup>

Dohodu u sdíleném pracovním místě je možné jednostranně vypovědět. Zákoník práce k tomu stanoví patnáctidenní výpovědní dobu ode dne doručení písemné výpovědi. Lze samozřejmě rozvázat i dohodou,<sup>258</sup> kdy se vzhledem k formulaci předmětného ustanovení dovozuje, že si strany délku výpovědní doby mohou sjednat jinak.<sup>259</sup> Důsledkem ukončení dohody o sdíleném pracovním místě je, že ostatním zaměstnancům, sdílejícím tutéž pracovní pozici, ke dni konce vyrovnávacího období režim sdíleného pracovního místa zanikne také.<sup>260</sup>

### **2.6.1. Nástrahy sdíleného pracovního místa**

Tím, že si zaměstnanci sdílející pracovní místo mezi sebou pracovní úkoly předávají, je pak, v případě špatně odvedené práce či zmeškání termínu, velmi těžké určit, kdo ze zaměstnanců ponese odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnavateli. Zákoník práce zná pouze odpovědnost za škodu individuální, kdy zaměstnanec je povinen zaměstnavateli nahradit škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením svých pracovních povinností.<sup>261</sup> Při sdílení pracovního místa je ale těžké s jistotou říci, který ze zaměstnanců porušil své pracovní povinnosti takovým způsobem, že zaměstnavateli škoda vznikla. Je také dost možné, že na konečné škodě se svým málem podíleli všichni zaměstnanci na pracovní pozici společně. Nabízí se tak řešení v podobě solidární odpovědnosti zaměstnanců, kteří by za škodu odpovídali společně a nerozdílně. Tu ale zákoník práce nezná.<sup>262</sup> Zaměstnavatel proto bude muset postupovat dle obecné úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu a provést šetření za účelem zjištění míry zavinění jednotlivých zaměstnanců. To ale může vést ke zhoršení vztahů na pracovišti, které jsou

---

<sup>257</sup> ŠUDOMA, Ondřej a Martina VODIČKOVÁ. Sdílené pracovní místo. Práce a mzda [online]. 2021, (5) [cit. 2022-10-21]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto>

<sup>258</sup> § 317a odst. 5 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>259</sup> ZAPLETAL, Roman. Sdílené pracovní místo a projevy smluvní autonomie. Právní rozhledy. 2021, (4).

<sup>260</sup> § 317a zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>261</sup> § 250 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>262</sup> MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. Právní rozhledy, 2020, č. 13-14, s. 488-494

pro hladké fungování sdíleného pracovního místa nezbytné.<sup>263</sup> Bylo by tedy vhodné nechat se inspirovat občanským zákoníkem a jeho úpravou solidární odpovědnosti, která by institut sdíleného pracovního místa učinila komplexnějším.<sup>264</sup>

Další otázkou je, jak má zaměstnavatel postupovat v případě, kdy je režim sdíleného pracovního místa vypověděn nebo je pracovní poměr se zaměstnancem rozvázán. Zaměstnavatel, který zaměstnance na kratší pracovní úvazek najal za účelem obsazení jedné pracovní pozice, tak s koncem vyrovnávacího období zůstane s uvolněnou pracovní pozicí a zaměstnanci, kteří ji už nejsou schopni s rozsahem svých úvazků vyplnit. Zaměstnavatel může zkusit najmout zaměstnance, který by byl ochotný v režimu sdíleného pracovního místa fungovat. Nebo může zaměstnavatel se stávajícími zaměstnanci zkusit vyjednat řešení spočívající např. ve zvýšení jejich úvazků a uzavření nové dohody o sdíleném pracovním místě. Pokud by ani jedna z možností nebyla možná, bude muset zaměstnavatel přistoupit k organizační změně a ukončit pracovní poměr se zaměstnanci pro nadbytečnost.<sup>265</sup> To je ale poměrně administrativně náročné a zaměstnanci náleží odstoupné.<sup>266</sup> Po zvážení těchto okolností tak může zaměstnavatel dojít k pochopitelnému závěru, že se mu využití sdíleného pracovního místa nevyplatí.

### 2.6.2. Výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa

Mimo výhody a nevýhody pojící se se zkráceným úvazkem, přináší institut sdíleného pracovního místa svá specifika. Zejména pro zaměstnance je výhodou volnost při rozvrhování pracovní doby, kdy tak mohou lépe sladit osobní a profesní život. Dále z hlediska zaměstnanosti může sdílené pracovní místo přispět k zapojení osob v předdůchodovém věku, kterým by na plný úvazek síly nestačily, do pracovního procesu.<sup>267</sup> Zaměstnanec tak může pracovat na zkrácený úvazek a zaměstnavatel pokryje celé pracovní místo.

Nevýhodou v očích zaměstnance může být, že v případě že k tomu dal souhlas, může být zaměstnavatelem povolán k zastoupení svého nepřítomného kolegy, a to i na

---

<sup>263</sup> ŠUDOMA, Ondřej a Martina VODIČKOVÁ. Sdílené pracovní místo. *Práce a mzda* [online]. 2021, (5) [cit. 2022-10-21]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto>

<sup>264</sup> MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*, 2020, č. 13-14, s. 488-494

<sup>265</sup> MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*, 2020, č. 13-14, s. 488-494

<sup>266</sup> § 67 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>267</sup> KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2019, s 11. ISBN 978-80-7416-348-7.

poslední chvíli. Další nevýhodou je nižší příjem zaměstnance a také důraz na velkou míru spolupráce s dalšími zaměstnanci sdílejícími totéž pracovní místo, což může být velmi náročné a vést ke konfliktům.

Zda ale institut bude využíván, závisí na zaměstnavatelích, kteří musí zvážit pro a proti tohoto institutu. Často zmiňovanou výhodou sdíleného pracovního místa pro zaměstnavatele je, že odpovědnost za rozvrhnutí směn je přenesena na zaměstnance a zaměstnavateli tak odpadne s tím spojená administrativní zátěž.

Velkou motivací může pro zaměstnavatele být možnost získat na mzdy zaměstnanců sdílející pracovní místo příspěvek. Ministerstvo práce a sociálních věcí se snaží prostřednictvím projektu FLEXI podpořit zaměstnanost osob, které spadají do určitých skupin u kterých je potřeba podpořit zaměstnanost. Jsou to osoby mladší 30 let nebo starší 60 let, osoby se zdravotním postižením a osoby pečující o děti do deseti let věku nebo závislou osobu. Příspěvek může zaměstnavatel čerpat maximálně po dobu 12 měsíců od zavedení sdíleného pracovního místa.<sup>268</sup>

Ve snaze podpořit zaměstnanost výše zmíněných skupin osob, přišla vláda s návrhem zákona, který by pro zaměstnavatele znamenal slevu na pojistném na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti ve výši 5 % na zaměstnance na částečný úvazek, který spadá do jedné z vyjmenovaných skupin.<sup>269</sup> Tato novela byla přijata a v účinnost vejde 1.2.2023.<sup>270</sup>

Nehledě na výše zmíněné výhody, sdílené pracovní místo nese pro zaměstnavatele spoustu nevýhod v podobě povinností navíc. Zaměstnavatel musí dohodu o zavedení sdíleného pracovního místa sjednat s každým zaměstnancem zvlášť. Aby mohl zaměstnanci nařídít zastoupit nepřítomného kolegu, musí k tomuto mít jeho souhlas. A ke všemu musí složitě řešit situaci, když je dohoda o sdíleném pracovním místě s některým ze zaměstnanců rozvázána.<sup>271</sup>

To, jestli zaměstnavatelé budou sdílené pracovní místo využívat, se ukáže až časem. V současné chvíli kromě dočasně poskytovaného příspěvku na mzdy a slevy na pojistné

---

<sup>268</sup> Tisková zpráva: Šanci na zkrácený pracovní úvazek pro nezaměstnané otevírá nový projekt Úřadu práce ČR s názvem FLEXI. MPSV [online]. 9. března 2021 [cit. 2022-09-21]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ0032021\\_TZ\\_Flexi.pdf/6122f8b0-3f36-dac1-265a-c8cd2cf613c4](https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ0032021_TZ_Flexi.pdf/6122f8b0-3f36-dac1-265a-c8cd2cf613c4)

<sup>269</sup> REDAKCE. Vláda: Návrh novely zákona upravujícího zkrácené pracovní úvazky. Právní rozhledy, 2022, č. 12, s. II

<sup>270</sup> Zák. č. 216/2022 Sb. kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související

<sup>271</sup> ŠUDOMA, Ondřej a Martina VODIČKOVÁ. Sdílené pracovní místo. Práce a mzda [online]. 2021, (5) [cit. 2022-10-21]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto>

na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, ale zaměstnavatel moc důvodů k zavedení sdíleného pracovního místa nemá.

## 2.7. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele

V souvislosti s událostmi posledních let, zejména pandemií covid-19, a s vývojem digitálních technologií je práce z domova, nebo také „homeworking“, často skloňovaným pojmem. Tento způsob výkonu práce ale není vhodný pro všechny typy zaměstnání. Je totiž potřeba, aby měl zaměstnanec při plnění pracovních povinností jistou míru nezávislosti.<sup>272</sup>

Zákoník práce upravuje homeworking jako režim výkonu práce, kdy zaměstnanec pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.<sup>273</sup> Takový model je považován za plnohodnotnou práci z domova.<sup>274</sup> I přes to, že zaměstnanec může, na rozdíl od předchozí úpravy, vykonávat práci odkudkoli, nikoli pouze z domova, používá se pro zaměstnance pracující v režimu § 317 ZP pojem „domáctí zaměstnanci“. Domáckým zaměstnancem však nebude zaměstnanec, kterému pracovní dobu organizuje zaměstnavatel, a to i přes to že práci vykonává mimo jeho pracoviště, tj. doma nebo na jiném dohodnutém místě.<sup>275</sup> Zaměstnavatel si totiž může se zaměstnancem jako jistou formu benefitu ujednat možnost zaměstnance některé dny vykonávat práci z domu a pracovní nebo jinou smlouvou stanovit alternativní místo výkonu práce.<sup>276</sup>

Homeworking je sice formou výkonu práce, který přiznává zaměstnanci velkou míru volnosti, jedná se ale i tak stále o závislou práci, která je vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Na domácké zaměstnance se uplatní, až na pár výjimek, úprava zákoníku práce stejně jako na zaměstnance vykonávající práci na pracovišti zaměstnavatele. Jakousi „daní“ za nezávislost domáckého zaměstnance je ztráta jistých výhod garantovaných zákoníkem práce zaměstnancům, kteří znaky domáckého zaměstnance nenaplnují.<sup>277</sup> Konkrétně se na domácké zaměstnance nevztahuje úprava

---

<sup>272</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s 191. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>273</sup> § 317 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>274</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s 191, 193. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>275</sup> ŠTEFKO, Martin. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1255, marg. č. 1.

<sup>276</sup> BĚLINA, Miroslav. § 34a [Pravidelné pracoviště]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 216, marg. č. 9.

<sup>277</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s 191, 192. ISBN 978-80-7380-825-9.



rozvržení pracovní doby, jakožto ani prostožů a přerušení práce způsobené povětrnostními vlivy, a to z důvodu že se tyto překážky zaměstnance pracujícího z domu nedotýkají. Zaměstnavatel tak není povinen platit jim náhradu mzdy.<sup>278</sup> Pokud by ale nemohl zaměstnanec vykonávat práci z domu z důvodu nedostatečného odbytu zaměstnavatelovy produkce, jednalo by se o překážku na straně zaměstnavatele dle § 208 ZP<sup>279</sup> a domácí zaměstnanec by měl nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.<sup>280</sup>

Domáckým zaměstnancům nenáleží náhrada mzdy nebo platu ani při jiných důležitých osobních překážkách, nestanoví-li právní předpis jinak nebo nejedná-li se o situaci uvedenou v § 192 zákoníku práce.<sup>281</sup> Důležité osobní překážky upravuje nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Dle něj domácí zaměstnanec nemá nárok na pracovní volno s náhradou mzdy např. při vyšetření ve zdravotnickém zařízení nebo narození dítěte.<sup>282</sup> Měl by si totiž pracovní dobu rozvrhnout tak, aby se s těmito překážkami nekryla. V případě svatby nebo úmrtí rodinného příslušníka ale domácímu zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy náleží. Při přestěhování se v zájmu zaměstnavatele má nárok na pracovní volno.<sup>283</sup>

Konečně domácímu zaměstnanci nepřísluší za práci přesčas mzda nebo plat nebo náhradní volno a v případě práce ve svátek nemá nárok na náhradní volno, náhradu mzdy nebo příplatek.<sup>284</sup> Účelem tohoto ustanovení je, aby si zaměstnanec neorganizoval pracovní dobu tak, aby měl nárok na vyšší kompenzaci. Zákon už ale v tomto případě nezmiňuje příplatky za práci v noci nebo v sobotu a v neděli, na tyto tudíž paradoxně domácí zaměstnanec dosáhne.<sup>285</sup>

Je na místě, aby zaměstnavatel dostatečně upravil podmínky výkonu práce mimo své pracoviště. Zejména by měl specifikovat pracovní postupy, jak a kdy mu bude zaměstnanec předávat výsledky práce a jakým způsobem bude kontrolována jejich

---

<sup>278</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s 192. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>279</sup> ŠTEFKO, Martin. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1255, marg. č. 10.

<sup>280</sup> § 208 zák. č. 262/2006 Sb.

<sup>281</sup> § 317 písm. b) zák. č. 262/2006 Sb.

<sup>282</sup> ŠTEFKO, Martin. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1255, marg. č. 10.

<sup>283</sup> body 5, 7 a 10 nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

<sup>284</sup> § 317 písm. c) zák. č. 262/2006 Sb.

<sup>285</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s 192. ISBN 978-80-7380-825-9.

kvalita. Dále je vhodné se zaměstnancem sjednat dodržování povinných přestávek, dobu, kdy zaměstnanec nebude moci práci vykonávat a také způsob evidence pracovní doby zaměstnance. Z pohledu zaměstnance je pak třeba, aby si se zaměstnavatelem vyjasnil objem práce, kterou mu bude moci zaměstnavatel zadat. A to hlavně z důvodu, že zaměstnanci za práci přesčas nenáleží mzda.<sup>286</sup>

Při sjednávání výkonu práce dle § 317 ZP je třeba také pamatovat na úpravu vybavení, které k výkonu práce zaměstnanec bude potřebovat. Ze samotného režimu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele vyplývá, že zaměstnanec k plnění svých pracovních povinností nebude potřebovat buď žádné speciální technické zázemí anebo pouze velmi základní, kdy si vystačí s připojením k internetu, počítačem a příslušným softwarem.<sup>287</sup> Tyto buď zaměstnanci poskytne zaměstnavatel, nebo si můžou ujednat, že zaměstnanec k výkonu práce použije své vlastní vybavení. V takovém případě je ale nutné stanovit výši náhrad za opotřebení zaměstnancových zařízení.<sup>288</sup> Jedním ze znaků závislé práce totiž je, že je vykonávána na náklady zaměstnavatele.<sup>289</sup> Obecně tedy platí, že zaměstnavatel zaměstnance vybaví předměty, které k výkonu práce potřebuje.<sup>290</sup> Problematická je za současné úpravy domácí práce otázka náhrady nákladů na elektřinu, internetové vytápění apod. Zaměstnavatel se zaměstnancem si mohou sjednat náhradu těchto nákladů prostřednictvím paušální částky nebo na základě jejich prokázané výše zaměstnancem, což je poměrně obtížné. Toto cílí vyřešit vládní návrh novely zákoníku práce, který v současné podobě uvádí, že zaměstnavatel by měl zaměstnanci vyplácet paušální náhradu ve výši úhrnu průměrných nákladů na elektřinu, plyn, dodávku tepla apod. ve výši 2,80,- Kč za každou započatou pracovní hodinu. V této částce nejsou zahrnuty náklady spojené s telefonní komunikací nebo internetovým připojením. Zaměstnanec by tak vedle této pevně stanovené paušální částky měl stále nárok na náhradu i těchto dalších nákladů spojených s domácí prací.<sup>291</sup>

---

<sup>286</sup> ŠTEFKO, Martin. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1255, marg. č. 8.

<sup>287</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 191. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>288</sup> JOUZA, Ladislav. Řešení úrazů vzniklých při home office. Bezpečnost a hygiena práce [online]. 2022, (9) [cit. 2022-10-25]. Dostupné z: [https://www.praceamzda.cz/clanky/reseni-urazu-vzniklych-pri-home-office?check\\_logged\\_in=1](https://www.praceamzda.cz/clanky/reseni-urazu-vzniklych-pri-home-office?check_logged_in=1)

<sup>289</sup> § 2 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>290</sup> BOGNÁROVÁ, Věra, PICHRT, Jan. § 190 [Dohodnuté, stanovené nebo určené podmínky]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 795, marg. č. 2.)

<sup>291</sup> bod 39 vládního návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, zveřejněný dne 12.9.2022, PID KORNCJ7DN4N6, dostupný z: <https://apps.odok.cz/>

### 2.7.1. Nástrahy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Jestliže zaměstnanec utrpí při výkonu práce úraz, je zaměstnavatel povinen mu nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v jejich přímé souvislosti.<sup>292</sup> Toto ustanovení se vztahuje i na domácí zaměstnance, kteří ale práci nevykonávají na pracovišti zaměstnavatele a tudíž je zaměstnavatel nemůže plně kontrolovat. V této souvislosti pak vznikají problémy v dokazování, zda zaměstnancův úraz lze kvalifikovat jako pracovní či nikoli. Rozhodovací praxí stanovený předpoklad, že se vstupem zaměstnance do prostor objektu zaměstnavatele je naplněna jedna z podmínek určující odpovědnost zaměstnavatele, nelze použít automaticky. Za použití analogie by se dalo sjednané místo výkonu práce, např. bydliště zaměstnance, považovat za prostor objektu zaměstnavatele, posouzení rozhodného okamžiku utrpění úrazu zůstává ale problematické.<sup>293</sup>

Zaměstnanec má v případě utrpění pracovního úrazu vůči zaměstnavateli oznamovací povinnost.<sup>294</sup> Zaměstnavatel musí posoudit příčiny a okolnosti, za kterých k úrazu došlo, a to za účasti zaměstnance, pokud je to možné. Zaměstnavatel také vyslechne případné svědky.<sup>295</sup> Významnou součástí šetření jsou výsledky vyšetření nebo ošetření lékařem.

Zaměstnavatel by měl provést šetření na místě i přes to, že zaměstnanec vykonává práci u sebe doma. Zaměstnanec mu ale nemusí vstup umožnit. Důsledkem pro zaměstnance bude obtížnější prokazování, že se skutečně jedná o pracovní úraz. Je totiž na zaměstnavateli, zda úraz vyhodnotí jako pracovní a zda zde není skutečnost vedoucí ke zproštění jeho odpovědnosti. Neochota zaměstnance umožnit zaměstnavateli šetření v místě jeho bydliště ho může vést k neochotě považovat úraz za pracovní.<sup>296</sup>

V řízení o náhradu škody leží důkazní břemeno k prokázání pracovního úrazu na zaměstnanci. Dle rozsudku Nejvyššího soudu je třeba přímou souvislost úrazu s plněním pracovních povinností zaměstnance posuzovat jak s hlediska místního, tak i časového a věcného. Tedy zda lze takovou souvislost vyvodit vzhledem k činnosti, při které zaměstnanec utrpěl úraz, a k plnění povinností zaměstnance vyplývajících z jeho

---

<sup>292</sup> § 269 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>293</sup> JOUZA, Ladislav. Řešení úrazů vzniklých při home office. *Bezpečnost a hygiena práce* [online]. 2022, (9) [cit. 2022-10-25]. Dostupné z: [https://www.praceamzda.cz/clanky/reseni-urazu-vzniklych-pri-home-office?check\\_logged\\_in=1](https://www.praceamzda.cz/clanky/reseni-urazu-vzniklych-pri-home-office?check_logged_in=1)

<sup>294</sup> § 106 odst. 4 písm. h) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>295</sup> § 105 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>296</sup> JOUZA, Ladislav. Náhrada škody za nemoc covid-19 a úrazy při home office. *Bezpečnost a hygiena práce* [online]. 2021, (12) [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nahrada-skody-za-nemoc-covid-19-urazy-pri-home-office>

pracovního poměru.<sup>297</sup> Dále musí prokázat, že mu v souvislosti s pracovním úrazem vznikla škoda a jejich příčinnou souvislost.<sup>298</sup>

Aby zaměstnavatel mohl zúžit prostor k uplatnění nároku na náhradu škody z důvodu pracovního úrazu, může zaměstnanci zakázat některé činnosti, o jejichž bezpečnosti má pochyby.<sup>299</sup> Může také se zaměstnancem ujednat, že bude povinen strpět kontroly pracoviště zaměstnavatelem, případně šetření na místě.<sup>300</sup>

S ohledem na možnosti, které dnešní technologie nabízí, je třeba zmínit, že zaměstnanci často nechtějí vykonávat práci pouze z domova, ale i ze zahraničí. To s sebou ale nese mnoho komplikací, a to jak z hlediska zákoníku práce a např. náhrady cestovních nákladů nebo zajištění BOZP, ale také mezinárodního práva. Je zde totiž riziko, že se na zaměstnance uplatní i jiné právo než právo, které si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednali jako právo rozhodné. Dle nařízení Evropského parlamentu a rady č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (dále jen „nařízení Řím I“) se totiž na zaměstnance vztahují ta ustanovení práva, které by bylo aplikovatelné při absenci sjednaného práva, která mu poskytují ochranu a od kterých se podle tohoto práva nelze odchýlit. Článek 8 nařízení Řím I pak nabízí v odstavcích 2, 3 a 4 hraniční určovatele, podle kterých se takové právo zjistí, kdy nejpodstatnější je obvyklé místo výkonu práce. Až pouze pokud by nešlo takové místo určit, uplatní se právo země, ve které se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala.<sup>301</sup> Dle Soudního dvora Evropské unie se ale má hledisko obvyklého místa výkonu práce vykládat široce.<sup>302</sup> I přes to je ale potřeba vždy zkoumat, zda není výkon práce úžeji spojen s jinou zemí. V takovém případě se použije právo této země.<sup>303</sup> Již toto samotné může pro zaměstnavatele představovat mnoho komplikací. Je ještě ale pak potřeba vyřešit otázku v jaké zemi se bude příjem zaměstnance danit a také v jakém systému sociálního zabezpečení bude účasten. V rámci EU tuto otázku řeší koordinační nařízení Evropského

---

<sup>297</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000

<sup>298</sup> JOUZA, Ladislav. Řešení úrazů vzniklých při home office. *Bezpečnost a hygiena práce* [online]. 2022, (9) [cit. 2022-10-25]. Dostupné z: [https://www.praceamzda.cz/clanky/reseni-urazu-vzniklych-pri-home-office?check\\_logged\\_in=1](https://www.praceamzda.cz/clanky/reseni-urazu-vzniklych-pri-home-office?check_logged_in=1)

<sup>299</sup> PALÍŠKOVÁ, Marcela, Věra HROUZKOVÁ a Barbora VLACHOVÁ. Úprava nových forem zaměstnávání v pracovněprávní legislativě a kolektivních smlouvách. 2020. Analytická studie. Vysoká škola ekonomie a managementu, s 70.

<sup>300</sup> ŠTEFKO, Martin. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1255, marg. č. 8.

<sup>301</sup> Čl. 8 odst. 3 nařízení Evropského parlamentu a rady č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy

<sup>302</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. prosince 2011 ve věci C-384/10.

<sup>303</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. září 2013 ve věci C-64/12.

parlamentu a rady č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Současná legislativa tedy pro výkon práce ze zahraničí svou komplikovaností není úplně příznivá. Zaměstnavatel se zaměstnancem tedy bude muset veškeré otázky spojené s výkonem závislé práce ze zahraničí podrobně upravit.<sup>304</sup>

### 2.7.2. Výhody a nevýhody výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Důvodů proč se zaměstnavatel rozhodne ujednat se zaměstnancem, že bude práci vykonávat v režimu § 317 ZP, může být hned několik. V první řadě je to vidina úspor provozních nákladů. Jedná se zejména o náklady na vybavení kanceláře, pronájem prostor, vytápění kanceláří, elektřinu a další náklady spojené s chodem kanceláře. Zaměstnavatel sice poskytne domácím zaměstnancům potřebnou výbavu nebo, pokud používají svá vlastní zařízení, jim vyplácí náhradu za jejich opotřebení. Jedná se ale ve srovnání s výše zmíněnými celkovými náklady o minimální částku.<sup>305</sup>

Další výhodou pro zaměstnavatele je pravděpodobnost zvýšení produktivity. Dle průzkumů až okolo 57 % zaměstnavatelů uvedlo, že své cíle při využití homeworkingu naplňovali snáze.<sup>306</sup> Dále se mezi zmiňované výhody řadí spokojení zaměstnanci, kteří možnost práce z domova vnímají jako benefit, což se pak projevuje na kvalitě odvedené práce. Zaměstnavatel také není při výběru zaměstnanců omezen lokalitou a může tak najmout schopnější zaměstnance po celé republice.<sup>307</sup>

Domácká práce s sebou přináší ale i řadu nevýhod. Jednou z nich může být pro některé zaměstnavatele snížená možnost výkonu kontrolní činnosti nad zaměstnancem. V tomto ohledu je důležitým faktorem důvěra zaměstnavatele v zaměstnance a dostatečné nastavení podmínek výkonu práce.<sup>308</sup>

Na zaměstnance pracujícího v režimu dle § 317 ZP se kromě výše zmíněných výjimek vztahují všechna ustanovení týkající se výkonu závislé práce. Zaměstnavatel je tedy povinen zajistit jejich bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen „BOZP“).<sup>309</sup> Zaměstnavatel se tak ocitá ve ztížené situaci, protože prostředí, ze kterého domácí

<sup>304</sup> UHRINOVÁ, Adéla. Home office ze zahraničí a jeho úskalí. *Práce a mzda* [online]. 2022, (4) [cit. 2022-10-27]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/home-office-ze-zahranici-jeho-uskali#footnote3>

<sup>305</sup> DANDOVÁ, Eva. Homeworking a teleworking z pohledu BOZP [online]. 2022, (10) [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/homeworking-teleworking-z-pohledu-bozp>

<sup>306</sup> BULLA, Miroslav. Zvýšení efektivity díky home office. *Práce a mzda* [online]. [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/novinky/zvyseni-efektivity-diky-home-office>

<sup>307</sup> DANDOVÁ, Eva. Homeworking a teleworking z pohledu BOZP [online]. 2022, (10) [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/homeworking-teleworking-z-pohledu-bozp>

<sup>308</sup> ŠTEFKO, Martin. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1255, marg. č. 8.

<sup>309</sup> § 101 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

zaměstnanec pracuje, není schopen z hlediska BOZP plně ovlivnit. Toto lze do určité míry řešit smluvně. Zaměstnavatel si může nechat od zaměstnance potvrdit, že si je vědom toho, jaké podmínky má jeho pracoviště splňovat, aby odpovídalo požadavkům BOZP.<sup>310</sup> Dále si může se zaměstnancem sjednat možnost kontroly pracoviště.

Zaměstnavatel se také musí vypořádat s tím, jak dostát své povinnosti ochrany osobních údajů se kterými jeho zaměstnanec pracuje. Při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele je zde totiž velké riziko, že se s údaji neoprávněná třetí osoba nejen seznámí, ale že je i nenávratně smaže. Může dojít k porušení důvěrnosti, dostupnosti nebo integrity osobních údajů. Zaměstnavatel jako správce osobních údajů tato rizika musí posoudit a příslušně upravit.<sup>311</sup>

V případě, že je jako místo výkonu práce ujednáno bydliště zaměstnance, musí se zaměstnavatel připravit na to, že v případě, že zaměstnanci nařídí, aby se dostavil na jeho pracoviště, bude povinen mu hradit cestovní náklady. Pokud tedy zaměstnavatel najme zaměstnance z opačného konce republiky, měl by tuto okolnost vzít v úvahu.<sup>312</sup>

Z pohledu zaměstnance je možnost práce v režimu § 317 ZP vnímána jako velká výhoda z důvodu lepšího sladění osobního života s pracovním. Díky tomu, že si zaměstnanec může organizovat pracovní dobu sám, může lépe kombinovat pracovní povinnosti s povinnostmi denního života. Zaměstnavatel sice může stanovit podmínky výkonu práce tak, že např. zaměstnanec musí být v určitých časech dostupný nebo se účastnit porady prostřednictvím videokonference, ale i tak má zaměstnanec v plánování svého času poměrně volnou ruku. Domácký zaměstnanec prací v režimu § 317 ZP také ušetří, a to jak čas, který by strávil cestou na pracoviště zaměstnavatele a zpátky, tak i náklady s dojížděním spojené. Zejména ti zaměstnanci, kteří by museli dojíždět velké vzdálenosti, tuto úsporu jak časovou tak finanční velmi ocení.<sup>313</sup>

Volnost, kterou ale domácí zaměstnanci mají, může pro ně ale být i nevýhodou. Zprv je potřeba, aby zaměstnanec byl schopný si práci dobře zorganizovat a také aby měl potřebnou míru sebe disciplíny a pracovní úkoly plnil v dobu, kterou si předem

---

<sup>310</sup> REDAKCE. Koronavirus: Práce z domova. Výběr literatury, 2020, č. 2

<sup>311</sup> PALÍŠKOVÁ, Marcela, Věra HROUZKOVÁ a Barbora VLACHOVÁ. Úprava nových forem zaměstnávání v pracovněprávní legislativě a kolektivních smlouvách. 2020. Analytická studie. Vysoká škola ekonomie a managementu, s 71.

<sup>312</sup> PALÍŠKOVÁ, Marcela, Věra HROUZKOVÁ a Barbora VLACHOVÁ. Úprava nových forem zaměstnávání v pracovněprávní legislativě a kolektivních smlouvách. 2020. Analytická studie. Vysoká škola ekonomie a managementu, s 71.

<sup>313</sup> DANDOVÁ, Eva. Homeworking a teleworking z pohledu BOZP [online]. 2022, (10) [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/homeworking-teleworking-z-pohledu-bozp>

stanovil. Pokud toto zaměstnanec nezvládá, může mu práce na dálku ve výsledku působit větší stres, než kdyby pracoval v prostorách zaměstnavatele.

Tím, že zaměstnanec práci vykonává z domova, se sice může zdát, že lépe slaďuje osobní a pracovní život, mnohdy ale naopak práce jejich rodinný život narušuje, protože je pro zaměstnance těžší tyto dvě sféry oddělit. Zaměstnanci totiž mohou tíhnout k buď k workoholismu nebo naopak dohánění práce na poslední chvíli, což způsobuje stresové situace a ve výsledku pak i horší rodinné vztahy. Schopnost nastavit si adekvátní režim a skutečně ho dodržovat nezvládne úplně každý a tudíž homeworking není vhodný pro každého zaměstnance.<sup>314</sup>

Tím že domácí zaměstnanec vykonává práci mimo prostory zaměstnavatele, přijde také o denní kontakt se svými kolegy. To pak vede k pocitu izolace.<sup>315</sup> Zaměstnavatel toto může řešit zavedením komunikačních kanálů mezi zaměstnanci,<sup>316</sup> osobní komunikaci to ale nenahradí. Nabízí se tak práci z domova kombinovat s výkonem práce na pracovišti zaměstnavatele.

Na domácí zaměstnance, kteří jsou účastni nemocenského pojištění, se vztahuje zvláštní pravidlo pro výpočet výše nemocenského.<sup>317</sup> Tito zaměstnanci často vykonávají práci i v době pracovní neschopnosti nebo karantény, přitom nelze určit přesně kdy, a proto je výše jejich nároku omezena.<sup>318</sup> Domáctí zaměstnanci také nemají nárok na ošetřovné.<sup>319</sup>

### 2.7.3. Trendy v současném světě, pohled optikou dle lege ferenda

Popularita možnosti vykonávat práci z domova, či dálkově, v posledních letech roste. Zaměstnanci totiž při výběru zaměstnání už nehledí pouze na výši jejich mzdy či platu, ale rozhodují se i na základě benefitů, které zaměstnavatel nabízí, tedy i nabídky možnosti domácí práce.<sup>320</sup>

---

<sup>314</sup> KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce - homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2020, s 36 - 38. ISBN 978-80-7416-400-2.

<sup>315</sup> KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce - homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2020, s 36. ISBN 978-80-7416-400-2.

<sup>316</sup> DANDOVÁ, Eva. Homeworking a teleworking z pohledu BOZP [online]. 2022, (10) [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/homeworking-teleworking-z-pohledu-bozp>

<sup>317</sup> § 30 zák. č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění

<sup>318</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, k § 29 a 30.

<sup>319</sup> § 39 odst. 5 písm. c) zák. č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění

<sup>320</sup> GOLLA, Petr. Obliba home-office v Evropě roste. Práce a mzda [online]. 2020, (2) [cit. 2022-10-27]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/obliba-home-office-v-evrope-roste>

Zaměstnanec je při výkonu domácí práce snáze k zastižení a v podstatě je tak stále k dispozici. Proto se začalo hovořit o tzv. právu zaměstnance se odpojit (the right to disconnect), tj. zdržet se elektronické komunikace související s prací v době odpočinku. Průkopníkem v přijetí legislativy zakotvující toto právo byla v rámci Evropy Francie, kterou pak následovaly další státy jako Španělsko, Belgie a Itálie. Na unijní úrovni úprava výslovně zakotvující právo zaměstnance se odpojit zatím neexistuje. Dá se ale vyvodit ze směrnice o pracovní době, jakožto také z Evropského pilíře sociálních práv a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (dále jen „směrnice work-life balance“).<sup>321</sup> V České republice se na vývoj v tomto směru blýskalo v rámci navrhované novely zákoníku práce z února 2021. Právo zaměstnance se odpojit, nebo také dle důvodové zprávy právo vypnout se, navrhované ustanovení vyloženě nezmiňovalo. Stanovovalo však dobu, kdy by zaměstnavatel nemohl zaměstnance kontaktovat a požadovat po něm výkon práce. Konkrétně se jednalo o dobu mezi 20 až 6 hodinou ráno, soboty, neděle a státní svátky, ledaže by nutnost práci v této době nařizovat vyplývala z povahy práce.<sup>322</sup> Projednávání tohoto návrhu bylo ukončeno s uplynutím minulého volebního období Poslanecké sněmovny.<sup>323</sup>

V současné době je ve hře vládní návrh novely zákona, který reaguje na nutnost transpozice unijních směrnic, konkrétně směrnice 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU (dále jen „směrnice o transparentních pracovních podmínkách“) a směrnice work-life balance. Návrh mimo jiné upravuje možnost zaměstnance o možnost práce z domova zaměstnavatele požádat a možnost zaměstnavatele ji nařídit, povinnost zaměstnavatele hradit paušální náhradu nákladů, které zaměstnanci v souvislosti s prací na dálku vzniknou a také možnost písemné výpovědi dohody o práci na dálku s 15 denní výpovědní dobou.<sup>324</sup> Návrh pamatuje i na izolovanost domácího zaměstnance, zakotvuje tedy právo zaměstnance na kontakt se svými kolegy a povinnost zaměstnavatele, aby přijal opatření zabraňující izolaci

---

<sup>321</sup> Right to disconnect. Eurofond [online]. [cit. 2022-10-27]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>

<sup>322</sup> Návrh zákona - Novela zákoníku práce, Sněmovní tisk 1167/0, Poslanecká sněmovna, VIII. Volební období, 22. února 2021, Praha, s 2,3,8.

<sup>323</sup> SZUŤÁNYI, Romana a Tereza BURDOVÁ. Pravidla pro „Home office“? Novela opět ve hře. KPMG Daňové a právní aktuality [online]. [cit. 2022-10-27]. Dostupné z: <https://danovky.cz/cs/pravidla-pro-home-office-novela-opet-ve-hre>

<sup>324</sup> bod 39 vládního návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, zveřejněný dne 12.9.2022, PID KORNCJ7DN4N6, dostupný z: <https://apps.odok.cz/>



domáckého zaměstnance.<sup>325</sup> Zdá se, že zamýšlená novela by se tak vypořádala se současnou velmi stručnou úpravou výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele a pokusila vyřešit problémy, které současná úprava přináší. Jak bude konkrétní novela zákoníku práce vypadat zůstává ale zatím otázkou.

---

<sup>325</sup> JOUZA, Ladislav. Novela zákoníku práce 2023 – jaké jsou její nejdůležitější novinky?. Advokátní deník [online]. [cit. 2022-10-27]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2022/09/22/novela-zakoniku-prace-2023-jake-jsou-jeji-nejdulezitejsi-novinky/>

### 3. Vliv činnosti Evropské unie na tuzemské pracovní právo a instituty flexibilních forem výkonu práce

Česká republika jakožto svrchovaný demokratický právní stát, který je součástí mezinárodního dění, dodržuje závazky, které pro ni z mezinárodního práva vyplývají.<sup>326</sup> Podoba nejenom pracovního práva je tedy ovlivňována a dotvářena dokumenty přijatými mezinárodními organizacemi, jejichž je Česká republika členem. Z hlediska pracovního práva je významným členství České republiky v Organizaci spojených národů, Mezinárodní organizaci práce, Radě Evropy a zejména v Evropské unii. Ta je totiž, na rozdíl od ostatních zmíněných organizací, oprávněna přijímat právní předpisy, které jsou pro její členy závazné, a to aniž by byla nutná jejich ratifikace.<sup>327</sup>

Právo Evropské unie dělíme na primární a sekundární. Primárním právem jsou zakládací akty, Smlouva o Evropské unii (dále jen „SEU“) a Smlouva o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“), smlouvy o přistoupení do Evropské unie a další mezinárodní smlouvy uzavírané buď mezi členskými státy nebo mezi Evropskou unií a dalšími státy.<sup>328</sup> Z primárního práva je pro pracovní právo zejména významný čl. 45 a násl. SFEU zakotvující volný pohyb pracovníků a zakazující diskriminaci pracovníků na základě jejich státní příslušnosti. Článek 45 odst. 1 a 2 má navíc horizontální účinek. Zakládá tak práva a povinnosti nevztahující se pouze na státy ale i na vztahy mezi jednotlivci.<sup>329</sup> Významnými jsou také ustanovení týkající se sociální politiky EU a zakládající pravomoc EU činit v této oblasti patřičné kroky. Jedná se především o čl. 4, 19, čl. 45 a násl., čl. 145 a násl a čl. 151 a násl. SFEU.<sup>330</sup>

Sekundární právo představují nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska EU. Sekundární právo nesmí být s primárním právem v rozporu. Významným nástrojem EU pro harmonizaci pracovního práva jsou směrnice. Ty stanoví členským státům cíle, kterých má být dosaženo. Je ale na nich, jak jich dosáhnou. Směrnice musí

---

<sup>326</sup> Čl. 1 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

<sup>327</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s 89, 94. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>328</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s 96, 97. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>329</sup> STEHLÍK, Václav, Ondřej HAMULÁK a Michal PETR. Právo Evropské unie: ústavní základy a vnitřní trh. Praha: Leges, 2017. Student (Leges), s 104. ISBN 978-80-7502-277-6.

<sup>330</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck), s. 47. ISBN 978-80-7400-667-8.

být do národních právních řádů ve stanovené lhůtě implementovány.<sup>331</sup> Směrnice tedy zpravidla přímý účinek nemají.

V případě že stát ale svůj závazek nesplní a směrnici neimplementuje do svého právního řádu včas, nebo ji implementuje špatně, je situace jiná. Soudní dvůr Evropské unie vypracoval doktrínu přímého vertikálního účinku směrnic, která může vést k odpovědnosti státu za nesplnění své povinnosti směrnici řádně implementovat. Pokud stát neimplementuje směrnici včas, nebo pouze částečně, nesprávně nebo nedostatečně, může se jedinec, kterému v souvislosti s tím vznikla škoda, domáhat na státu její náhrady. Aby stát mohl být odpovědný, je třeba, aby byly naplněny následující podmínky. Konkrétně musí dojít k porušení práva EU, které je přičitatelné členskému státu a které zapříčinilo vznik škody jednotlivci.<sup>332</sup> Tuto doktrínu vypracoval soud v rozhodnutí *Andrea Francovich a další vs. Italská republika spojené věci C-6/90 a C-9/90*, [1991] ECR I-5357, kdy výsledná zásada odpovědnosti státu je nazývána *Francovichovou zásadou*.<sup>333</sup> Tímto je zajištěno, že v situaci kdy zaměstnavatel zachází se zaměstnancem v souladu s národním právem, ale v rozporu s právem EU, a to právě z důvodu nesplnění povinnosti státu správně implementovat příslušnou směrnici, může se zaměstnanec dovolávat náhrady škody, která mu byla tímto způsobena. Škodu bude muset nahradit stát, nikoli zaměstnavatel.

Soudní dvůr Evropské unie nadto v rozhodnutí *Seda Küçükdeveci vs. Swedex GmbH & Co. KG* ve věci C-555/07 dospěl k závěru, že směrnice může mít za jistých okolností i přímý horizontální účinek. V tomto případě byla dle Soudního dvora daná směrnice vyjádřením obecného právního principu zákazu diskriminace na základě věku. Národní úprava, která je s touto zásadou v rozporu, se tak nepoužije.<sup>334</sup> Není ale jasné, které z obecných zásad naplňují požadavek jasnosti a preciznosti a jsou tak nadány přímým horizontálním účinkem.<sup>335</sup> Např. v případě *Marii Elisabeth Bauer* Soudní dvůr EU došel k závěru, že právo na placenou dovolenou za kalendářní rok tyto požadavky naplňuje a uplatnil stejný postup jako v případě *Küçükdeveci*.<sup>336</sup>

---

<sup>331</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck), s. 48. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>332</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. listopadu 1991 ve spojených věcech C-6/90 a C-9/90.

<sup>333</sup> State liability. Eurofond [online]. [cit. 2022-10-29]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/state-liability>

<sup>334</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. ledna 2010 ve věci C-555/07, *Seda Küçükdeveci vs. Swedex GmbH & Co. KG*

<sup>335</sup> STEHLÍK, Václav, Ondrej HAMULÁK a Michal PETR. *Právo Evropské unie: ústavní základy a vnitřní trh*. Praha: Leges, 2017. Student (Leges), s. 111. ISBN 978-80-7502-277-6.

<sup>336</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. listopadu 2018 ve spojených věcech C-569/16 a C-570/16

Mezi významné směrnice, které EU přijala, se řadí směrnice týkající se např. zásady rovného zacházení, pracovní doby, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vysílání zaměstnanců nebo skončení pracovního poměru.<sup>337</sup> V zákoníku práce pak v § 363 nalezneme taxativní výčet ustanovení, kterými se předpisy EU zpracovávají a od kterých se lze odchýlit pouze tehdy, pokud je to ve prospěch zaměstnance.

Evropská unie si uvědomuje potřebu flexibility trhu práce za současného poskytnutí jistých standardů zaměstnancům a jistoty zaměstnání. Problémem ale je, že pracovní právo České republiky, jakožto i jiných nově přistoupivších států, je ovlivněno politickým vývojem, kdy náš zákoník práce byl antiliberalní a kogentní. Kdežto na druhé straně v původních členských státech byla úprava pracovního trhu liberální. Se vstupem do EU sice Česká republika musela podniknout nezbytné kroky k tržnímu hospodářství, silná ochranná funkce pracovního práva a kogentnosti právních norem zůstala. V důsledku harmonizačních snah Evropské unie se tak naše tuzemská pracovněprávní úprava stává, až na výjimky, přísnější.<sup>338</sup>

### **3.1. Aktuální činnost Evropské unie v oblasti pracovního práva**

Jednou z oblastí, ve které Evropská unie podporuje a doplňuje činnost členských států, je ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků.<sup>339</sup> Evropská komise vypracovala pro oblast BOZP na roky 2021 až 2027 strategický rámec, v kterém bere v úvahu rychlé hospodářské změny a stanovuje hlavní priority a opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků. Ve svém sdělení Komise vytyčila tři klíčové cíle, a to předvídání a řízení změn pojící se k digitalizaci světa práce, lepší prevenci úrazů a nemocí z povolání a v souvislosti s pandemií covid-19 také lepší připravenost na další případné zdravotní krize. V souvislosti s prací na dálku se pak chce zaměřit na výzkum vlivu komunikačních technologií, tj. vystavení optickému záření a elektromagnetickým polím, na zdraví pracovníků. Z psychosociálního hlediska se chce zaměřit na limitaci stresu z povolání. V této souvislosti proto Komise provede mimo jiné také kroky, které navážou na usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 o právu se odpojit.<sup>340</sup> Evropský

---

<sup>337</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck), s. 48, ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>338</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck), s. 10, 11, ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>339</sup> Čl. 153 odst. 1 písm. a) Smlouvy o fungování Evropské unie

<sup>340</sup> Sdělení komise, Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v měnícím se světě práce, COM(2021) 323 final, kap. 2.1, dostupné z: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>

parlament v něm vyzval Komisi, aby předložila návrh směrnice o právu odpojit, která by doplňovala a upřesnila stávající požadavky vyplývající ze směrnice o některých aspektech pracovní doby, směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a směrnice work-life balance. Zejména by měla umožnit, aby pracovníci mohli právo odpojit se, tj. nevykonávat pracovní úkoly prostřednictvím digitálních zařízení, účinně uplatňovat a také by měla stanovit pravidla využívání digitálních nástrojů k pracovním účelům.<sup>341</sup> Evropský parlament k tomuto usnesení a výzvě Komisi přiložil návrh, jak by tato směrnice měla vypadat.

V reakci na hojné využívání práce prostřednictvím digitálních platform přišla v prosinci roku 2021 Evropská komise s návrhem směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform. Jedná se o novou formu organizování práce, kdy osoby jsou za účelem poskytování placených služeb kontaktovány online. Digitální platformy jsou založeny na velké míře flexibility, což přináší nejen výhody, jak pro pracovníky platform tak pro koncové zákazníky, ale také velkou míru nejistoty. Většina platform poskytuje své služby skrze osoby samostatně výdělečně činné, což má za důsledek, že tyto osoby nedosáhnou na ochranu garantovanou zaměstnancům.<sup>342</sup> Příkladem takové platformy je např. Uber, Yodel anebo také český Rohlík.cz. K Rohlík.cz se pojí poměrně nedávná kauza ohledně toho, zda způsob, kterým kurýři s platformou spolupracují, nenaplňuje znaky švarcsystému. Tedy že kurýři fakticky vykonávají závislou práci, která může být dle zákoníku práce vykonávána pouze v pracovněprávním vztahu.<sup>343</sup> Posoudit zda se jedná o švarcsystém je poměrně obtížné a záleží vždy na okolnostech daného případu. Rozhodovací praxí soudů byl ale stanoven okruh znaků, které se při posuzování, zda se jedná o švarcsystém, berou v úvahu. Spadá sem prvek hospodářské závislosti, výkon kontrolní činnosti nad subjektem, zda osoba vykonává činnost osobně a soustavně v čase a místě určeném poskytovatelem práce, na jeho náklady a odpovědnost. Faktorem pro posouzení může být také subjektivní vnímání smluvního vztahu.<sup>344</sup>

---

<sup>341</sup> Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL))

<sup>342</sup> Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work, ze dne 9.12.2021, COM(2021) 762 final 2021/0414 (COD)

<sup>343</sup> MENŠÍK, Jaroslav. Startupy a švarcsystém. Kdy se vyplatí živnostníci místo zaměstnanců a co na to investoři, popisuje Jaroslav Menčík. Czechcrunch [online]. [cit. 2022-10-29]. Dostupné z: <https://cc.cz/startupy-a-svarcsystem-kdy-se-vyplati-zivnostnici-misto-zamestnancu-a-co-na-to-investori-popisuje-jaroslav-mencik/>

<sup>344</sup> TKADLEC, Matěj. Posuzování závislé práce a její limity. Právní rozhledy, 2022, č. 13-14, s. 484-490

Právě tuto nejistotu zamýšlí navrhovaná směrnice vyřešit prostřednictvím právní domněnky, kdy v případě, že platforma naplní alespoň dvě ze zmiňovaných kritérií, bude považována ve vztahu k pracovníkovi za zaměstnavatele.<sup>345</sup> Tím, že bude osoba považována za pracovníka, se na ni bude vztahovat úprava týkající se pracovní doby, minimální mzdy, BOZP atd.<sup>346</sup> Dalším cílem navrhované směrnice je zvýšit míru transparentnosti platformem.<sup>347</sup>

Počátkem srpna 2022 uplynula lhůta pro implementaci dvou poměrně nových směrnic, konkrétně směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Česká republika tuto lhůtu nedodržela, připravovaný vládní návrh novely zákoníku práce by ale toto měl napravit.<sup>348</sup>

### **3.1.1. Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách**

K návrhu směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách vedla zvyšující se flexibilita trhu práce a výkon práce v rámci nových forem zaměstnání. To s sebou přineslo růst trhu práce a možnost být součástí pracovního trhu pro lidi, kteří z něj byli před tím vyloučeni. Zároveň ale tento trend přispěl k větší nestabilitě a nepředvídatelnosti v rámci některých pracovních poměrů, kdy může být pro tyto zaměstnance obtížné prosadit si svá práva. Zejména špatná informovanost pracovníků vykonávajících práci na zavolanou nebo občasnou práci o tom, jak a kdy budou práci vykonávat, vede k jejich velké nejistotě. Směrnice se proto snaží, aby tyto flexibilní formy výkonu práce byly vykonávány v takovém právním rámci, který pracovníkům poskytne základní právní ochranu. Jistou ztrátu pružnosti na straně zaměstnavatelů by

---

<sup>345</sup> Čl. 4 Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work, ze dne 9.12.2021, COM(2021) 762 final 2021/0414 (COD)

<sup>346</sup> EU navrhuje směrnici na ochranu práv pracovníků platformem. Evropská komise [online]. [cit. 2022-10-29]. Dostupné z: [https://eures.ec.europa.eu/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17\\_cs](https://eures.ec.europa.eu/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_cs)

<sup>347</sup> Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work, ze dne 9.12.2021, COM(2021) 762 final 2021/0414

<sup>348</sup> JOUZA, Ladislav. Novela zákoníku práce 2023 – jaké jsou její nejdůležitější novinky?. Advokátní deník [online]. [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2022/09/22/novela-zakoniku-prace-2023-jake-jsou-jeji-nejdulezitejsi-novinky/>

měla vyvážit vyhlídka udržitelnější hospodářské soutěže, větší právní jistoty a také to, že pracovní síla bude v souvislosti s vyšší právní jistotou motivovanější a produktivnější.<sup>349</sup>

Mezi konkrétní cíle, kterých by mělo být prostřednictvím této úpravy dosaženo, se řadí zlepšení přístupu pracovníků k informacím, zlepšení jejich pracovních podmínek při současném zachování prostoru pro pružnost trhu práce, zlepšení souladu s normami o pracovních podmínkách a zvýšení transparentnosti trhu práce.<sup>350</sup>

Směrnice má zajistit lepší pracovní podmínky všech pracovníků, nejenom těch v netradičních pracovněprávních vztazích. Stanovuje tak pravidla týkající se povinnosti informovat pracovníky o podstatných aspektech pracovněprávního vztahu, kdy uvádí minimální okruh informací, které budou muset být pracovníkovi sděleny. K tomu stanovuje lhůtu sedmi dnů nebo 1 měsíce od prvního dne výkonu práce.<sup>351</sup> Do zákoníku práce by se tak mělo promítnout rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele ohledně přesčasů, zkušební doby a nároků na odbornou přípravu a také nová zkrácená sedmidenní lhůta pro sdělení některých informací, jako např. místo a povaha výkonu práce.<sup>352</sup>

Směrnice dále zavádí standard minimální předvídatelnosti práce, který se zejména dotkne tuzemské úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Práce bude muset být vykonávána v určených referenčních hodinách, zaměstnanec bude muset být o úkolu včas informován, pokud toto nebude splněno, bude moci zaměstnanec úkol odmítnout. Zároveň pokud zaměstnavatel úkol zruší, bude mít zaměstnanec nárok na náhradu. Dále směrnice upravuje délku zkušební doby, která má být v případě pracovního poměru na dobu určitou přiměřená předpokládané době trvání smlouvy a taky povaze práce. Zaměstnanci také budou moci díky směrnici požádat o formu zaměstnání, která bude předvídatelnější a bude poskytovat jistější pracovní podmínky. Na tuto žádost bude muset zaměstnavatel do 1 měsíce poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď.<sup>353</sup>

---

<sup>349</sup> Důvodová zpráva, návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii ze dne 21.12.2017, COM(2017) 797 final 2017/0355(COD).

<sup>350</sup> Důvodová zpráva, návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii ze dne 21.12.2017, COM(2017) 797 final 2017/0355(COD).

<sup>351</sup> Čl. 4, 5 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

<sup>352</sup> MÁLEK, Jakub a Kateřina LANSRORFOVÁ. Co a kdy přinese do pracovního práva směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách?. Epravo.cz [online]. [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/co-a-kdy-prinese-do-pracovniho-prava-smernice-eu-o-transparentnich-a-predvidatelnych-pracovnich-podminkach-115072.html>

<sup>353</sup> Čl. 10, 8 a 12 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

### 3.1.2. Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob

Další směrnicí, která by se měla co nejdříve dočkat implementace do českého právního řádu, je tzv. směrnice work-life balance. Ač z jejího názvu může vyplývat, že bude zaměřená právě na rovnováhu pracovního a osobního života, je jejím cílem dosáhnout rovnosti mezi muži a ženami na trhu práce a zvýšit využívání dovolených z rodinných důvodů ze strany mužů.<sup>354</sup> Směrnice za tímto účelem zakotvila práva jednotlivců týkající se otcovské dovolené, rodičovské dovolené, pečovatelské dovolené a také právo určitých skupin žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče.<sup>355</sup>

Právo na otcovskou dovolenou umožňuje otci, nebo druhému rovnocennému rodiči, čerpat dovolenou v délce deseti pracovních dní v době narození jejich dítěte, která nesmí být podmíněna odpracovanou dobou nebo dobou trvání pracovního poměru. Nárok pracovníka na peněžitou náhradu za otcovskou dovolenou ale podmíněn být může, a to až šesti odpracovanými měsíci před nástupem na otcovskou dovolenou. Výše náhrady by měla být alespoň ve výši náhrady mzdy při nemocenské.<sup>356</sup> Zákon o nemocenském pojištění, který v České republice otcovskou dovolenou upravuje, tyto požadavky splňuje. Podpůrcí doba navíc činí 2 týdny.<sup>357</sup>

Dle čl. 5 má každý pracovník právo na rodičovskou dovolenou v délce alespoň 4 měsíců, z toho 2 měsíce jsou mezi rodiči nepřenositelné. O záměru dovolenou čerpat bude muset pracovník zaměstnavatele informovat včas. Zaměstnavatel totiž bude moci čerpání dovolené odložit, pokud by to znamenalo vážné narušení jeho řádného fungování. Před tím než zaměstnavatel rozhodne o odložení čerpání rodičovské dovolené, by měl zaměstnanci nabídnout čerpání dovolené pružnými způsoby.<sup>358</sup> Takový procesní postup náš zákoník práce v současné době nezná.

Co se týče práva na pečovatelskou dovolenou poskytuje Česká republika zaměstnancům mnohem vyšší standard než směrnice požaduje.<sup>359</sup>

---

<sup>354</sup> Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU – obecný přístup ze dne 15.6.2018, 2017/0085 (COD)

<sup>355</sup> Čl. 4, 5, 6 a 9 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

<sup>356</sup> Čl. 4 a 8 Čl. 4, 5, 6 a 9 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

<sup>357</sup> § 38a a násl. zák. č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění

<sup>358</sup> Čl. 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

<sup>359</sup> KLEIN, Jakub. Work-life Balance směrnice – chystají se převratné změny?. Elegal [online]. [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://elegal.cz/work-life-balance-smernice-chystaji-se-prevratne-zmeny>



Směrnice také stanovuje, že pracovníci pečující o děti do věku 8 let mají právo požádat o pružné uspořádání práce za účelem péče. Odmítnutí takové žádosti musí zaměstnavatel odůvodnit.<sup>360</sup> Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší 15 let žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, ledaže mu v tom brání vážné provozní důvody.<sup>361</sup> Novela zákona o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti navíc zavádí slevu na pojistné ve výši 5 %, která se vztahuje mimo jiné právě i na cílovou skupinu směrnice, tedy zaměstnance pečující o dítě mladší 10 let<sup>362</sup> a která by měla zaměstnavatele k tvorbě míst se zkrácenými úvazky motivovat. Směrnice také zavádí, že pracovník má právo žádat o návrat k původnímu rozvržení pracovní doby, což současná úprava zákoníku práce neumožňuje.

---

<sup>360</sup> Čl. 9 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

<sup>361</sup> § 241 odst. 2 zák. š. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>362</sup> § 7a odst. 1 písm. c), § 7b odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

## Závěr

V rámci této diplomové práce jsem se věnovala flexibilnímu výkonu závislé práce, tj. možnosti uspořádání pracovněprávního vztahu takovým způsobem, že závislá práce není vykonávána „tradičně“ na pracovišti zaměstnavatele od devíti hodin ráno do šesti hodin večer pět dní v týdnu, ale je vykonávána jiným způsobem. Pružné uspořádání pracovních vztahů je v dnešní době velmi relevantní oblastí, neboť technologický pokrok s sebou přináší nejen vývoj hospodářství ale především také změny pracovního trhu, kdy je flexibilita žádoucím prvkem.

Cílem práce bylo představit vybrané instituty flexibilních forem výkonu práce, které jsou upraveny v zákoníku práce a nastínit možné mezery stávající úpravy, zvážit jejich výhody a nevýhody a nabídnout pohled na další možný vývoj pracovněprávní úpravy. K pokrytí této oblasti jsem vycházela zejména z právních předpisů, názorů obsažených v odborné literatuře a rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky. Tyto poznatky jsem doplňovala znalostmi získanými z práva Evropské unie, rozhodnutí Soudního dvora a dalších dokumentů, jako jsou např. sdělení Komise, a to zejména z toho důvodu, že tuzemská právní úprava musí být s tou unijní v souladu. Vývoj našeho právního řádu je tak do určité míry činností Evropské unie určován.

K tomu, aby byly jednotlivé instituty popsány, bylo potřeba propojit konkrétní ustanovení se zbytkem úpravy zákoníku práce a pravidly obsaženými v dalších právních předpisech. Každá forma flexibilního výkonu závislé práce, kterou náš právní řád zná, byla v diplomové práci nejprve představena. Poté bylo přistoupeno ke zvažování jednotlivých výhod a nevýhod daného institutu, a to jak z pohledu zaměstnance tak i zaměstnavatele. Právě tady bylo možné pozorovat protichůdné působení flexibility, která je zpravidla výhodná pro zaměstnavatele, a jistoty, která poskytuje výhody zaměstnanci. Co je však pro jednoho výhodou, může být pro druhého nevýhodou. Tento jev byl popsán např. u institutu sdíleného pracovního místa, kdy povinnost sjednat dohodu individuálně s každým zaměstnancem, který pracovní místo bude sdílet, povede spolu s dalšími nevýhodami zaměstnavatele nejspíše k tomu, že se pro tento typ uspořádání pracovněprávního vztahu nerozhodne.

V práci bylo ale poukázáno i na to, že ne vždy je přílišná jistota zaměstnanci na výhodou. V jistých případech, jako je např. převádění přesčasových hodin do dalšího měsíce na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jsou pravidla zákoníku práce týkající se splatnosti odměny za vykonanou práci zaměstnanci spíše na

škodu. Toto omezení ale bylo v nedávné době vyřešeno Nejvyšším soudem České republiky a splatnost mzdy za práci přesčas je tak možné odložit. Naopak v případě práce mimo pracoviště zaměstnavatele bylo poukázáno na to, že nejen „přeregulovanost“ ale i absence pravidel může být zaměstnavateli na škodu. Tím že v současné úpravě zákoníku práce nejsou pravidla zohledňující specifickou tohoto institutu např. ve vztahu k BOZP nebo nákladům domácké práce, může toto vést k tomu, že zaměstnavatel nesplní své zákonné povinnosti.

V diplomové práci bylo tak na konkrétních případech ukázáno, že prostor pro pružnost výkonu práce spočívá spíše v jakési „deregulaci“, kdy absence konkrétních pravidel umožňuje nastavit podmínky výkonu práce tak, aby co nejlépe odpovídaly potřebám subjektů individuálního pracovněprávního vztahu. Zároveň ale bylo vyzdviženo, že potřeba poskytnutí jistých práv zaměstnancům je neméně důležitá, a to zejména v oblasti kombinování pracovního života zaměstnanců s životem osobním a rodinným. Na základě těchto tendencí spojených s flexibilitou byly nastíněny oblasti, kde by bylo na místě stávající úpravu posunout, a to včetně možných řešení. V případě institutu kratší pracovní doby tak byla navržena odlišná úprava práce přesčas, kdy by zaměstnanci náležel příplatek za práci navíc, to však ale v poměrné výši odpovídající rozsahu zkráceného úvazku. Dále bylo poukázáno na problematiku rozvrhování pracovní doby v případě, že je zaměstnanec zaměstnán u dvou či více zaměstnavatelů, kdy byla navržena informační povinnost mezi zaměstnavateli, aby byly dodrženy limity pracovní doby obsažené ve směrnici o pracovní době. Nadto bylo v této souvislosti doporučeno stanovit minimální dobu k seznámení zaměstnance s rozvrhem práce, a to z důvodu větší jistoty ohledně pracovní doby a možnosti si lépe organizovat osobní život.

Konečně byly v diplomové práci představeny legislativní prostředky EU a jejich účinek na vnitřní právo členských států. Vzhledem k tomu že směrnice, které jsou pro pracovní právo významné, je třeba nejprve implementovat, což se členskému státu nemusí vždy plně podařit, jsem osvětlila doktrínu Soudního dvora, které s tímto souvisí. Zejména byla popsána doktrína přímého vertikálního účinku a Francovichova doktrína, jejichž význam spočívá v možnosti jednotlivce odkázat se na právní pravidlo, které není součástí našeho právního řádu a případné možnosti domáhat se náhrady škody. Nejen v této souvislosti proto byly představeny směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Česká republika totiž svou povinnost tyto směrnice implementovat

k dnešnímu dni stále nesplnila. Pokusila jsem se proto také uvést změny tuzemské právní úpravy, které nás v nejbližší době pravděpodobně budou čekat.

V diplomové práci nebyly popsány ty možnosti flexibilního výkonu práce, které naše zákonná úprava nezná, a to z důvodu omezeného rozsahu diplomové práce a zaměření se na stávající úpravu, v rámci které bylo možné pozorovat protichůdné tendence flexikurity. Na pracovním trhu se ale můžeme setkat i s mnoha jinými trendy pružného výkonu práce, jako je např. práce na zavalanou nebo výkon práce v rámci tzv. „zero hour contracts“. Otázka flexibilního výkonu práce tak nebyla v rámci této práce plně vyčerpána a je zde ponechán prostor k dalšímu výzkumu toho, jaké možnosti k „netradiční“ úpravě pracovněprávních vztahů absence určitých pravidel v zákoníku práce nabízí.

## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury

HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), ISBN 978-80-7380-825-9.

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8.

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

STEHLÍK, Václav, HAMULÁK, Ondrej a PETR, Michal. Právo Evropské unie: ústavní základy a vnitřní trh. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-277-6.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, KYZLINKOVÁ, Renáta, VÁŇOVÁ, Jana, VEVERKOVÁ, Soňa a VYCHOVÁ, Helena. Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV, 2019. ISBN 978-80-7416-348-7.

PALÍŠKOVÁ, Marcela, HROUZKOVÁ Věra a VLACHOVÁ Barbora. Úprava nových forem zaměstnávání v pracovněprávní legislativě a kolektivních smlouvách. 2020. Analytická studie. Vysoká škola ekonomie a managementu

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019

DOUDOVÁ, Soňa, HORNA, Vladimír, HŮRKA, Petr a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X

### 2. Seznam použitých odborných článků

BARANCOVÁ, Helena. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5358-8.

MORÁVEK, Jakub. Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt. Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5358-8.

HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu české republiky. Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5358-8.

ZACHOVALOVÁ, Jana. Kratší pracovní doba a práce přesčas - nástroj k posílení flexibilních prvků v pracovněprávních vztazích? Pracovní právo: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5358-8.

MENEGATTI, Emanuele. Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice. *European Labour Law Journal* [online]. 2020, 11(1), 26-47 [cit. 2022-09-03]. ISSN 2031-9525. Dostupné z: doi:10.1177/2031952519884713

TKADLEC, Matěj. Posuzování závislé práce a její limity. *Právní rozhledy*, 2022, č. 13-14, s. 484-490.

HŮRKA, Petr. Flexibilita v českém pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. 2009, 17(3), 197-203 [cit. 2022-08-20]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/6581>

HŮRKA, Petr. Autonomie vůle a ochrana zaměstnance v pracovním právu v éře nového občanského zákoníku. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2014, (4), 15-23. ISSN 03230619.

JOUZA, Ladislav. Výhody a nevýhody částečných pracovních úvazků [online]. [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyhody-a-nevyhody-castecnych-pracovnich-uvazku-106270.html>

REDAKCE. Vláda: Návrh novely zákona upravujícího zkrácené pracovní úvazky. *Právní rozhledy*, 2022, č. 12, s. II

PRUNNER, Petr. Právní úprava dovolené po 1. 1. 2021 a některé otázky související s jejím čerpáním. *Právní rozhledy*, 2021, č. 19, s. 680-682

MORÁVEK, Jakub. "Závislá práce a její právní regulace na počátku 21. století – výzvy a perspektivy". *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* 1:71-92.

SALÁČ, Jiří a Michal DVOŘÁK. Konto pracovní doby a zkušenosti s jeho implementací. *Práce a mzda* [online]. 2022, (6), 7-12 [cit. 2022-09-26]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/konto-pracovni-doby-zkusenosti-s-jeho-implimentaci>

BUKOVJAN, Petr a Antonín DANĚK. Odstupné, jeho vrácení a odvod pojistného. *Práce a mzda* [online]. 2022, (10) [cit. 2022-10-18]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/odstupne-jeho-vraceni-odvod-pojistneho>

OLIVA, Jakub. "Převádění" odpracovaných hodin do dalších měsíců. *Epravo.cz* [online]. [cit. 2022-09-29]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prevadeni-odpracovanych-hodin-do-dalsich-mesicu-109662.html>

BUKOVJAN, Petr. Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby. *Práce a mzda* [online]. 2022 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/prekazky-v-praci-na-strane-zamestnance-pri-pruznem-rozvrzeni-pracovni-doby>

ŠUDOMA, Ondřej a Martina VODIČKOVÁ. Sdílené pracovní místo. *Práce a mzda* [online]. 2021, (5) [cit. 2022-10-21]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto>

ZAPLETAL, Roman. Sdílené pracovní místo a projevy smluvní autonomie. Právní rozhledy, 2021, (4).

MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. Právní rozhledy, 2020, č. 13-14, s. 488-494

JOUZA, Ladislav. Řešení úrazů vzniklých při home office. Bezpečnost a hygiena práce [online]. 2022, (9) [cit. 2022-10-25]. Dostupné z: [https://www.praceamzda.cz/clanky/reseni-urazu-vzniklych-pri-home-office?check\\_logged\\_in=1](https://www.praceamzda.cz/clanky/reseni-urazu-vzniklych-pri-home-office?check_logged_in=1)

JOUZA, Ladislav. Náhrada škody za nemoc covid-19 a úrazy při home office. Bezpečnost a hygiena práce [online]. 2021, (12) [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nahrada-skody-za-nemoc-covid-19-urazy-pri-home-office>

UHRINOVÁ, Adéla. Home office ze zahraničí a jeho úskalí. Práce a mzda [online]. 2022, (4) [cit. 2022-10-27]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/home-office-ze-zahranici-jeho-uskali#footnote3>

DANDOVÁ, Eva. Homeworking a teleworking z pohledu BOZP [online]. 2022, (10) [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/homeworking-teleworking-z-pohledu-bozp>

BULLA, Miroslav. Zvýšení efektivity díky home office. Práce a mzda [online]. [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/novinky/zvyseni-efektivit-diky-home-office>

REDAKCE. Koronavirus: Práce z domova. Výběr literatury, 2020, č. 2

GOLA, Petr. Obliba home-office v Evropě roste. Práce a mzda [online]. 2020, (2) [cit. 2022-10-27]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/obliba-home-office-v-evrope-roste>

JOUZA, Ladislav. Novela zákoníku práce 2023 – jaké jsou její nejdůležitější novinky?. Advokátní deník [online]. [cit. 2022-10-27]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2022/09/22/novela-zakoniku-prace-2023-jake-jsou-jeji-nejdulezitejsi-novinky/>

### **3. Seznam použitých právních předpisů**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 589/1992 Sb. České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Zákon č. 216/2022 Sb. kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související

Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Zákon ČNR č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, 32003L0088

Nářízení Evropského parlamentu a rady č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy

Smlouva o fungování Evropské unie

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

#### **4. Seznam použité judikatury**

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5.6.2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.10.2021 sp. zn. 21 Cdo 2141/2021

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10.5.2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.8.2022, sp. zn. 6 Ads 138/2022

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15.4.2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000

Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. července 1986 ve věci 66/85.



Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. prosince 2014 ve věci C-413/13.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. dubna 2020 ve věci C-692/19.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. října 2014 ve věci C-221/13.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. listopadu 1990 ve věci C-106/89.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. listopadu 1991 ve spojených věcech C-6/90 a C-9/90.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. prosince 2011 ve věci C-384/10.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. září 2013 ve věci C-64/12.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. ledna 2010 ve věci C-555/07.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. listopadu 2018 ve spojených věcech C-569/16 a C-570/16.

## 5. Seznam použitých internetových zdrojů

Flexicurity. European Commission [online]. [cit. 2022-09-10]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>

Výpočet pojistného. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/vypocet-pojistneho>

Kdy se provádí doplatek do minimálního vyměřovacího základu?. VZP ČR [online]. [cit. 2022-09-20]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/zamestnavatel/vymerovaci-zaklad-a-vypocet-pojistneho/kdy-se-provadi-doplatek-do-minimalniho-vymerovaciho-zakladu>

Part-time employment rate (indicator). OECD [online]. [cit. 2022-09-21] doi:10.1787/f2ad596c-en. Dostupné z: <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>

Proč Evropané přecházejí na částečné úvazky?. Český statistický úřad [online]. [cit. 2022-09-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/stoletistatiky/proc-evropane-prechazeji-na-castecne-uvazky>

Jak může pomoci zavedení konta pracovní doby?. Finance.cz [online]. [cit. 2022-09-29]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/532547-konto-pracovni-doby-rozvrzeni-mzda/>

Jaké jsou výhody a nevýhody pružné pracovní doby?: pracovní právo a legislativa [online]. [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://www.alveno.cz/blog/jake-jsou-vyhody-a-nevyhody-pruzne-pracovni-doby>

BUKOVJAN, Petr. O práci přesčas [online]. [cit. 2022-10-19]. Dostupné z: <https://petrbukovjan.cz/o-praci-prescas/>

Right to disconnect. Eurofond [online]. [cit. 2022-10-27]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>

SZUŤÁNYI, Romana a Tereza BURDOVÁ. Pravidla pro „Home office“? Novela opět ve hře. KPMG Daňové a právní aktuality [online]. [cit. 2022-10-27]. Dostupné z: <https://danovky.cz/cs/pravidla-pro-home-office-novela-opet-ve-hre>

State liability. Eurofond [online]. [cit. 2022-10-29]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/state-liability>

MENŠÍK, Jaroslav. Startupy a švarcsystém. Kdy se vyplatí živnostníci místo zaměstnanců a co na to investoři, popisuje Jaroslav Menčík. Czechcrunch [online]. [cit. 2022-10-29]. Dostupné z: <https://cc.cz/startupy-a-svarcsystem-kdy-se-vyplati-zivnostnici-misto-zamestnancu-a-co-na-to-investori-popisuje-jaroslav-mencik/>

EU navrhuje směrnici na ochranu práv pracovníků platform. Evropská komise [online]. [cit. 2022-10-29]. Dostupné z: [https://eures.ec.europa.eu/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17\\_cs](https://eures.ec.europa.eu/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_cs)

MÁLEK, Jakub a Kateřina LANSRORFOVÁ. Co a kdy přinese do pracovního práva směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách?. Epravo.cz [online]. [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/co-a-kdy-prinese-do-pracovniho-prava-smernice-eu-o-transparentnich-a-predvidatelnych-pracovnich-podminkach-115072.html>

KLEIN, Jakub. Work-life Balance směrnice – chystají se převratné změny?. Elegal [online]. [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://elegal.cz/work-life-balance-smernice-chystaji-se-prevratne-zmeny>

## 6. Seznam ostatních zdrojů

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Sdělení komise, Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v měnícím se světě práce, COM(2021) 323 final. Dostupné z: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>

Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty, COM/2007/0359 final. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0359&from=CS>

Tisková zpráva: Šanci na zkrácený pracovní úvazek pro nezaměstnané otevírá nový projekt Úřadu práce ČR s názvem FLEXI. MPSV [online]. 9. března 2021 [cit. 2022-09-21]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ0032021\\_TZ\\_Flexi.pdf/6122f8b0-3f36-dac1-265a-c8cd2cf613c4](https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ0032021_TZ_Flexi.pdf/6122f8b0-3f36-dac1-265a-c8cd2cf613c4)

Návrh zákona - Novela zákoníku práce, Sněmovní tisk 1167/0, Poslanecká sněmovna, VIII. volební období, 22. února 2021, Praha.

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komise k právu odpojit se (2019/2181(INL))

Proposal for a directive of the European parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, ze dne 9.12.2021, COM(2021) 762 final 2021/0414 (COD)

Důvodová zpráva, návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii ze dne 21.12.2017, COM(2017) 797 final 2017/0355(COD).

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU – obecný přístup ze dne 15.6.2018, 2017/0085 (COD)

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, zveřejněný dne 12.9.2022, PID KORNCJ7DN4N6, dostupný z: <https://apps.odok.cz/>

## **Flexibilní formy výkonu práce**

### **Abstrakt**

Diplomová práce se věnuje tématu flexibilních forem výkonu práce, které jsou v dnešní době rychlého technologického pokroku a měnícího se trhu práce velmi relevantní. Cílem práce bylo popsat ty instituty flexibilního výkonu práce upravené v zákoníku práce, nastínit možné nedostatky stávající úpravy, zvážit výhody a nevýhody jednotlivých institutů a nabídnout pohled na možný vývoj pracovního práva. Úvahy dle lege ferenda jsou formulovány na základě zjištěných praktických nedostatků a směřování činnosti Evropské unie, která do jisté míry určuje obraz tuzemského právního řádu. Mimo to je v práci věnován prostor stručnému představení několika základních pojmů podstatných pro pochopení dalšího výkladu pružných forem výkonu práce. Diplomová práce se také zaměřuje na činnost Evropské unie, kdy jsou představeny zásadní doktríny Soudního dvora týkající se přímého účinku směrnic a v této souvislosti jsou také představeny dvě poměrně nové směrnice, které již měly být do našeho právního řádu promítnuty, ale dosud tomu tak nebylo učiněno.

Práce vychází zejména z právních předpisů a názorů obsažených v odborné literatuře doplňovaných rozhodnutími Nejvyššího soudu České republiky. Na základě získaných poznatků je prostřednictvím metody kritické analýzy popsána problematika dané oblasti a za použití dedukce je pak vyvozován vývoj příslušné právní úpravy. V souvislosti se zmiňovaným významem činnosti Evropské unie je metodou komparace porovnáván stav tuzemské právní úpravy s požadavky unijního práva.

Diplomová práce poukazuje na protichůdné působení flexibility a jistoty poskytované pracovním právem, kdy pružnost zpravidla představuje výhodu pro zaměstnavatele a jistota slouží zaměstnanci. V rámci institutu práce přesčas a výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele je ukázáno, že toto pravidlo neplatí vždy a že přílišná jistota či naopak příliš volná úprava může být na škodu. Pružnost pracovněprávní úpravy obecně spočívá spíše v absenci právních pravidel, která poskytuje prostor pro nastavení podmínek výkonu práce takovým způsobem, který odpovídá potřebám subjektů individuálního pracovněprávního vztahu. Zároveň je ale vyzdviženo, že potřeba poskytnout jistá práva zaměstnancům zůstává i nadále, a to zejména co se týče možnosti kombinovat osobní život s pracovním. S ohledem na popsanou potřebu rovnováhy mezi prvky flexikurity je v práci nastíněn možný vývoj budoucí právní úpravy.

**Klíčová slova:** flexikurita, pracovněprávní vztah, výkon závislé práce

## **Flexible forms of work performance**

### **Abstract**

This diploma thesis concerns the topic of flexible forms of work performance, which is very relevant in today's era of rapid technological progress and changing labour market. Its aim was to describe those institutes of flexible work performance that are regulated by the Labour Code, as well as to consider each institute's advantages and disadvantages and to offer a view on the possible development of labour law. The considerations *de lege ferenda* are based on the identified practical shortcomings of the current legislation and the direction of the European Union, which to some extent determines the image of the domestic legal order. Part of the thesis is devoted to a brief introduction of several basic concepts essential for understanding further interpretation of flexible forms of employment. Furthermore the text focuses on the activities of the European Union and especially those of the Court of Justice. In particular it describes its fundamental doctrines concerning the direct effect of directives. In this context, the thesis presents two relatively new directives, which should have already been implemented into our legal system.

The outcomes of this thesis are based mainly on the legal provisions and opinions contained in the literature accompanied by the decisions of the Supreme Court of the Czech Republic. By using the method of critical analysis the problems of the given area are described and the development of the relevant legal regulation is deduced. In the context of the mentioned importance of the European Union's activities, the current state of domestic legislation is compared with the requirements of EU law.

The thesis points out the contradictory trends of flexibility and security found in labour law, where flexibility usually advantages the employer and certainty serves the employee. In the context of overtime work and the performance of work outside the employer's workplace, it is shown that this rule does not always apply and that too much certainty or, on the contrary, too loose regulation can be detrimental.

In general the flexibility of labour law lies rather in the absence of legal rules. This provides the space for setting the conditions of work in a way that meets the needs of the subjects of the individual employment relationship. At the same time, it is emphasised that the need to provide employees with certain rights remains, particularly in regard of combining employee's personal and professional life. Taking into account the described

need for a balance between the elements of flexicurity, the thesis outlines the possible development of future legislation.

**Key words:** flexicurity, employment relationship, work performance