

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Jan Machala

Atypické formy zaměstnání

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum odevzdání práce (uzavření rukopisu): 31. 8. 2022

Prohlášení

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 237 740 znaků včetně mezer.

V Praze dne 31. srpna 2022

.....

Mgr. Jan Machala

Poděkování

Těmito řádky bych rád vyjádřil poděkování vedoucí diplomové práce prof. JUDr. Věře Štangové, CSc., za cenné rady, připomínky, vstřícnost a konstruktivní zpětnou vazbu. Děkuji také svým blízkým, zvláště rodičům, za jejich soustavnou podporu po dobu mého studia.

Obsah

Prohlášení	2
Poděkování	3
Obsah	4
Úvod	6
1 Vývoj pracovního práva na území České republiky	9
1.1 Vývoj zákonodárství o práci do konce pozdního feudalismu.....	9
1.2 Vývoj zákonodárství o práci od počátku 19. století do roku 1918	10
1.3 Vývoj pracovního práva od roku 1918 do roku 1945.....	11
1.4 Vývoj pracovního práva od roku 1945 do roku 1989.....	13
1.5 Vývoj pracovního práva od roku 1989	14
2 Pracovní právo a jeho pojetí, předmět a postavení v systému práva.....	18
2.1 Pojetí pracovního práva a jeho funkce	18
2.2 Předmět.....	19
2.3 Postavení v systému práva.....	21
3 Atypická zaměstnání	23
3.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	26
3.1.1 Vymezení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	26
3.1.2 Dobový kontext vzniku dohod.....	26
3.1.3 Původní právní úprava dohod v zákoníku práce.....	28
3.1.4 Novela zákoníku práce z roku 1975.....	32
3.1.5 Novela zákoníku práce z roku 1988.....	36
3.1.6 Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v letech 1990–2006	39
3.1.7 Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v novém zákoníku práce	41
3.1.8 Úvahy de lege ferenda.....	45
3.2 Dočasné přidělení	48
3.2.1 Vymezení dočasného přidělení	48
3.2.2 Právní úprava dočasného přidělení v zákoníku práce z roku 1965.....	49
3.2.3 Právní úprava dočasného přidělení v novém zákoníku práce	51
3.3 Agenturní zaměstnávání	55
3.3.1 Vymezení agenturního zaměstnávání	55

3.3.2	Prameny právní úpravy agenturního zaměstnávání	56
3.3.3	Agenturní zaměstnávání oproti dočasnému přidělení podle § 43a zákoníku práce .	58
3.3.4	Veřejnoprávní podmínky agenturního zaměstnávání	59
3.3.5	Soukromoprávní podmínky agenturního zaměstnávání.....	61
3.4	Pracovní poměr na dobu určitou.....	67
3.4.1	Vymezení pracovního poměru na dobu určitou	67
3.4.2	Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou v zákoníku práce z roku 1965.	68
3.4.3	Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou v novém zákoníku práce.....	70
3.5	Práce na kratší pracovní dobu.....	73
3.5.1	Vymezení kratší pracovní doby a podmínky jejího sjednání.....	73
3.5.2	Zvláštní případy zaměstnanců vykonávajících práci na kratší pracovní dobu.....	75
3.5.3	Podpoření kratší pracovní doby ze strany státu a možné změny v její právní úpravě	76
3.6	Sdílené pracovní místo	79
3.6.1	Vymezení pojmu sdílené pracovní místo.....	79
3.6.2	Právní úprava sdíleného pracovního místa podle § 317a zákoníku práce	80
3.7	Výkon práce z domova	84
3.7.1	Vymezení pojmu práce z domova.....	84
3.7.2	Výkon práce z domova před kodifikací pracovního práva a právní úprava práce z domova v zákoníku práce z roku 1965	85
3.7.3	Právní úprava práce z domova v novém zákoníku práce.....	86
	Závěr.....	92
	Seznam použitých zdrojů	97
	Abstrakt	111
	Klíčová slova.....	111
	Abstract	112
	Keywords	112

Úvod

Během studia na Právnické fakultě Univerzity Karlovy mě upoutalo pracovní právo, které tvoří nedílnou součást života většiny lidí v produktivním věku a já bych se rád tomuto oboru věnoval i ve svém zaměstnání, protože jsem si vědom jeho praktického využití. Na pracovním právu mě zaujalo rovněž to, že jde o dynamickou disciplínu, jež výrazně odráží společenské tendence doby. Předkládaná práce se zaměřuje na atypické formy zaměstnání, které jsou významné především tím, že umožňují některým skupinám zaměstnanců snazší zapojení do aktivního pracovního procesu. Mezi tyto skupiny se řadí matky s malými dětmi, také ti, kteří se ocitnou v „sendvičové situaci“ a musí pečovat o své děti i rodiče zároveň, dále například starší osoby či studenti, kteří si chtějí přivydělat.

Atypické formy zaměstnání nejsou v právních předpisech České republiky definovány, ale jedná se o pojem, který je v praxi běžně používán. Atypické formy zaměstnání lze identifikovat pomocí různých znaků. Zpravidla jsou dávány do protikladu k „typickému“ pracovněprávnímu vztahu. Za „typickou“ formu zaměstnání je obvykle označován pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou, v němž zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu, případně bývá doplněno, že práci vykonává z pracoviště zaměstnavatele. Atypické formy zaměstnání představují jistou alternativu ke standardnímu pracovnímu poměru, neboť zaměstnavateli a zaměstnanci umožňují sjednat v některých aspektech flexibilnější nastavení pracovněprávního vztahu.

Flexibilní pracovněprávní vztahy umožňují zaměstnanci více se přizpůsobit jeho osobním potřebám, především jde-li o povinnosti vůči rodině, ale také například rozšiřují možnosti volby životního stylu či dávají příležitost uplatnit své schopnosti v dalším zaměstnání. Zaměstnavateli poskytují možnost v krátkém časovém horizontu pružně reagovat například na výkyvy ve výrobě a prodeji a podle toho disponovat pracovní silou či umožňují snižovat náklady na mzdy. Trh práce směřuje ke stále větší flexibilitě dlouhodoběji, ale v poslední době, i vlivem sofistikovaných elektronických komunikačních prostředků, nabírá tento trend na rychlosti ještě více. Atypická zaměstnání jsou aktuálním tématem pracovního práva, což potvrzuje vývoj v zemích Evropské unie, kde lze pozorovat stále zřetelnější odklon od typického modelu pracovního poměru k atypickým formám zaměstnání. Vytváření a nabízení některých atypických pracovněprávních vztahů je ze strany českého státu i Evropské unie cíleně podporováno. Atypická zaměstnání mají však někdy za následek nižší ochranu zaměstnance a lze na ně pohlížet jako na méně stabilní, přičemž rizika pro zaměstnance mohou

plynout například i z nepravidelné mzdy nebo nepravidelné pracovní doby. Proto jsou v současné době atypické formy zaměstnání předmětem snah o novou právní regulaci.

Cílem předkládané práce je analyzovat vybraná atypická zaměstnání upravená v zákoníku práce, zákoně č. 262/2006 Sb., poukázat na některé diskutabilní oblasti, nastínit historický a právní vývoj analyzovaných institutů a poskytnout tím širší pohled na problematiku atypických forem zaměstnání v českém pracovním právu. Práce čerpá z široké palety různých zdrojů, vedle právních předpisů a judikatury např. z množství vědeckých neperiodických publikací a odborných článků či z denního tisku. K jejímu zpracování byly použity metody deskriptivní, analytická, historická a zčásti také komparativní.

Předkládaná práce sestává z úvodu, tří kapitol systematicky členěných do podkapitol a závěru. První kapitola pojednává o vývoji pracovního práva na území České republiky. Nejprve je stručně představen vývoj zákonodárství o práci do konce pozdního feudalismu, následovaný vývojem zákonodárství o práci od počátku 19. století do roku 1918. Po konci první světové války lze hovořit o konstituování pracovního práva jako samostatné disciplíny, proto je dále pojednáno o vývoji pracovního práva od roku 1918 do roku 1945, poté o jeho vývoji v letech 1945 až 1989 a závěrem o vývoji pracovního práva po roce 1989.

Druhá kapitola se zabývá pracovním právem ve smyslu jeho pojetí, předmětu a postavení v systému práva. Kapitola se nejprve věnuje individuálnímu pracovnímu právu, kolektivnímu pracovnímu právu, oblasti zaměstnanosti a funkcím pracovního práva. Dále pojednává o objektu pracovního práva, kterým je výkon práce, jehož rysy naplňují pojem závislé práce. Závěrem se zabývá pracovním právem z hlediska jeho zařazení do práva soukromého.

Těžiště práce spočívá v její třetí kapitole, jež obsahuje rozbor vybraných atypických forem zaměstnání. Atypická zaměstnání jsou nejprve vymezena, a poté jsou detailně představeny jejich nejdůležitější formy. Zvláštní pozornost je soustředěna na institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na pozadí dobových souvislostí je analyzován vývoj právní úpravy, kterým dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v československém a českém právním řádu prošly. Kapitola se dále věnuje dočasnému přidělení, agenturnímu zaměstnávání, pracovnímu poměru na dobu určitou, práci na kratší pracovní dobu, sdílenému pracovnímu místu a výkonu práce z domova.

V závěru práce jsou shrnuty myšlenky, k nimž jsem dospěl, dále je upozorněno na některé problémy související s atypickými formami zaměstnání a jsou uvedeny i dílčí

náměty *de lege ferenda*, které by podle mého názoru v této oblasti *pro futuro* mohly přispět ke zdokonalení platné právní úpravy.

Tato práce vychází z právního stavu platného ke dni 15. srpna 2022.

1 Vývoj pracovního práva na území České republiky

1.1 Vývoj zákonodárství o práci do konce pozdního feudalismu

Prvním významným předpisem na území českých zemí, jenž zahrnoval právní aspekty výkonu práce, byl horní zákoník Václava II, zvaný *Ius regale montanorum*.¹ Za hlavního autora zákoníku je považován italský právník Gozius z Orvieta, který jej sepsal patrně roku 1300. Ustanovení horního zákoníku byla obligatorní pro těžbu ložisek drahých kovů. Zákoník se používal na řadě míst českého království, přestože byl vytvořen primárně pro oblast Kutné Hory. Kromě jiného kladl důraz na včasnou výplatu mzdy a na její přiměřenou výši, určoval délku pracovní doby a obsahoval báňsko-technické normy a opatření zajišťující bezpečnost práce. Latinský originál zákoníku byl postupně přeložen do několika jazykových mutací. V polovině 16. století byl učiněn překlad také do španělštiny, aby mohlo být kutnohorské horní právo aplikováno i v dolech Jižní Ameriky. Přestože v českých zemích došlo k utlumení těžby drahých kovů, *Ius regale montanorum* zde formálně platil až do roku 1854, kdy jej zrušil nový horní zákoník.²

Ve městech, kde se soustředila řemeslná produkce, byly uzavírány smlouvy čelední, tovaryšské a učednické. Právní poměry čeledínů, pracujících se souhlasem vrchnosti, byly od 16. století upravovány čeledními řády. Ostatní řemeslnické smlouvy spadaly do samosprávy cechů a řídily se jednotlivými cechovními řády.³ Přestože některé pracovní vztahy byly právně upraveny, a došlo i ke vzniku pracovněprávních institutů, například smluv předcházejících pracovní smlouvě, úroveň právní úpravy zůstala silně poznamenána existencí nevolnictví.⁴ Práce nevolníků byla rámcově upravena robotními patenty teprve v éře pozdního feudalismu. Oproštění nevolníků od vázanosti a osobní závislosti na vlastníkovi velkostatku nastalo až s rozšířením kapitalistického způsobu výroby na konci 18. a začátkem 19. století.⁵ Na sklonku 18. století byly položeny základy tzv. ochranného zákonodárství, které je někdy

¹ ŠTANGOVÁ, V. Vývoj pracovního práva. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 21.

² ŠIMEČKOVÁ, E. Pracovněprávní ustanovení horního zákoníku Václava II. – k 800. [sic!] výročí vydání horního zákoníku. *Právník*, roč. 139, 2000, č. 3, s. 298–300, 308.

³ MALÝ, K. Dějiny státu a práva za feudalismu. In: MALÝ, K. (eds.). *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, 4. vydání. Praha: Leges, 2010, s. 134–135.

⁴ ŠTANGOVÁ, V. Vývoj pracovního práva. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 23.

⁵ WITZ, K. (eds.). *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 40.

nazýváno také jako zákonodárství tovární. Stalo se tak dvorským dekretem z roku 1786, jenž předešal minimální úroveň hygienických požadavků pro pracující děti a zavedl nedělní klid.⁶

1.2 Vývoj zákonodárství o práci od počátku 19. století do roku 1918

Roku 1811 byl v Rakousku vyhlášen Všeobecný zákoník občanský, v německém originále zvaný *Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch*, odtud známý jako ABGB, jenž obsahoval moderní úpravu občanského práva. Zákoník upravoval také pracovněprávní ustanovení v podobě smlouvy pro výkon námezdní práce. Námezdní smlouva zakládala závazek konat pro jiného službu nebo zhotovit pro jiného dílo, a to za úplatu.⁷

Zhruba v polovině 19. století nastalo ustupování od silně liberalistického pojetí, chápajícího tuto smlouvu jako svobodnou dohodu obou stran námezdního poměru, kterou byly stanoveny nejen podmínky prodeje pracovní síly, ale i samotné pracovní podmínky. Stát se přestal zdržovat zásahů do těchto podmínek a začal určovat jejich nejnižší úroveň.⁸ V této době byl zahájen pozvolný proces emancipace pracovního práva od práva občanského. Tento proces se odehrával ve dvou rovinách. První rovina se týkala ochranného zákonodárství, kdy stát ve prospěch slabší strany, tedy zaměstnance, omezoval smluvní volnost subjektů při uzavírání smlouvy a při výkonu práce. Druhá náležela do oblasti kolektivního vyjednávání a kolektivního pracovního práva, kdy do původně individuální sféry, typické pro občanské právo, byly vneseny kolektivistické prvky a z kolektivních smluv vzešel nový pramen práva.⁹

Z významných předpisů, které podstatným způsobem přispěly k rozvoji ochranného zákonodárství, jehož účelem bylo chránit zaměstnance vykonávající namáhavou fyzickou práci v obtížných pracovních podmínkách,¹⁰ lze jmenovat následující právní úpravy. Dvorský dekret o ochraně dětí z roku 1842, jenž krom jiného dovolil zaměstnávat děti až od věku 9 let, pokud měly absolvované 3 roky školní docházky, resp. 12 let, za předpokladu, že do školy nechodily vůbec.¹¹ Dále je možno uvést horní zákoník z roku 1854, který poskytl některá ochranná práva

⁶ ŠTANGOVÁ, V. Vývoj pracovního práva. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 24.

⁷ TOMANDLOVÁ, L. Vývoj pracovního práva. In: HŮRKA, Petr (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 37.

⁸ WITZ, K. (eds.). *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 41–43.

⁹ BĚLINA, M. (eds.). Pracovní právo na rozcestí?. *Právník*, roč. 136, 1997, č. 12, s. 1033–1034.

¹⁰ ŠTANGOVÁ, V. Pracovní právo – zvláštní část práva soukromého. In: DVORÁK, J., MACKOVÁ, A. (eds.). *Pocta Aleně Winterové k 80. narozeninám*. Praha: Všehrad, 2018, s. 445.

¹¹ MALÝ, K. Dějiny státu a práva za feudalismu. In: MALÝ, K. (eds.). *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, 4. vydání. Praha: Leges, 2010, s. 200.

pro dospělé dělníky. Ještě více ochranných ustanovení nejen pro muže, ale také pro ženy a děti, přinesl živnostenský řád z roku 1859. Zákon, kterým byla v roce 1883 zřízena speciální inspekce, jejímž úkolem bylo dohlížet na to, zda jsou dodržována legislativou zaručená práva dělníků v průmyslových, řemeslných a obchodních podnicích. Novela živnostenského řádu z roku 1885, jež mj. stanovila nejvýše osmihodinovou pracovní dobu pro děti do 14 let, zakázala zaměstnávat v řemeslných podnicích děti mladší 12 let a v továrnách děti mladší 14 let, a rozšířila nedělní klid i do průmyslových a řemeslných podniků. Kolektivní pracovní práva obsahovala prosincová ústava z roku 1867, která zaručila koaliční svobodu, umožňující zakládání a rozvoj odborových hnutí a zájmových svazů zaměstnavatelů. Koaličním zákonem z roku 1870 byla zneplatněna ustanovení trestního zákoníku, postihující sdružování zaměstnanců za účelem vydobytí lepších pracovních a hospodářských podmínek.¹²

Pracovní právo vzniklo ze snahy zajistit zaměstnancům právními prostředky takovou sociální pozici, která by vyrovnávala nevýhody a rizika plynoucí z jejich postavení ve vztahu k zaměstnavateli. Tento základní ochranný rys dodnes zůstává podstatným znakem pracovního práva.¹³

1.3 Vývoj pracovního práva od roku 1918 do roku 1945

Po roce 1918 došlo k rychlému rozvoji pracovního práva. Nově vzniklý československý stát recipoval na základě zákona č. 11/1918 Sb.¹⁴ právní předpisy platné v Rakousku-Uhersku, včetně ABGB, jehož novelizováním v roce 1916 byla námezdní smlouva rozdělena na dva samostatné typy – smlouvu služební a smlouvu o dílo.¹⁵ V nelehkém období plném společenských změn, které nastaly s koncem první světové války, se pracovněprávní problematika stala předním tématem. Již v prosinci roku 1918 revoluční Národní shromáždění zákonem č. 91/1918 Sb.¹⁶ uzákonilo osmihodinovou pracovní dobu. Krom rozsahu přípustné pracovní doby upravoval tentýž zákon také práci přesčas, minimální rozsah přestávky v práci, jednou týdně nerušenou přestávku zaměstnanců po dobu nejméně 32 hodin, či noční práce.¹⁷

¹² WITZ, K. (eds.). *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 41–43.

¹³ BARANCOVÁ, H. K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. *Právnik*, roč. 137, 1998, č. 4, s. 293.

¹⁴ Zákon č. 11/1918 Sb., o zřízení samostatného státu československého.

¹⁵ ŠTANGOVÁ, V. Vývoj pracovního práva. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 23.

¹⁶ Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době.

¹⁷ TOMAN, J. Zákon o osemhodinovej pracovnej dobe z roku 1918 – politický a právny kontext. *Právnik*, roč. 147, 2008, č. 11, s. 1248–1249, 1253.

Několika zákony v rozmezí let 1918–1921 bylo zakotveno poskytování podpor v nezaměstnanosti. Nejprve byly poskytovány plně ze státního rozpočtu, později, na bázi tzv. gentského systému, stát pouze přispíval k podporám placeným odborovými organizacemi. Ve dvacátých letech 20. století byla přijata řada dalších pracovněprávních předpisů. Například roku 1921 byl schválen zákon o placené dovolené na zotavenou pro horníky a roku 1925 také pro ostatní dělníky. V roce 1920 proběhlo uzákonění závodních a revírních rad při hornictví a o rok později také závodních výborů v závodech ostatních hospodářských sektorů. Pracovní poměry soukromých zaměstnanců, obchodních pomocníků a obdobných profesí byly upraveny speciálními zákony ještě z časů rakouského mocnářství. Tyto předpisy byly postupně nahrazeny, např. v roce 1934 zákonem o soukromých zaměstnancích či zákonem o pracovním poměru redaktorů z roku 1936. Státní zaměstnanci si uchovali výhodnější pracovní podmínky, které měli z doby monarchie, což stvrdil mj. platový zákon z roku 1926. Výrazně vrostl význam kolektivních pracovních smluv. Závaznost kolektivních smluv se totiž dlouho opírala jen o sílu odborů a jejich odhodlání zasadit se o plnění smluv třeba i krajními prostředky jako jsou stávky. Z právního hlediska byly tyto smlouvy uznány za závazné nejprve pro určité okruhy zaměstnanců (domovníci, zubní technici aj.) a závazné obecně pro všechny se staly teprve vládním nařízením č. 141/1937 Sb.¹⁸ Celkově lze shrnout, že pro prvorepublikovou úpravu pracovněprávních vztahů byla typická diferencovanost se značným zvýhodněním některých skupin.¹⁹

V Protektorátu Čechy a Morava byly ponechány dosavadní hlavní pracovněprávní předpisy. Toto lze říci i o právním vývoji ve Slovenském štátu. Do pracovního zákonodárství však výrazně zasáhla totalitní nacistická opatření, jako bylo např. nucené přidělování práce či persekuce určitých skupin obyvatelstva. Veřejné zprostředkovatelné práce, zřízené v roce 1936, byly přeměněny na úřady práce a získaly nový rozsah působnosti. Například sjednávání a rozvazování pracovního poměru bylo od roku 1941 možné jen se souhlasem tohoto úřadu. Povolena byla pouze existence oficiálních odborových organizací, v Protektorátu sdružených do Národní odborové ústředny zaměstnanecké.²⁰

¹⁸ WITZ, K. (eds.). *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 44–45.

¹⁹ KALENSKÁ, M. Pracovní právo v tržním hospodářství. *Právník*, roč. 130, 1991, č. 7, s. 698.

²⁰ WITZ, K. (eds.). *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 45–46.

1.4 Vývoj pracovního práva od roku 1945 do roku 1989

Nacistické právní předpisy totalitního charakteru, vydané mezi 30. zářím 1938 a 4. květnem 1945, nebyly prohlášeny za součást československého právního řádu, protože nevzešly ze svobodné vůle jeho lidu. Na základě ústavního dekretu prezidenta Edvarda Beneše, jenž byl signován dne 4. srpna 1944 a po válce vyhlášen jako zákon č. 30/1945 Sb., mohly být nadále přechodně používány právní předpisy vydané v tzv. době nesvobody pouze za předpokladu, že svým obsahem nebyly v rozporu se zněním nebo demokratickými zásadami Ústavy z roku 1920.²¹

Během krátké existence Třetí Československé republiky, která je časově vymezena obdobím od osvobození našich zemí od nacistické nadvlády do komunistického převratu v únoru 1948, bylo přijato několik důležitých pracovněprávních předpisů. Jednalo se např. o dekret o závodních a podnikových radách, zákon o jednotné odborové organizaci, nebo zákon o úpravě pracovní doby v pekárnách. Po tzv. Vítězném únoru se komunistická vláda rozhodla přebudovat právní řád. Všechny zákony, včetně pracovněprávních, měly vycházet ze socialistických zásad.²²

Poválečné pracovněprávní zákonodárství se vyznačovalo sjednocovacím procesem roztržité právní úpravy, jenž byl dovršen vydáním zákoníku práce.²³ Než se tak stalo, byla přestavba pracovního práva uskutečňována nárazově, podle toho, které pracovněprávní problematiky v danou chvíli vyvstaly jako aktuální. Tímto způsobem se buď nahrazovaly staré zákony novými, nebo bylo rozhodnuto o vydání zákona, který do té doby danou oblast právně neupravoval.²⁴

Přijetím zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce se československé pracovní právo proměnilo z roztržitého, neuceleného, místy nesrozumitelného a u starších předpisů obtížně dostupného souboru norem v jednotnou komplexní úpravu, která byla srozumitelná a všem snadno přístupná.²⁵ Zákoník práce učinil pokrok, pokud šlo o právní regulaci pracovních vztahů. Poměrně přesně určoval vztahy mezi pracovníky a socialistickými organizacemi, včetně jejich práv a povinností. Obsahoval rovněž garance pracovních práv pracovníků,

²¹ KUKLÍK, J. *Mýty a realita tzv. „Benešových dekretů“: Dekrety prezidenta republiky 1940–1945*. Praha: Linde, 2002, s. 166–167.

²² ŠTANGOVÁ, V. Vývoj pracovního práva. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 27.

²³ KALENSKÁ, M. Pracovní právo v tržním hospodářství. *Právník*, roč. 130, 1991, č. 7, s. 698.

²⁴ WITZ, K. Československé pracovní právo v období 1945–1975, in: *Právník*, roč. 114, 1975, č. 7, s. 638.

²⁵ KALENSKÁ, M. Pracovní právo v tržním hospodářství. *Právník*, roč. 130, 1991, č. 7, s. 698.

např. proti neodůvodněnému propouštění.²⁶ Zároveň je vhodné zohlednit, že zákoník práce byl limitován hospodářským a společenským systémem, který pracovní právo zbavil většiny preferencí, nivelizoval mzdy, nedostatečně motivoval k pracovnímu nasazení, vedl ke ztrátě aktivity, podnikavosti atd.²⁷ Znění zákoníku práce navíc procházelo změnami v závislosti na ekonomické a politické situaci. Názorným příkladem je novela z poloviny roku 1969, tedy z období počátku normalizace, kterou byly odstraněny zmíněné záruky chránící pracovníky před neodůvodněným propuštěním, což otevřelo cestu k hromadné diskriminaci politicky nepohodlných osob.²⁸

Zákoníku práce předcházelo přijetí zákona o rodině, zákoníku mezinárodního obchodu, občanského zákoníku a hospodářského zákoníku. Byla tím vytvořena právní soustava založená na principu samostatných odvětví.²⁹ Zákoník práce byl zpracován tak, že zcela odtrhl pracovní právo od občanského práva. Jednalo se o radikální řešení, ke kterému se uchýlily jen některé socialistické státy tzv. východního bloku. Důsledné oddělení občanského a pracovního práva se projevilo mj. tím, že československý zákoník práce vyloučil subsidiární použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Zákoník práce při tom občanský zákoník nezřídka parafrázoval, neboť kodifikované pracovní právo obsahovalo podrobnou úpravu všech obecných institutů. Zákoník práce byl koncipován jako kogentní norma, která na individuální i kolektivní úrovni v podstatě vyloučila smluvní vyjednávání.³⁰

1.5 Vývoj pracovního práva od roku 1989

V roce 1989 se změnila společenská a politická situace v Československu.³¹ Nové poměry, které nastaly s koncem vlády komunistické strany, vyžadovaly reformu pracovního práva. Ta započala v prosinci roku 1990 přijetím zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, zákona

²⁶ JIČÍNSKÝ, Z. Úmluva MOP č. 111 a diskriminace v zaměstnání a povolání a čs. zkušenost ve vztahu k ní před 17. 11. 1989 a po něm. *Právník*, roč. 131, 1992, č. 3–4, s. 234.

²⁷ KALENSKÁ, M. Pracovní právo v tržním hospodářství. *Právník*, roč. 130, 1991, č. 7, s. 698.

²⁸ JIČÍNSKÝ, Z. Úmluva MOP č. 111 a diskriminace v zaměstnání a povolání a čs. zkušenost ve vztahu k ní před 17. 11. 1989 a po něm. *Právník*, roč. 131, 1992, č. 3–4, s. 235–236.

²⁹ ELIÁŠ, Karel. Rekodifikace soukromého práva a nový zákoník práce. *Právní rozhledy*, roč. 11, 2003, č. 9, s. 436.

³⁰ BĚLINA, M. (eds.). Pracovní právo na rozcestí?. *Právník*, roč. 136, 1997, č. 12, s. 1035.

³¹ TOMANDLOVÁ, L. Vývoj pracovního práva. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 44.

č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a novelou zákoníku práce, publikovanou jako zákon č. 3/1991 Sb.³²

Roku 1990 byla federálním ministrem práce a sociálních věcí zřízena komise, jejímž úkolem bylo zpracování koncepce nového zákoníku práce. Příprava nového zákoníku však ustala s rozpadem Československa. Další komise, která se měla soustředit na novou koncepci pracovního práva, byla ustavena ministrem práce a sociálních věcí České republiky v roce 1993. Její návrh se na konci roku 1994 projednal ve vládě, avšak bez konkrétních závěrů. Tehdejšímu Úřadu pro legislativu a správu byl mezitím svěřen úkol, aby zpracoval koncepci rozvoje právního řádu. Z jeho podnětu se začala prosazovat myšlenka o potřebě zvýraznit v českém právním řádu rozdělení na právo soukromé a veřejné. Vznikl tak nápad na vytvoření široce pojatého soukromoprávního kodexu, který by zahrnul veškerou soukromoprávní úpravu. Z těchto úvah vycházela také komise ustavená ministrem spravedlnosti, jejímž návrhem byla koncepce nového občanského zákoníku.³³

Řešením, které prosazovali především někteří občanskoprávní teoretici, bylo zrušení zákoníku práce. Podle jejich představ měla být soukromoprávní úprava pracovní smlouvy a pracovního poměru včleněna do nově připravovaného občanského zákoníku, zatímco ostatní pracovněprávní materie by byla upravena zvláštními zákony.³⁴ S tímto pojetím nesouhlasila většina teoretiků i praktiků z oboru pracovního práva, stejně tak odbory či svaz průmyslu³⁵ a nepřikláněl se k němu ani Karel Eliáš, jenž byl poději vybrán za hlavního zpracovatele nového občanského zákoníku. Podle názoru profesora Eliáše vytváří pracovní právo vzájemným protkáním veřejnoprávních a soukromoprávních prvků kompaktní a rozsáhlý celek. Snahu o umělé vyčlenění nevelké části soukromoprávní úpravy ze zákoníku práce, která by ve výsledku vedla ke zrušení tohoto kodexu, považoval za bezúčelnou a zřejmě i ideologicky motivovanou.³⁶ Na odborném semináři nazvaném Pracovní zákonodárství a společenská transformace upozornil profesor Petr Tröster mj. na to, že striktní oddělení soukromoprávních a veřejnoprávních aspektů je neproveditelné, a že pracovní smlouva v navrhované koncepci občanského zákoníku způsobí roztržení právních institutů.³⁷ Kritizovaná dekodifikace

³² REDAKCE. Stanovisko Ústavu státu a práva AV ČR k některým teoretickým otázkám dalšího postupu reformy pracovního práva. *Právník*, roč. 132, 1993, č. 9, s. 809.

³³ BĚLINA, M. (eds.). Pracovní právo na rozcestí?. *Právník*, roč. 136, 1997, č. 12, s. 1035–1036.

³⁴ KALENSKÁ, M. Pracovní právo v koncepci nového občanského zákoníku. *Právník*, roč. 135, 1996, č. 12, s. 1063.

³⁵ KALENSKÁ, M. Zachováme zákoník práce?. *Právník*, roč. 136, 1997, č. 12, s. 1041.

³⁶ ELIÁŠ, K. K některým základním otázkám rekodifikace českého soukromého práva. *Právník*, roč. 136, 1997, č. 2, s. 116.

³⁷ KYSELA, J. Pracovní zákonodárství a společenská transformace. *Právník*, roč. 136, 1997, č. 5, s. 451.

pracovního práva nakonec nenastala. Vláda České republiky schválila v roce 2001 věcný záměr nového občanského zákoníku, jenž úpravu pracovněprávních vztahů ponechával vyhrazenou speciálnímu předpisu, kterým je zákoník práce.³⁸

Navzdory rozsáhlým novelizacím neposkytoval zákoník práce dostatečný prostor pro utváření dohod na individuální ani kolektivní úrovni. Konceptně nevyhovoval podmínkám tržní ekonomiky. Nestalo se tak ani poté, co roku 2000 byla zákonem č. 155/2000 Sb. přijata rozsáhlá novela, která harmonizovala české pracovní právo s právem Evropských společenství.³⁹ Proto byly opět zahájeny legislativní práce na novém pracovněprávním kodexu.

Věcný záměr nového zákoníku práce připravilo ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2003. Vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci měly být upraveny liberální zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“. Příprava zákoníku probíhala ve značně zpolitizované atmosféře. Konečná podoba jeho návrhu vycházela vstříc zejména zaměstnancům a odborům. Dne 21. září 2005 schválila návrh zákoníku práce vláda a dne 23. května 2006 jej přijala Poslanecká sněmovna jako zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007. Zákoník práce obsahuje i úpravu mzdy, zčásti také platu, odměny za pracovní pohotovost, průměrného výdělku, cestovních náhrad a zahrnuje rovněž vybrané okruhy vztahů mezi odbory a zaměstnavateli, které byly do té doby obsaženy v samostatných zákonech.⁴⁰

Skupina poslanců a senátorů napadla 30 paragrafů nového zákoníku práce u Ústavního soudu. Mimo jiné se dožadovali zrušení principu delegace, který podle nich představoval zásah do právní jistoty a způsoboval značné aplikační problémy. Ústavní soud jim dal svým nálezem⁴¹ zčásti za pravdu, některá ustanovení zrušil a také vyjádřil myšlenky, které se staly důležitým vodítkem pro interpretaci nového zákoníku práce.⁴² Zvláště významným zásahem Ústavního soudu bylo zrušení výše zmíněného principu delegace. Tím se rozumí metoda, jakou byl nový zákoník práce právně vázán k občanskému zákoníku. Na pracovněprávní vztahy se aplikovala ustanovení občanského zákoníku pouze tehdy, jestliže to zákoník práce výslovně určil a uživatele na příslušnou pasáž občanského zákoníku odkázal. Ústavní soud zde však shledal rozpor s principem právního státu a konstatoval, že zákoník má vycházet

³⁸ TOMANDLOVÁ, L. Vývoj pracovního práva. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 48

³⁹ PICHT, J., BĚLINA, M. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*, roč. 13, 2005, č. 11, s. 382.

⁴⁰ TOMANDLOVÁ, L. Vývoj pracovního práva. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 48–51.

⁴¹ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 82/06.

⁴² ŠUBRT, B. K rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce. *Právní rozhledy*, roč. 16, 2008, č. 7, s. II.

z principu subsidiarity jako obecného principu pro soukromoprávní vztahy.⁴³ Od zásahu Ústavního soudu se tedy ustanovení občanského zákoníku použijí na vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci vždy, když zákoník práce, který je zvláštní částí soukromého práva, neobsahuje vlastní speciální právní úpravu.⁴⁴

Ústavní soud v uvedeném nálezu dále zrušil část úpravy, která měla význam pro určení kogentních a dispozitivních ustanovení zákoníku práce.⁴⁵ Rovněž byla zrušena četná ustanovení o pravomocích odborových organizací, čímž se oslabilo původně značně ochranné pojetí zákoníku.⁴⁶

Počátkem roku 2012 nabyl účinnosti zákon č. 365/2011 Sb., tzv. koncepční novela zákoníku práce. Cílem novely bylo jednak upravit znění zákoníku práce v reakci na výše uvedený nález Ústavního soudu, jednak zvýšit flexibilitu pracovněprávní úpravy.⁴⁷ Další důležitou změnu přinesl zákon č. 303/2013, účinný od 1. ledna 2014. Zákoník práce jím byl přizpůsoben novému občanskému zákoníku,⁴⁸ který je obecným předpisem soukromého práva. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník byl napsán se záměrem upravovat veškeré soukromé právo, a tedy i pracovněprávní vztahy.⁴⁹ Občanský zákoník sám vylučuje použití svých ustanovení o ochraně spotřebitele na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele a rovněž zákoník práce výslovně vylučuje aplikaci některých občanskoprávních institutů.⁵⁰ Významná a dlouho připravovaná novela zákoníku, publikovaná jako zákon č. 285/2020 Sb., nabyla účinnosti z větší části dne 1. července 2020, z menší části dne 1. ledna 2021. Novelou byly především upraveny podmínky výpovědi zaměstnance dané z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, došlo ke změně výpočtu dovolené a jejího čerpání, dále se změnila právní úprava doručování písemností a bylo vytvořeno sdílené pracovní místo.⁵¹

⁴³ HŮRKA, P. Základní zásady pracovního práva. *Právník*, roč. 149, 2010, č. 4, s. 375.

⁴⁴ ŠTANGOVÁ, V. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 30.

⁴⁵ RANDLOVÁ, N., DANĚK, M. Rozhodnutí Ústavního soudu a jeho vliv na zákoník práce. *Práce a mzda*, roč. 56, 2008, č. 4, s. 13.

⁴⁶ ŠTANGOVÁ, V. Geneze pracovního práva, In: BĚLINA, M., PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 28.

⁴⁷ BĚLINA, M., PICHRT, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku. *Právní rozhledy*, roč. 19, 2011, č. 17, s. 605.

⁴⁸ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

⁴⁹ HŮRKA, P. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, roč. 22, 2014, č. 7, s. 234.

⁵⁰ BĚLINA, M. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?. *Právní rozhledy*, roč. 23, 2015, č. 2, s. 52.

⁵¹ ŠTANGOVÁ, V. Vývoj pracovního práva. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 34–36.

2 Pracovní právo a jeho pojetí, předmět a postavení v systému práva

2.1 Pojetí pracovního práva a jeho funkce

Pracovní právo se skládá z právních norem, které upravují individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a zčásti také oblast zaměstnanosti.⁵²

Individuální pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Jedná se o soubor právních vztahů, v nichž je pracovní síla zaměstnance užívána za odměnu zaměstnavatelem. Individuální pracovněprávní vztahy se řídí především podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.⁵³

Kolektivní pracovní právo zahrnuje zejména vztahy mezi zaměstnanci a orgány zastupujícími skupiny zaměstnanců, vztahy mezi těmito zastupujícími orgány a zaměstnavateli, resp. jejich sdruženími, jakož i vztahy vznikající při vytváření zastupitelských orgánů a při řešení sporů plynoucích z některého z těchto vztahů.⁵⁴ V České republice se mezi zástupce zaměstnanců řadí odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP. Do kolektivního pracovního práva se řadí rovněž normy, které jsou výsledkem smluvních jednání obsažených v normativních částech kolektivních smluv. Hmotné právo kolektivních pracovněprávních vztahů je upraveno zákoníkem práce. Procesní právo, kam spadá uzavírání kolektivních smluv a řešení kolektivních pracovních sporů, je zakotveno v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.⁵⁵

Oblast zaměstnanosti byla upravena jako poslední. Řeší problematiku uplatňování pracovní síly na trhu práce. Právní úprava zaměstnanosti realizuje funkci státu při zajišťování politiky zaměstnanosti.⁵⁶ Na tomto úseku jsou regulovány vztahy vznikající zejména mezi občany a příslušnými státními orgány, kterými jsou především Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce ČR, mezi zaměstnavateli a státními orgány a mezi občany a zaměstnavateli. Oblast zaměstnanosti obsahuje výhradně normy veřejného práva, které

⁵² VYSOKAJOVÁ, M. *Pracovní právo*, 2. vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021, s. 8.

⁵³ BĚLINA, M. Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 3.

⁵⁴ KALENSKÁ, M. Pracovní právo v tržním hospodářství. *Právník*, roč. 130, 1991, č. 7, s. 703.

⁵⁵ VYSOKAJOVÁ, M. *Pracovní právo*, 2. vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021, s. 8.

⁵⁶ GREGOROVÁ, Z. Pojem a předmět pracovního práva. In: GALVAS, M. (eds). *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 15, 23.

ji zčásti řadí do systému sociálního zabezpečení. Je také velice úzce spjata se správním právem, a to z hlediska administrativně-právních postupů, i vzhledem k subjektům, jejichž vztahy upravuje. Právní vztahy vzniklé v oblasti zaměstnanosti spadají do působnosti zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti a prováděcích předpisů k tomuto zákonu. Zákoník práce je neupravuje.⁵⁷

Historicky souvisel vznik pracovního práva s potřebou chránit ekonomicky slabší a sociálně zranitelnější stranu pracovního vztahu, za kterou je považován zaměstnanec. Ochranná funkce je stěžejní a převažující funkcí pracovního práva.⁵⁸ Projevuje se zejména tím, že posiluje právní pozici zaměstnance, kterému v některých případech poskytuje více práv než zaměstnavateli. Dále plní významnou úlohu organizační funkce, jež je projevem nerovnosti stran pracovního poměru po jeho vzniku. Zaměstnavateli umožňuje organizovat a řídit práci svých zaměstnanců. Specifikem organizační funkce je vytváření rámce a podmínek, v nichž dochází k realizování pracovního procesu. Ve starší odborné literatuře bývá zmiňována též výchovná funkce pracovního práva. Tato funkce má kořeny v době socialismu, kdy monopolním zaměstnavatelem byl stát.⁵⁹ Výchovné působení na pracovníky bylo vykonáváno zejména prostřednictvím odborů.⁶⁰

2.2 Předmět

Objektem pracovního práva je práce ve smyslu lidské činnosti, jejíž rysy naplňují pojem závislé práce.⁶¹ Vymezení závislé práce je poměrně obtížné, většina právních řádů zemí Evropské unie její legální definici nemá.⁶² Neobsahoval ji ani zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Současný kodex pracovního práva, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, se pokouší definovat závislou práci v § 2. Po novele zákoníku práce, účinné od 1. ledna 2012, je znění tohoto paragrafu členěno do dvou odstavců. První odstavec vymezuje pojem závislé práce, podle kterého se jedná o práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,

⁵⁷ BĚLINA, M. Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 3–4.

⁵⁸ BĚLINA, M. Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 4.

⁵⁹ GALVAS, M. Malá poznámka k problematice zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. *Právník*, roč. 146, 2007, č. 9, s. 1007–1010.

⁶⁰ WITZ, K. (eds.). *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 34.

⁶¹ GREGOROVÁ, Z. Pojem a předmět pracovního práva. In: GALVAS, M. (eds.) *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 18–19.

⁶² HŮRKA, P. Pracovní právo, pojem, předmět, pojetí. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 21.

podle pokynů zaměstnavatele a při zaměstnancově osobním výkonu. Druhý odstavce doplňuje podmínky jejího výkonu. Stanovuje, že závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu, na náklady zaměstnavatele, na odpovědnost zaměstnavatele a na pracovišti zaměstnavatele či na jiném dohodnutém místě.

Splňuje-li výkon lidské práce uvedené znaky závislé práce, pak může být podle § 3 zákoníku práce taková práce konána pouze v základním pracovněprávním vztahu. Výjimku z tohoto pravidla představuje úprava závislé práce jiným speciálním zákonem. Zákoník práce v této souvislosti odkazuje např. na služební zákon.⁶³ Základním pracovněprávním vztahem se má na mysli pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pokud se nejedná o závislou práci, je možné tuto činnost neprovozovat svými zaměstnanci a obstarat si její plnění pomocí jiné právnické či fyzické osoby. Vzájemný vztah nebude pracovněprávní a bude tak dovoleno využít smluvní typy podle úpravy občanského zákoníku. Na takto vzniklý právní vztah se však nebudou vztahovat pracovněprávní předpisy.⁶⁴

V praxi jsou časté snahy o zastření zaměstnání. Snad nejznámější příklad souvisí s umožněním soukromého podnikání občanů po roce 1990, kdy se začala ve značném rozsahu praktikovat atypická forma zaměstnání, pro níž se vžilo označení švarcsystém.⁶⁵ Švarcsystém formálně zastírá faktický pracovněprávní vztah vztahem obchodní spolupráce.⁶⁶ Je pro něj charakteristický výkon plnění běžných pracovních úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnických či fyzických osob jinými než svými zaměstnanci.⁶⁷ Švarcsystém je nelegální, neboť se nejedná o samostatné podnikání na základě živnostenského oprávnění, ale o závislou práci, která je vykonávána jinak než v pracovněprávním vztahu. Švarcsystém také způsobuje výpadek příjmů státního rozpočtu, protože není odváděna daň ze závislé činnosti podle zákona o daních z příjmů⁶⁸ a má také přímé dopady na platby do systému sociálního a zdravotního

⁶³ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

⁶⁴ HŮRKA, P. Pracovní právo, pojem, předmět, pojetí. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 21–22.

⁶⁵ Pozn.: Původ tohoto pojmu je spojen s jménem podnikatele Miroslava Švarce, jenž pracovní proces ve své velkoprodejně stavebnin v Sázavě na Benešovsku organizoval tak, že zaměstnával pouze pracovníky s živnostenským listem, tedy podnikatele bez zaměstnanců. srov: KALENSKÁ, M. Švarcsystém včera a dnes. In: BĚLINA, M., KALENSKÁ, M. (eds.). *Pocita Petru Trösterovi k 70. narozeninám*. Praha: Wolters Kluwer, 2009, s. 181.

⁶⁶ PICHRT, J. Pracovníprávní vztahy. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 75.

⁶⁷ BĚLINA, M. Zrušení zákazu švarcsystému?. *Právní zpravodaj*, roč. 6, 2005, č. 8, s. 8.

⁶⁸ Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů.

pojištění.⁶⁹ Zaměstnavatel se navíc touto formou nelegální práce může snažit obcházet ochranná ustanovení zákoníku práce, např. pokud jde o výši minimální mzdy, délku pracovní doby nebo ochranu zaměstnance před výpovědí.⁷⁰

2.3 Postavení v systému práva

Pracovní právo je považováno za samostatné právní odvětví. Tato samostatnost je však relativní, neboť právní odvětví jsou mezi sebou propojena četnými vazbami a vztahy.⁷¹ Přestože se pracovní právo vyznačuje řadou ochranných prvků, s výjimkou oblasti zaměstnanosti se řadí do práva soukromého.⁷² Vedle pracovního práva tradičně patří k soukromoprávním oborům právo občanské a obchodní.⁷³ Občanské právo je obecným soukromým právem se subsidiární (podpůrnou) působností vůči ostatním soukromoprávním odvětvím. Právní úprava ostatních soukromoprávních odvětví má zásadně přednost. Jestliže však určitou problematiku neupravují, použijí se obecná občanskoprávní ustanovení obsažená v občanském zákoníku.⁷⁴

Podstatný rozdíl mezi pracovním právem na straně jedné a občanským i obchodním právem na straně druhé spočívá v množství veřejnoprávních zásahů do smluvních vztahů, jimiž je v pracovním právu značně omezována smluvní volnost.⁷⁵ Ingerence státu do pracovněprávních vztahů, která se uskutečňuje i přes vůli subjektů těchto vztahů, je důsledkem ochranné funkce pracovního práva.⁷⁶ Individuální smluvní volnost může být omezena také kolektivními smlouvami. Omezení smluvní volnosti se projevuje např. kogentní či relativně kogentní právní úpravou minimálních pracovních podmínek, od nichž se zaměstnavatel a zaměstnanec nemohou smluvně odchýlit.⁷⁷

Pro pracovní právo je rovněž příznačné, že stěžejní princip práva soukromého, kterým je rovnost subjektů, platí pouze před vznikem pracovněprávního vztahu. Naopak po založení

⁶⁹ DZURILLA, B. Ve stínu „švarcsystému“: Zapomenutý pojem „závislá činnost“. *Právní rozhledy*, roč. 20, 2012, č. 21, s. 742.

⁷⁰ TOMŠEJ, J., *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, 4. vydání. Praha: Grada, 2022, s. 17.

⁷¹ BĚLINA, M. Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 4.

⁷² BEZOUŠKA, P. Pracovní právo, pojem, předmět a pojetí. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 21–22.

⁷³ GREGOROVÁ, Z. K předmětu a principům pracovního práva. *Právník*, roč. 137, 1998, č. 4, s. 316.

⁷⁴ ŠTANGOVÁ, V. Pracovní právo – zvláštní část práva soukromého. In: DVOŘÁK, J., MACKOVÁ, A. (eds.). *Pocta Aleně Winterové k 80. narozeninám*. Praha: Všehrad, 2018, s. 439–440.

⁷⁵ BĚLINA, M. Problémy pracovního práva na přelomu tisíciletí. *Právník*, roč. 140, 2001, č. 7, s. 683.

⁷⁶ GREGOROVÁ, Z. K předmětu a principům pracovního práva. *Právník*, roč. 137, 1998, č. 4, s. 318.

⁷⁷ VYSOKAJOVÁ, M. *Pracovní právo*, 2. vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021, s. 9.

pracovněprávního vztahu je závislá práce vykonávána ve vztazích nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.⁷⁸

⁷⁸ BĚLINA, M. (eds.). Pracovní právo na rozcestí?. *Právník*, roč. 136, 1997, č. 12, s. 1038.

3 Atypická zaměstnání

Atypická zaměstnání nejsou v právních předpisech České republiky definována. Právní věda vymezuje jejich okruh nejednotně, v závislosti na tom, co je rozuměno pod pojmem „typický“ pracovněprávní vztah.⁷⁹ Jako typický pracovněprávní vztah je obvykle označován pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou, dle kterého zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu.⁸⁰ Někdy bývá dodáván ještě další typický rys, jímž je místo výkonu práce v sídle zaměstnavatele.⁸¹ Za atypické je proto možné označit zaměstnání, které se od pracovního poměru na plný pracovní úvazek a na dobu neurčitou liší v části standardního obsahu pracovního poměru.⁸² Atypická zaměstnání lze identifikovat pomocí různých dalších znaků, např. pokud jde o délku pracovní doby nebo odchýlný počet subjektů.⁸³

Atypická zaměstnání mohou být nástrojem k podpoře zaměstnanosti, rychlému přizpůsobení se aktuálním požadavkům trhu práce a usnadnění souladu pracovního a rodinného života.⁸⁴ Atypická zaměstnání jsou dávana do spojení s flexibilitou zaměstnání a flexibilitou výkonu práce. Flexibilita je projevem volnosti, pružnosti, popřípadě pohyblivosti⁸⁵ pracovněprávních vztahů. Pro flexibilní atypické pracovněprávní vztahy je charakteristická větší smluvní volnost stran. Umožňují relativně pružně dohodnout pracovní dobu či místo, v němž je výkon závislé práce realizován. Mohou být také snadněji zakládány či rozvazovány a zpravidla jsou i méně administrativně svazovány. V praxi však často mají za následek nižší ochranu zaměstnance a jsou považovány za méně stabilní.⁸⁶ Z tohoto důvodu se o některých atypických zaměstnáních hovoří také jako o prekérních, což je termín převzatý

⁷⁹ ŠOUŠA, J. Služební poměr dle zákona č. 15/1914 ř. z. jako historická atypická forma zaměstnání. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 324.

⁸⁰ STRÁNSKÝ, J. Atypické pracovněprávní vztahy. In: GALVAS, M. (eds.). *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 637.

⁸¹ PICHRT, J. Pojem, koncepce a druhy pracovních poměrů. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 187.

⁸² BARANCOVÁ, H., MATLÁK, J. Atypické zamestnania v pracovnom práve. *Justičná revue*, č. 10, 2010, s. 1050.

⁸³ ŠOUŠA, J. Služební poměr dle zákona č. 15/1914 ř. z. jako historická atypická forma zaměstnání. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 324.

⁸⁴ OLŠOVSKÁ, A. Možnosti atypických foriem výkonu práce v slovenskom Zákonníku práce. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 21.

⁸⁵ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009, s. 27.

⁸⁶ HŮRKA, P. Flexibilní formy zaměstnání. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 77–78.

z francouzské pracovněprávní úpravy.⁸⁷ Právním řádem České republiky jsou upraveny některé z jejich forem. Lze se s nimi setkat ve více institutech zákoníku práce.

Z vývoje v Evropské unii je patrný stále zřetelnější odklon od typického modelu pracovního poměru ve prospěch nových atypických forem zaměstnání. Jelikož tato zaměstnání mohou přinášet i další rizika a nejistoty plynoucí např. z nepravdělné mzdy či nepravdělné pracovní doby, byla dne 20. června 2019 přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152,⁸⁸ jejímž primárním cílem je zvýšení úrovně transparentnosti a předvídatelnosti pracovních podmínek.⁸⁹ Některé požadavky směrnice jsou již v zákoníku práce upraveny,⁹⁰ jiné na svou implementaci teprve čekají.⁹¹ Přestože lhůta k transpozici směrnice do právních řádů členských států skončila 1. srpna 2022, ke dni 15. srpna 2022 ještě nebyly zveřejněny žádné konkrétní návrhy ohledně toho, jak bude český zákoník práce novelizován, aby byl se všemi požadavky směrnice v souladu. V obdobném stavu se česká legislativa nachází také pokud jde o implementaci směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158/EU,⁹² která byla přijata rovněž 20. června 2019 a jejíž transpoziční lhůta již také vypršela. Cílem této směrnice, známé jako *work-life balance directive*, je zajistit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob krom jiného tím, že podpoří účast žen na trhu práce nebo rovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností mezi muže a ženy či stírání rozdílů v odměňování žen a mužů. V České republice však dosud nebyl předložen příslušný transpoziční návrh zákona. Zatím byla schválena pouze novela zákona o nemocenském pojištění, která s účinností od 1. ledna 2022 prodloužila podpůrní dobu otcovské poporodní péče na 14 kalendářních dnů, což je v souladu se směrnicí.⁹³

Tato diplomová práce se věnuje atypickým formám zaměstnání upravených zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, mezi něž lze zařadit dohody o pracích konaných mimo pracovní

⁸⁷ BARANCOVÁ, H., MATLÁK, J. Atypické zamestnania v pracovnom práve. *Justičná revue*, č. 10, 2010, s. 1050.

⁸⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

⁸⁹ RANDLOVÁ, N., SMOLAR, D. Nová směrnice EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a její dopad na český zákoník práce. *Práce a mzda*, roč. 68, 2020, č. 9, s. 12.

⁹⁰ Např. čl. 4 odst. 2 písm. e) směrnice, podle něhož má zaměstnavatel povinnost v případě pracovního poměru na dobu určitou informovat zaměstnance o datu jeho ukončení nebo jeho očekávaného trvání. Tento požadavek již je obsažen v § 39 odst. 1 zákoníku práce.

⁹¹ Např. čl. 4 odst. 2 písm. m) směrnice, který se týká informační povinnosti zaměstnavatele v případě pracovního režimu zcela nebo převážně nepředvídatelného.

⁹² Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158/EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

⁹³ RANDLOVÁ, K. Práce z domova. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 41–42.

poměr, pracovní poměr na dobu určitou, práci na kratší pracovní dobu a sdílené pracovní místo, dočasné přidělení, agenturní zaměstnávání a výkon práce z domova.

Kromě výše uvedených upravuje zákoník práce i atypické prvky jinak standardního pracovního poměru, například pokud jde o pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby, či stlačený pracovní týden. Za atypickou formu zaměstnání je možné označit například také výkon závislé práce ve služebním poměru, jehož vztahy jsou vedle zákoníku práce a souvisejících právních předpisů upraveny jiným speciálním právním předpisem.⁹⁴

⁹⁴ PICHRT, J. Obecně k atypickým formám zaměstnávání. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 16–17.

3.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

3.1.1 Vymezení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr patří spolu s pracovním poměrem k základním pracovněprávním vztahům. Podle zákoníku práce lze závislou práci, která není upravena speciálními právními předpisy, vykonávat výlučně v rámci těchto vztahů. Zatímco pracovní poměr založený pracovní smlouvou je typickým a nejčastějším pracovněprávním vztahem, právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou považovány za atypické, mající pouze doplňkový charakter.⁹⁵ Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvoustranná právní jednání, kterými se zakládá pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Uzavírány mají být zpravidla v případech, kdy je pro zaměstnavatele neúčelné zajišťovat výkon požadované práce zaměstnanci v pracovním poměru, např. proto, že jde o práce menšího rozsahu, práce specifické povahy, práce vykonávané nepravidelně atd. Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vyznačuje poměrně velkou smluvní volností, pokud jde o práva a povinnosti jejich účastníků. Zaměstnanci, kteří pracují na základě dohod, jsou však právní úpravou chráněni výrazně méně než zaměstnanci pracující v pracovním poměru. Proto bývají právní vztahy založené dohodami označovány jako překerní zaměstnání. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou tradičním institutem českého a slovenského pracovního práva, který se jinde ve světě nevyskytuje.⁹⁶ Příčina jejich vzniku souvisí s ekonomickými potřebami Československa v éře socialismu. Právní úprava České republiky vychází z původního dělení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jež bylo možné založit prostřednictvím dvou smluvních typů. Rozlišujeme tak dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce.

3.1.2 Dobový kontext vzniku dohod

Na zasedání Ústředního výboru Komunistické strany Československa, konaném ve dnech 7. a 8. prosince 1960, bylo přijato usnesení o dalším upevnování socialistické zákonnosti a zlidovění soudnictví.⁹⁷ Toto usnesení jako jeden z hlavních úkolů stanovilo kodifikaci pracovního práva. Ústřední výbor strany v něm pověřil přípravou návrhu zákoníku práce

⁹⁵ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 505.

⁹⁶ ŠTANG, M. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 139–141.

⁹⁷ REDAKCE. Budujeme vyspělou socialistickou společnost. *Práce – list Revolučního odborového hnutí*, ze dne 13. 12. 1960, roč. 16, č. 300, s. 1.

Ústřední radu odborů,⁹⁸ která byla centrálním orgánem odborů, sjednocených do Revolučního odborového hnutí. Cílem bylo vytvořit souhrnnou a ucelenou právní úpravu pracovního práva, modernizovanou v duchu tzv. socialistické zákonosti. Pracovněprávní materie byla totiž roztržena do množství předpisů, z nichž ty nejstarší měly původ v 19. století, a některé z nich se v českých krajích a na Slovensku lišily.⁹⁹ Národní shromáždění schválilo zákoník práce dne 16. června 1965 jako zákon č. 65/1965 Sb. s účinností od 1. ledna 1966. Dohody byly začleněny do samostatné čtvrté části zákona, zatímco pracovní poměr byl zařazen do druhé části. Ze systematiky zákoníku práce je tedy patrný úmysl odlišovat od sebe tyto pracovněprávní vztahy a nepodřizovat je stejným právním normám.¹⁰⁰

Kodifikace pracovního práva probíhala v období, pro které byla příznačná extenzivní metoda hospodaření, jejímž průvodním jevem byl nedostatek pracovních sil.¹⁰¹ Příčiny bezprostředně souvisely s vývojem po únoru 1948, kdy v Československu proběhla sovětizace země a s ní spojené strukturální změny hospodářství. Systém centrálně dirigované ekonomiky selhával v plnění pětiletých plánů rozvoje národního hospodářství, tzv. pětiletok. Preferování těžkého průmyslu se dělo na úkor jiných odvětví, jako byla výroba spotřebního zboží nebo poskytování služeb. Československá ekonomika se ocitla v žalostném stavu a hledaly se způsoby, jak ji ozdravit. Koncem 50. let byl učiněn první pokus o ekonomickou reformu. Spočívala v reorganizaci plánování a řízení hospodářství¹⁰² a byla úzce spjata s předsedou tehdejšího Státního úřadu plánovacího Kurtem Rozsypalem.¹⁰³ Navzdory provedené reorganizaci se následná, ambiciózně pojatá, 3. pětiletka¹⁰⁴ zcela zhroutila již ve druhém roce. Od roku 1963 se připravovala koncepce další ekonomické reformy. Vznikala pod vedením ředitele Ekonomického ústavu Čs. akademie věd Oty Šika,¹⁰⁵ čelné osobnosti pozdějšího liberalizačního procesu. Příčinu zrodu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je třeba

⁹⁸ REDAKCE. Z usnesení ÚV KSČ k dalšímu upevňování socialistické zákonosti a zlidovění soudnictví. *Práce – list Revolučního odborového hnutí*, ze dne 13. 12. 1960, roč. 16, č. 300, s. 3.

⁹⁹ KALENSKÁ, M. *Pracovní právo v nové soustavě řízení*. Praha: Nakladatelství politické literatury, 1965, s. 14–15.

¹⁰⁰ PAVLÁTOVÁ, J. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Socialistická zákonost*, roč. 16, 1968, č. 3–4, s. 215.

¹⁰¹ PÍCHOVÁ, I. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Brno: Masarykova univerzita, 1996, s. 3.

¹⁰² ŠIK, O. *Jarní probuzení – iluze a skutečnost*. Praha: Mladá fronta, 1990, s. 62.

¹⁰³ JANČÍK, D. Od jedné ekonomické reformy v Československu na práh reformy druhé aneb Od krize ke krizi. In: PETRÁŠ, J., SVOBODA, L. (eds.). *Československo v letech 1954–1962*. Praha: Ústav pro studium totalitních režimů, 2015, s. 237.

¹⁰⁴ Zákon č. 165/1960 Sb., o třetím pětiletém plánu rozvoje národního hospodářství Československé socialistické republiky.

¹⁰⁵ ŠIK, O. *Jarní probuzení – iluze a skutečnost*. Praha: Mladá fronta, 1990, s. 112–113.

chápat v kontextu uvedených opatření, jež měla přispět ke zlepšení stavu československého hospodářství a hospodářské činnosti.

3.1.3 Původní právní úprava dohod v zákoníku práce

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, stanovil v § 232 odst. 1 základní předpoklady, po jejichž splnění bylo možné dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavírat. Jednalo se o situace, kdy to bylo nevyhnutelné v zájmu lepšího plnění úkolů organizace (dobová terminologie pro označení zaměstnavatele),¹⁰⁶ kdy to pro obyvatelstvo mělo přínos v podobě zkvalitnění služeb nebo to umožnilo zapojit do pracovního procesu širší okruh občanů, kteří pro svůj zdravotní stav, pokročilý věk nebo úkoly při výchově dětí nemohli konat práci v pracovním poměru.

Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr usnadňovaly organizacím překonávat potíže s chronickým nedostatkem pracovních sil. Prostřednictvím dohod mohly organizace snadněji oslovit občany, kteří do té doby nebyli výdělečně činní. Zpravidla se jednalo o důchodce, studenty či matky s dětmi, kteří z důvodu věku nebo péče o domácnost nemohli či nechtěli konat práci za striktních a omezujících podmínek pracovního poměru (např. pokud šlo o dodržování stanovené pracovní doby, o pravidelný výkon práce, či o povinnost pracovat přesčas). Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zároveň organizacím umožňovaly získat pracovníky, kteří již sice byli v pracovním poměru u jiné nebo u vlastní socialistické organizace, avšak projevíli ochotu se nad rámec svého povolání, ve volném čase, věnovat další práci. Pokud byl pracovník v pracovním poměru u téže organizace, se kterou uzavřel i některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, došlo ke vzniku tzv. vedlejší činnosti, kterou vykonával mimo pracovní dobu stanovenou pro pracovní poměr. Vedlejší činnost musela být jiného druhu, než práce sjednaná na základě pracovní smlouvy. V opačném případě by uzavřená dohoda byla neplatná, a práce vykonaná v rámci této dohody by byla považovaná za přesčasovou práci podle pracovní smlouvy.¹⁰⁷ Občané, kteří se rozhodli dohodu uzavřít, přestože již v pracovním poměru byli,

¹⁰⁶ Dříve běžně používaný pojem „zaměstnavatel“ byl v zákoníku práce a dalších právních předpisech nahrazen výrazem „socialistická organizace“ či pouze „organizace“.

¹⁰⁷ BERNARD, F. K problematice dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Právní obzor*, roč. 55, 1972, č. 9, s. 870–873.

nezřídka vynikali specifickými znalostmi či mimořádnými schopnostmi (např. jazykovými nebo uměleckými), jichž však v rámci svého povolání nemohli v dostatečné míře využít.¹⁰⁸

Uzavírání dohod rovněž pomáhalo organizacím docílit vyšší efektivity při plnění vlastních úkolů. S ohledem na rozsah požadované práce či specifické provozní podmínky totiž mohlo být pro organizaci nepřiměřeně náročné, nákladné a neúčelné, kdyby prováděla přímé řízení prací a průběžné kontroly jejich výsledků postupem běžným při pracích vykonávaných v pracovním poměru.¹⁰⁹ Uzavření dohody umožnilo organizaci přenést odpovědnost za pracovní postup a výsledek práce zcela na občana.¹¹⁰

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr byly zpravidla uzavírány mezi socialistickými organizacemi na straně jedné a pracovníky na straně druhé. Socialistickou organizaci definoval § 18 občanského zákoníku.¹¹¹ Jednalo se o organizace státní, jako byla ministerstva či národní podniky, organizace družstevní, mezi něž se řadila třeba jednotná zemědělská družstva nebo Družstvo tělesně vadných (DRUTĚVA), organizace společenské, kam spadalo například Revoluční odborové hnutí či Československý svaz žen, jakož i další organizace, „jejichž činnost přispívá k rozvoji socialistických vztahů“.¹¹² Dohody uzavíraly také jiné než socialistické organizace, což byly různé spolky, církve, zájmové organizace a organizace cizozemské.¹¹³ Okruh subjektů pracovníprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr byl vymezen úžeji, než tomu bylo v případě pracovního poměru. Pracovní poměr totiž mohl být zcela výjimečně sjednán i mezi dvěma občany, a to pouze při výkonu služeb osobního charakteru. Avšak v případě, že občan pro jiného občana na jeho žádost provedl určitou práci nebo mu jinak vypomohl, šlo o tzv. občanskou výpomoc upravenou občanským zákoníkem.¹¹⁴

Způsobilost pracovníka uzavřít dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr vznikla v kalendářním roce, v němž dovršil patnáct let věku, nejdříve však po skončení povinné školní docházky, navíc za podmínky, že tím nebyl ohrožen jeho zdravý vývoj nebo výchova k povolání. Na rozdíl od pracovního poměru nebyl bezpodmínečně vyžadován osobní výkon práce, protože pracovník mohl vykonávat práci sjednanou v dohodě i s pomocí rodinných

¹⁰⁸ KALENSKÁ, M. *Československé pracovní právo*, 2. vydání. Praha: Panorama, 1988, s. 257–258.

¹⁰⁹ BERNARD, F. K problematice dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Právní obzor*, roč. 55, 1972, č. 9, s. 870–871.

¹¹⁰ OLÁH, G. Právne-ekonomické aspekty novej úpravy dohod o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. *Práce a mzda*, roč. 24, 1976, č. 6, s. 302.

¹¹¹ Zákon č. 40/1964, Sb., občanský zákoník.

¹¹² TEJKAL, J. (eds.). *Zákoník práce v otázkách a odpovědích*. Praha: Práce, 1968, s. 12.

¹¹³ NAVRÁTIL, O. *Dohody o pracích mimo pracovní poměr*. Praha: Práce, 1981, s. 8.

¹¹⁴ KALENSKÁ, M. *Československé pracovní právo*, 2. vydání. Praha: Panorama, 1988, s. 257.

příslušníků, pokud byli v uzavřené dohodě uvedeni. Utrpěl-li tento rodinný příslušník při výkonu sjednané práce úraz, odpovídala mu organizace za vzniklou újmu na zdraví jen podle občanského zákoníku, zatímco když utrpěl úraz pracovník, odpovídala organizace za vzniklou škodu na základě zákoníku práce, a to ve stejné míře, jako pracovníkům, kteří byli v pracovním poměru.¹¹⁵

V porovnání s pracovním poměrem bylo obsaženo v úpravě právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr minimum kogentních ustanovení. Dohody poskytovaly smluvním stranám větší volnost ve sjednávání vzájemných práv a povinností, a bylo jimi tak možné řešit i různé atypické situace, vyskytující se na straně organizace či na straně pracovníka.¹¹⁶ Na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahovala všeobecná ustanovení v části první zákoníku práce, a dále jen ta ustanovení, o nichž to zákoník práce stanovil výslovně.¹¹⁷ Ze zákona tak nevznikaly některé nároky, které plynuly z pracovního poměru. Týkalo se to například nároku na dovolenou na zotavenou, náhrady mzdy za dovolenou nebo poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy u překážek v práci, a to překážek na straně pracovníka i organizace.¹¹⁸ Pokud tedy organizace nepřidělovala pracovníkovi práci, nebyla povinna poskytnout mu odměnu ani její náhradu.¹¹⁹ V rámci smluvní volnosti bylo možné i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr výše uvedené sjednat, ovšem nikoli výhodněji než pro pracovníky v pracovním poměru.¹²⁰

Zákoník práce upravoval dva typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce.

Uzavírání **dohod o pracovní činnosti** připouštěl zákoník práce za předpokladu, že typický pracovní poměr byl pro organizaci či pracovníka v rozporu s principy účelné organizace práce, ekonomického řízení a hospodárnosti.¹²¹ Dohody o pracovní činnosti byly konstruovány tak, aby je bylo možno uzavírat na déletrvajících, opakujících se práce druhově určené. Byly vhodné hlavně pro služby a drobné, pravidelně i nepravidelně vykonávané práce. Často se jednalo o zajištění prodeje tisku, roznášku mléka, vyučování v odborných

¹¹⁵ TEJKAL, J. (eds.). *Zákoník práce v otázkách a odpovědích*. Praha: Práce, 1968, s. 79–80.

¹¹⁶ PAVLÁTOVÁ, J. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Socialistická zákonost*, roč. 16, 1968, č. 3–4, s. 216.

¹¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 23. 2. 1970, sp. zn. 7 Cz 8/70.

¹¹⁸ NAVRÁTIL, O. *Dohody o pracích mimo pracovní poměr*. Praha: Práce, 1981, s. 19–20, 25.

¹¹⁹ Zpráva Nejvyššího soudu ČSR ze dne 17. 6. 1980, sp. zn. Cpj 160/79.

¹²⁰ NAVRÁTIL, O. *Dohody o pracích mimo pracovní poměr*. Praha: Práce, 1981, s. 20.

¹²¹ REŽNÝ, H., TÝC, J. *Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovního poměru*. Bratislava: Práca, 1974, s. 12.

a jazykových kurzech, spolupráci s rozhlasem, televizí a filmem, sběr surovin, prodej památečních předmětů a služby turistického průvodce.¹²² Dále byly dohody o pracovní činnosti typicky uzavírány na práci, kterou organizace vykonávala nárazově a její rozsah bylo obtížné dopředu odhadnout. Organizace pracovníky zavolala, pokud je potřebovala. Ti však nebyli povinni se v každém konkrétním případě dostavit,¹²³ záleželo především na pracovníkovi a jeho časových možnostech, zda se rozhodl sjednanou činnost vykonat.¹²⁴

Dohoda o pracovní činnosti musela být uzavřena písemně, jinak byla neplatná. V textu dohody musel být uveden alespoň způsob odměňování a podmínky, které byly sjednány pro řádný a bezpečný výkon práce. Dohodu o pracovní činnosti bylo možné uzavřít na dobu určitou nebo neurčitou. Způsob zrušení dohody si mohli účastníci ujednat, výpovědní lhůta však musela být pro obě strany stejná. Dohoda o pracovní činnosti mohla být zrušena buď dohodou, výpovědí, nebo okamžitým zrušením v případech, v nichž se připouštělo okamžitě zrušit pracovní poměr. Nebyl-li způsob zrušení sjednán, bylo možné dohodu o pracovní činnosti zrušit jen výpovědí, a to z jakéhokoli důvodu, s výpovědní lhůtou jednoho měsíce.¹²⁵ Platnosti výpovědi dohody o pracovní činnosti nebránilo, že nebyla učiněna písemně, a že nebyl uvedený důvod výpovědi.¹²⁶

Zákoník práce stanovil v § 237 odst. 3 podmínku, že pokud pracovník chtěl uzavřít dohodu o pracovní činnosti s jinou organizací, než u které byl zaměstnán v pracovním poměru, musel své rozhodnutí mateřské organizaci předem oznámit. Jestliže však kvůli uzavřené dohodě řádně neplnil povinnosti vyplývající z pracovního poměru nebo dohoda byla na újmu jeho zdraví, mohla mu mateřská organizace uložit, aby tuto dohodu zrušil. V takovém případě musela organizace, která dohodu uzavřela, pracovníkově žádosti o zrušení vyhovět.

Dohoda o provedení práce, jejímž předmětem byl výsledek práce a jeho směna, nikoli práce sama, odpovídala tradičnímu občanskoprávnímu institutu, známému jako smlouva o dílo.¹²⁷ Smlouva o dílo, zakotvená již v ABGB, zůstala součástí československého právního řádu do nabytí účinnosti občanského zákoníku z roku 1964, kdy z něj byla vypuštěna. Dohodu

¹²² LUHAN, J. Hodnocení působení zákoníku práce. *Socialistická zákonnost*, roč. 21, 1973, č. 7, s. 403.

¹²³ PAVLÁTOVÁ, J. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Socialistická zákonnost*, roč. 16, 1968, č. 3–4, s. 218–219.

¹²⁴ REŽNÝ, H., TÝC, J. *Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovního pomeru*. Bratislava: Práca, 1974, s. 12.

¹²⁵ TEJKAL, J. (eds.). *Zákoník práce v otázkách a odpovědích*, op. cit., s. 81.

¹²⁶ Rozsudok Najvyššieho súdu SSR ze dne 23. 6. 1972, sp. zn. 4 Cz 15/72.

¹²⁷ KOSTEČKA, J. Zpřesnění úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Socialistická zákonnost*, roč. 23, 1975, č. 6, s. 336.

o provedení práce a smlouvu o dílo však nelze ztotožňovat. V porovnání s pojetím občanskoprávní smlouvy o dílo se právní úprava dohod výrazně přiblížila klasické pracovněprávní koncepci. Dokládají to např. ustanovení týkající se zákazu některých prací pro ženy a mladistvé, bezpečnosti práce a odpovědnosti za pracovní úraz či horních limitů při odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou z nedbalosti.¹²⁸

Dohody o provedení práce bylo možné uzavírat za účelem provedení ojedinelého určitého pracovního úkolu, jehož splnění organizace nemohla zajistit svými pracovníky v rámci povinností plynoucích z jejich pracovního poměru, nebo vyžádala-li si to povaha úkolu. Dohody o provedení práce byly uzavírány například na menší řemeslnické práce, překlady, expertízy, oponentury nebo přednesení přednášky.¹²⁹ Pracovník v rámci sjednaných podmínek plnil pracovní úkol samostatně a nesl odpovědnost za jeho výsledek.¹³⁰

Podle § 238 zákoníku práce mohli účastníci dohodu o provedení práce uzavřít písemně i ústně. Pracovní úkol musel být proveden v dohodnuté lhůtě, v opačném případě mohla organizace od dohody odstoupit. Totéž mohl učinit i pracovník, jestliže mu organizace nevytvořila sjednané pracovní podmínky, a tím mu bylo znemožněno úkol provést.¹³¹ Odměna za provedení pracovního úkolu byla splatná po dokončení a odevzdání práce. Na základě vzájemného ujednání mohla být část odměny splatná již po provedení části pracovního úkolu. Pokud provedená práce neodpovídala sjednaným podmínkám, mohla být odměna za ni přiměřeně snížena. Dohody o provedení práce zanikaly splněním úkolu a vyplacením odměny. Jednostranné skončení dohody výpovědí nebo okamžitým zrušením nebylo přípustné.¹³²

3.1.4 Novela zákoníku práce z roku 1975

Dříve, než se začnu zabývat samotnou novelou zákoníku práce z roku 1975, považuji za důležité stručně upozornit, že uzavírání **dohod o pracovní činnosti** bylo novelizováno již zákonem č. 153/1969 Sb.¹³³ Podle znění zákona mohla organizace uzavřít dohodu o pracovní

¹²⁸ PAVLÁTOVÁ, J. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Socialistická zákonnost*, roč. 16, 1968, č. 3–4, s. 216.

¹²⁹ LUHAN, J. Hodnocení působení zákoníku práce. *Socialistická zákonnost*, roč. 21, 1973, č. 7, s. 403.

¹³⁰ PAVLÁTOVÁ, J. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Socialistická zákonnost*, roč. 16, 1968, č. 3–4, s. 217–218.

¹³¹ Zpráva Nejvyššího soudu ČSR ze dne 17. 6. 1980, sp. zn. Cpj 160/79.

¹³² KALENSKÁ, M. *Československé pracovní právo*, 2. vydání. Praha: Panorama, 1988, s. 265.

¹³³ Zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

činnosti s pracovníkem, který byl v pracovním poměru k jiné organizaci, jen s jejím předchozím písemným souhlasem. Vzhledem k tomu, že práce vykonávané v této formě zůstaly nadále intenzivně poptávány, počet uzavíraných dohod nebyl tímto administrativním opatřením výrazněji ovlivněn. Ve výsledku se pouze zvýšil počet dohod připadajících na jednoho pracovníka v těch organizacích, které byly při udělování souhlasu shovívavé, oproti těm, které vůči svým pracovníkům postupovaly přísněji.¹³⁴ Důvodová zpráva uvádí, že tato novelizace zákoníku práce se zaměřila zvláště na to, „*aby se zákoník práce stal účinnějším nástrojem k upevňování pracovní kázně a státní disciplíny na všech stupních řízení a k dalšímu posilování autority vedoucích*“.¹³⁵ Dohoda o pracovní činnosti uzavřená bez souhlasu mateřské organizace byla neplatná. Zákon č. 153/1969 Sb. byl však významný především proto, že jeho přijetí mělo umožnit propouštění osob z politických důvodů po invazi spojeneckých armád zemí Varšavské smlouvy v srpnu 1968.¹³⁶

Právní úprava byla vždy velmi ovlivněna ekonomickou a zejména politickou situací. Novelizace zákonů tak odrážejí dobu, v níž byly připravovány a přijaty. Novela zákoníku práce z roku 1975 byla přijata v době tzv. normalizace, kdy se mj. řešily důsledky, které nastaly v oblasti zaměstnanosti poté, co republiku z politických důvodů opustila řada kvalifikovaných pracovníků. Jednalo se o období, pro které bylo příznačné, že život lidí byl pod dohledem více než v nedávné minulosti. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr byly však institutem, který v rámci pracovního práva představoval větší formu svobody. Pro potřeby praxe se umožňovalo, aby dohody byly uzavírány za méně striktních podmínek než pracovní poměr. Avšak právě proto na ně začal normalizační režim nahlížet s větší nedůvěrou.

Roku 1975 se uskutečnila velká novela zákoníku práce, v jejímž rámci byla podstatně pozměněna také čtvrtá část zákoníku práce, týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Motivem pro novou právní úpravu dohod byla praxe některých organizací, které nepřistupovaly k dohodám jako k doplňkové formě pracovněprávních vztahů, zákoník práce obcházely, či dokonce postupovaly proti jeho duchu. Například se stávalo, že organizace dohodami zkreslovaly rozsah práce přesčas. Odhalovány byly i případy, kdy účastníci dohod

¹³⁴ BERNARD, F. K problematice dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Právní obzor*, roč. 55, 1972, č. 9, s. 871.

¹³⁵ Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 16, Federální shromáždění Československé socialistické republiky 1969–1971. Dostupné na: https://www.psp.cz/eknih/1969fs/tisky/t0016_03.htm [cit. 21. 6. 2022].

¹³⁶ KALENSKÁ, M. Vývoj pracovního zákonodárství v našich zemích po roce 1918. In: BĚLINA, M. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Praha: Věšhrad, 1994, s. 30.

porušili ustanovení trestního zákona o nedovoleném podnikání a o zkrácení daně.¹³⁷ Dále se ukázalo, že zákoník práce obsahoval místy nepřesné nebo příliš obecné formulace, které dostatečně nerozlišovaly jednotlivé smluvní typy, jimiž se pracovněprávní vztah zakládal.¹³⁸ Značná podobnost byla především mezi dohodou o pracovní činnosti a pracovní smlouvou, takže mohlo docházet k zastírání faktického pracovního poměru, vzniklého na základě takové dohody.¹³⁹ Na tyto i další jevy, které byly považovány za nežádoucí, reagoval zákon č. 20/1975 Sb.,¹⁴⁰ jenž zpřesnil a omezil podmínky, za jakých bylo možné dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavírat.

Změnou prošel výše zmíněný § 232 odst. 1 zákoníku práce. Byla z něj vypuštěna kritéria, dle kterých mohly organizace s občany uzavírat dohody, jestliže to bylo nezbytné ke zkvalitnění služeb obyvatelstvu nebo k umožnění pracovního zapojení těch občanů, kteří z důvodů zákonem předvídaných nemohli pracovat v pracovním poměru. Nová právní úprava více podtrhla, že dohody mají být jen výjimečnou formou účasti občanů na společné práci, uzavíranou za předpokladu, že to vyžadují ekonomické podmínky organizace k zabezpečování svých potřeb nebo svých úkolů.¹⁴¹ Zákon na tomto místě současně akcentoval povinnost organizací zajišťovat plnění svých úkolů především pracovníky v pracovním poměru. Tato novela byla odůvodněna potřebou zabránit až příliš častému sjednávání dohod, které měly za následek obcházení všeobecného ustanovení § 24 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož měli českoslovenští občané uskutečňovat své právo na práci především v pracovním poměru. Pro ilustraci dokládající četnost dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr cituji výsledky průzkumů z let 1970 a 1971, provedených ve vybraných hospodářských a rozpočtových organizacích, podle kterých pracovalo na dohodu 4,8 % pracovníků.¹⁴²

Významnou změnou čtvrté části zákoníku práce bylo zavedení maximální časové hranice pro skutečný výkon práce provedené prostřednictvím **dohody o pracovní činnosti**. Průměrná doba skutečného výkonu práce nesměla nově přesáhnout polovinu týdenní pracovní doby, s výjimkou tzv. sezónních prací, u nichž nesměl skutečný výkon práce překročit týdenní

¹³⁷ OLÁH, G. Právne-ekonomické aspekty novej úpravy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. *Práce a mzda*, roč. 24, 1976, č. 6, s. 299.

¹³⁸ Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 78, Federální shromáždění Československé socialistické republiky 1971–1976. [online]. Dostupné na: https://www.psp.cz/eknih/1971fs/tisky/t0078_05.htm. [cit. 27. 7. 2022].

¹³⁹ KOSTEČKA, J. Zpřesnění úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Socialistická zákonost*, roč. 23, 1975, č. 6, s. 337.

¹⁴⁰ Zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce.

¹⁴¹ BENEŠ, J., PUDÍK, V. K některým otázkám novelizovaného zákoníku práce. *Práce a mzda*, roč. 24, 1976, č. 1, s. 50.

¹⁴² KOSTEČKA, J. Zpřesnění úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Socialistická zákonost*, roč. 23, 1975, č. 6, s. 336–338.

pracovní dobu. Zákoník práce stanovil v § 83, že pracovní doba činí nejvýše 46 hodin týdně. V případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby bylo možné poloviční rozsah určené týdenní pracovní doby posuzovat i za delší období než týden, nejdéle však za období jednoho roku. Bylo však obcházením zákona, pokud po delší dobu probíhal soustavný výkon práce nad rozsah poloviční týdenní pracovní doby, a před nebo po tomto období už pracovník dohodnutou činnost nevykonával vůbec, čímž se rozsah celkové činnosti v průměru formálně zredukoval na rozsah stanovený zákonem.¹⁴³

Zpřesněny byly požadavky pro uzavírání **dohod o provedení práce**. Pracovní úkol musel být nově vždy vymezen výsledkem práce. V dohodě o provedení práce tak bylo zapotřebí specifikovat, že se jednalo například o překlad určitého konkrétního textu či o oponenturu určité konkrétní práce. Dále bylo organizaci umožněno uzavřít dohodu pouze pod podmínkou, že nemohla zajistit splnění úkolu vlastními pracovníky. Nejčastěji se jednalo o situace, kdy úkolem byla činnost pro organizaci netypická, takže potřebnými pracovníky ani nedisponovala.¹⁴⁴

Novela rovněž umožnila organizacím ovlivňovat uzavírání dohod o provedení práce svých pracovníků s jinými organizacemi. Organizace byly oprávněny ve svých pracovních řádech samy stanovit, zda od nich jejich pracovníci potřebovali předchozí souhlas k uzavření dohody o provedení práce s jinou organizací. Za předpokladu, že pracovní řád tuto povinnost ukládal, a pracovník přesto uzavřel dohodu o provedení práce s jinou organizací bez předchozího souhlasu mateřské organizace, dohoda byla i tak platná. Organizace, která dohodu uzavírala, nebyla povinná zjišťovat, zda pracovník tento souhlas, který navíc mohl být i ústní, skutečně získal.¹⁴⁵ Mateřská organizace však měla možnost vyvodit proti pracovníkovi veškeré důsledky pro porušení pracovní kázně. Cílem této nové úpravy bylo nejen zamezit tomu, aby byl pracovník neúměrně vytížen a práci sjednanou v dohodě vykonával na úkor pracovních úkolů vyplývajících z uzavřené pracovní smlouvy. Důvodem bylo také zabránění zneužívání provozních zařízení mateřské organizace, jejího materiálu nebo poznatků, které od ní měl pracovník k následnému využití pro výkon práce v pracovním poměru.¹⁴⁶

¹⁴³ OLÁH, G. Právne-ekonomické aspekty novej úpravy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. *Práce a mzda*, roč. 24, 1976, č. 6, s. 300–301.

¹⁴⁴ KOSTEČKA, J. Zpřesnění úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Socialistická zákonnost*, roč. 23, 1975, č. 6, s. 341.

¹⁴⁵ ŠUSTA, V. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a předchozí souhlas mateřské organizace. *Práce a mzda*, roč. 24, 1976, č. 1, s. 54.

¹⁴⁶ BERNARD, F., BOGUSZAKOVÁ, A. (eds.). Zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce, s vysvětlivkami. *Práce a mzda*, roč. 23, 1975, č. 4–5, s. 223–224.

Novelou zákoníku práce z roku 1975 se podstatně změnilo také zmocňovací ustanovení v § 239 zákoníku práce, které do té doby jednotlivým resortům ponechávalo úpravu odměňování i stanovení konkrétnějších podmínek pro uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Důsledkem byla nepřehlednost právního stavu, protože tentýž právní institut upravovalo množství předpisů. Nově byly tyto kompetence svěřeny československé vládě. Resortům byla ponechána možnost, aby pouze tam, kde se jednalo o zcela specifické práce, mohly i ony na základě zásad federální vlády upravovat odměňování prací konaných mimo pracovní poměr.¹⁴⁷

3.1.5 Novela zákoníku práce z roku 1988

Novela zákoníku práce, jež se uskutečnila koncem roku 1988, byla rozsahem bezprecedentní, neboť novelizovala 207 položek dosavadního znění zákona. Tato novela byla součástí právních nástrojů nezbytných pro zavedení politiky tzv. přestavby v odvětví pracovního práva.¹⁴⁸ Když v roce 1985 stanul v čele Sovětského svazu Michail S. Gorbačov, byl to právě on, kdo jako první začal s realizací *perestrojky*, česky přestavby. Ta představovala „*přeměnu vnitřních klíčových struktur v ekonomice, v politice a v sociální oblasti*“.¹⁴⁹

Podnět k zahájení přestavby v Československu vzešel z vládních kruhů. Hlavním iniciátorem byl dlouholetý předseda federální vlády Lubomír Štrougal, který se snažil včas zachytit reformní naladění sovětských komunistů a získat si tak jejich přízeň. Opatření směřující k provedení přestavby v Československu byla z velké části koncentrována na zlepšení ekonomické situace v zemi. Mělo dojít k hospodářské decentralizaci a posílení tržních principů. Většinu nejvýznamnějších právních úprav spojených s československou přestavbou zpracovával Vládní výbor pro plánovité řízení národního hospodářství. Kromě novely zákoníku práce se jednalo o zákon o státním podniku, zákon o zemědělském družstevnictví, zákon o bytovém, spotřebním a výrobním družstevnictví nebo zákon o národohospodářském plánování. Nutno podotknout, že Štrougal jako ministerský předseda měl v tehdejší mocenskému systému relativně omezený vliv na politické rozhodování. Reformní návrhy předkládané uvedeným vládním výborem narážely na odpor konzervativního

¹⁴⁷ KOSTEČKA, J. Zpřesnění úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Socialistická zákonnost*, roč. 23, 1975, č. 6, s. 337, 343.

¹⁴⁸ KOSTEČKA, J. *K novelizaci zákoníku práce*. *Socialistická zákonnost*, roč. 37, 1989, č. 3, s. 128.

¹⁴⁹ PULLMANN, M. *Konec experimentu. Přestavba a pád komunismu v Československu*. Praha: Scriptorium, 2011, s. 62.

ústředí stranického aparátu. Štrougal, který podporu Moskvy nezískal, nedokázal tento odpor prolomit a své návrhy v plné šíři prosadit. Sovětské vedení upřednostňovalo Miloše Jakeše, do něhož vkládalo naději, že bude schopen zavést důsledné reformy, aniž by tím vyvolal pnutí ve straně a společnosti. Skutečnost, že toto očekávání bylo mylné, vyšla najevo poté, co v prosinci 1987 Jakeš nahradil Gustáva Husáka ve funkci generálního tajemníka KSČ. Na československé přestavbě se odrazilo, že Jakešovi lidé zásadní změny odmítali,¹⁵⁰ což znamenalo mj. podobu novelizovaného zákoníku práce.

Novelu zákoníku práce, publikovanou jako zákon č. 188/1988 Sb.,¹⁵¹ schválilo Federální shromáždění dne 14. prosince 1988 s účinností od 1. ledna 1989. Velmi krátká legisvakantní doba byla odůvodněna nutností dodržet harmonogram uskutečnění přestavby. S plánem přestavby hospodářského mechanismu však novelizovaná pracovněprávní kodifikace plně nekorespondovala. V pracovněprávních vztazích nadále zůstalo centrální řízení vykonávané podrobnými, kogentními normami příkazujícího nebo zakazujícího rázu, jimiž byly organizace svazovány.¹⁵² Celkové změny nebyly dostačující, byť k určitému progresivnímu posunu došlo, jak o tom svědčí např. nová právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Na pracovníky vykonávající činnost na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, i na pracovníky v dalších tzv. vedlejších zaměstnáních,¹⁵³ se tradičně zaměřovala pozornost kontrolních orgánů jak uvnitř organizací, tak zvenčí. Důvodem byly obavy z neoprávněného obohacování. Postupně přibývala omezení a byrokracie. Novela zákoníku práce tak především odstranila některé administrativní překážky. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr si ale nadále zachovaly doplňkový charakter.¹⁵⁴ Organizace mohly uzavírat dohody jen výjimečně k plnění svých úkolů a zabezpečování svých potřeb, jednalo-li se o práci, jejíž pravidelný výkon organizace nemohla zabezpečit předem stanoveným rozvržením pracovní doby a rozvrhem pracovních směn tak, aby řízení práce, sledování jejího provádění a kontrola dodržování pracovní doby bylo účelné a hospodárné. Případně, pokud bylo z jiných důvodů neúčelné a nevhodné, aby danou činnost vykonávali pracovníci v pracovním poměru.

¹⁵⁰ Tamtéž, s. 58, 63–73.

¹⁵¹ Zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

¹⁵² KOSTEČKA, J. K novelizaci zákoníku práce. *Socialistická zákonnost*, roč. 37, 1989, č. 3, s. 128, 134.

¹⁵³ Např. vedlejší pracovní poměr nebo pracovní činnost v družstvu na základě členského poměru.

¹⁵⁴ KALENSKÁ, M. Novela zákoníku práce a vedlejší zaměstnání. *Socialistická zákonnost*, roč. 37, 1989, č. 4, s. 186.

Nově bylo připuštěno sjednávání dohod mezi občany navzájem, nikoli pouze mezi občanem a organizací. Zaměstnávající občan však mohl poskytované služby nabízet pouze v případě, že získal povolení příslušného orgánu státní správy. Zákoník práce naopak vyloučil možnost uzavírat dohody na činnosti podle autorského zákona, kde výsledkem byla duševní tvůrčí činnost autora, jako je tomu u děl slovesných, divadelních, výtvarných, filmových, fotografických či kartografických. Nebylo možné sjednat dohody na překlady děl do jiných jazyků apod.¹⁵⁵

Dohody o pracovní činnosti bylo stále možné uzavírat za předpokladu, že průměrná doba skutečného výkonu práce nepřesáhla polovinu týdenní pracovní doby. Podle nového znění § 83 zákoníku práce činila pracovní doba nejvýše 43 hodin týdně. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného polovičního pracovního úvazku se posuzovalo po celou dobu, na kterou byla dohoda sjednána, nejdéle však za období 12 měsíců. Dohodu o pracovní činnosti bylo možné uzavřít pouze písemně. Musela obsahovat sjednanou práci, odměnu za její vykonání, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se uzavírala. Organizace byla povinna předat pracovníkovi jedno její vyhotovení. Pracovník, který musel uzavření dohody bezodkladně oznámit mateřské organizaci, mohl tuto oznamovací povinnost splnit prostým předáním kopie dohody, bez další administrativní zátěže.¹⁵⁶ Mateřské organizaci zůstalo zachováno oprávnění dát pracovníkovi příkaz, aby dohodu zrušil. Organizace tak musela učinit písemně. Zároveň však zákoník práce stanovil, že pracovník mohl ve lhůtě 15 dnů od doručení příkazu podat návrh soudu na určení, že tento příkaz byl vydán bezdůvodně.

Pro možnost operativnějšího rozvázání dohody byla výpovědní doba zkrácena z jednoho měsíce na 15 dní.¹⁵⁷ Výjimka umožňující sjednat dohodu o pracovní činnosti až do rozsahu stanovené týdenní pracovní doby se týkala např. výpomocí občanů při zvelebování měst a obcí, které zabezpečoval národní výbor v rámci realizace volebních programů Národní fronty.¹⁵⁸

Dohody o provedení práce byly nadále uzavírány jen k výkonu ojedinelého pracovního úkolu, jenž vždy musel být vymezen výsledkem práce. Po nabytí účinnosti novely bylo možné dohody o provedení práce uzavřít jen do předpokládaného rozsahu 100 hodin v kalendářním

¹⁵⁵ Tamtéž, s. 186–190.

¹⁵⁶ KOTTNAUER, A., SOUČKOVÁ, M. (eds.). *Novela zákoníku práce a prováděcí předpisy – II. část. Práce a mzda*, roč. 37, 1989, č. 1–2, s. 6–7.

¹⁵⁷ Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 100, Federální shromáždění Československé socialistické republiky 1986–1990. [online]. Dostupné na: https://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/t0100_09.htm. [cit. 26. 7. 2022].

¹⁵⁸ KALENSKÁ, M. *Novela zákoníku práce a vedlejší zaměstnání. Socialistická zákonnost*, roč. 37, 1989, č. 4, s. 191–192.

roce. Časové omezení bylo stanoveno proto, že pouhé kvalitativní rozlišení dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti nebylo dostatečně přesné. V praxi se totiž stávalo, že některé organizace a pracovníci obcházelí omezující ustanovení dohod o pracovní činnosti, když opětovně vykonávanou činnost rozdělili na předstírané ojedinělé úkoly, na které pak uzavírali dohody o provedení práce. Do limitu 100 hodin se započítávaly další dohody o provedení práce vykonané během daného kalendářního roku jedním pracovníkem u téže organizace. Tím se mělo zamezit formálnímu rozporování jedné velké dohody, rozsahem převyšujícím 100 hodin, na řadu malých dohod.¹⁵⁹

Dohoda o provedení práce musela obsahovat vymezený pracovní úkol, sjednanou odměnu za jeho splnění a obvykle také sjednanou dobu, v níž měl být pracovní úkol proveden. Byla-li dohoda uzavřena v písemné formě, měla organizace uvést předpokládaný rozsah práce. Možnost písemného i ústního uzavření dohody zůstala beze změny. Pracovník, který uzavřel dohodu o provedení práce s jinou organizací, nemusel plnit žádnou oznamovací povinnost a organizace ji ani nemohla stanovit ve svém pracovním řádu. Výjimku povolující překročit stanovený rozsah 100 hodin v kalendářním roce měl např. komparz a občasné manuální práce pro Čs. film, Čs. rozhlas, Čs. televizi a Slovenský film.¹⁶⁰

3.1.6 Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v letech 1990–2006

Období transformace národního hospodářství po roce 1989 se vyznačovalo pozvolným uvolňováním kogentních ustanovení zákoníku práce. Vedle toho byla pro pracovní zákonodárství typická normotvorba, která umožňovala fyzickým osobám zaměstnávat občany pro účely soukromého podnikání. Přelomové změny československého hospodářství nastaly přijetím zákona č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, na jehož základě mohl podnikatel nabývat majetek v neomezené výši a zaměstnávat libovolný počet pracovníků, a dále přijetím zákona č. 103/1990 Sb., kterým se mění hospodářský zákoník, jenž fyzickým osobám umožnil podnikat prostřednictvím obchodních společností. Z dalších významných předpisů tohoto období lze zmínit např. zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který zrušil systém administrativní regulace zaměstnanosti a vytvořil podmínky nezbytné pro vznik trhu práce nebo zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, jenž upravil proces uzavírání

¹⁵⁹ KOTTNAUER, A., SOUČKOVÁ, M. (eds.). Novela zákoníku práce a prováděcí předpisy – II. část. *Práce a mzda*, roč. 37, 1989, č. 1–2, s. 6.

¹⁶⁰ KALENSKÁ, M. Novela zákoníku práce a vedlejší zaměstnání. *Socialistická zákonnost*, roč. 37, 1989, č. 4, s. 193–194.

kolektivních smluv a vytvořil tak předpoklady pro smluvní vyjednávání odborů se zaměstnavateli.¹⁶¹

První novela zákoníku práce po listopadu 1989 byla uskutečněna zákonem č. 3/1991 Sb.¹⁶² Jednalo se o rozsáhlou novelu, která mj. zohlednila, že některá ustanovení zákoníku práce byla poplatná době svého vzniku nebo přestala být slučitelná s povahou nového politického systému. Touto novelou, ani novelami pozdějšími se však postavení dohod v československém, resp. českém pracovním právu nezměnilo. Vztahy uzavírané na jejich základě nadále zůstaly doplňkovým pracovněprávním vztahem.

Zákon č. 3/1991 Sb. přinesl pouze jednu větší změnu čtvrté částí zákoníku práce, a to v souvislosti s **dohodou o pracovní činnosti**. Zákoník práce již neukládal pracovníkovi povinnost oznámit organizaci, u níž byl zaměstnán v pracovním poměru na plný pracovní úvazek, uzavření této dohody. Nová právní úprava vycházela z toho, že oznamovací povinnost ztratila své opodstatnění, protože občané mohli kromě svého hlavního zaměstnání také třeba soukromě podnikat, aniž by o tom museli organizaci informovat. Organizace zároveň pozbyla jakékoliv možnosti dát pracovníkovi příkaz, aby dohodu zrušil. Mohla však vyvodit příslušné důsledky, jestliže pracovník řádně neplnil své pracovní úkoly v pracovním poměru.¹⁶³ Paradoxně však stanovilo jinou povinnost znění § 75 zákoníku práce, novelizované zákonem č. 231/1992 Sb.,¹⁶⁴ podle něhož pracovník mohl vedle svého zaměstnání vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti organizace, v níž byl zaměstnán v pracovněprávním vztahu, jen s předchozím písemným souhlasem této organizace.¹⁶⁵

Nová terminologie zákoníku práce, která nahradila pojmy „pracovník“, „organizace“ a „občan“ termíny „zaměstnanec“, „zaměstnavatel“ a „fyzická osoba“, byla přijata novelou zákoníku práce, publikovanou jako zákon č. 74/1994 Sb.¹⁶⁶ s účinností od 1. června 1994.

Další změna dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr souvisela s úpravou pracovněprávní legislativy podle požadavků Evropských společenství. Z důvodu příprav

¹⁶¹ PICHRT, J., KALENSKÁ, M. Vývoj pracovního zákonodárství v našich zemích po roce 1918. In: BĚLINA, M. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Praha: Všeohr, 1994, s. 30–33.

¹⁶² Zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

¹⁶³ PŘENOSILOVÁ, V., SOUČKOVÁ, M. (eds.). Výklad novely zákoníku práce a prováděcích předpisů k němu. *Práce a mzda*, roč. 39, 1991, č. 2–3, s. 55–56.

¹⁶⁴ Zákon č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti.

¹⁶⁵ KALENSKÁ, M. Doplňkové pracovněprávní vztahy. In: BĚLINA, M. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Praha: Všeohr, 1994, s. 269.

¹⁶⁶ Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

na přistoupení České republiky do Evropské unie byla zákonem č. 155/2000 Sb.¹⁶⁷ provedena tzv. harmonizační novela zákoníku práce. Tato novela do zákoníku práce implementovala celkem 28 směrnic týkajících se mj. rovného zacházení a zákazu diskriminace. S účinností od 1. ledna 2001 byl § 1 zákoníku práce doplněn o odstavce 3 a 4, které upravily princip rovného zacházení zaměstnavatelů se všemi zaměstnanci a zakázaly diskriminaci zaměstnanců z taxativně jmenovaných důvodů.¹⁶⁸ Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na tato nová ustanovení výslovně odkazovala.

3.1.7 Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v novém zákoníku práce

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce byl účinný od 1. ledna 1966 a jeho celková koncepce tedy odpovídala direktivně řízené ekonomice. Po změně společenského systému se zákoník práce nevypořádal s ústavním principem liberalizace.¹⁶⁹ Účastníci pracovněprávních vztahů mohli konat jen to, co jim zákon dovoľoval, přesněji řečeno byli převážně povinni plnit, co zákon ukládal.¹⁷⁰ Již na samém počátku 90. let bylo zřejmé, že zákoník práce koncepčně nevyhovuje novým společensko-ekonomickým podmínkám a byla věnována pozornost přípravě na jeho rekonstrukci.¹⁷¹

Nový zákoník práce byl Poslaneckou sněmovnou schválen až 21. dubna 2006 jako zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, s účinností od 1. ledna 2007. Na rozdíl od předchozí právní úpravy vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, která je charakteristická pro soukromé právo. Posílení smluvní volnosti bylo všeobecně pozitivně přijato. Z mnoha důvodů byl však zákoník práce také kritizován. Zaznívaly i názory, že ve skutečnosti neproběhla rekonstrukce, nýbrž ve své podstatě spíše novela, jelikož do nového zákoníku práce byly převzaty rozsáhlé pasáže ze zákoníku starého.¹⁷² To však nebyl případ dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které byly v novém znění zařazeny do samostatné třetí části zákoníku práce.

¹⁶⁷ Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

¹⁶⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 152–153.

¹⁶⁹ JAKUBKA, J. Co má řešit návrh novely zákoníku práce?. *Práce a mzda*, roč. 48, 2000, č. 1–2, s. 3.

¹⁷⁰ HŮRKA, P. Využití zásady „Co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*, roč. 15, 2007, č. 24, s. 884.

¹⁷¹ BĚLINA, M. (eds.). *Pracovní právo na rozcestí?*. *Právník*, roč. 136, 1997, č. 12, s. 1035–1036.

¹⁷² BĚLINA, M. Nový zákoník práce. *Právní rozhledy*, roč. 14, 2006, č. 9, s. II.

Nová právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je stručnější a jejich účastníkům poskytuje větší prostor pro smluvní svobodu, než tomu bylo v předchozím zákoníku práce. Bylo zrušeno ustanovení, uvádějící výjimečné případy, za jakých se mohly dohody uzavírat. Místo něj je v § 74 odst. 1 zákoníku práce formulace deklaratorní povahy, podle které má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především pracovníky v pracovním poměru. V protikladu s předchozí úpravou se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr aplikují veškerá ustanovení o pracovním poměru, pokud to zákoník práce explicitně nevyloučí.¹⁷³ Nový zákoník práce již nezná odchylky, které by umožnily překročit dovolený rozsah práce.¹⁷⁴ Nový zákoník práce také upustil od požadavku, aby zaměstnanec, který vedle pracovního poměru uzavřel u téhož zaměstnavatele další pracovněprávní vztah, musel tuto další práci vykonávat mimo pracovní dobu původního pracovního poměru, jako tomu bylo v případě tzv. vedlejší činnosti podle předchozího zákoníku práce. Stále však trvá omezení spočívající v podmínce jiného druhu těchto prací.¹⁷⁵

Dohody o provedení práce bylo možné podle § 75 zákoníku práce uzavírat na předpokládaný rozsah práce nepřevyšující 150 hodin v kalendářním roce. Oproti předešlé právní úpravě byl tento limit navýšen o 50 hodin. Beze změny zůstalo, že do celkového rozsahu práce se započítává také jiná dohoda o provedení práce vykonávaná zaměstnancem u téhož zaměstnavatele v daném kalendářním roce. Dohody o provedení práce již nemusejí být uzavírány jen k výkonu ojedinelého pracovního úkolu, umožnilo se jejich sjednání i na druhově vymezené práce.¹⁷⁶ Tímto ovšem zmizel kvalitativní rozdíl mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti.

V **dohodách o pracovní činnosti** zůstal nadále zachován rozsah práce nepřekračující polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny pracovního úvazku je posuzováno za celou dobu, na níž byla dohoda uzavřena, avšak nejdéle za období 52 týdnů. Předchozí úprava při tom stanovila toto období na 12 měsíců.¹⁷⁷ Nezměnil se požadavek na písemné uzavření dohody, která by jinak byla

¹⁷³ HAVLÍK, A. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*, roč. 55, 2007, č. 6, s. 6–7.

¹⁷⁴ BUKOVJAN, P., CHLÁDKOVÁ, A. Některé změny v souvislosti s novým zákoníkem práce. *Práce a mzda*, roč. 54, 2006, č. 7–8, s. 6.

¹⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 6. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1573/2012, též MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 509.

¹⁷⁶ HAVLÍK, A. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*, roč. 55, 2007, č. 6, s. 7.

¹⁷⁷ BUKOVJAN, P., CHLÁDKOVÁ, A. Některé změny v souvislosti s novým zákoníkem práce. *Práce a mzda*, roč. 54, 2006, č. 7–8, s. 6.

neplatná. Také zůstala zachována povinnost zaměstnavatele předat jedno vyhotovení dohody zaměstnanci. Takto uzavřená dohoda musí obsahovat sjednanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se uzavírá, a podle § 138 zákoníku práce rovněž odměnu. Není-li sjednán způsob skončení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou, výpovědí z jakéhokoli důvodu nebo bez udání s výpovědní dobou 15 dnů, nebo okamžitým zrušením, pokud tak bylo sjednáno pro případy, ve kterých lze okamžitě zrušit pracovní poměr.

Zákoník práce v § 77 odst. 1 výslovně určil, že právní úprava pro výkon práce v pracovním poměru se nevztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud jde o odstupné podle § 67 a 68 zákoníku práce, pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a odměnu z dohody. V § 77 odst. 2 stanovil, že pouze v dohodě o pracovní činnosti je možné sjednat, případně vnitřním předpisem stanovit právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou, při splnění podmínek daných zákoníkem práce pro pracovní poměr.

Za vlády premiéra Petra Nečase vstoupil v platnost zákon č. 347/2010 Sb.¹⁷⁸ ze dne 12. listopadu 2010, známý jako „Nečasův úsporný balíček“. Obsáhlý zákon, účinný od 1. ledna 2011, se soustředil především na změny nemocenského pojištění, státní sociální podpory a politiky zaměstnanosti. Na několika místech novelizoval také zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, včetně jeho třetí části, týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavateli byla nově dána povinnost uzavřít **dohodu o provedení práce** v písemné formě, a to pod sankcí neplatnosti dohody. Do té doby nebylo možné kontrolami nelegálního zaměstnávání ověřit, podle jakého právního titulu byla práce vykonávána.¹⁷⁹ Uvedeným opatřením se tedy mělo předcházet praxi některých subjektů, které uzavřením dohody ústní formou dodatečně zakryly nelegální práci.¹⁸⁰ Zaměstnavateli zároveň přibyla povinnost vydat jedno vyhotovení dohody zaměstnanci. Na návrh skupiny poslanců však Ústavní soud nálezem¹⁸¹ zákon zrušil ke dni 31. prosince 2011. Důvodem bylo neústavní užití institutu legislativní nouze.

Vzhledem k tomu, že Ústavní soud shora popsany „Nečasův úsporný balíček“ zrušil z důvodu vadného legislativního procesu, byl obsahově obdobný zákon schválen znovu jako

¹⁷⁸ Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.

¹⁷⁹ Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 155, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2010–2013. [online]. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=66183&pdf=1>. [cit. 30. 7. 2022].

¹⁸⁰ CHLÁDKOVÁ, A. Dohoda o provedení práce od 1. 1. 2011. *Práce a mzda*, roč. 59, 2011, č. 1, s. 23.

¹⁸¹ Nález Ústavního soudu ze dne 1. 3. 2011, sp. zn. Pl. ÚS 55/10.

zákon č. 364/2011 Sb.¹⁸² Spolu s ním byla přijata rozsáhlá a dlouho připravovaná novela zákoníku práce, provedená zákonem č. 365/2011 Sb.¹⁸³ Oba právní předpisy nabyly účinnosti dne 1. ledna 2012.

Zákonem č. 365/2011 Sb. byla značně pozměněna právní úprava **dohody o provedení práce**. Maximální možný rozsah práce vykonávané zaměstnancem na základě dohody o provedení práce u jednoho zaměstnavatele v témže kalendářním roce byl zdvojnásoben na 300 hodin. Dále přibyla podmínka, podle které musí dohoda o provedení práce obsahovat dobu, na kterou je uzavírána. Za určitých okolností a po splnění zákonem požadovaných podmínek¹⁸⁴ (zejména byl-li zaměstnanec zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 korun) mohou být od 1. ledna 2012 účastníky na nemocenském, eventuálně i důchodovém pojištění také zaměstnanci, pracující na základě dohody o provedení práce. S ohledem na jejich účast na nemocenském pojištění se rozšířil okruh zaměstnanců, kteří mají právo na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou, při splnění podmínek daných zákoníkem práce pro pracovní poměr. Zároveň platí, že při dočasné pracovní neschopnosti či karanténě je zaměstnavatel povinen poskytovat účastníkům nemocenského pojištění náhradu odměny.¹⁸⁵ Novela také určila, že právní úprava pro výkon práce v pracovním poměru se nevztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, ani pokud jde o převedení na jinou práci, dočasné přidělení, dovolenou a cestovní náhrady.

Roku 2012 byla schválena rekodifikace soukromého práva v České republice. Základem nové úpravy soukromého práva je zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, dále zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech a zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém. V souvislosti s rekodifikací došlo k vydání zákona č. 303/2013 Sb.,¹⁸⁶ účinného od 1. ledna 2014, který novelizoval 74 zákonů, včetně zákoníku práce.¹⁸⁷ Cílem bylo uvést tyto zákony do souladu s nově přijatými soukromoprávními předpisy. Novelizace zákoníku práce se týkala mj. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, konkrétně společných ustanovení v § 77 zákoníku práce, který byl rozšířen o tři odstavce. V novém znění se výslovně stanovilo, že dohody mohou být vypovězeny nebo

¹⁸² Zákon č. 364/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.

¹⁸³ Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹⁸⁴ Srov. § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

¹⁸⁵ CHLÁDKOVÁ, A., ZTRATIL, M., *Dohoda o provedení práce po novele zákoníku práce a změny předpisů nemocenského pojištění*, in: Práce a mzda, roč. 59, 2011, č. 12, s. 23–25.

¹⁸⁶ Zákon č. 303/2013, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

¹⁸⁷ DANDOVÁ, E. *Novela zákoníku práce. Právo pro podnikání a zaměstnání*, roč. 21, 2013, č. 4, s. 17.

okamžitě zrušeny pouze písemnou formou, jinak se k jejich rozvázání nepřihlíží. V dalších odstavcích navázala právní úprava zákoníku práce na tehdy platný § 35 odst. 2 nového občanského zákoníku. Zákoník práce určil, že s přivolením soudu mohl zákonný zástupce nezletilého zaměstnance (tedy občana staršího patnácti let), jenž nedosáhl věku šestnácti let, okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, pokud to bylo nutné v zájmu vzdělání, vývoje či zdraví nezletilého zaměstnance. Tentýž postup bylo možné aplikovat podle § 56a zákoníku práce také u nezletilého zaměstnance v pracovním poměru.¹⁸⁸

Novela zákoníku práce, provedená zákonem č. 205/2015 Sb.,¹⁸⁹ s účinností od 1. října 2015, sjednotila právní úpravu skončení vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce. Do té doby zákoník práce explicitně upravoval jen způsoby zrušení vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti.¹⁹⁰ Novelou byla tato právní úprava dohody o pracovní činnosti převzata a vložena do společných ustanovení obou typů dohod v § 77 zákoníku práce.

Dne 28. února 2017 nabyl účinnosti zákon č. 460/2016 Sb.,¹⁹¹ kterým byl z občanského zákoníku vypuštěn výše zmíněný druhý odstavec § 35. Zároveň také došlo k odstranění shora popsané právní úpravy v zákoníku práce, která byla s § 35 odst. 2 občanského zákoníku analogická. Ustanovení § 35 odst. 2 občanského zákoníku, jehož existenci zákonodárce odůvodnil posílením rodičovské odpovědnosti, bylo od počátku částí odborné veřejnosti kritizováno jako zbytečné, i potenciálně škodlivé pro vzájemnou důvěru mezi dítětem a rodičem.¹⁹²

3.1.8 Úvahy de lege ferenda

Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou efektivním nástrojem pro výkon závislé práce. Jedná se o zaměstnání, které bývá označováno jako prekérní, což je dáno tím, že poskytuje menší právní ochranu než pracovní poměr založený pracovní smlouvou. Na druhé straně jsou právní vztahy založené dohodami mnohem flexibilnější, a proto je oceňuje řada zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců, kteří nechtějí nebo

¹⁸⁸ ŠUBRT, B. Co přináší novela zákoníku práce od 1. 1. 2014. *Práce a mzda*, roč. 61, 2013, č. 12, s. 17.

¹⁸⁹ Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony.

¹⁹⁰ CHLÁDKOVÁ, A. Zaměstnávání brigádníků. *Práce a mzda*, roč. 63, 2015, č. 7–8, s. 11.

¹⁹¹ Zákon č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony.

¹⁹² ŠUBRT, B. První novela občanského zákoníku, související novela zákoníku práce a novela zákona o obchodních korporacích. *Práce a mzda*, roč. 65, 2017, č. 3, s. 9–10.

nemohou vykonávat danou činnost v pracovním poměru. Zároveň není vyloučeno, aby si zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednali takové podmínky, které vztah založený dohodou přiblíží pracovnímu poměru. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se v českém prostředí vžily, v praxi jsou stále velmi často uzavírány a je pravděpodobné, že ještě dlouho přetrvávají. V důsledku implementace směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii však bude nutné i pro dohody zavést povinnost rozvrhovat pracovní dobu, čímž se stanou méně flexibilní. Zajímavé je srovnání se slovenskou úpravou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Za dobu téměř třiceti let samostatné existence obou států, se totiž dříve společný institut dohod vyvinul do dvou poměrně odlišných podob. Slovenský zákoník práce byl Národní radou Slovenské republiky přijat roku 2001, jako zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce. Tento zákoník práce upravuje dohody v samostatné deváté části.

Slovenský zákoník práce rozlišuje tři smluvní typy dohod. Jsou jimi *dohoda o vykonaní práce* (dohoda o provedení práce), *dohoda o pracovnej činnosti* (dohoda o pracovní činnosti) a *dohoda o brigádnickej práci študentov* (dohoda o brigádnické práci studentů). Slovenská právní úprava zachovala kvalitativní odlišení dohod. Dohoda o provedení práce je vymezena pracovním úkolem, dohoda o brigádnické práci a dohoda o pracovní činnosti je vymezena opakující se druhovou činností. Dohody nelze uzavřít na dobu neurčitou. Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat dohodu o provedení práce v maximálním rozsahu 350 hodin, nejdéle na dobu 12 měsíců. Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele vykonávat v rozsahu nepřevyšujícím 10 hodin týdně, také nejdéle po dobu 12 měsíců. Slovenská právní úprava dohod nepřipouští sjednat nárok na dovolenou.¹⁹³

Právní úprava dohody o brigádnické práci studentů se nachází v ustanoveních § 227 a 228 slovenského zákoníku práce. Práci na základě této dohody může vykonávat zaměstnanec-student, nejdéle do konce kalendářního roku, v němž dovrší věk 26 let. Po dovršení tohoto věku nelze dohodu uzavřít. Podmínkou platnosti dohody je její písemná forma. Dohoda musí obsahovat sjednanou práci, odměnu za její vykonání, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se uzavírá. Nedílnou součástí dohody o brigádnické práci studentů je potvrzení zaměstnance o středoškolském nebo denním vysokoškolském studiu. Zaměstnanec může vykonávat práci v rozsahu nejvíce 20 hodin týdně v průměru. Průměr nejvíce přípustného rozsahu pracovní

¹⁹³ ŠTANG, M. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 158.

doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena. Uzavřít ji lze nejdéle na dobu 12 měsíců.

Domnívám se, že český právní řád by se *de lege ferenda* mohl inspirovat v tom, že na Slovensku je právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr více zpřesňující. Právní úprava slovenských dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr obsahuje podrobnější úpravu práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance. Z dikce slovenského zákoníku práce navíc jasně plyne, že dohody může zaměstnavatel uzavírat jen **výjimečně**, a to k plnění svých úkolů nebo zabezpečování svých potřeb, pokud se jedná o práci, která je vymezena výsledkem nebo jde-li o příležitostnou činnost vymezenou druhově.

3.2 Dočasné přidělení

3.2.1 Vymezení dočasného přidělení

Dočasné přidělení dává zaměstnavateli možnost, aby bezúplatně poskytl svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (fyzické či právnické osobě). Jde v podstatě o prolomení zásady osobního výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Nezbytným předpokladem k založení dočasného přidělení je souhlas stran. Vedle základního pracovněprávního vztahu mezi přidělovajícím zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniká obvykle obchodněprávní vztah, který je mezi oběma zúčastněnými zaměstnavateli. Mezi přiděleným zaměstnancem a „externím“ zaměstnavatelem existuje faktický výkon práce.¹⁹⁴ Specifičnost dočasného přidělení spočívá v tom, že tento zaměstnavatel zaměstnance řídí, ukládá mu pracovní úkoly a odpovídá za bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ale ostatní práva a povinnosti zůstávají přidělovajícímu zaměstnavateli.¹⁹⁵ Na základě dohody mezi přidělovajícím zaměstnavatelem a zaměstnancem dochází zpravidla ke změně místa výkonu práce, ale může dojít i ke změně druhu práce.¹⁹⁶ Pracovní podmínky dočasně přiděleného zaměstnance, spolu s jeho mzdou či platem, zůstávají neměnné, zároveň ale nesmí být horší než u srovnatelných zaměstnanců zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec přidělen.¹⁹⁷ Po skončení dočasného přidělení se zaměstnanec vrací na své původní pracoviště, kde mu náleží stejné pracovní a mzdové podmínky, které měl před dočasným přidělením.¹⁹⁸ V zahraniční literatuře je tato atypická forma zaměstnání označována jako *ad-hoc employee sharing* (sdílení zaměstnanců *ad hoc*).¹⁹⁹

¹⁹⁴ HŮRKA, P. Změna pracovního poměru. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 190–191.

¹⁹⁵ HŮRKA, P. Změna pracovního poměru. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo v bodech s příklady*, 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 36.

¹⁹⁶ HOLUB, M. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. In: BĚLINA, M. (eds.). *Československé pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, 1990, s. 99.

¹⁹⁷ HŮRKA, P. Změna pracovního poměru. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo v bodech s příklady*, 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 36.

¹⁹⁸ HŮRKA, P. Flexibilní formy zaměstnání. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 81.

¹⁹⁹ MANDL, I. (eds.). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, s. 11. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/report/2015/new-forms-of-employment> [cit. 18. 3. 2022].

3.2.2 Právní úprava dočasného přidělení v zákoníku práce z roku 1965

Dočasné přidělení bylo do československého právního řádu implementováno novelou zákoníku práce, přijatou jako zákon č. 188/1988 Sb. Jednalo se o výše popsanou novelu, která zaváděla politiku tzv. přestavby do odvětví pracovního práva. Dočasné přidělení přispělo k pružnějšímu využití pracovních sil, neboť před jeho zavedením praxe jen obtížně vystačila s jinými právními instituty, jakými bylo přeložení, pracovní cesta či uvolnění pracovníka pro výkon práce v jiné organizaci. Přeložení bylo možné uskutečnit výlučně v rámci téže organizace, nikoli do organizace jiné. Na pracovní cestě plnil pracovník pouze úkoly vysílající organizace, která ho také řídila a poskytovala mu mzdu. Při dočasném uvolnění pracovníka pro výkon práce v jiné organizaci zůstal pracovníkům pracovní poměr zachován a současně v jiné organizaci vstoupil do souběžného pracovněprávního vztahu na dobu určitou. Z nového pracovněprávního vztahu mu vznikla samostatná práva a závazky výlučně k nové organizaci. Pracovník pak vykonával práci výhradně pro tuto organizaci a ta jej za ní také odměňovala. Po ukončení souběžného pracovněprávního vztahu se obnovila všechna práva a povinnosti pracovníka plynoucí z pracovního poměru v mateřské organizaci.²⁰⁰

Právní úprava dočasného přidělení se nacházela v § 38 odst. 5, později odst. 4 zákoníku práce z roku 1965 a v prováděcím vládním nařízení k zákoníku práce.²⁰¹ V zájmu účelné spolupráce bylo organizacím umožněno přechodně přidělit některé své pracovníky k výkonu práce v jiné organizaci, pokud s tím dotčení pracovníci vyslovili souhlas. Organizace, do níž byl pracovník dočasně přidělen, tohoto pracovníka jménem jeho zaměstnavatele řídila, přidělovala mu práci a byla povinna vytvářet příznivé pracovní podmínky, zatímco mzdu pracovníkovi poskytovala mateřská organizace. Pracovníkovi nevznikl pracovněprávní vztah k organizaci, do které byli dočasně přiděleni a zůstal nadále v pracovním poměru k mateřské organizaci.²⁰² Obě organizace mohly uzavřít dohodu o úhradě poměrné části poskytnuté mzdy, eventuálně náhrad cestovních výdajů. Dočasné přidělení končilo uplynutím doby nebo dohodou, případně jednostranným oznámením organizace nebo pracovníka druhému účastníku pracovněprávního vztahu.²⁰³ Dočasné přidělení bylo vhodným řešením zvláště pro organizace,

²⁰⁰ KOTTNAUER, A., SOUČKOVÁ, M. (eds.). *Novela zákoníku práce a prováděcí předpisy – I. část. Práce a mzda*, roč. 36, 1988, č. 12–13, s. 18.

²⁰¹ Nejprve se jednalo o nařízení vlády Československé socialistické republiky ze dne 15. 12. 1988 č. 223/88 Sb., kterým se provádí zákoník práce, později o nařízení vlády ze dne 11. 5. 1994 č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.

²⁰² KOTTNAUER, A., SOUČKOVÁ, M. (eds.). *Novela zákoníku práce a prováděcí předpisy – I. část. Práce a mzda*, roč. 36, 1988, č. 12–13, s. 18.

²⁰³ KOTTNAUER, A., SOUČKOVÁ, M. (eds.). *Novela zákoníku práce a prováděcí předpisy – II. část. Práce a mzda*, roč. 37, 1989, č. 1–2, s. 27.

kteří se sdružovaly k operativně fungující spolupráci, např. u stáží či při zajišťování závodního stravování.²⁰⁴

Po roce 1989 byl zákonem prohlašovaný zájem na společensky účelné spolupráci organizací nahrazen přirozenými zájmy jednotlivých zaměstnavatelů působících v tržním hospodářství.²⁰⁵ Jinak se nové politické a společenské uspořádání na právní úpravě dočasného přidělení významněji projevilo jen změnou názvu smluvních stran. Zásadní obrat však přinesl rok 2004, kdy byla úprava dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli z právního řádu vypuštěna.²⁰⁶ Stalo se tak v důsledku přijetí nové právní úpravy tzv. agenturního zaměstnávání a s ní související změnou právních předpisů.²⁰⁷ Ustanovení o dočasném přidělení v zákoníku práce zrušil zákon č. 436/2004 Sb.,²⁰⁸ který nabyl účinnosti dne 1. října 2004. Dočasné přidělení bylo nově možné realizovat pouze v rámci zprostředkovatelské činnosti agentur práce. K této změně došlo navzdory nesouhlasu značné části odborné veřejnosti.²⁰⁹

Právní úprava dočasného přidělení totiž byla přínosem pro trh práce. Využití našla zejména mezi zaměstnavateli, kteří spolu byli vlastnický propojeni. Dočasné přidělení mohlo poskytnout výhody oběma zaměstnavatelům i zaměstnanci. Přidělující zaměstnavatel mohl „zapůjčit“ zaměstnance, kterého v určitém období nepotřeboval, k jinému zaměstnavateli, jehož naopak postihl nedostatek pracovních sil. Přidělující zaměstnavatel nebyl nucen se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti spolu s vyplácením odstupného, a nemusel mu ani poskytovat náhradu mzdy za dobu, kdy pozbyl schopnost přidělovat práci. Naproti tomu zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen, nepotřeboval navazovat krátkodobý pracovní poměr na dobu určitou, což ušetřilo výdaje spojené s uzavíráním nového pracovního poměru, administrativou atd. Pro zaměstnance, který se stal nadbytečným, bylo dočasné přidělení prospěšné z toho důvodu, že namísto

²⁰⁴ KOTTNAUER, A., SOUČKOVÁ, M. (eds.). *Novela zákoníku práce a prováděcí předpisy – I. část. Práce a mzda*, roč. 36, 1988, č. 12–13, s. 18.

²⁰⁵ PICHRT, J. *Agenturní zaměstnávání a jeho právní základ; geneze právní úpravy agenturního zaměstnávání*. In: PICHRT, J. (eds.). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 16.

²⁰⁶ ŠTEFKO, M. *Dočasné přidělení v zajetí koncepčních problémů*. In: *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti*, roč. 12, 2019, č. 1. Dostupné na: <https://www.bozpinfo.cz/josra/docasne-prideleni-v-zajeti-koncepcnich-problemu> [cit. 13. 3. 2022].

²⁰⁷ PICHRT, J. *Komu vadí dočasné přidělování zaměstnanců?.* *Ekonom – týdeník Hospodářských novin*, roč. 14, 2004, č. 9, s. 50.

²⁰⁸ Zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti.

²⁰⁹ KAHLE, B. *Zapůjčit zaměstnance lze?!.* *Práce a mzda*, roč. 53, 2005, č. 3, s. 51.

propuštění zůstal jeho pracovní poměr zachován. V situaci, kdy nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele, mohlo být pro zaměstnance dočasné přidělení i finančně výhodné.²¹⁰

Zrušení dočasného přidělení bylo zdůvodňováno tím, že jeho právní úprava neobstála ve srovnání s nově zavedeným institutem agentur práce, který je svou povahou širší a více propracovaný. Důvodová zpráva k zákonu č. 436/2004 Sb. uvádí, že právní úprava dočasného přidělení ztratila své opodstatnění s ohledem na právo Evropské unie. Dále se zde konstatuje, že zaměstnavatel dočasně přidělující svého zaměstnance nemohl zaručit jeho rovnost a nediskriminaci u jiného zaměstnavatele, tak jak to měla vyžadovat Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce. Plně se přikláním k dobovému názoru většiny expertů, že tyto argumenty lze označit za nepřesné, navíc svědčící o určitém nepochopení rozdílů mezi dočasným přidělením zaměstnance zaměstnavatelem a agenturním zaměstnáváním²¹¹ (agenturnímu zaměstnávání se podrobněji věnuje samostatná podkapitola diplomové práce).

Jestliže zaměstnavatel chtěl po 1. říjnu 2004 dočasně přidělit svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli, musel získat povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, aby mohl působit jako agentura práce. Došlo tak ke zvýšenému množství žádostí zaměstnavatelů, kteří chtěli být uznáni za agentury práce, přestože ve skutečnosti neměli zájem agenturní činnost na pracovním trhu vykonávat.²¹² Nevhodná právní úprava měla za následek, že se Česká republika zařadila mezi země s nejvyšším počtem agentur práce v přepočtu na počet obyvatel.²¹³

3.2.3 Právní úprava dočasného přidělení v novém zákoníku práce

Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli znovu vrátila do českého právního řádu novela nového zákoníku práce publikovaná jako zákon č. 365/2011 Sb., která nabyla účinnosti dne 1. ledna 2012. Z hlediska systematiky zákoníku práce bylo dočasné přidělení zařazeno, stejně jako v předchozím zákoníku práce, pod rubriku „Změny pracovního

²¹⁰ PICHRT, J. Pomoc, která nic nestojí. *Ekonom – týdeník Hospodářských novin*, roč. 14, 2004, č. 9. s. 52.

²¹¹ PICHRT, J. Komu vadí dočasné přidělování zaměstnanců?. *Ekonom – týdeník Hospodářských novin*, roč. 14, 2004, č. 9. s. 50–51., též KAHLE, B. Zapůjčit zaměstnance lze?! *Práce a mzda*, roč. 53, 2005, č. 3, s. 51–52

²¹² BEZOUŠKA, P. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*, roč. 21, 2013, č. 7, s. 236.

²¹³ PICHRT, J. Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*, roč. 21, 2013, č. 8, s. 287.

poměru“ do § 43a.²¹⁴ Opětovné zařazení tohoto institutu do zákoníku práce usnadnilo zaměstnavatelům spolupráci na společných projektech, kdy je zapotřebí, aby zaměstnanci vykonávali práci u obou zaměstnavatelů společného projektu. Dočasné přidělení se rovněž stalo alternativním řešením pro zaměstnavatele, kteří jsou nuceni snižovat počty svých zaměstnanců např. z důvodu klesající výroby.²¹⁵

Základním předpokladem, který stanovuje zákoník práce jako podmínku pro realizaci dočasného přidělení, je uzavření písemné dohody o přidělení mezi přidělovajícím zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dohoda musí obsahovat identifikaci zaměstnavatele, k němuž se zaměstnanec přiděluje, den, jímž dočasné přidělení vznikne, dále druh práce, místo výkonu práce a dobu, na kterou je dočasné přidělení sjednáno. Tato dohoda může být uzavřena nejdříve po 6 měsících od vzniku pracovního poměru. Jde o čekací lhůtu, která má zajistit, aby zaměstnavatel přiděloval opravdu svého zaměstnance, a nikoliv aby zaměstnance dopředu najímal s tím, že jej ihned přidělí jinam.²¹⁶ Zákon nepředepisuje maximální dobu trvání dočasného přidělení a ani judikatura se touto otázkou nezabývala. Analogickým výkladem na základě právní úpravy agenturního zaměstnávání lze však dovodit, že „dočasnost“ by zřejmě neměla trvat déle než 1 rok.²¹⁷

K uskutečnění dočasného přidělení je také nezbytná smlouva mezi oběma zaměstnavateli. Zákoník práce sice o smlouvě mezi těmito subjekty mlčí, přesto se existence smluvního vztahu předpokládá, neboť je nepředstavitelné, že by k dočasnému přidělování zaměstnanců mohlo docházet bez souhlasu „externího“ zaměstnavatele, či snad přímo proti jeho vůli.²¹⁸ Vzhledem k tomu, že smlouva mezi zúčastněnými zaměstnavateli není zákoníkem práce upravena, jedná se o nepojmenovanou smlouvu podle § 1746, odst. 2 občanského zákoníku.²¹⁹ Není podstatné, je-li jako první uzavřena dohoda mezi přidělovajícím zaměstnavatelem a zaměstnancem či smlouva mezi oběma zaměstnavateli, avšak pokud nejsou uzavřeny

²¹⁴ BEZOUŠKA, P. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*, roč. 21, 2013, č. 7, s. 236.

²¹⁵ BĚLINA, T. Pracovní poměr. In: BĚLINA, M. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 263.

²¹⁶ BEZOUŠKA, P. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*, roč. 21, 2013, č. 7, s. 236.

²¹⁷ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, 4. vydání. Praha: Grada, 2022, s. 59.

²¹⁸ VESELKOVÁ, P. Dočasné přidělení a jeho slabá místa: Jak si s tím poradili jinde. *Bulletin advokacie*, roč. 31, 2020, č. 3, s. 43.

²¹⁹ BĚLINA, T. Pracovní poměr. In: BĚLINA, M. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 265.

současně, lze doporučit, aby první byla uzavřena se suspenzivní podmínkou nabytí účinnosti té druhé.²²⁰

Dočasné přidělení zaměstnance musí být bezúplatné, tedy bez jakékoliv sjednané odměny mezi oběma zaměstnavateli. Tento požadavek vyjadřuje skutečnost, že na rozdíl od činnosti agentur práce nemá být účelem dočasného přidělení generování zisku. Podle zákoníku práce se spolu zaměstnavatelé mohou dohodnout alespoň na refundaci nákladů za mzdu či plat, popřípadě cestovní náhrady, které v době trvání dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci přidávající zaměstnavatel. Této právní úpravě však bývá vytykáno, že nezmiňuje také jiná plnění, která přidávající zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje, nebo která za něj musí odvádět, jako je tomu v případě pojistného na veřejné zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení, pojištění odpovědnosti za pracovní úrazy, náhrady mzdy atd.²²¹

Zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec dočasné přidělen, ukládá dočasné přidělenému zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu k tomu účelu závazné pokyny, a má také povinnost vytvářet příznivé pracovní podmínky či zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Jako třetí subjekt však tento zaměstnavatel nesmí jménem přidávajícího zaměstnavatele právně jednat, protože mezi ním a zaměstnancem nevzniká pracovní poměr.²²² Zasahoval by tím do závazku existujícího mezi přidávajícím zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem, tedy do závazku mezi dvěma jinými stranami.²²³ Zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec dočasné přidělen, nemůže tak např. převést dočasné přiděleného zaměstnance na jinou práci, přeložit ho do jiného, než sjednaného místa, nebo s ním rozvázat pracovní poměr.²²⁴ Odpovědnost za způsobenou škodu mají v době dočasného přidělení zaměstnanec a přidávající zaměstnavatel navzájem, s eventuálními regresivními nároky přidávajícího zaměstnavatele po zaměstnavateli, ke kterému byl zaměstnanec přidělen.²²⁵

Dočasné přidělení standardně končí uplynutím sjednané doby. Předčasně může být ukončeno písemnou dohodou mezi přidávajícím zaměstnavatelem a zaměstnancem

²²⁰ BEZOUŠKA, P. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*, roč. 21, 2013, č. 7, s. 237.

²²¹ VYSOKAJOVÁ, M. *Pracovní právo*, 2. vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021, s. 42.

²²² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. října 2019, sp. zn. 21 Cdo 252/2019.

²²³ BEZOUŠKA, P. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*, roč. 21, 2013, č. 7, s. 238.

²²⁴ VYSOKAJOVÁ, M. *Pracovní právo*, 2. vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021, s. 42.

²²⁵ KOTTNAUER, A., SOUČKOVÁ, M. (eds.). *Novela zákoníku práce a prováděcí předpisy – I. část. Práce a mzda*, roč. 36, 1988, č. 12–13, s. 18, též BEZOUŠKA, P. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*, roč. 21, 2013, č. 7, s. 238.

k sjednanému dni, nebo písemnou výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, jež začíná dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně.²²⁶ Pokud není sjednáno jinak, je po uplynutí této doby zaměstnanec povinen dostavit se následující pracovní den k výkonu práce na své původní pracoviště. Není-li skončení dočasného přidělení smluvně upraveno mezi oběma zaměstnavateli, nemá zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen, možnost dočasné přidělení ukončit před uplynutím sjednané doby, což jej staví do nerovnoprávného postavení ve vztahu k přidělujícímu zaměstnavateli.²²⁷ Domnívám se, že touto skutečností, jakož i faktem, že k ukončení dočasného přidělení může dojít bez vědomí „externího“ zaměstnavatele, by bylo vhodné se zabývat jako námětem pro přípravu nové právní úpravy.

Dočasné přidělení podle § 43a zákoníku práce nemohou užívat agentury práce, pro něž je určena vlastní právní úprava, a nelze ho použít ani v případech prohlubování či zvyšování kvalifikace. Je také zakázáno dočasně přidělit zaměstnance, který pro zaměstnavatele vykonává práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.²²⁸

²²⁶ VYSOKAJOVÁ, M. Pracovní poměr. In: HŮRKA, P. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 89.

²²⁷ BEZOUŠKA, P. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*, roč. 21, 2013, č. 7, s. 238.

²²⁸ Tamtéž, s. 238–239.

3.3 Agenturní zaměstnávání

3.3.1 Vymezení agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je jednou z forem zprostředkování zaměstnání. Základní princip agenturního zaměstnávání spočívá v tom, že zaměstnavatel, jímž je agentura práce, dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, kterého zákon označuje jako uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit na základě ujednání v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti. Tímto ujednáním se agentura práce zaváže, že svému zaměstnanci zajistí dočasný výkon práce u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci vykonávat dle instrukcí uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, kterou uzavírá agentura práce s uživatelem.²²⁹

Po dobu dočasného přidělení agenturnímu zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomuto účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky či zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci osoba odlišná od zaměstnavatele. Tato osoba (uživatel) nemůže vůči zaměstnanci právně jednat.²³⁰ Agentura práce vyplácí dočasně přidělenému zaměstnanci mzdu, resp. odměnu, a uspokojuje jeho nároky, jež mu případně vzniknou z důvodu porušení zásady rovného zacházení ze strany uživatele.²³¹

Agenturní zaměstnávání není samostatným druhem pracovního poměru, je to souhrnné označení dvou pracovněprávních vztahů, a sice pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti, které jsou podle § 307a zákoníku práce považovány za závislou práci. Tyto pracovněprávní vztahy jsou specifické tím, že agentura práce svými zaměstnanci zajišťuje potřebu konkrétní pracovní síly u jiných subjektů. Uvedenou charakteristikou se agenturní zaměstnávání vymyká obecné povaze pracovněprávních vztahů, jimiž je obvykle zajišťován pracovní proces odehrávající se přímo u zaměstnavatele.²³² Oproti jiným pracovněprávním vztahům je ke konečné realizaci tohoto způsobu zaměstnávání potřebná nejužší kooperace nikoli pouze dvou, ale dokonce tří subjektů.²³³ Pro tuto atypickou

²²⁹ MATEJKA, J., ŠTEFKO, M. Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu – stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti. *Právník*, roč. 151, 2012, č. 8, s. 883.

²³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 252/2019, též: PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 517, 520.

²³¹ VYSOKAJOVÁ, M. Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. *Právní fórum*, roč. 2, 2005, č. 1, s. 18.

²³² GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, roč. 11, 2005, č. 2, s. 3.

²³³ PICHRT, J. K atypickým zaměstnáním. In: PICHRT, J. (eds.). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 7.

formu zaměstnávání je dále příznačná zvýšená míra flexibility, kterou doprovází zvýšená míra relativně nejistého postavení zaměstnanců.²³⁴ Jde o tzv. prekérní zaměstnání, neboť právní jistota trvání zaměstnání agenturního zaměstnance je oproti standardnímu pracovnímu poměru kmenových zaměstnanců značně oslabena.²³⁵

Smyslem agenturního zaměstnávání je zprostředkovat agenturnímu zaměstnanci práci, aby prostřednictvím dočasného přidělení k uživateli mohl tento agenturní zaměstnanec u uživatele získat stálé pracovní uplatnění. Agentury práce v této oblasti v podstatě suplují činnost krajských poboček Úřadu práce České republiky. Z povahy věci je tak agenturní zaměstnávání činností dočasnou, jež by v případě osvědčení zaměstnance neměla být znovu opakována.²³⁶ V praxi je agenturní zaměstnávání pro svou flexibilitu využíváno zaměstnavateli především k zajištění činností, u kterých je s ohledem na výkyvy v zakázkové náplni zapotřebí pružně přizpůsobovat počet zaměstnanců. Týká se proto zejména dělnických profesí.²³⁷

3.3.2 Prameny právní úpravy agenturního zaměstnávání

Právní úprava agenturního zaměstnávání má výrazný mezinárodní přesah. Základní rámec právní úpravy je obsažen v Úmluvě mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, která byla publikována sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 38/2003 Sbírky mezinárodních smluv.²³⁸ Přestože Úmluva pro Českou republiku vstoupila v platnost již roku 2001, agenturní zaměstnávání bylo v našem právním řádu výslovně upraveno až v roce 2004, v souvislosti s nově přijatým zákonem o zaměstnanosti.²³⁹

Na úrovni evropské legislativy je stěžejním předpisem směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Tato směrnice v čl. 2 stanovila cíl: „zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení [...] na zaměstnance agentur práce

²³⁴ PODRAZIL, P. Agenturní zaměstnávání. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 476.

²³⁵ ŠUBRT, B. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech 1. část. *Práce a mzda*, roč. 56, 2008, č. 4, s. 46.

²³⁶ MATEJKA, J., ŠTEFKO, M. Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu – stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti. *Právník*, roč. 151, 2012, č. 8, s. 884–885.

²³⁷ ŠUBRT, B. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech 1. část. *Práce a mzda*, roč. 56, 2008, č. 4, s. 47.

²³⁸ PODRAZIL, P. Agenturní zaměstnávání. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 478–479.

²³⁹ PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 526.

a že se agentury práce uznají za zaměstnavatele, přičemž se vezme v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce.“²⁴⁰ Standardy ochrany agenturních zaměstnanců byly do české právní úpravy zapracovány ještě před přijetím této směrnice, a to na základě výše uvedené Úmluvy. Směrnice proto podstatnější zásahy do vnitrostátního práva České republiky v této oblasti nepřinesla. Možností, které směrnice nabízí nad povinný rámec transpozice, zatím využito nebylo.²⁴¹

Institut zprostředkování zaměstnání byl vnitrostátním právem upraven již zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Zákon jej definoval jako činnost zaměřenou na vyhledávání vhodného zaměstnání pro osobu, která se o práci uchází a na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, jenž hledá nové pracovní síly. Za součást zprostředkování zaměstnání bylo považováno také poskytování informací a poradenství. Vedle úřadů práce mohly zprostředkovatelskou činnost provádět fyzické či právnické osoby, které získaly potřebné povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí.²⁴² Oproti úřadům práce mohly soukromé zprostředkovatelny práce za tuto činnost požadovat úplatu. Možnost zprostředkování zaměstnání právnickými či fyzickými osobami, které k ní mají povolení, tj. agenturami práce, je upravena i v novém zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten s jistými změnami převzal osvědčenou úpravu předchozího zákona o zaměstnanosti. Od 1. října 2004, kdy nabyl účinnosti nový zákon o zaměstnanosti, může však být zprostředkování zaměstnání vykonáváno i formou agenturního zaměstnávání, tedy dočasným přidělením zaměstnance k výkonu práce pro jinou osobu (uživatele).²⁴³

Právní základ agenturního zaměstnávání, resp. „zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele“ je upraven v § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.²⁴⁴ V § 66 je konkretizováno, co se považuje za zprostředkování zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.²⁴⁵ Krom jiného je v tomto ustanovení upraveno,

²⁴⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

²⁴¹ ŠTANG, M. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 130.

²⁴² Pozn.: Jednotný Úřad práce České republiky byl zřízen teprve 1. 4. 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. V důsledku nabytí účinnosti tohoto zákona přešlo vydávání povolení ke zprostředkování zaměstnání z kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí do kompetence generálního ředitelství Úřadu práce ČR. Srov: STÁDNÍK, J. Povolení potřebná pro agenturní zaměstnávání. In: PICHRT, J. (eds.). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 41.

²⁴³ VYSOKAJOVÁ, M. Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. *Právní fórum*, roč. 2, 2005, č. 1, s. 14.

²⁴⁴ PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání a jeho právní základ; geneze právní úpravy agenturního zaměstnávání. In: PICHRT, J. (eds.). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 11.

²⁴⁵ PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 526.

že agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem dle zvláštního právního předpisu, kterým je zákoník práce.

Předchozí zákoník práce byl nové úpravě agenturního zaměstnávání přizpůsoben zákonem č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti. Rozdělení právní úpravy agenturního zaměstnávání do dvou základních předpisů pracovněprávního zákonodárství – zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce – odráží veřejnoprávní a soukromoprávní rámec agenturního zaměstnávání.²⁴⁶ Právní úprava agenturního zaměstnávání obsažená v zákoníku práce, ve znění zákona č. 436/2004 Sb., se nacházela v ustanoveních § 38a, § 38b, resp. rovněž § 30 odst. 6 zákoníku práce. Tato právní úprava byla do nového zákoníku práce převzata jenom s dílčími odchylkami.²⁴⁷

3.3.3 Agenturní zaměstnávání oproti dočasnému přidělení podle § 43a zákoníku práce

Agenturní zaměstnávání patří do širšího rámce tzv. dočasného přidělení. Dočasné přidělení upravuje nový zákoník práce blíže jednak v ustanoveních § 307a–309a (pod rubrikou „Agenturní zaměstnávání“) a vedle toho od 1. ledna 2012 také v § 43a. Dočasné přidělení zaměstnance dle § 43a zákoníku práce je podřazeno pod změnu pracovního poměru, během které nastává přenesení nařizovací pravomoci od přidělovajícího zaměstnavatele na zaměstnavatele „externího“. Spolu s tím obvykle dochází ke změně místa výkonu práce, případně i druhu práce. Oba typy dočasného přidělení, agenturního i „neagenturního“, jsou postaveny na principu, že jeden subjekt předává pracovní sílu do dispozice subjektu druhému, a to vždy pouze se souhlasem zaměstnance. Přes určité podobnosti jsou obě úpravy dočasného přidělení vzájemně neslučitelné. Podle § 43a odst. 8 zákoníku práce je totiž zakázáno použít tuto úpravu na agenturní zaměstnávání. Oba instituty se odlišují především v subjektech, minimální délce trvání pracovního poměru a úplatě.²⁴⁸

²⁴⁶ PODRAZIL, P. *Agenturní zaměstnávání*. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 479.

²⁴⁷ ŠUBRT, B. *Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech 1. část. Práce a mzda*, roč. 56, 2008, č. 4, s. 47.

²⁴⁸ PODRAZIL, P. *Agenturní zaměstnávání*. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 476–477.

Agentura práce, zaměstnanec agentury práce a uživatel jsou subjekty, které se účastní smluvních vztahů při realizaci agenturního zaměstnávání.²⁴⁹ Agentura práce uzavírá pracovněprávní vztah se zaměstnancem za účelem pronájmu jeho pracovní síly.²⁵⁰ Zaměstnanec je do agentury práce přijat s tím, že k završení celého souboru právních vztahů, které vytvářejí agenturní zaměstnávání, dojde až uskutečněním jeho přidělení k uživateli.²⁵¹ Jinak je tomu v případě dočasného přidělení podle § 43a zákoníku práce, kdy je pracovní síla přesouvána mezi zaměstnavatelem a jiným zaměstnavatelem. Zaměstnavatel, který se rozhodne se zaměstnancem uzavřít pracovněprávní vztah, činí tak od počátku se záměrem výkonu práce a pracovních výsledků s účinky pro sebe, nikoliv pro jiného.²⁵² Zákoník práce toto zajišťuje podmínkou, dle které může zaměstnavatel uzavřít dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nejdříve po 6 měsících ode dne vzniku pracovního poměru.

Agentura práce vykonává agenturní zaměstnávání i další formy zprostředkování zaměstnání jako svou podnikatelskou činnost. Může ji provádět bezúplatně či za úplatu, včetně takové, při které je dosahován zisk. Úhrada nesmí být vyžadována od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno.²⁵³ Agentura práce za poskytované služby úhradu zpravidla vyžaduje od zaměstnavatelů, pro které vyhledává pracovní sílu, resp. od uživatelů, ke kterým svoje zaměstnance dočasně přiděluje.²⁵⁴ Naproti tomu dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli podle § 43a zákoníku práce musí být bezúplatné.

3.3.4 Veřejnoprávní podmínky agenturního zaměstnávání

Veřejnoprávní úpravu agenturního zaměstnání obsahuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle tohoto zákona jsou za agenturu práce považovány právnické nebo fyzické osoby, jestliže mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Zprostředkování zaměstnání je činností specifickou natolik, že nepodléhá režimu

²⁴⁹ PICHRT, J. K subjektům – účastníkům procesu agenturního zaměstnávání. In: PICHRT, J. (eds.). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 76.

²⁵⁰ ŠUBRT, B. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech 2. část. *Práce a mzda*, roč. 56, 2008, č. 6, s. 7.

²⁵¹ PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 522.

²⁵² PODRAZIL, P. Agenturní zaměstnávání. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 477.

²⁵³ ŠUBRT, B. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech 2. část. *Práce a mzda*, roč. 56, 2008, č. 6, s. 7.

²⁵⁴ STRÁNSKÝ, J. Atypické pracovněprávní vztahy. In: GALVAS, Milan (eds.). *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 648.

živnostenského zákona.²⁵⁵ Tuto zprostředkovatelskou činnost mohou tedy vykonávat výhradně ti zaměstnavatelé, kteří disponují oprávněním, jež v podobě povolení ke zprostředkování zaměstnání poskytuje generální ředitelství Úřadu práce.²⁵⁶ Do povolovacího procesu zasahuje také Ministerstvo vnitra, které v každém jednotlivém případě dává k žádosti o povolení ke zprostředkování souhlasné nebo nesouhlasné závazné stanovisko. Toto stanovisko je pro vydání povolení naprosto zásadní.²⁵⁷ Na základě vydaného povolení mohou agentury práce provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí nebo ze zahraničí na území České republiky.²⁵⁸

Podmínky udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání jsou upraveny v § 58 a násl. zákona o zaměstnanosti. Fyzická osoba musí splnit podmínky spočívající v dosažení věku 18 let, plné svéprávnosti, bezúhonnosti, odborné způsobilosti, bydliště na území České republiky, a také ve skutečnosti, že za období posledních tří let nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které generální ředitelství Úřadu práce toto povolení odejmuje z důvodů uvedených v § 63 odst. 2 písm. a) až f) nebo § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Podmínkou udělení povolení právnické osobě je splňování podmínky její bezúhonnosti, včetně splnění podmínek zákonem stanovených fyzickou osobou, jež plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání.²⁵⁹

Osoba, která žádá o povolení ke zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání, musí poskytnout kauci ve výši 500 000 Kč. Jestliže je toto povolení vydáno, má agentura práce povinnost sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku, na jehož základě vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění, pokud mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu. Neplní-li agentura práce řádně tyto i další povinnosti stanovené zákonem, může být povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto.²⁶⁰ Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává maximálně na dobu tří let. Při žádosti o obnovu

²⁵⁵ VYSOKAJOVÁ, M. Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. *Právní fórum*, roč. 2, 2005, č. 1, s. 14.

²⁵⁶ JIRÁSKO, V. Vybrané problematické okruhy agenturního zaměstnávání v poměrech české a německé právní úpravy. *Časopis pro právní vědu a praxi*, roč. 30, 2022, č. 1, s. 9.

²⁵⁷ STÁDNÍK, J. Povolení potřebná pro agenturní zaměstnávání. In: PICHRT, J. (eds.). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 46.

²⁵⁸ VYSOKAJOVÁ, M. Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. *Právní fórum*, roč. 2, 2005, č. 1, s. 15.

²⁵⁹ PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 526.

²⁶⁰ PODRAZIL, P. Agenturní zaměstnávání. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 486–487.

povolení podléhá agentura práce pravidelné kontrole generálního ředitelství Úřadu práce.²⁶¹ Úřad práce ČR eviduje k 30. červnu 2022 celkem 2 094 agentur práce, z nichž 1 111 disponuje povolením pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.²⁶²

3.3.5 Soukromoprávní podmínky agenturního zaměstnávání

Účastníky právních vztahů při agenturním zaměstnávání jsou agentura práce, zaměstnanec a uživatel. Tyto právní vztahy představují jakýsi triangl, jehož vrcholy tvoří uvedení účastníci.²⁶³ Agenturní zaměstnávání je specifickým druhem spolupráce tří subjektů. V rámci uskutečnění procesu agenturního zaměstnávání však nevzniká žádný trojstranný právní vztah.²⁶⁴ Vztahy mezi agenturou práce a zaměstnancem a mezi agenturou práce a uživatelem jsou smluvní povahy, zatímco mezi uživatelem a k němu dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce žádná smlouva uzavírána není. Právní poměry v posledním jmenovaném vztahu jsou však vymezeny zákonem a smlouvami uzavřenými mezi agenturou práce a zaměstnancem a mezi agenturou práce a uživatelem. V tomto trojúhelníku právních vztahů se mísí vztahy pracovněprávní a obchodněprávní, resp. občanskoprávní. Ty se vzájemně podmiňují a doplňují.²⁶⁵ Uzavření dvou zmíněných smluv je předpokladem nezbytným pro to, aby poté mohla agentura práce dát svému zaměstnanci písemný pokyn, na jehož základě daného zaměstnance k uživateli přidělí.²⁶⁶ Vzájemná práva a povinnosti agentury práce, zaměstnance a uživatele jsou v základním rozsahu upravena v § 308–309 zákoníku práce.²⁶⁷

Podmínkou dočasného přidělení je ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže, že svému zaměstnanci zajistí dočasný výkon práce u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci vykonávat dle pokynů uživatele

²⁶¹ BURKOVIC, R. Legislativní omezení agenturního zaměstnávání – přímá cesta k nelegálnímu zaměstnávání. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 248.

²⁶² Dostupné na: <https://www.uradprace.cz/web/cz/agentury-prace> [cit. 30. 6. 2022].

²⁶³ ŠUBRT, B. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech 2. část. *Práce a mzda*, roč. 56, 2008, č. 6, s. 11.

²⁶⁴ PICHRT, J. K subjektům – účastníkům procesu agenturního zaměstnávání. In: PICHRT, J. (eds.). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 75–76.

²⁶⁵ ŠUBRT, B. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech 2. část. *Práce a mzda*, roč. 56, 2008, č. 6, s. 11.

²⁶⁶ PICHRT, J. K subjektům – účastníkům procesu agenturního zaměstnávání. In: PICHRT, J. (eds.). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 76.

²⁶⁷ PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 520.

a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, kterou uzavírá agentura práce s uživatelem. **Dohoda o provedení práce** však není způsobilá k tomu, aby na jejím základě mohlo nastat přidělení zaměstnance k uživateli.²⁶⁸ Není při tom v rozporu se zákonem, pokud by agentury práce vyhledávaly svým klientům zaměstnance, kteří by práci na základě dohody o provedení práce vykonávali, ovšem tuto dohodu si musí zaměstnavatel, u něhož má být práce konána, sjednat se zaměstnancem sám. Pokud jde o možnost uzavírat dohody o provedení práce, jsou tedy agentury práce v nerovném postavení oproti jiným zaměstnavatelům. Nabízí se úvaha, zda je toto omezení nadále opodstatněné, jestliže s ohledem na jistou liberalizaci právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se stala *de facto* bezvýznamnou obava, že by dohody o provedení práce mohly být zneužívány studentskými agenturami, což byl původně hlavní důvod tohoto omezujícího opatření.²⁶⁹

Mezi agenturou práce a zaměstnancem může být uzavřen pracovněprávní vztah na dobu určitou i neurčitou. V praxi se tento vztah často sjednává na dobu určitou, která odpovídá době dočasného přidělení ke konkrétnímu uživateli. Agentuře práce tak nevnikají náklady na mzdy zaměstnance za dobu, kdy není nikam dočasně přidělen, ani náklady spojené s odstupným v případě, že agentura práce ztratí o zaměstnance zájem. Na agenturní zaměstnávání se nevztahuje omezení řetězení pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou, takže pracovní smlouvu s agenturním zaměstnancem lze sjednat i na dobu delší než tři roky a prodloužit více než dvakrát.²⁷⁰

Na sjednaný pracovní poměr nebo vztah založený dohodou o pracovní činnosti úzce navazuje dohoda o dočasném přidělení, kterou uzavírá agentura práce s uživatelem, přičemž vztah obou těchto právních jednání je žádoucí řešit prostřednictvím suspenzivních podmínek nabytí účinnosti.²⁷¹ Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce je vymezena v § 308 zákoníku práce. Obligatorní je písemná forma této dohody. Výčet podstatných obsahových náležitostí podle § 308 odst. 1 zákoníku práce zahrnuje

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,

²⁶⁸ PODRAZIL, P. Agenturní zaměstnávání. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 480–481.

²⁶⁹ ŠUBRT, B. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech 1. část. *Práce a mzda*, roč. 56, 2008, č. 4, s. 47.

²⁷⁰ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, 4. vydání. Praha: Grada, 2022, s. 161.

²⁷¹ PODRAZIL, P. Agenturní zaměstnávání. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 482.

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

Jedná se o občanskoprávní dohodu, která nezakládá pracovněprávní vztah. Je specifická tím, že její náležitosti a formu vymezuje zákoník práce, ale v ostatních aspektech, neuvedených v § 308 zákoníku práce, se tato dohoda řídí úpravou podle práva občanského. Z pohledu pramenů právní úpravy půjde tedy o hybridní (smíšené) právní jednání.²⁷²

Dočasné přidělení se aktivuje teprve písemným pokynem agentury práce, který je na rozdíl od dohody o dočasném přidělení ryze pracovněprávním jednáním.²⁷³ Podle ustanovení § 309 odst. 2 zákoníku práce obsahuje písemný pokyn především

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

²⁷² PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 529.

²⁷³ PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání. In: BĚLINA, M. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1211.

- e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,
- f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Uživatel po dobu dočasného přidělení agenturnímu zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu k tomuto účelu závazné pokyny, avšak nesmí vůči němu právně jednat jménem agentury práce. Uživatel není totiž jednou ze stran základního pracovněprávního vztahu s dočasně přiděleným zaměstnancem a není proto legitimován k právnímu jednání, jímž by nastala změna obsahu nebo skončení tohoto vztahu. Taková jednání je oprávněn činit pouze zaměstnavatel, kterým je agentura práce.²⁷⁴

Agenturní zaměstnanec má právo na stejné nebo srovnatelné mzdové a ostatní pracovní podmínky jako mají srovnatelní zaměstnanci uživatele. Pojem mzdových a pracovních podmínek je třeba vykládat v nejširším možném smyslu. Týká se proto například poskytovaných stravenek, příspěvků na penzijní připojištění, dotovaného jídla v kantýně, stejných pracovních pomůcek atd.²⁷⁵

Dočasné přidělení končí uplynutím sjednané doby, může však být ukončeno také před jejím uplynutím. Předčasně lze dočasné přidělení ukončit dohodou agentury práce se zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo agenturního zaměstnance dle podmínek, které jsou stanoveny v dohodě o dočasném přidělení. Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit ke stejnému uživateli na delší časový úsek než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích, ledaže by o to požádal sám zaměstnanec nebo by se jednalo o zástup za mateřskou či rodičovskou dovolenou.²⁷⁶ Z uvedeného vyplývá, že agentury práce v České republice mohou svého zaměstnance na jeho žádost opakovaně, *de facto* souvisle, přidělovat k témuž uživateli. To je však v určitém rozporu se zamýšlenou dočasností tohoto institutu a tím, jak je agenturní zaměstnávání pojímáno v jiných evropských zemích.²⁷⁷

²⁷⁴ ŠTANG, M. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 134.

²⁷⁵ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, 4. vydání. Praha: Grada, 2022, s. 161.

²⁷⁶ VYSOKAJOVÁ, M. *Pracovní právo*, 2. vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021, s. 110.

²⁷⁷ PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 535. Například slovenská právní úprava agenturního zaměstnávání podle § 58 slovenského zákoníku práce umožňuje sjednat dočasné přidělení zaměstnance maximálně na dobu 24 měsíců. Dočasné přidělení zaměstnance k témuž uživateli může být během těchto 24 měsíců nanejvýš čtyřikrát prodlouženo či opakováno. Pokud však budou tyto mantinely překročeny, pracovní poměr mezi agenturou práce a zaměstnancem zanikne a vznikne standardní pracovní poměr na dobu neurčitou mezi zaměstnancem a bývalým uživatelem jako jeho novým

Také Soudní dvůr Evropské unie dospěl v nedávném rozsudku²⁷⁸ k úvahám, že členské státy Evropské unie mají povinnost ve svých právních řádech zajistit, aby agenturní zaměstnávání formou dočasného přidělení zaměstnance k uživateli bylo skutečně dočasné povahy.²⁷⁹ V tomto smyslu se česká právní úprava zdá být nepostačující.

Novela zákoníku práce, provedená zákonem č. 206/2017 Sb.,²⁸⁰ s účinností od 29. července 2017 nově upravila ustanovení §307b. Podle důvodové zprávy se prostřednictvím tohoto ustanovení mělo u agenturního zaměstnávání zamezit obcházení právních předpisů, týkajících se zvláště pracovní doby, odměňování a oblasti sociálního a zdravotního pojištění.²⁸¹ Zaměstnanec proto nesmí u jednoho subjektu vykonávat práci v základním pracovněprávním vztahu a současně k němu být dočasně přidělen jako agenturní zaměstnanec. Novela dále stanovila, že agenturní zaměstnanec nesmí být během jednoho kalendářního měsíce dočasně přidělen více agenturami práce k témuž uživateli.²⁸²

Shora uvedeným zákonem č. 206/2017 Sb. byl novelizován také zákon o zaměstnanosti. Nová úprava vnesla do právního řádu definici zastřené agenturního zaměstnávání. Účelem novely je eliminovat závažný a stále aktuální jev, kdy se různé subjekty, včetně těch, které disponují povolením provozovat agenturní činnost, snaží vyhýbat povinnostem a omezením spjatým s agenturním zaměstnáváním, a tak uzavírají kontrakty, které prohlašují za smlouvy o dílo, smlouvy nepojmenované atd.²⁸³ Novela zavedla také výše uvedenou povinnost agentur práce poskytnout kauci 500 000 Kč na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce ČR. Cílem tohoto opatření je jednak zajištění úspěšné existence agentury práce, jednak omezení vzniku účelově zakládaných agentur práce.²⁸⁴

Zákonem č. 285/2020 Sb.²⁸⁵ bylo s účinností od 30. července 2020 vloženo do zákoníku práce ustanovení, kterým byla zavedena nová informační povinnost při tzv. *double postingu*

zaměstnavatelem. Konec původního a vznik nového pracovního poměru se považuje za nevyvratitelnou právní domněnku. Srov. ŠTANG, M. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 123.

²⁷⁸ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 14. 10. 2020 ve věci C-681/18 (*JH* proti *KG*). ECLI:EU:C:2020:823.

²⁷⁹ RANDLOVÁ, N., SMOLAŘ, D. Úvaha nad „dočasností“ přidělení při agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*, roč. 69, 2021, č. 2, s. 21.

²⁸⁰ Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

²⁸¹ Důvodová zpráva, zvláštní část, tisk č. 911/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2013–2017. [online]. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=911&CT1=0> [cit. 30. 6. 2022].

²⁸² HŮRKA, P. Agenturní zaměstnávání. In: HŮRKA, P. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 654.

²⁸³ ŠTANG, M. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 133.

²⁸⁴ SEIDL, P., CHROMEČKOVÁ, M. Kauce agentur práce. *Práce a mzda*, roč. 68, 2020, č. 7–8, s. 45.

²⁸⁵ Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

(dvojitým vyslání). Uživatel je povinen v dostatečném předstihu informovat agenturu práce, že zaměstnanec, kterého k němu agentura práce dočasně přidělila, bude vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie. Tato právní úprava zohledňuje požadavky plynoucí ze směrnice 2018/957/EU, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Výčet vyžadovaných údajů je uveden v § 309a zákoníku práce.²⁸⁶

Závěrem bych chtěl zdůraznit, že agenturní zaměstnávání je využíváno především v období hospodářského růstu, kdy je zvýšená poptávka po určitých typech profesí. Agenturní zaměstnávání napomáhá omezovat šedou ekonomiku, neboť oproti rigidní právní úpravě pracovního poměru tzv. kmenových zaměstnanců je pro uživatele přijetí a především „propuštění“ dočasně přidělených zaměstnanců relativně jednoduché. Využívání služeb agentur práce rovněž šetří náklady na činnost personálního oddělení a na vlastní vyhledávání nových pracovních sil. Tyto benefity jsou pro řadu zaměstnavatelů významné natolik, že si najmou agenturní zaměstnance, ačkoli jimi vykonávaná práce nemůže být ze zákona levnější než práce kmenových zaměstnanců, a přestože k nákladům musí navíc připočítat marži, která je příjmem agentury práce.²⁸⁷

²⁸⁶ PODRAZIL, P. Agenturní zaměstnávání. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 485.

²⁸⁷ ŠUBRT, B. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech 1. část. *Práce a mzda*, roč. 56, 2008, č. 4, s. 48.

3.4 Pracovní poměr na dobu určitou

3.4.1 Vymezení pracovního poměru na dobu určitou

Pokud se vychází z pojetí, že „typické“ zaměstnání je to, které je sjednáno na plný pracovní úvazek a na dobu neurčitou, lze zařadit pracovní poměr na dobu určitou mezi atypické formy zaměstnání. Pracovní poměr na dobu určitou představuje značně flexibilní vztah, který však zaměstnanci poskytuje nižší úroveň sociální jistoty.²⁸⁸ Označuje se jím takový pracovní poměr, jehož doba trvání se váže na určitou právní skutečnost, resp. právní událost. V okamžiku, kdy tato právní událost nastane, dochází ke skončení pracovněprávního vztahu. O pracovní poměr na dobu určitou se jedná v případě, jestliže se doba trvání pracovního poměru v pracovní smlouvě výslovně uvede. V opačném případě platí, že takový pracovní poměr je uzavřený na dobu neurčitou. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může být sjednána datem, ke kterému má pracovní poměr skončit, časovým obdobím stanoveným na dny, týdny, měsíce či roky, také může být vymezena dobou konání určitých prací (např. sezónní práce v zemědělství) nebo jiným způsobem, který nevyvolává pochyb o tom, o jaký časový úsek jde (často např. po dobu trvání rodičovské dovolené konkrétního zaměstnance).²⁸⁹

K uzavření pracovního poměru na dobu určitou dochází především tehdy, kdy je evidentní, že potřeba určité pracovní činnosti je přechodného či krátkodobého rázu. Často je uzavírán rovněž z toho důvodu, že zaměstnavatel potřebuje zastoupit zaměstnance po dobu jeho dlouhodobější nepřítomnosti v práci. Nežádá se však také stává, že pracovní poměr na dobu určitou v podstatě supluje zkušební dobu. Zkušební dobu lze sjednat nejdéle na 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, resp. na 6 měsíců u vedoucího zaměstnance, což někteří zaměstnavatelé nepovažují za dostatečně dlouhou dobu na to, aby se rozhodli, zda o trvání pracovního poměru budou mít zájem. Pro zaměstnavatele je pracovní poměr na dobu určitou výhodný rovněž proto, že jeho skočení je mnohem jednodušší než v případě pracovního poměru na dobu neurčitou.²⁹⁰ Nejedná se o nerovnost, jestliže různí zaměstnanci jednoho zaměstnavatele budou mít dobu trvání pracovního poměru sjednanou rozdílně.

²⁸⁸ ŠTANG, M. Pracovní poměr na dobu určitou – jedna z nejčastějších forem atypického zaměstnání. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 97, 102.

²⁸⁹ HŮRKA, P. Pracovní poměr na dobu určitou. *Právník*, roč. 142, 2003, č. 3, s. 300.

²⁹⁰ ŠTANG, M. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 110–111.

3.4.2 Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou v zákoníku práce z roku 1965

Od počátku své účinnosti obsahoval zákoník práce z roku 1965 ustanovení § 30, které stanovilo, že pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud v pracovní smlouvě výslovně nebyla určena doba jeho trvání. S ohledem na tehdejší společensko-ekonomické uspořádání a snahu organizací mít stabilizovaný vztah s některými skupinami pracovníků, byly pracovní poměry uzavírány mnohdy na extrémně dlouhou dobu²⁹¹ (v případě přidělení podnikového bytu třeba i déle než 10 let). Nejvyšší soud ČSR však ve svém stanovisku²⁹² z roku 1978 dospěl k závěru, že pracovní poměr sjednaný na nepřiměřeně dlouhou dobu může být za určitých okolností posuzován jako pracovní poměr na dobu neurčitou.²⁹³ Tehdejší právní úprava zároveň velmi omezovala zaměstnance v možnosti jednostranně rozvázat pracovní poměr na dobu určitou před uplynutím sjednané doby – připouštělo se to v situacích, kdy byl pracovní poměr uzavřen při nábore prováděném národním výborem, kdy zaměstnanec kvůli zdravotnímu stavu nemohl práci vykonávat, nebo kdy organizace vůči pracovníkovi porušovala některou z podstatných povinností uvedených v pracovní či kolektivní smlouvě, popř. v právním předpisu. Vzhledem k možnosti skončení pracovního poměru bez dalšího uplynutím sjednané doby, byly pracovní poměry na dobu určitou uzavírány rovněž za účelem zvýšení pracovního nasazení pracovníků.²⁹⁴

Tuto praxi v uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se pokusila korigovat novela zákoníku práce, provedená zákonem č. 188/1988 Sb. Sjednání pracovního poměru na dobu přesahující 3 roky a opětovné sjednání pracovního poměru na dobu určitou bylo na základě novely možné jen v případech, kdy tak stanovilo vládní nařízení č. 223/1988 Sb. Za opětovné se považovalo také takové sjednání, které vzniklo do 12 měsíců od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou.²⁹⁵ Pro některé kategorie pracovníků zakazovala novela sjednat pracovní poměr na dobu určitou vůbec, tedy v rozsahu jakékoliv délky, leda že o to sami písemně požádali. Jednalo se o absolventy středních a vysokých škol a odborných učilišť, mladistvé či občany tzv. obtížně umísťovatelné.²⁹⁶

Po roce 1989 došlo v souvislosti se společenskými změnami a potřebami tržního hospodářství k liberalizaci právní úpravy. Sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou

²⁹¹ HŮRKA, P. Pracovní poměr na dobu určitou. *Právník*, roč. 142, 2003, č. 3, s. 303.

²⁹² Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR ze dne 24. 5. 1978, sp. zn. Cpj 186/77.

²⁹³ KALENSKÁ, M. *Československé pracovní právo*, 2. vydání. Praha: Panorama, 1988, s. 117.

²⁹⁴ HŮRKA, P. Pracovní poměr na dobu určitou. *Právník*, roč. 142, 2003, č. 3, s. 303.

²⁹⁵ Tamtéž.

²⁹⁶ KALENSKÁ, M. Pracovní poměr. In: BĚLINA, M. (eds.). *Československé pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, 1990, s. 88.

i jejich bezdůvodné řetězení, tedy opakování či prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky, bylo opět umožněno prakticky bez omezení. Ponechán byl pouze zákaz sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou s osobami, jejichž postavení na trhu bylo méně příznivé.²⁹⁷ K řetězení pracovních poměrů na dobu určitou docházelo typicky u mladých žen. Zaměstnavatelé s nimi sjednávali pracovní poměr na dobu jednoho roku z obavy, že odejdou na mateřskou dovolenou.

K diametrální změně právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou došlo v souvislosti s přijetím zákona č. 46/2004 Sb.,²⁹⁸ který s účinností od 1. března 2004 promítl do zákoníku práce požadavky směrnice Rady 1999/70/ES.²⁹⁹ Směrnice, jejíž přílohu tvoří Rámcová dohoda evropských sociálních partnerů o pracovních poměrech na dobu určitou, mj. ukládá členským státům přijmout jedno či více v ní stanovených opatření, kterými se vytvoří rámec pro zabránění zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou.³⁰⁰ Pro české pracovní právo zvolil zákonodárce jako obecně platné opatření omezení doby trvání pracovního poměru spolu s určitou regulací počtu opakovaně sjednaných pracovních poměrů na dobu určitou. Domnívám se, že se jednalo o potřebné a správné řešení. Podle novelizované právní úpravy, jež reflektovala uvedenou směrnici, bylo možné sjednat pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami maximálně na dobu dvou let. Opakované sjednávání pracovního poměru na dobu určitou se sice připouštělo, avšak tzv. řetězení bylo omezeno tím, že pokud mezi těmito pracovními poměry neuplynulo alespoň 6 měsíců, celková doba jejich trvání nesměla překročit dobu 2 let od vzniku prvního z nich.³⁰¹ Shora uvedená novela dále, podle mého názoru velmi vhodně, zrušila omezení uzavírání pracovního poměru na dobu určitou s absolventy, mladistvými atd, protože to jejich pozici na trhu práce spíše zhoršovalo.³⁰² Byla ponechána pouze možnost dohodnut v kolektivní smlouvě okruh zaměstnanců, se kterými pracovní poměr na dobu určitou uzavřít

²⁹⁷ HŮRKA, P. Pracovní poměr na dobu určitou. *Právník*, roč. 142, 2003, č. 3, s. 303.

²⁹⁸ Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úředních územních samosprávních celcích a o změně některých zákonů.

²⁹⁹ Směrnice Rady 1999/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

³⁰⁰ KOMENDOVÁ, J. Objektívni důvody ospravedlňující opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 106–107.

³⁰¹ ŠTANG, M. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 112.

³⁰² Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 261/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2002–2006. [online]. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=6479&pdf=1>. [cit. 15. 6. 2022].

nelze, ale nový zákoník práce, postavený na zásadě „co není zakázáno je dovoleno“, již toto ustanovení z důvodu nadbytečnosti nepřevzal.³⁰³

3.4.3 Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou v novém zákoníku práce

Nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., upravuje hlavní část právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou v § 39. Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou se v původním znění nového zákoníku práce příliš nelišila od podoby, kterou měla před rekodifikací. Byla převzata i řada výjimek ze zásady zakazující pracovní poměry mezi týmiž smluvními stranami na dobu delší než 2 roky, resp. zakazující řetězení pracovních poměrů na dobu delší než 2 roky.³⁰⁴

Podstatnou změnu však přinesla koncepční novela zákoníku práce, provedená zákonem č. 365/2011 Sb. S účinností od 1. ledna 2012 byla prodloužena maximální doba pracovního poměru na dobu určitou. Na základě novely bylo přijato stále aktuální znění § 39 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž subjekty přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou ji lze opakovat nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží. Praktický dopad této změny se může projevit např. tím, že zatímco podle předchozí právní úpravy mohl zaměstnanec očekávat, že mu bude nabídnut pracovní poměr na dobu neurčitou po 2 letech, nyní může na tutéž příležitost v celkovém součtu čekat nepřetržitě i 9 let.³⁰⁵

Novela zároveň zrušila výjimky z obecné úpravy řetězení pracovních poměrů na dobu určitou v případě vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele či důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce. Tím tato právní úprava ztížila postavení zaměstnavatelů, kteří s ohledem na povahu své činnosti opakovaně uzavírají pracovní poměry na dobu určitou potřebují³⁰⁶ a nevýhodná byla i pro některé zaměstnance, především z řad těch, kteří vykonávají sezónní práce v zemědělství, stavebnictví apod. Vzhledem k tomu, že zrušení výjimek

³⁰³ BĚLINA, M. Pracovní poměr. In: BĚLINA, M. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 230.

³⁰⁴ BĚLINA, M. Pracovní poměr. In: BĚLINA, M. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 165.

³⁰⁵ MICHNA, L., MICHNA, O. Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou sjednaných do 31. 12. 2011 a přetrvávajících po 1. 1. 2012 a právní rizika s tím spojená. *Právní rozhledy*, roč. 20, 2012, č. 8, s. 287–288.

³⁰⁶ ŠTANG, M. *Základní pracovníprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 113.

vyhodnotil zákonodárce jako chybný krok, byl po necelých dvou letech od koncepční novely zákoníku práce přijat zákon č. 155/2013 Sb.³⁰⁷ Tímto zákonem byl s účinností od 1. srpna 2013, vložen do § 39 zákoníku práce nový odstavec 4, čímž se novelizovaná právní úprava částečně „navrátila“ do právního stavu před rokem 2012.³⁰⁸

V současné době tedy výjimky z výše uvedeného pravidla § 39 odst. 2 zákoníku práce platí v případě vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo jiných závažných důvodů daných zvláštní povahou práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, jenž má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou.³⁰⁹ Zaměstnavatel tak může odchylně upravit vznik pracovního poměru na dobu určitou a například stanovit, že pracovní poměry na dobu určitou budou opakovány více než třikrát po sobě nebo že budou opakovány bez jakéhokoliv omezení. Tato odchylka musí být písemně sjednána v dohodě s odborovou organizací, případně vydána ve vnitřním předpisu, jestliže u zaměstnavatele žádná odborová organizace nepůsobí. V dohodě nebo předpisu by mělo být obsaženo bližší vymezení důvodů této odchylky, její popis, okruh zaměstnanců, jichž se bude týkat a dobu, po kterou bude tato úprava platit.³¹⁰ Obvykle se bude tento postup uplatňovat u prací sezónních, cyklicky se opakujících, prací vyžadujících na určitou dobu nasazení zaměstnanců specifické profese, často rovněž u grantových a projektových prací na univerzitách a vědeckých pracovištích.³¹¹

Zákoník práce obsahuje v § 39 další výjimky. Stanovuje, že obecnou úpravou § 39 odst. 2 zákoníku práce není dotčen postup podle zvláštních předpisů, které předpokládají trvání pracovního poměru jen po určitou dobu. Příkladem je zaměstnávání cizinců podle zákona o zaměstnanosti, kterým se uděluje povolení k pobytu a povolení k zaměstnání zásadně na dobu určitou. Rovněž upravuje výjimku pro agentury práce, které mohou se svými zaměstnanci, najatými na agenturní práci, uzavírat pracovní poměr na dobu určitou bez jakéhokoliv omezení.³¹²

Pracovní poměr na dobu určitou může skončit např. uplynutím doby, na kterou byl sjednán, provedením prací, na jejichž výkon byl sjednán nebo i dalšími způsoby, které jsou

³⁰⁷ Zákon č. 155/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰⁸ Důvodová zpráva, zvláštní část, tisk č. 876/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2010–2013. [online]. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=139134>. [cit. 15. 6. 2022].

³⁰⁹ ŠTANG, M. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 113.

³¹⁰ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, 4. vydání. Praha: Grada, 2022, s. 40.

³¹¹ ŠTANG, M. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 113.

³¹² BĚLINA, M. Pracovní poměr. In: BĚLINA, M. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 231–233.

typické pro pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou. Pokud bude zaměstnanec pokračovat po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, pak platí, že se původně sjednaný pracovní poměr na dobu určitou změnil v pracovní poměr na dobu neurčitou.³¹³

Pro případ porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je zákonem konstruována fikce, dle které byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud před uplynutím sjednané doby zaměstnanec písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával.³¹⁴ Eventuální spor mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem rozhoduje příslušný soud, jestliže návrh na určení byl podán nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr na dobu určitou skončit. Tato lhůta je prekluzivní a po jejím uplynutí právo podat určovací žalobu zaniká.³¹⁵

Otázkou fikce se ve svém kontroverzním nálezu³¹⁶ zabýval Ústavní soud. Podle něj postačuje k zákonem popsané změně doby trvání pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, aby zaměstnanec učinil písemné oznámení, přičemž je na zaměstnavateli, aby se tomuto následku bránil případnou žalobou ve lhůtě 2 měsíců, a pokud ji zaměstnavatel nepodá, pracovní poměr zaměstnance se změní na dobu neurčitou. Tento nálezný obrátil dosavadní judikaturu Nejvyššího soudu, jenž rozhodoval tak, že ke změně trvání pracovního poměru je nutné ještě soudní rozhodnutí o tom, že nebyla dodržena zákonná pravidla pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.³¹⁷ Navzdory závěru Ústavního soudu zůstal však Nejvyšší soud ve svém rozsudku³¹⁸ konstantní s dosavadní judikaturou. S Ústavním soudem se v této věci neztotožňují ani mnozí odborníci.³¹⁹

³¹³ PICHRT, J. Pojem koncepce a druhy pracovních poměrů. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 186.

³¹⁴ JAKUBKA, J. Pracovní poměr, jeho vymezení a vznik. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 113.

³¹⁵ BENEŠOVÁ, E. Pracovní poměr na dobu určitou: Zákonná omezení. *Personální a sociálně právní kartotéka*, roč. 20, 2017, č. 4, s. 4.

³¹⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14.

³¹⁷ BUKOVJAN, P. Změna pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou (zase jinak). *Práce a mzda*, roč. 65, 2017, č. 11, s. 49.

³¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017.

³¹⁹ BĚLINA, M. Pracovní poměr. In: BĚLINA, M. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 235.

3.5 Práce na kratší pracovní dobu

3.5.1 Vymezení kratší pracovní doby a podmínky jejího sjednání

Práce na kratší pracovní dobu je významnou formou flexibilního zaměstnání, která se využívá v mnoha zemích po celém světě. V praxi se hovoří běžně o zaměstnancích pracujících na „částečný“ či „kratší pracovní úvazek“, ale český zákoník práce tyto výrazy nepoužívá a striktně se drží pojmu „kratší pracovní doba“.³²⁰ Sjednání kratší pracovní doby vyhovuje zejména ženám s malými dětmi a ženám pečujícím o členy rodiny obecně, protože jim umožňuje lépe sladit rodinný a pracovní život.³²¹ Dále možnost sjednání kratší pracovní doby využívají např. studenti, důchodci a osoby, které si chtějí přivydělat a uplatnit svoje schopnosti ještě v dalším zaměstnání.³²²

Právní úprava kratší pracovní doby je obsažena v § 80 zákoníku práce. Jedná se o nepříliš rozsáhlé ustanovení, které se nachází v části třetí zákoníku práce pod rubrikou „Pracovní doba a doba odpočinku“. Podstata tohoto institutu spočívá v tom, že zaměstnanec pracuje po kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu a této kratší době odpovídá poměrně nižší mzda či plat.³²³ Kratší pracovní doba může být sjednána jenom v pracovní smlouvě či jiné individuální dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.³²⁴

Kratší než stanovená týdenní pracovní doba se odvíjí od různých délek pracovní doby, které jsou na základě § 79 zákoníku práce určeny pro jednotlivé pracovní režimy. Základní 40hodinová stanovená týdenní pracovní doba se uplatní pro jednosměnný pracovní režim. Vedle toho existuje kategorie zaměstnanců se zkrácenou délkou stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnancům s dvousměnným pracovním režimem náleží ze zákona zkrácená stanovená týdenní pracovní doba na 38,75 hodiny týdně.³²⁵ Pro zaměstnance s vícesměnným (dříve označovaným jako třisměnným) a nepřetržitým pracovním režimem činí 37,5 hodiny týdně. Bez ohledu na typ pracovního režimu se zkrácená stanovená týdenní pracovní doba na 37,5 hodiny týdně uplatní také u zaměstnanců pracujících při těžbě v podzemí, v důlní

³²⁰ NOVOTNÁ, E. K problematice postavení pracovníků s částečnými úvazky v pracovním právu podle evropského a českého práva. *Právník*, roč. 141, 2002, č. 1, s. 78.

³²¹ DANDOVÁ, E. Klady a záporny sdíleného pracovního místa. *Bezpečnost a hygiena práce*, roč. 71, 2021, č. 3, s. 8.

³²² NOVOTNÁ, E. K problematice postavení pracovníků s částečnými úvazky v pracovním právu podle evropského a českého práva. *Právník*, roč. 141, 2002, č. 1, s. 78.

³²³ STRÁNSKÝ, J. Pracovní doba. In: GALVAS, M. (eds.). *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 415.

³²⁴ ŠTEFKO, M. Pracovní doba a doba odpočinku. In: BĚLINA, M. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 487.

³²⁵ BRŮHA, D. Pracovní režim, 1. část. *Práce a mzda*, roč. 66, 2018, č. 6, s. 6.

výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu. Zaměstnavatelé mimo veřejný sektor (resp. ti, kteří nejsou uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce) mohou jako zaměstnanecký benefit pracovní dobu hromadně snížit sjednáním v kolektivní smlouvě nebo tak jednostranně stanovit prostřednictvím vnitřního předpisu. V těchto případech se jedná o „zkrácenou pracovní dobu“, která, na rozdíl od kratší pracovní doby, nemá dopad na výši mzdy.³²⁶

Bez souhlasu zaměstnance není možné sjednanou kratší pracovní dobu opět rozšířit.³²⁷ Také nepřichází v úvahu, aby zaměstnavatel jednostranně rozhodnul o kratší pracovní době zaměstnance, který u něj vykonává práci po stanovenou týdenní pracovní dobu. Nelze to ani tehdy, jestliže zaměstnavatel není schopen přidělovat práci v plném rozsahu, např. z důvodu poklesu poptávky. Zaměstnavatel však může dohodu o kratší pracovní době navrhnout a bude záležet na zaměstnanci, zda se rozhodne tento návrh přijmout.³²⁸ Nejvyšší soud ČR judikoval, že pokud zaměstnanec odmítne přistoupit na zaměstnavatelem navrženou dohodu o práci na kratší pracovní dobu, může zaměstnavatel uplatnit výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost takového zaměstnance.³²⁹

Sjednání kratší pracovní doby nevylučuje možnost výkonu práce přesčas. Touto problematikou se soudy také zabývají. Například Nejvyšší soud ČR se v nedávno publikovaném rozsudku vyjádřil mj. k tomu, co se rozumí prací přesčas u vědeckého pracovníka vykonávajícího práci na kratší pracovní dobu.³³⁰ Nejen v případě vědeckých pracovníků platí, že při sjednané kratší pracovní době se prací přesčas má na mysli teprve práce, která přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy obecně 40 hodin týdně. Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci s kratší pracovní dobou práci přesčas nařídít, ale vždy se s ním musí dohodnout. Zaměstnanec tedy může na základě vzájemné dohody se zaměstnavatelem (učiněné třeba i mlčky) vykonávat práci nad rámec sjednané kratší pracovní doby, ale příplatek za práci přesčas mu bude příslušet teprve za práci vykonanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Z toho je patrné, že v případě zaměstnance s kratší pracovní dobou je nutné rozlišovat práci vykonávanou nad rámec sjednané kratší pracovní doby, která ale nepřekračuje rozsah stanovené týdenní pracovní doby, a práci vykonávanou nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby,

³²⁶ RANDLOVÁ, N. Pracovní doba a doba odpočinku. In: HŮRKA, P. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 191–192.

³²⁷ ŠTEFKO, M. Pracovní doba a doba odpočinku. In: BĚLINA, M. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 487.

³²⁸ STRÁNSKÝ, J. Pracovní doba. In: GALVAS, M. (eds.) *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 415–416.

³²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

³³⁰ BUKOVJAN, P. Kratší pracovní doba a práce přesčas. *Práce a mzda*, roč. 70, 2022, č. 2, s. 37.

kteřou zákoník práce v § 78 odst. 1 písm. i) označuje jako práci přesčas, a za níž zaměstnanci náleží dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku.³³¹

Na úrovni evropské legislativy je stěžejním pramenem směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, jejíž přílohu tvoří Rámcová dohoda o práci na částečný úvazek uzavřená mezi Svazem průmyslových a zaměstnaneckých konfederací Evropy (UNICE), Evropským střediskem podniků s veřejnou účastí (CEEP) a Evropskou odborovou konfederací (ETUC). Rámcová dohoda obsahuje obecné principy a minimální požadavky, které se týkají práce na kratší pracovní dobu. Vyjadřuje ochotu sociálních partnerů zasadit se o obecný rámec pro odstranění diskriminace pracovníků s kratším úvazkem a o rozvoj příležitostí pro práci na kratší pracovní dobu, jež by vyhovovala zaměstnavatelům i pracovníkům.³³²

3.5.2 Zvláštní případy zaměstnanců vykonávajících práci na kratší pracovní dobu

Na kratší pracovní dobu není automaticky právní nárok. Jedinou výjimku představuje okruh chráněných zaměstnanců, vyjmenovaných v ustavení § 241 odst. 2 zákoníku práce.³³³ Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 15 let, jakož i zaměstnanci dlouhodobě pečující o osoby ve stupni středně těžké až úplné závislosti mohou zaměstnavatele požádat o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Zaměstnavatel se musí vynasnažit vyjít zaměstnancům vstříc a je povinen pečlivě promyslet, zda jejich požadavku může vyhovět či nikoliv. Pokud zaměstnavateli nebrání vážné provozní důvody, měl by tento požadavek schválit. Jestliže to zaměstnavateli provozní důvody neumožňují, měl by se alespoň pokusit o kompromis.³³⁴ V případě, že nelze žádosti vyhovět, má zaměstnavatel právo ji zamítnout. Zaměstnanec pak může takovou situaci řešit např. podáním žaloby k soudu. Soudy obvykle kladou důraz na to, o jak „velkého“ zaměstnavatele se jedná. Zatímco pro zaměstnavatele s několika zaměstnanci může být obtížné až nemožné

³³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 10. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2141/2021.

³³² NOVOTNÁ, E. K problematice postavení pracovníků s částečnými úvazky v pracovním právu podle evropského a českého práva. *Právník*, roč. 141, 2002, č. 1, s. 73–74.

³³³ RANDLOVÁ, N. Pracovní doba a doba odpočinku. In: HŮRKA, P. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 193.

³³⁴ TOMŠEJ, J. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada, 2020, s. 103. Pozn. Do 1. 1. 2001 umožňoval předchozí zákoník práce žádat o kratší pracovní dobu v souvislosti s péčí o děti mladší než 15 let pouze ženám. Tuto diskriminaci mužů odstranila až tzv. harmonizační novela zákoníku práce, která byla provedena zákonem č. 155/2000 Sb. Srov. NOVOTNÁ, E. K problematice postavení pracovníků s částečnými úvazky v pracovním právu podle evropského a českého práva. *Právník*, roč. 141, 2002, č. 1, s. 80.

najít rychlé řešení, u velkých společností existuje předpoklad, že snáze přeorganizují práci tak, aby byla rozdělena mezi zbylé zaměstnance.³³⁵

Zákon nspecifikuje, co jsou to vážné provozní důvody, ale opakovaně se k tomu vyjadřovala judikatura.³³⁶ Zásadní je skutečnost, jak významný by to byl zásah do provozu zaměstnavatele v porovnání se stavem předchozím.³³⁷ Nejvyšší soud ČR má za to, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu tím snadněji, čím větším počtem zaměstnanců disponuje, čím lépe se vzájemně zastupují a čím více finančních prostředků má pro jejich odměňování. Vážné provozní důvody nejsou podle soudní judikatury naplněny tehdy, pokud je východiskem této situace přijetí dalšího zaměstnance na částečný pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti v rozsahu, ve kterém je žádost o kratší pracovní dobu podána.³³⁸ Je na zaměstnavateli, aby v případném soudním sporu unesl důkazní břemeno.³³⁹

3.5.3 Podpoření kratší pracovní doby ze strany státu a možné změny v její právní úpravě

Na konci roku 2021 mělo v České republice podle údajů Českého statistického úřadu sjednanou práci na kratší pracovní dobu 368 400 lidí z více než 5 200 000 zaměstnanců. Hlavní podíl na počtu pracujících s kratší pracovní dobou měly ženy. Ve čtvrtém kvartále loňského roku jejich počet činil 254 000.³⁴⁰ Statistické údaje vypovídají o tom, že Česká republika je výrazně pod průměrem Evropské unie, kde tato forma pracovního úvazku podle dat dostupných za rok 2020 představovala 19 % všech úvazků. Česká republika společně s Rumunskem měla 6. nejnižší podíl kratší pracovní doby z členských zemí sedmadvacítky.³⁴¹ Tato čísla jsou velmi nízká především ve srovnání se zeměmi západní Evropy. Vláda Petra Fialy proto do svého Programového prohlášení ze dne 7. ledna 2022 zařadila bod, v němž se zavazuje podporovat

³³⁵ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, 4. vydání. Praha: Grada, 2022, s. 157.

³³⁶ Např. podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. Cdo 1561/2003 je vážný provozní důvod bránící umožnění pracovního poměru na kratší pracovní dobu dán tehdy, pokud by s ohledem na kratší pracovní dobu oprávněného zaměstnance došlo ke znemožnění, narušení, případně vážnému ohrožení řádného provozu zaměstnavatele.

³³⁷ BUKOVJAN, P. Aktualizované pracovní situace na portálu Práce a mzda. *Práce a mzda*, roč. 69, 2021, č. 11, s. 46.

³³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

³³⁹ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, 4. vydání. Praha: Grada, 2022, s. 157.

³⁴⁰ CECHL, P. Kratších úvazků přibýlo, hlavně u mužů. *Právo: nezávislé noviny*, ze dne 14. 4. 2022, s. 28.

³⁴¹ *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti 2021*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021, s. 81. [online]. Dostupné na: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1. [cit. 1. 7. 2022].

kratší pracovní úvazky a celkově zvýšit flexibilitu zákoníku práce v zájmu zaměstnavatelů i zaměstnanců.³⁴² Rozšíření možností, jak sladit rodinný a profesní život deklaruje tato vláda jako jednu z priorit. Lze tedy očekávat, že k tomuto cíli budou směřovat změny pracovněprávních předpisů.

Významným opatřením směřujícím ke státní podpoře zkrácených úvazků je novela zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, provedená zákonem č. 216/2022 Sb.³⁴³ Zákon, jenž má nabýt účinnosti dne 1. února 2023, umožní zaměstnavatelům uplatnit slevu na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve výši 5 % z úhrnu vyměřovacích základů vybraných skupin zaměstnanců. Sleva se bude vztahovat na uzavřené zkrácené úvazky v rozsahu 8 až 30 hodin týdně u osob starších 55 let, u rodičů a pěstounů dětí do 10 let, osob pečujících o blízkého, který je odkázán na cizí pomoc (stupeň závislosti II), studentů středních a vysokých škol, osob se zdravotním postižením na nechráněném trhu práce a osob na rekvalifikaci. Sleva na pojistném se bude týkat také zaměstnanců mladších 21 let, aniž by byl podmínkou zkrácený úvazek, což má napomoci vstupu mládeže na pracovní trh.³⁴⁴

Podle důvodové zprávy má novela „*motivovat zaměstnavatele zkrácené úvazky více vytvářet a nabízet*“.³⁴⁵ Podle mého názoru by však ve výsledku mohlo docházet k vytváření převážně účelových zkrácených úvazků. Upozornění na tento problém přichází mj. také ze strany Českomoravské konfederace odborových svazů, která zaujímá k této formě podpory zkrácených úvazků odmítavý postoj. Odbory se obávají, že za účelem snížení pojistného budou mít někteří zaměstnavatelé snahu měnit současné pracovní poměry se stanovenou týdenní pracovní dobou na kratší pracovní dobu, popřípadě kombinovat dva pracovní poměry téhož zaměstnance u dvou zaměstnavatelů vlastnický propojených.³⁴⁶

³⁴² Programové prohlášení Vlády České republiky ze dne 7. 1. 2022. Dostupné na: <https://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programove-prohlaseni-vlady-Petra-Fialy.pdf>. [cit. 1. 7. 2022].

³⁴³ 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 zákony.

³⁴⁴ Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 1. června 2022. [online]. Dostupné na: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/TZ_prispevek_5tisic_vlada_24052022+fin.pdf/24d91dfd-3bf3-dfbb-16f6-12c4c0fef667. [cit. 15. 7. 2022].

³⁴⁵ Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 236/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2021– . [online]. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=236&CT1=0>. [cit. 15. 7. 2022].

³⁴⁶ CECHL, P. Stát chce podpořit zkrácené úvazky slevou na pojistném. *Právo: nezávislé noviny*, ze dne 21. 5. 2022, s. 3.

Zkrácené úvazky jsou již podporovány v rámci projektu FLEXI,³⁴⁷ který běží od 1. ledna 2021 do 30. června 2023. Předpokladem je uzavřená dohoda mezi Úřadem práce ČR a zaměstnavatelem. Pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání na zkrácený úvazek, kterému jeho situace z různých důvodů objektivně neumožňuje vykonávat práci po stanovenou týdenní pracovní dobu, bude Úřad práce ČR poskytovat příspěvek na jeho mzdu po dobu 6 až 12 měsíců. Příspěvek na mzdu se bude primárně týkat osob se zdravotním postižením, dále osob starších 60 let, osob pečujících o dítě do 10 let věku nebo pečujících o osobu v některém ze stupňů závislosti podle zvláštního právního předpisu.

Je pravděpodobné, že dojde k další změně právní úpravy institutu kratší pracovní doby v důsledku implementace směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158/EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. K zajištění souladu s požadavky směrnice bude nutné zavést pro všechny formy pružného uspořádání práce³⁴⁸ jednotnou právní úpravu, na jejímž základě se zaměstnanci budou moci domáhat příslušné úpravy pracovních podmínek a jejich žádost bude zaměstnavatelem vyřízena podle požadavků směrnice. Směrnice předpokládá o něco širší aplikační rozsah ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, což lze vyřešit doplněním dalších možností, kterých by se žádosti zaměstnance týkaly. Zaměstnavatelovo odmítnutí žádosti s poukazem na způsobení vážných provozních důvodů není z pohledu směrnice problematické. Lze však uvažovat nad tím, zda je dostatečné použití pojmu „vážné provozní důvody“, které zákon blíže necharakterizuje, anebo zda by tato právní úprava měla být více kazuistická. Směrnice také výslovně připouští časově omezené trvání pružného upořádání práce, tedy i práce na kratší pracovní dobu, s tím, že zaměstnanci by měli mít možnost žádat o návrat k původnímu rozvržení práce dříve, než bylo sjednáno.³⁴⁹

³⁴⁷ Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI). [online]. Dostupné na: <https://www.uradprace.cz/podpora-flexibilnich-forem-zamestnavani-flexi->. [cit. 30. 7. 2022].

³⁴⁸ Pružným uspořádáním práce se dle čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice rozumí možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, flexibilního rozvržení pracovní doby či kratší pracovní doby.

³⁴⁹ TOMŠEJ, J. Pružné uspořádání práce: Nový institut pracovního práva?. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 37–38.

3.6 Sdílené pracovní místo

3.6.1 Vymezení pojmu sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo neboli *job sharing* je zvláštní formou výkonu práce na kratší pracovní dobu.³⁵⁰ Tento institut byl do českého právního řádu zaveden za účelem větší flexibility pracovněprávních vztahů.³⁵¹ Jeho cílem je přispět k lepšímu skloubení péče o rodinu s pracovní kariérou, usnadnit zaměstnávání osob se sjednanou kratší pracovní dobou, resp. zapojit různě znevýhodněné skupiny zaměstnanců do pracovního procesu. Sdílené pracovní místo může být potenciálně vhodné především pro rodiče, kteří se vracejí z mateřské či rodičovské dovolené, pro osoby se zdravotním limitem, kvůli němuž nemohou vykonávat práci po stanovenou týdenní pracovní dobu, nebo například pro starší zaměstnance jako určité *intermezzo* před jejich nástupem do starobního důchodu.³⁵² Sdílené pracovní místo má umožnit, aby si alespoň dva zaměstnanci po předchozí dohodě se zaměstnavatelem sami rozvrhovali pracovní dobu ve vzájemné spolupráci podle svých osobních potřeb a mohli se tak v rozsahu sjednané kratší pracovní doby střídat při výkonu práce.³⁵³ Zaměstnavatel se tím vzdává svého oprávnění rozvrhovat zaměstnancům pracovní dobu, jestliže ti dostojí své povinnosti a budou mu včas předkládat společný rozvrh pracovní doby.³⁵⁴

Job sharing je institut převzatý z USA. Evropané se s ním seznamovali od 80. let 20. století. Rozšiřován a podporován byl zpočátku zejména v Rakousku, Německu či Irsku. V těchto zemích se postupně vyvinuly a byly zmapovány různé formy sdílení práce. Obvyklým typem je *job splitting* (rozdělení zaměstnání), což je *de facto* rozdělení plného pracovního úvazku do většího množství úvazků s kratší pracovní dobou, aniž by se vyžadovala vzájemná spolupráce zaměstnanců. U *job pairingu* (párování pracovních míst) musí zaměstnanci při plnění pracovních úkolů postupovat ve vzájemné součinnosti, sdílet odpovědnost a spolu přijímat důležitá rozhodnutí. Dále lze zmínit například z Německa pocházející termín *top sharing* (špičkové sdílení), který se vztahuje k partnerskému modelu řízení, v němž manažeři

³⁵⁰ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, 4. vydání. Praha: Grada, 2022, s. 159.

³⁵¹ VYSOKAJOVÁ, M. Novela zákoníku práce v roce 2020 z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. *Metodické aktuality Svazu účetních*, 2020, č. 7, s. 23.

³⁵² MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. Work-life balance a prekérní zaměstnání v České republice. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 30–31.

³⁵³ Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 689/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2017–2021. [online]. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=168670>. [cit. 26. 7. 2021].

³⁵⁴ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, 4. vydání. Praha: Grada, 2022, s. 159.

do jisté míry sdílí odpovědnost a přijímají významná rozhodnutí společně, typicky u strategického rozhodování či velké investice.³⁵⁵

Institut *job sharingu* existuje v řadě různých podob a zkušenosti s jeho využíváním se v jednotlivých státech různí.³⁵⁶ Některé evropské země ho mají legislativně upraven již delší dobu. Například na Slovensku byla právní úprava *job sharingu* neboli *deleného pracovného miesta* implementována do zákoníku práce už v roce 2011, a to na základě novelizace provedené zákonem č. 257/2011 Z. z.³⁵⁷

Do českého právního řádu přinesla sdílené pracovní místo novela zákoníku práce, která byla uskutečněna zákonem č. 285/2020 Sb. Právní úprava sdíleného pracovního místa byla vložena do ustanovení § 317a zákoníku práce a účinnosti nabyla 1. ledna 2021. Nutno doplnit, že ačkoliv do přijetí uvedené novely se tento institut v českém právním řádu nevyskytoval, s ohledem na soukromoprávní zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“ mohli zaměstnavatelé sdílené pracovní místo realizovat i bez výslovného zákonného zmocnění.³⁵⁸ Ustanovení § 317a zákoníku práce je dispozitivní povahy, strany si tedy mohou ujednat také jiný způsob sdílení pracovního místa.³⁵⁹ Sdílené pracovní místo nelze prozatím uplatnit u státních zaměstnanců ve veřejné sféře, na něž se vztahují jiné zvláštní zákony.³⁶⁰

3.6.2 Právní úprava sdíleného pracovního místa podle § 317a zákoníku práce

Vytvořit sdílené pracovní místo lze za předpokladu, že existují alespoň dvě osoby s pracovní smlouvou, které jsou nebo budou zaměstnány u téhož zaměstnavatele se sjednanou kratší pracovní dobou, přičemž jimi vykonávaná práce musí být stejného druhu.³⁶¹ Zaměstnanci sdílejí jedno pracovní místo a v rozsahu své sjednané kratší pracovní doby se při výkonu práce střídají takovým způsobem, aby bylo pracovní místo v pracovní době jedním z nich obsazeno. Celkový součet týdenní sjednané kratší pracovní doby všech zaměstnanců sdílejících pracovní

³⁵⁵ DANDOVÁ, E. Klady a zápory sdíleného pracovního místa. *Bezpečnost a hygiena práce*, roč. 71, 2021, č. 3, s. 7.

³⁵⁶ MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*, roč. 28, 2020, č. 13–14, s. 492.

³⁵⁷ Zákon č. 257/2011 Z. z. ktorým sa mení a doplňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a doplňajú niektoré zákony.

³⁵⁸ PICHRT, J., TOMŠEJ, J. Nad jednou konkrétní novelou zákoníku práce. In: TOMŠEJ, J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. (eds.). *Nad novelami zákoníku práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020, s. 9.

³⁵⁹ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Sdílené pracovní místo. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 557.

³⁶⁰ HŮRKA, P. (eds.). Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. In: *Epravo.cz*, 11. 6. 2020. [online]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>. [cit. 18. 7. 2022].

³⁶¹ ŠUDOMA, O., VODIČKOVÁ, M. Sdílené pracovní místo. *Práce a mzda*, roč. 69, 2021, č. 5, s. 10.

místo nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu podle § 79 zákoníku práce.³⁶² Zákoník práce nevyžaduje, aby zaměstnanci sdílející pracovní místo měli sjednané také stejné místo výkonu práce.³⁶³

Podmínkou k realizaci sdíleného pracovního místa je uzavření individuální dohody mezi zaměstnavatelem a každým zaměstnancem, jenž pracovní místo bude sdílet. Stranám se meze smluvní volnosti nekladou. Dohoda musí mít písemnou formu a uzavřít ji lze samostatně nebo jako součást pracovní smlouvy. V dohodě se určí podmínky organizace práce a pracovních postupů. Především je nutné vyřešit v ní způsob rozvrhování pracovní doby, a to zejména stanovením časových úseků, v nichž si zaměstnanci budou moci rozvrhovat pracovní dobu tak, aby docházelo k zajištění činnosti zaměstnavatele. Dohoda může také například stanovit, že si zaměstnanci musí pracovní dobu rozvrhnout způsobem, aby po určitý čas pracovali společně. Jestliže v dohodě nebude sjednána doba trvání sdíleného pracovního místa, bude se jednat o dohodu uzavřenou na dobu neurčitou.³⁶⁴

Zaměstnanci si rozvrhují pracovní dobu sami, což pokaždé učiní společným písemným rozvrhem. Neujednají-li zaměstnanci se zaměstnavatelem jinou lhůtu, předloží mu rozvrh pracovní doby nejpozději jeden týden před počátkem období, na které je pracovní doba rozvržena.³⁶⁵ Tento společný rozvrh může být ze zákona určen nejdéle na čtyřtýdenní vyrovnávací období.³⁶⁶ V ideálním případě se tedy zaměstnanci podle svých časových možností pro příslušné období dohodnou, který zaměstnanec bude kdy pracovat, a na základě této domluvy sepiší písemný rozvrh směn. Pokud se zaměstnanci na rozvržení pracovní doby nedohodnou, má zaměstnavatel právo a současně povinnost, aby pracovní dobu rozvrhнул bez zbytečného odkladu sám.³⁶⁷

V písemné dohodě lze se zaměstnancem sjednat povinnost zastoupit jiného sdílejícího zaměstnance v době, kdy tento jiný zaměstnanec nemůže vykonávat práci, ke které se zavázal, např. z důvodu pracovní neschopnosti. V případě zastupování neplatí, že celkový součet týdenní pracovní doby zaměstnanců ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby. Je-li zastupování dohodnuto, má zaměstnanec

³⁶² DANDOVÁ, E. Klady a zápory sdíleného pracovního místa. *Bezpečnost a hygiena práce*, roč. 71, 2021, č. 3, s. 9.

³⁶³ ŠUDOMA, O., VODIČKOVÁ, M. Sdílené pracovní místo. *Práce a mzda*, roč. 69, 2021, č. 5, s. 10.

³⁶⁴ DANDOVÁ, E. Klady a zápory sdíleného pracovního místa. *Bezpečnost a hygiena práce*, roč. 71, 2021, č. 3, s. 9.

³⁶⁵ ŠUDOMA, O., VODIČKOVÁ, M. Sdílené pracovní místo. *Práce a mzda*, roč. 69, 2021, č. 5, s. 10.

³⁶⁶ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Sdílené pracovní místo. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 558.

³⁶⁷ ŠUDOMA, O., VODIČKOVÁ, M. Sdílené pracovní místo. *Práce a mzda*, roč. 69, 2021, č. 5, s. 11.

povinnost činit tak i nad rozsah své sjednané pracovní doby v rámci čtyřtýdenního vyrovnávacího období.³⁶⁸ Poskytnutí souhlasu zaměstnance s takovým zastupováním může být včleněno přímo do dohody jako tzv. generální pardon nebo ho zaměstnanec může dávat zaměstnavateli *ad hoc* pro každé jednotlivé zastoupení.³⁶⁹ K této úpravě lze podotknout, že slovenský zákoník práce vychází v §49a odst. 5 ze zcela opačného přístupu a ukládá povinnost zastoupit zaměstnance, u něhož nastala překážka v práci, jestliže zastoupení nebrání vážné důvody.³⁷⁰

Dohoda o sdíleném pracovním místě je vypověditelná přímo ze zákona. Zaměstnanec a zaměstnavatel mohou závazek z dohody o sdíleném pracovním místě rozvázat dohodou ke sjednanému dni, eventuálně ho může zaměstnanec či zaměstnavatel vypovědět jednostranně, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou. Na trvání pracovního poměru zaměstnance nemá však rozvázání závazku z dohody žádný dopad.³⁷¹

Pokud zanikne závazek z dohody o sdíleném pracovním místě uplynutím výpovědní doby, bude se režim sdíleného pracovního místa vztahovat na zbývající zaměstnance na témže sdíleném pracovním místě do konce probíhajícího vyrovnávacího období, přičemž podle společného rozvrhu se bude postupovat i tehdy, jestliže zbyde zaměstnanec jediný. Po uplynutí probíhajícího vyrovnávacího období bude určovat rozvrh pracovní doby zaměstnavatel. Činit tak bude do doby, než uzavře dohodu s novým zaměstnancem, aby se mohl režim sdíleného pracovního místa začít opět uplatňovat.³⁷²

V čem spočívají pozitiva sdíleného pracovního místa? Díky pružnější organizaci práce si zaměstnanci sdílející pracovní místo mohou vyhovět např. při střídavé péči o dítě, rodinných událostech, při plánování volna, onemocnění rodinných příslušníků, při studiu, docházce do dalšího zaměstnání atd.³⁷³ Úskalí sdíleného pracovního místa shledávám však v tom, že práce vykonávaná v této formě se neobejde bez velmi dobrých vztahů na pracovišti. Sdílení pracovního místa klade zvýšenou náročnost na organizační schopnosti

³⁶⁸ HŮRKA, P. Společná ustanovení. In: HŮRKA, P. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 673.

³⁶⁹ DANDOVÁ, E. Klady a zápory sdíleného pracovního místa. *Bezpečnost a hygiena práce*, roč. 71, 2021, č. 3, s. 9.

³⁷⁰ HŮRKA, P. (eds.). Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. In: *Epravo.cz*, 11. 6. 2020. [online]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>. [cit. 18. 7. 2022].

³⁷¹ DANDOVÁ, E. Klady a zápory sdíleného pracovního místa. *Bezpečnost a hygiena práce*, roč. 71, 2021, č. 3, s. 9.

³⁷² VYSOKAJOVÁ, M. Novela zákoníku práce v roce 2020 z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. *Metodické aktuality Svazu účetních*, 2020, č. 7, s. 25.

³⁷³ DANDOVÁ, E. Klady a zápory sdíleného pracovního místa. *Bezpečnost a hygiena práce*, roč. 71, 2021, č. 3, s. 7.

i komunikaci. Je vhodné, aby tuto formu atypického zaměstnání spolu sdíleli ti, kteří mají kolegiální vztah a jsou ochotní vycházet si vstříc. V praxi může být problematické, že zákoník práce nezná solidární odpovědnost zaměstnanců za škodu způsobenou zaměstnavateli. Je tedy na zaměstnavateli, aby měl dopředu vytvořený postup, podle něhož bude možné co nejpřesněji zjistit míru zavinění konkrétního zaměstnance.³⁷⁴

Podle důvodové zprávy k zákonu č. 285/2020 Sb. má sdílené pracovní místo přispět mj. ke snížení administrativní náročnosti zaměstnavatelů.³⁷⁵ Vytváření sdílených pracovních míst je navíc dotováno. Na základě kritérií projektu FLEXI³⁷⁶ bude moci být zaměstnavateli, jenž uzavře se svými zaměstnanci písemnou dohodu podle § 317a zákoníku práce, poskytnut finanční příspěvek. Projekt spustil Úřad práce ČR a doba jeho realizace je od 1. ledna 2021 do 30. června 2023.

³⁷⁴ Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 689/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2017–2021. [online]. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=168670>. [cit. 26. 7. 2021].

³⁷⁵ ŠUDOMA, O., VODIČKOVÁ, M. Sdílené pracovní místo. *Práce a mzda*, roč. 69, 2021, č. 5, s. 12.

³⁷⁶ Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI). [online]. Dostupné na: <https://www.uradprace.cz/podpora-flexibilnich-forem-zamestnavani-flexi->. [cit. 31. 7. 2022].

3.7 Výkon práce z domova

3.7.1 Vymezení pojmu práce z domova

Práce z domova je atypickou formou zaměstnání. Za tzv. plnohodnotnou práci z domova je v aplikační praxi pokládán model, kdy zaměstnanec, jenž nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhl. Částečně je tím prolomen jeden ze znaků závislé práce, neboť právo a současně povinnost zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu je v tomto případě přeneseno na zaměstnance.³⁷⁷ Práce z domova je významným prostředkem pro zlepšení rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem, jehož pozitivním efektem je, že pomáhá udržet v aktivním pracovním procesu osoby, které by se do „typické“ formy pracovního poměru nemohly zapojit např. kvůli rodičovství, ošetřování blízké osoby či vlastnímu zdravotnímu postižení.³⁷⁸

V české ani zahraniční odborné literatuře není terminologická shoda na definování situace, kdy zaměstnanec vykonává práci částečně či zcela mimo pracoviště zaměstnavatele. Vedle práce z domova se používá řada dalších pojmů jako je distanční práce, práce na dálku, mobilní práce, včetně anglických ekvivalentů typu *homeworking*, *home-office*, *teleworking* atd. Obsah těchto pojmů se v čase i místě proměňuje, pro některé autory se jedná o synonyma, jiní se je naopak snaží pečlivě rozlišovat.³⁷⁹

V souvislosti s rostoucím vlivem digitálních technologií, rozostřováním hranic mezi pracovním a soukromým životem, i praktickými dopady hygienicko-epidemiologických opatření způsobených pandemií covid-19 nabyla na významu problematika právních limitů práce vykonávané on-line z domova.³⁸⁰ V době pandemie se výkon práce na dálku, uskutečňovaný prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií, stal jedním z preventivních opatření proti šíření koronaviru na pracovišti. Vláda ČR výslovně doporučila zaměstnavatelům využívat práci na dálku, pokud ji zaměstnanci mohli vykonávat v místě svého bydliště. Jednalo se o dočasný prostředek, ale mnozí zaměstnanci i zaměstnavatelé tomuto

³⁷⁷ BRŮHA, D. Pracovní doba a doba odpočinku. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 191.

³⁷⁸ TOMŠEJ, J. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 148.

³⁷⁹ KOTÍKOVÁ, J. (eds.). *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2020, s. 14.

³⁸⁰ BRŮHA, D. Pracovní doba a doba odpočinku. In: HŮRKA, P. (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 191.

způsobu výkonu práce navykli a poznali jeho výhody.³⁸¹ Lze předpokládat, že zejména v případě kancelářských prací, kde hlavním pracovním nástrojem zaměstnance je osobní počítač,³⁸² bude práce vykonávaná z jiného místa než z pracoviště zaměstnavatele stále častější.

3.7.2 Výkon práce z domova před kodifikací pracovního práva a právní úprava práce z domova v zákoníku práce z roku 1965

Práce vykonávaná mimo pracoviště (zaměstnavatele, objednatele, zprostředkovatele) není novým jevem. Na území českých zemí má domácí či tzv. domácí práce dlouholetou právní tradici. V novodobé historii byla definována celou řadou právních předpisů, které s různým stupněm intenzity zdůrazňovaly, že jde o práci konanou nikoliv pro vlastní potřebu pracovníka či jeho rodiny, ale konanou pro odbyt na trhu nebo na objednávku třetí osoby. Bylo rovněž charakteristické, že domácími pracovníky mohla pomáhat jejich rodina, i to, že se nejednalo o osoby, které by provozovaly živnosti podle živnostenského řádu.³⁸³ Domácké práce byly časté především v textilním průmyslu, sklářském průmyslu a výrobě bižuterie.³⁸⁴

Domácké práce nezmizely ani po roce 1948, přestože z ideologických důvodů usilovala vládnoucí komunistická strana o jejich omezování. Vedle deklarované snahy odstranit vykořisťování člověka člověkem bylo potlačování domácí práce zdůvodňováno též častými závadami v bezpečnosti práce, nemožností dostatečné kontroly výkonu práce, zabránění dětské práci a snahou o posílení výchovy zaměstnanců. Od počátku účinnosti zákoníku práce z roku 1965 byla právní úprava domácí práce obsažena v § 267. Pro pracovní poměry pracovníků, kteří podle pracovní smlouvy nepracovali na pracovišti organizace, ale vykonávali pro ni sjednané práce doma, zde byly vyjmenovány odchylky z obecné právní úpravy zákoníku práce, týkající se zejména rozvržení stanovené týdenní pracovní doby, překážek v práci či práce přesčas.³⁸⁵ Domácké práce byly obvykle vykonávány ženami pečujícími o malé děti či o osoby blízké.³⁸⁶ Novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. 20/1975 Sb., došlo spíše k formální změně, kdy byla úprava domácí práce přesunuta do druhého odstavce téhož ustanovení

³⁸¹ STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, J. Home office jako nový normál a uzavírání dohod se zaměstnanci. *Personální a sociálně právní kartotéka*, roč. 24, 2021, č. 7–8, s. 2.

³⁸² ŠTANG, M. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 92.

³⁸³ ŠTEFKO, M. Společná ustanovení. In: BĚLINA, M. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1256.

³⁸⁴ DANDOVÁ, E. Homeworking a BOZP. *Bezpečnost a hygiena práce*, roč. 71, 2021, č. 6, s. 10.

³⁸⁵ ŠTEFKO, M. Společná ustanovení. In: BĚLINA, M. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1255–1256.

³⁸⁶ DANDOVÁ, E. Homeworking a BOZP. *Bezpečnost a hygiena práce*, roč. 71, 2021, č. 6, s. 10.

a zároveň byla ve vztahu k domácími pracovníky lehce zredukována kompetence odborů.³⁸⁷ Na konci 80. let 20. století byla zákonem č. 188/1988 Sb. vložena do § 267 zákoníku práce úprava tzv. pracovníků ve zvláštním zapojení, jimiž byli pracovníci poskytující jménem organizace služby, které si převážně sami zprostředkovávali a odváděli organizaci odvod na základě stanovené kalkulace. Jejich mzdu činil podíl na tržbách. Tito pracovníci se mohli dohodnout, že budou konat práci mimo pracoviště organizace. Pracovní dobu si mohli rozvrhovat sami, případně podle podmínek sjednaných s organizací.³⁸⁸ Příkladem těchto pracovníků byli taxikáři. Zákonem č. 74/1994 Sb., kterým se novelizoval zákoník práce, byl však tento institut zrušen, protože v podmínkách svobodného soukromého podnikání ztratil význam.³⁸⁹

3.7.3 Právní úprava práce z domova v novém zákoníku práce

V současném zákoníku práce z roku 2006 je v § 317 obsažena právní úprava pracovněprávních vztahů zaměstnanců, kteří nevykonávají práci na pracovištích zaměstnavatele, ale na dohodnutých místech. Současná právní úprava se tedy nevztahuje výhradně na domácí zaměstnance, ale rozšiřuje možnosti zaměstnavatele dohodnout místo výkonu práce zaměstnance nejen u něj doma, ale též na jiném místě.³⁹⁰ V praxi nejběžnější a nejpraktičtější je však právě výkon práce z domova.³⁹¹ Ve srovnání s běžným výkonem práce na pracovišti zaměstnavatele se režim výkonu práce mimo toto pracoviště liší tím, že:

- a) na zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,³⁹²
- b) při důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2)³⁹³ nebo jde-li o náhradu

³⁸⁷ ŠTEFKO, M. Společná ustanovení. In: BĚLINA, M. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1256.

³⁸⁸ KALENSKÁ, M. Pracovní poměr. In: BĚLINA, M. (eds.). *Československé pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, 1990, s. 91.

³⁸⁹ ŠTEFKO, M. Společná ustanovení. In: BĚLINA, M. (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1256.

³⁹⁰ DANDOVÁ, E. Homeworking a BOZP. *Bezpečnost a hygiena práce*, roč. 71, 2021, č. 6, s. 10.

³⁹¹ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, 4. vydání. Praha: Grada, 2022, s. 162.

³⁹² Z uvedeného vyplývá, že ve dnech, v nichž zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele a pracovní dobu si rozvrhuje sám, mu nenáleží náhrada mzdy nebo platu nejméně ve výši 80 % průměrného výdělku v případě prostoje, resp. nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku v případě nepříznivých povětrnostních vlivů.

³⁹³ Tímto předpisem je nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci. Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce pouze z důvodu

mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,

- c) zaměstnanci nepřisluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Lze shrnout, že jde o úpravu v podstatě shodnou s úpravou pracovní doby domácích zaměstnanců podle předchozího zákoníku práce. Hlavní rozdíl spočívá v tom, že se již nemusí jednat o zaměstnance pracujícího převážně doma. Zaměstnanec může konat práci na jakémkoliv místě, kde to vyhovuje povaze sjednané práce, bude-li to se zaměstnavatelem dohodnuto.³⁹⁴ Vzhledem k tomu, že aktuální podoba § 317 zákoníku práce v mnohém opisuje právní úpravu předchozího zákoníku práce, není překvapivé, že namísto trendů 21. století odpovídá podmínkám druhé poloviny 20. století. S tím souvisí problém, že stávající právní úprava neodpovídá zcela možnostem moderních technologií.³⁹⁵

Český právní řád upravuje práci mimo pracoviště zaměstnavatele obecně, bez ohledu na to, zda se jedná o různé doma či podomácku vykonávané práce, typicky ruční, nebo o práci na počítači.³⁹⁶ Naproti tomu například slovenský zákoník práce v § 52 rozlišuje mezi pojmy *domácká práca* a *telepráca*. Pojmem telepráce se rozumí práce vykonávaná doma nebo na jiném dohodnutém místě s použitím informačních technologií.³⁹⁷

Právní úprava na Slovensku, ale i v některých dalších zemích Evropské unie, částečně vychází z Rámcové dohody o telepráci (práci na dálku).³⁹⁸ Rámcová dohoda sociálních partnerů na úrovni EU o práci na dálku byla uzavřena dne 16. července 2002. Tato dohoda není přenesena do směrnice, ale vzhledem k tomu, že byla uzavřena jako autonomní dohoda evropských sociálních partnerů, mělo by k její implementaci v jednotlivých členských státech docházet zejména přičiněním národních sociálních partnerů.³⁹⁹ Rozšířit § 317 zákoníku práce o ustanovení, která se inspirovala některými body z Rámcové dohody, se roku 2016 pokusila

svatby (bod 5 přílohy NV), úmrtí (bod 7 přílohy NV) a při přestěhování, je-li v zájmu zaměstnavatele (bod 10 přílohy NV).

³⁹⁴ DANDOVÁ, E. Homeworking a BOZP. *Bezpečnost a hygiena práce*, roč. 71, 2021, č. 6, s. 10.

³⁹⁵ MORÁVEK, J. Habilitační přednáška: Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. *Právník*, roč. 160, 2021, č. 2, s. 137.

³⁹⁶ DANDOVÁ, E. *Homeworking a BOZP*. *Bezpečnost a hygiena práce*, roč. 71, 2021, č. 6, s. 12.

³⁹⁷ TOMŠEJ, J. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 149.

³⁹⁸ <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=487081>. [cit. 1. 8. 2022].

³⁹⁹ STRÁNSKÝ, J. Atypické pracovněprávní vztahy. In: GALVAS, M. (eds.) *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 641.

vláda premiéra Bohuslava Sobotky. V návrhu novely zákoníku práce se například navrhovalo stanovit zaměstnavateli povinnost, aby hradil náklady, které zaměstnanci vzniknou při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavateli se rovněž ukládalo přijmout opatření, která by předešla tomu, aby zaměstnanec pracující z domova trpěl pocitem izolace. V případě telepráce se navrhovalo uložit zaměstnanci povinnosti spočívající v zajištění technického a programového vybavení potřebného pro výkon práce a v zajištění ochrany údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem.⁴⁰⁰ Vzhledem k tomu, že tento vládní návrh zákona v Poslanecké sněmovně nezískal potřebnou většinu, je třeba dodnes vystačit se stručným ustanovením § 317 zákoníku práce a vycházet z toho, že vše, co zákoník práce neupravuje, se v praxi musí mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnout, a to způsobem, který nebude v rozporu s Rámcovou dohodou,⁴⁰¹ případně dohodnout v kolektivní smlouvě či stanovit vnitřním předpisem.

Současná právní úprava neumožňuje zaměstnavateli bez dohody se zaměstnancem výkon práce z domova nařídit. Zákoník práce nepředepisuje, jakou formu má dohoda o výkonu práce z domova mít, nicméně stanoví, že pracovní smlouva a veškeré její změny musí být uzavřeny písemně. Místo výkonu práce je jednou ze tří podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Pokud je v pracovní smlouvě místo výkonu práce sjednáno úzce, například jako pracoviště zaměstnavatele, které nezahrnuje domov zaměstnance, nebude stačit pouhá ústní dohoda, ale je nezbytné uzavřít písemný dodatek k pracovní smlouvě za účelem explicitního sjednání domova zaměstnance jako (dalšího) místa výkonu práce. Pokud je místo výkonu práce vymezeno dostatečně široce, např. jako celá obec, kde se nachází i bydliště zaměstnance, ústní dohoda by teoreticky postačovala.⁴⁰² Ovšem s ohledem na právní jistotu, i kvůli případnému obsahu dohody, se bez její písemné formy v podstatě nelze obejít.⁴⁰³

Z dohody o výkonu práce z domova by mělo vyplývat především to, jestli jde o práci takto vykonávanou nastálo, pravidelně (např. po určitý počet dnů v týdnu) nebo nahodile. Dohoda by měla upravovat i eventuální požadavky zaměstnavatele týkající se dodržování pracovní doby ze strany zaměstnance.⁴⁰⁴ Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze ujednat,

⁴⁰⁰ Důvodová zpráva, zvláštní část, tisk č. 903/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2013–2017. [online]. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=110176>. [cit. 1. 8. 2022].

⁴⁰¹ DANDOVÁ, E. Homeworking a BOZP. *Bezpečnost a hygiena práce*, roč. 71, 2021, č. 6, s. 12.

⁴⁰² RANDLOVÁ, K. Práce z domova. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 44–45.

⁴⁰³ MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce. In: PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 550.

⁴⁰⁴ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, 4. vydání. Praha: Grada, 2022, s. 163.

že princip rozvrhování pracovní doby zaměstnancem bude omezen tak, aby byl zaměstnanec pro zaměstnavatele dostupný v přesně určený čas na počítači nebo třeba na telefonu. Do dohody je možné zahrnout například také to, že část pracovní doby rozvrhne zaměstnavatel a rozvržení zbytku pracovní doby bude záležet pouze na zaměstnanci. Zaměstnavatel by si měl být vědom, že § 317 zákoníku práce paradoxně nevylučuje, na rozdíl od práce ve svátek, příplatek za práci v noci a o víkendu. Potenciálnímu problému ohledně vyšších mzdových nákladů lze předejít ujednáním, že zaměstnanec nesmí konat práci v nočních hodinách a v sobotu a v neděli.⁴⁰⁵

Problematická je zvláště otázka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V oblasti BOZP nepřipouští zákoník práce žádnou výjimku z povinnosti zaměstnavatele k zaměstnanci pracujícím z domova. Vzhledem k povaze práce na jiném místě, než na pracovišti zaměstnavatele, přitom není objektivně uskutečnitelné, aby zaměstnavatel beze zbytku dostal všem uloženým povinnostem.⁴⁰⁶ Přesto platí, že pokud se zaměstnanec při výkonu práce nebo v souvislosti s ním zraní, půjde o pracovní úraz. Zaměstnavatel je sice vůči nárokům spojeným s takovým pracovním úrazem ze zákona pojištěn, ze strany zaměstnavatelů jde však v praxi o častý zdroj obav, který může vést k jejich neochotě práci z domova sjednávat. Zaměstnavateli lze doporučit, aby jako určité minimum měl se zaměstnanci výslovně sjednáno, z jakého místa budou vykonávat práci, aby se zaměstnanci zúčastnili školení BOZP, které by zohledňovalo okolnosti daného místa, a aby zaměstnanci byli zavázáni dodržovat všechna bezpečnostní opatření a pokyny.⁴⁰⁷ Nabízí se úvaha, zda je z hlediska BOZP vůbec účelné, aby zaměstnavatel měl povinnost provádět kontroly a inspekce příslušných prostor, jestliže se ve většině případů bude jednat o práci na počítači či menší ruční práce typu lepení obálek, u nichž prakticky žádné zvláštní rizikové faktory nehrozí. Zaměstnavatel navíc ani nemůže bez předchozího souhlasu zaměstnance vstupovat do jeho bydliště a případná bezpečnostní rizika kontrolovat.⁴⁰⁸

Jedním z definičních znaků závislé práce je, že veškeré náklady s ní spojené hradí zaměstnavatel. Pokud by tedy výkon práce z domova pro zaměstnance představoval zvýšené náklady, např. na spotřebu energií, datového přenosu internetu, papíru na tisk dokumentů atd., zaměstnavatel by je měl refundovat. Jestliže zaměstnanec k výkonu práce používá svoje

⁴⁰⁵ STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, J. Home office jako nový normál a uzavírání dohod se zaměstnanci. *Personální a sociálně právní kartotéka*, roč. 24, 2021, č. 7–8, s. 5–6.

⁴⁰⁶ KOTÍKOVÁ, J. (eds.). *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2020, s. 18, 79.

⁴⁰⁷ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, 4. vydání. Praha: Grada, 2022, s.164.

⁴⁰⁸ TOMŠEJ, J. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 150–151.

vybavení, např. osobní počítač či tiskárnu, může po zaměstnavateli požadovat též náhradu za opotřebení. Zaměstnanec musí však zaměstnavateli svoje náklady kompletně zdokumentovat a prokázat, že jsou skutečně vynaložené v souvislosti s výkonem práce.⁴⁰⁹ Určení skutečné výše náhrady je přitom v řadě případů složité a někdy i nemožné. *De lege ferenda* by bylo vhodné umožnit kompenzaci nákladů spojených s výkonem práce z domova prostřednictvím paušálu vypočteného na základě předem stanovených druhů nákladů, přičemž jejich jednotková cena by byla ročně aktualizována.⁴¹⁰ Případná změna zákona o daních z příjmu by mohla umožnit, aby paušál nebyl předmětem zdanění.

Je pravděpodobné, že v brzké době dojde ke změně pracovněprávní úpravy v důsledku implementace směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158/EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Rodiče nebo pečující osoby by podle směrnice měli mít možnost za účelem poskytování péče požádat o pružné uspořádání práce, které zahrnuje také využívání práce na dálku (s využitím IT systémů zaměstnavatele). Tím by tito zaměstnanci měli být motivováni k setrvání v zaměstnání. Směrnice nezavádí automatické právo těchto osob na výkon práce na dálku, ale stanovuje jejich nárok o takové uspořádání práce požádat. O vyhovění žádosti rozhodne zaměstnavatel, který žádost zaměstnance buď přijme, nebo ji po zohlednění svých zdrojů a provozní kapacity zamítne.⁴¹¹

Celkový trend posledních let je takový, že výkon práce z domova je stále více využíván. Z pohledu zaměstnance je tato flexibilní forma práce výhodná zejména proto, že poskytuje příležitost pro lepší sladování pracovního a rodinného života, umožňuje vykonávat práci i ze vzdáleného pracovního místa, omezuje cestování spojené s dojížděním na pracoviště, dává prostor pro lepší organizaci času, rozšiřuje možnost pro získání zaměstnání i osobám se zdravotním handicapem či osobám zajišťujícím péči o jiné členy domácnosti a ve srovnání s moderními sdílenými kanceláři bez příček (tzv. *open space*) umožňuje pracovat v klidu.⁴¹² Na druhou stranu pracovní soustředění může být i při výkonu práce z domova narušováno různými faktory. Obzvláště rušivým elementem v domácnosti jsou malé děti, což se plně ukázalo v době pandemie koronavirové choroby covid-19, kdy řada

⁴⁰⁹ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, 4. vydání. Praha: Grada, 2022, s. 163–164.

⁴¹⁰ KOTÍKOVÁ, J. (eds.). *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2020, s. 80–81.

⁴¹¹ RANDLOVÁ, K. Práce z domova. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 42.

⁴¹² KOTÍKOVÁ, J. (eds.). *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2020, s. 3, 7.

zaměstnanců vykonávala práci z domova a zároveň se z důvodu uzavření škol starala o své potomky.⁴¹³ Ministerstvo práce a sociálních věcí si v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie nechalo vypracovat průzkum, z něhož plyne, že největší nevýhody zaměstnanci shledávají v riziku ztráty sociálních kontaktů,⁴¹⁴ nižší flexibilitě při řešení pracovních otázek, prolínání pracovní doby a doby odpočinku, složitém dokládání rozsahu vykonané práce, menší efektivitě či v pracovním harmonogramu odlišném od kolegů.⁴¹⁵

Z pohledu zaměstnavatele může výhoda výkonu práce z domova spočívat v úspoře provozních nákladů, nižší míry fluktuace zaměstnanců nebo snížení absencí a dočasných pracovních neschopností. Za negativa lze považovat například zvýšené nároky na změny organizace práce a na technické požadavky. Zaměstnavatel se musí rovněž vypořádat s obtížnější formou kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁴¹⁶ Také často přichází o možnost průběžné kontroly práce zaměstnance, takže případně nedostatky může zjistit až po odevzdání práce nebo po uplynutí termínu k jejímu odevzdání. Zaměstnavatelé si rovněž stěžují, že ne vždy jsou pro ně zaměstnanci pracující z domova dostupní.⁴¹⁷

⁴¹³ ŠTANG, M. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 92.

⁴¹⁴ Není překvapivé, že zaměstnanci tuto obavu uvedli na prvním místě. V České republice je totiž sociální aspekt práce hodnocen velmi vysoce s ohledem na malý rozsah komunitní kultury, církevních spolků atd., jejichž sociální funkce nahradily sociální vazby na pracovišti. Srov. BIERZOVA, J. Flexibilita práce. In: DUDOVÁ, R. (eds.). *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008, s. 36.

⁴¹⁵ *Práce z domova – zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie koronaviru*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [online]. Dostupné na: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova.pdf/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601619949362>. [cit. 1. 8. 2022].

⁴¹⁶ KOTÍKOVÁ, J. (eds.). *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2020, s. 7.

⁴¹⁷ ŠTANG, M. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 92.

Závěr

Při psaní této práce jsem se věnoval analýze vybraných atypických forem zaměstnání, které se v České republice aplikují, poukázal na určité diskutabilní oblasti s nimi spojené a nastínil jejich historický a právní vývoj. Nyní se zaměřím na stručné uvedení jednotlivých institutů a v některých případech navrhuu dílčí náměty *de lege ferenda*, jež by přispěly k tomu, aby se tyto atypické formy zaměstnání lépe a snáze uplatňovaly v praxi. V textu práce jsem se nejvíce zabýval dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, proto i v závěru jim věnuji větší pozornost.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou specifickým institutem českého a slovenského pracovního práva, jehož vznik souvisí s ekonomickými potřebami Československa v éře socialismu. Do československého pracovního práva se zavedly v období, pro které byla příznačná extenzivní metoda hospodaření, jejímž průvodním jevem byl nedostatek pracovních sil. Dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce byly upraveny v předchozím zákoníku práce, zákoně č. 65/1965 Sb., od počátku jeho účinnosti. Ve srovnání s pracovním poměrem představovaly méně regulovaný, doplňkový pracovněprávní vztah, který poskytoval organizaci a pracovníkovi větší smluvní volnost. Prostřednictvím dohod mohly organizace snadněji oslovit občany, kteří do té doby nebyli výdělečně činní. Zpravidla se jednalo o důchodce, studenty či matky s dětmi, kteří z důvodu věku nebo péče o domácnost nemohli či nechtěli konat práci za striktních a omezujících podmínek pracovního poměru. V období tzv. normalizace se však menší regulovanost dohod stala zdrojem obav z výskytu různých nežádoucích jevů. Praxe rovněž ukázala, že zákoník práce v původním znění obsahoval místy nepřesné nebo příliš obecné formulace, které od sebe dostatečně nerozlišovaly obě dohody a pracovní smlouvu. Proto byly novelou zákoníku v roce 1975 zpřesněny a zároveň omezeny podmínky, za jakých bylo možné dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavírat. Přibyla také byrokracie. Větší uvolnění právního režimu dohod přinesla teprve novela zákoníku práce z roku 1988 a poté novela z roku 1991. Právní úprava dohod v novém zákoníku práce, zákoně č. 262/2006 Sb., poskytuje ještě větší prostor pro smluvní svobodu. S novou úpravou se zároveň zmenšil rozdíl mezi oběma typy dohod. Základní odlišnost nyní spočívá v časové dotaci pro rozsah práce. Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se vyznačují vysokou mírou flexibility. Dohody představují tradiční pracovněprávní institut, který se přizpůsobil i podmínkám tržní ekonomiky a v českém prostředí se vžil. V praxi jsou dohody stále velmi často uzavírány a je pravděpodobné, že ještě dlouho přetrvají. V důsledku implementace

směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii však bude nutné i pro dohody zavést povinnost rozvrhovat pracovní dobu, čímž se stanou méně flexibilní. Zajímavé je srovnání s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr na Slovensku. Za dobu téměř třiceti let samostatné existence obou států, se totiž dříve společná právní úprava dohod vyvinula do dvou poměrně odlišných podob. Domnívám se, že český právní řád by se jí *de lege ferenda* v některých ohledech, např. pokud jde o větší podrobnost i důslednost, mohl inspirovat.

Dočasné přidělení dává zaměstnavateli možnost, aby bezúplatně poskytnul svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli a po skočení dočasného přidělení se zaměstnanec vrátil na své původní pracoviště. Institut dočasného přidělení byl do československého právního řádu vložen novelou zákoníku práce z roku 1988. Jednalo se o jedno z mála liberálních ustanovení předchozího zákoníku práce a lze říci, že výrazně přispělo k flexibilnějšímu využití pracovních sil. V roce 2004 však byla úprava dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli z českého právního řádu vypuštěna. Tento krok shledávám jako kontraproduktivní. Dočasné přidělení bylo možné realizovat pouze v rámci zprostředkovatelské činnosti agentur práce, ke které bylo nutné získat povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí. Zvýšilo se tím množství žádostí zaměstnavatelů, kteří chtěli být uznáni za agentury práce, přestože jinak zájem o vykonávání agenturní činnosti na trhu práce neměli. V důsledku toho se Česká republika zařadila mezi země s nejvyšším počtem agentur práce v přepočtu na počet obyvatel. Pozitivně hodnotím, že novelou zákoníku práce z roku 2011 do něj byla právní úprava dočasného přidělení opět vrácena.

Agenturní zaměstnávání je jednou z forem zprostředkování zaměstnání. Institut zprostředkování zaměstnání byl upraven již v předchozím zákoně o zaměstnanosti z roku 1991. Od roku 2004, kdy nabyt účinnosti současný zákon o zaměstnanosti, může být zprostředkování zaměstnání vykonáváno i formou agenturního zaměstnávání, tedy dočasným přidělením zaměstnance k výkonu práce pro jinou osobu, kterou zákon označuje jako uživatele. Agentury práce se zaměstnanci v praxi sjednávají pracovní poměr na dobu určitou, který je vymezený dobou jejich dočasného přidělení k uživateli. Agenturní zaměstnanec i uživatel mají možnost relativně snadno, dle podmínek stanovených v dohodě o dočasném přidělení, toto dočasné přidělení ukončit předčasně jednostranným prohlášením. Ve srovnání se standardním pracovním poměrem tzv. kmenových zaměstnanců se agenturní zaměstnanec nachází v poměrně nejistém postavení, zejména pokud jde o trvání takového zaměstnání. Slabinu současné právní úpravy vidím v tom, že agentury práce mohou svého zaměstnance na jeho

žádost opakovaně, v podstatě souvisle, přidělovat k témuž uživateli, což je však v rozporu se zamýšlenou dočasností tohoto institutu. Také podle judikatury Soudního dvora EU by měly členské státy zajistit, aby agenturní zaměstnávání formou dočasného přidělení zaměstnance k uživateli bylo skutečně dočasné povahy. *De lege ferenda* by bylo možné nastavit určitý limit v počtu opakování či prodlužování dočasného přidělení stejného zaměstnance k témuž uživateli, po jehož překročení by pracovní poměr mezi agenturou práce a zaměstnancem zaniknul a vzniknul by standardní pracovní poměr na dobu neurčitou mezi zaměstnancem a „bývalým“ uživatelem.

Pracovním poměrem na dobu určitou se rozumí pracovní poměr, jehož doba trvání se váže k určité právní skutečnosti, resp. právní události. Z pohledu zaměstnavatele jde o značně flexibilní vztah, který zaměstnanci přináší méně sociální jistoty. Pracovní poměr na dobu určitou bývá uzavírán především tehdy, je-li třeba, aby zaměstnanec vykonával pracovní činnost přechodného či krátkodobého rázu nebo proto, že zaměstnavatel potřebuje zastoupit jiného zaměstnance po dobu jeho dlouhodobější nepřítomnosti v práci. Pracovní poměr na dobu určitou také v některých případech *de facto* supluje zkušební dobu. Domnívám se, že zavedení nejvyšší přípustné délky trvání pracovního poměru na dobu určitou i regulace počtu jejich opakovaných sjednání bylo zapotřebí. Zároveň je správné, že se z těchto omezení připustily výjimky pro případy vážných provozních důvodů či důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce. Právní úprava tohoto institutu procházela v minulosti poměrně velkými změnami a z hlediska právní jistoty je žádoucí, že se její podoba v poledních letech ustálila.

Práce na kratší pracovní dobu spočívá v tom, že zaměstnanec pracuje po kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, přičemž této kratší době odpovídá poměrně nižší mzda či plat. Jde o atypickou formu zaměstnání, která vyhovuje zejména ženám s malými dětmi a ženám pečujícím o členy rodiny obecně, protože jim umožňuje lépe sladit rodinný a pracovní život. Pro zaměstnavatele je výhodná především v situacích, kdy chtějí snížit náklady na mzdy. Tento institut je podporován ze strany státu i Evropské unie. Implementace směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob by v této oblasti neměla být problematická, předpokládá určité zpřesnění stávající právní úpravy. Podporu kratší pracovní doby považuji za správnou, ovšem chtěl bych poukázat na riziko, které spočívá v tom, že se v praxi vyskytují jednotlivé případy, kdy u některých druhů prací zaměstnavatel po zaměstnancích vyžaduje, aby zintenzivnili svůj výkon a ve výsledku tak odvedli stejné množství práce jako zaměstnanci v pracovním poměru sjednaném na plný pracovní úvazek.

Sdílené pracovní místo je specifickou formou výkonu práce na kratší pracovní dobu, které má umožnit, aby si alespoň dva zaměstnanci se stejným druhem práce a se sjednanou kratší pracovní dobou sami rozvrhovali pracovní dobu a v rozsahu svého úvazku se spolu střídali při výkonu práce. Sdílené pracovní místo může být vhodné zejména pro rodiče vracující se z mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené či pro osoby se zdravotním handicapem, kvůli němuž nemohou vykonávat práci po stanovenou týdenní pracovní dobu. Úskalí sdíleného pracovního místa shledávám v tom, že práce vykonávaná v této formě se neobejde bez dobré organizace práce a velmi dobrých vztahů na pracovišti. Předpokladem jeho bezproblémové aplikace je, že zaměstnanci sdílející pracovní místo spolu komunikují, mají vzájemný kolegiální vztah a jsou ochotní vycházet si vstříc. Domnívám se, že tato atypická forma zaměstnání může však být v praxi poměrně častou příčinou vzniku různých konfliktů, které mohou pramenit například z toho, že matky malých dětí většinou chtějí pracovat dopoledne, když mají potomky umístěné v předškolním nebo školním zařízení, zatímco o odpolední výkon práce není zdaleka takový zájem.

Výkon práce z domova má na území České republiky dlouhou tradici. Předchozí zákoník práce stanovoval odchylky z obecné právní úpravy pro pracovní poměry pracovníků, kteří pro organizaci vykonávali sjednanou práci z domova. Současná právní úprava se nevztahuje pouze na zaměstnance pracující převážně z domova, ale rozšiřuje možnosti zaměstnavatele dohodnout místo výkonu práce též na jiném místě, kde to bude vyhovovat povaze sjednané práce. Jinak se jedná o úpravu do značné míry shodnou s předchozím zákoníkem práce, která odpovídala podmínkám druhé poloviny 20. století. V minulosti byl výkon práce z domova spojován zejména s drobnějšími manuálními pracemi, nyní je však tato práce vykonávána především prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií. Současná právní úprava je značně problematická například v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kde zákoník práce žádnou výjimku z povinnosti zaměstnavatele k zaměstnanci pracujícímu z domova nepřipouští. Nabízí se úvaha, zda je to účelné, jestliže se ve většině případů bude jednat o práce, u nichž prakticky žádné zvláštní rizikové faktory nehrozí. Pokud jde o kompenzaci nákladů spojených s výkonem práce z domova, bylo by *de lege ferenda* žádoucí umožnit ji prostřednictvím paušálu vypočteného podle předem stanovených druhů nákladů, přičemž jejich jednotková cena by byla ročně aktualizována. Případná změna zákona o daních z příjmu by mohla umožnit, aby paušál nebyl předmětem zdanění. Práce z domova pomáhá udržet v aktivním pracovním procesu osoby, které by se do standardní formy pracovního poměru nemohly zapojit např. kvůli rodičovství či ošetřování blízké osoby.

Implementování směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem by mělo umožnit rodičům a pečujícím osobám požádat zaměstnavatele o výkon práce na dálku za účelem poskytování péče. O vyhovění této žádosti by rozhodl zaměstnavatel, který by ji buď přijal, nebo po zohlednění svých zdrojů a provozní kapacity zamítl.

Atypické formy zaměstnání jsou v současné době velice důležitou součástí našeho pracovního práva. V rámci atypických forem zaměstnání jsou vytvářeny podmínky k tomu, aby se zejména ženy s malými dětmi, studenti či osoby v důchodovém věku více zapojovali do práce. Zaměstnancům dávají možnost svobodněji si uspořádat svůj pracovní a volný čas. Ze strany zaměstnavatelů umožňuje vyšší flexibilita atypických forem zaměstnání rychleji reagovat na potřeby trhu. Podle mého názoru se jedná o vhodné instituty, ale jak jsem naznačil ve své práci, v některých aspektech je možné uvažovat o jejich zdokonalení. Lze očekávat změny v důsledku rozvoje moderních technologií, které povedou k tomu, že stále méně zaměstnavatelů bude nabízet standardní pracovní poměr. Pracovní právo by toto mělo reflektovat.

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

- BĚLINA, Miroslav (eds.). *Československé pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, 1990.
- BĚLINA, Miroslav (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Praha: Všehrd, 1994.
- BĚLINA, Miroslav, KALENSKÁ, Marie (eds.). *Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám*. Praha: Wolters Kluwer, 2009.
- BĚLINA, Miroslav, PICHT, Jan (eds.). *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017.
- BĚLINA, Miroslav (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019.
- DUDOVÁ, Radka (eds.). *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008.
- DVOŘÁK, Jan, MACKOVÁ, Alena (eds.). *Pocta Aleně Winterové k 80. narozeninám*. Praha: Všehrd, 2018.
- GALVAS, Milan (eds.). *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009.
- HŮRKA, Petr (eds.). *Pracovní právo*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020.
- HŮRKA, Petr (eds.). *Zákoník práce. Komentář*, 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020.
- HŮRKA, Petr (eds.). *Pracovní právo v bodech s příklady*, 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022.
- KALENSKÁ, Marie. *Pracovní právo v nové soustavě řízení*. Praha: Nakladatelství politické literatury, 1965.
- KALENSKÁ, Marie. *Československé pracovní právo*, 2. vydání. Praha: Panorama, 1988.
- KOTÍKOVÁ, Jaromíra (eds.). *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2020.
- KUKLÍK, Jan. *Mýty a realita tzv. „Benešových dekretů“: Dekrety prezidenta republiky 1940–1945*. Praha: Linde, 2002.

MALÝ, Karel (eds.). *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*, 4. vydání. Praha: Leges, 2010.

NAVRÁTIL, Oldřich. *Dohody o pracích mimo pracovní poměr*. Praha: Práce, 1981.

PETRÁŠ, Jiří, SVOBODA, Libor (eds.). *Československo v letech 1954–1962*. Praha: Ústav pro studium totalitních režimů, 2015.

PÍCHOVÁ, Irena. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Brno: Masarykova univerzita, 1996.

PICHRT, Jan (eds.). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013.

PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015.

PICHRT, Jan (eds.). *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021.

PICHRT, Jan, TOMŠEJ, Jakub (eds.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022.

PULLMANN, Michal. *Konec experimentu. Přestavba a pád komunismu v Československu*. Praha: Scriptorium, 2011.

REŽNÝ, Hubert, TÝC, Jiří. *Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovního poměru*. Bratislava: Práca, 1974.

ŠIK, Ota. *Jarní probuzení – iluze a skutečnost*. Praha: Mladá fronta, 1990.

ŠTANG, Michal. *Základní pracovní právní vztahy a jejich vývojové tendence*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.

TEJKAL, Jíří (eds.). *Zákoník práce v otázkách a odpovědích*. Praha: Práce, 1968.

TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie (eds.). *Nad novelami zákoníku práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020.

TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada, 2020.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, 4. vydání. Praha: Grada, 2022.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*, 2. vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021.

WITZ, Karel (eds.). *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967.

Seznam použitých článků z odborných časopisů

BARANCOVÁ, Helena. K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. *Právnik*, roč. 137, 1998, č. 4.

BARANCOVÁ, Helena, MATLÁK, Ján. Atypické zamestnania v pracovnom práve. *Justičná revue*, č. 10, 2010.

BĚLINA, Miroslav (eds.). Pracovní právo na rozcestí?. *Právnik*, roč. 136, 1997, č. 12.

BĚLINA, Miroslav. Problémy pracovního práva na přelomu tisíciletí. *Právnik*, roč. 140, 2001, č. 7.

BĚLINA, Miroslav. Zrušení zákazu švarecystému?. *Právní zpravodaj*, roč. 6, 2005, č. 8.

BĚLINA, Miroslav. Nový zákoník práce. *Právní rozhledy*, roč. 14, 2006, č. 9.

BĚLINA, Miroslav, PICHT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku. *Právní rozhledy*, roč. 19, 2011, č. 17.

BĚLINA, Miroslav. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?. *Právní rozhledy*, roč. 23, 2015, č. 2.

BENEŠ, Jiří, PUDÍK, Vladimír. K některým otázkám novelizovaného zákoníku práce. *Práce a mzda*, roč. 24, 1976, č. 1.

BENEŠOVÁ, Eva. Pracovní poměr na dobu určitou: Zákonná omezení. *Personální a sociálně právní kartotéka*, roč. 20, 2017, č. 4.

BERNARD, František. K problematice dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Právní obzor*, roč. 55, 1972, č. 9.

- BERNARD, František, BOGUSZAKOVÁ, Anna (eds.). Zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce, s vysvětlivkami. *Práce a mzda*, roč. 23, 1975, č. 4–5.
- BEZOUŠKA, Petr. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*, roč. 21, 2013, č. 7.
- BRŮHA, Dominik. Pracovní režim, 1. část. *Práce a mzda*, roč. 66, 2018, č. 6.
- BUKOVJAN, Petr, CHLÁDKOVÁ, Alena. Některé změny v souvislosti s novým zákoníkem práce. *Práce a mzda*, roč. 54, 2006, č. 7–8.
- BUKOVJAN, Petr. Změna pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou (zase jinak). *Práce a mzda*, roč. 65, 2017, č. 11.
- BUKOVJAN, Petr. Aktualizované pracovní situace na portálu Práce a mzda. *Práce a mzda*, roč. 69, 2021, č. 11.
- BUKOVJAN, Petr. Kratší pracovní doba a práce přesčas. *Práce a mzda*, roč. 70, 2022, č. 2.
- DANDOVÁ, Eva. Novela zákoníku práce. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, roč. 21, 2013, č. 4.
- DANDOVÁ, Eva. Klady a zápory sdíleného pracovního místa. *Bezpečnost a hygiena práce*, roč. 71, 2021, č. 3.
- DANDOVÁ, Eva. Homeworking a BOZP. *Bezpečnost a hygiena práce*, roč. 71, 2021, č. 6
- DZURILLA, Branislav. Ve stínu „švarcsystému“: Zapomenutý pojem „závislá činnost“. *Právní rozhledy*, roč. 20, 2012, č. 21.
- ELIÁŠ, Karel. K některým základním otázkám rekodifikace českého soukromého práva. *Právník*, roč. 136, 1997, č. 2.
- ELIÁŠ, Karel. Rekodifikace soukromého práva a nový zákoník práce. *Právní rozhledy*, roč. 11, 2003, č. 9.
- GALVAS, Milan. Malá poznámka k problematice zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. *Právník*, roč. 146, 2007, č. 9.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. K předmětu a principům pracovního práva. *Právník*, roč. 137, 1998, č. 4

GREGOROVÁ, Zdeňka. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, roč. 11, 2005, č. 2.

HAVLÍK, Antonín. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v novém zákoníku práce. *Práce a mzda*, roč. 55, 2007, č. 6.

HŮRKA, Petr. Pracovní poměr na dobu určitou. *Právník*, roč. 142, 2003, č. 3.

HŮRKA, Petr. Využití zásady „Co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*, roč. 15, 2007, č. 24.

HŮRKA, Petr. Základní zásady pracovního práva. *Právník*, roč. 149, 2010, č. 4.

HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, roč. 22, 2014, č. 7.

CHLÁDKOVÁ, Alena. Dohoda o provedení práce od 1. 1. 2011. *Práce a mzda*, roč. 59, 2011, č. 1.

CHLÁDKOVÁ, Alena, ZTRATIL, Michal. Dohoda o provedení práce po novele zákoníku práce a změny předpisů nemocenského pojištění. *Práce a mzda*, roč. 59, 2011, č. 12.

CHLÁDKOVÁ, Alena. Zaměstnávání brigádníků. *Práce a mzda*, roč. 63, 2015, č. 7–8.

JIČÍNSKÝ, Zdeněk. Úmluva MOP č. 111 a diskriminace v zaměstnání a povolání a čs. zkušenost ve vztahu k ní před 17. 11. 1989 a po něm. *Právník*, roč. 131, 1992, č. 3–4.

JIRÁSKO, Vojtěch. Vybrané problematické okruhy agenturního zaměstnávání v poměrech české a německé právní úpravy. *Časopis pro právní vědu a praxi*, roč. 30, 2022, č. 1.

JAKUBKA, Jaroslav. Co má řešit návrh novely zákoníku práce?. *Práce a mzda*, roč. 48, 2000, č. 1–2.

KAHLE, Bohuslav. Zapůjčit zaměstnance lze?!. *Práce a mzda*, roč. 53, 2005, č. 3.

KALENSKÁ, Marie. Novela zákoníku práce a vedlejší zaměstnání. *Socialistická zákonnost*, roč. 37, 1989, č. 4.

KALENSKÁ, Marie. Pracovní právo v tržním hospodářství. *Právník*, roč. 130, 1991, č. 7.

KALENSKÁ, Marie. Pracovní právo v koncepci nového občanského zákoníku. *Právník*, roč. 135, 1996, č. 12.

- KALENSKÁ, Marie. Zachováme zákoník práce?. *Právník*, roč. 136, 1997, č. 12.
- KOSTEČKA, Jan. Zpřesnění úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Socialistická zákonnost*, roč. 23, 1975, č. 6.
- KOSTEČKA, Jan. K novelizaci zákoníku práce. *Socialistická zákonnost*, roč. 37, 1989, č. 3.
- KOTTNAUER, Antonín, SOUČKOVÁ, Marie (eds.). Novela zákoníku práce a prováděcí předpisy. *Práce a mzda*, roč. 36, 1988, č. 12–13.
- KOTTNAUER, Antonín, SOUČKOVÁ, Marie (eds.). Novela zákoníku práce a prováděcí předpisy. *Práce a mzda*, roč. 37, 1989, č. 1–2.
- KURIL, Michal. Medzinárodná organizácia práce – predpoklady vzniku, funkcionárska elita a normotvorné aktivity v dobových a aktuálnych súvislostiach. *Právník*, roč. 147, 2008, č. 8.
- KYSELA, Jan. Pracovní zákonodárství a společenská transformace. *Právník*, roč. 136, 1997, č. 5.
- LUHAN, Jaroslav. Hodnocení působení zákoníku práce. *Socialistická zákonnost*, roč. 21, 1973, č. 7.
- MATEJKA, Ján, ŠTEFKO, Martin. Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu – stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti. *Právník*, roč. 151, 2012, č. 8.
- MICHNA, Lukáš, MICHNA, Ondřej. Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou sjednaných do 31. 12. 2011 a přetrvávajících po 1. 1. 2012 a právní rizika s tím spojená. *Právní rozhledy*, roč. 20, 2012, č. 8.
- MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*, roč. 28, 2020, č. 13–14.
- MORÁVEK, Jakub. Habilitační přednáška: Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. *Právník*, roč. 160, 2021, č. 2.
- NOVOTNÁ, Eva. K problematice postavení pracovníků s částečnými úvazky v pracovním právu podle evropského a českého práva. *Právník*, roč. 141, 2002, č. 1,
- OLÁH, Gustáv. Právne-ekonomické aspekty novej úpravy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. *Práce a mzda*, roč. 24, 1976, č. 6.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Socialistická zákonnost*, roč. 16, 1968, č. 3–4.

PICHRT, Jan, BĚLINA, Miroslav. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*, roč. 13, 2005, č. 11.

PICHRT, Jan. Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*, roč. 21, 2013, č. 8.

PŘENOSILOVÁ, Věra, SOUČKOVÁ, Marie (eds.). Výklad novely zákoníku práce a prováděcích předpisů k němu. *Práce a mzda*, roč. 39, 1991, č. 2–3.

RANDLOVÁ, Nataša, DANĚK, Matěj. Rozhodnutí Ústavního soudu a jeho vliv na zákoník práce. *Práce a mzda*, roč. 56, 2008, č. 4.

RANDLOVÁ, Nataša, SMOLAŘ, David. Nová směrnice EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a její dopad na český zákoník práce. *Práce a mzda*, roč. 68, 2020, č. 9.

RANDLOVÁ, Nataša, SMOLAŘ, David. Úvaha nad „dočasností“ přidělení při agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*, roč. 69, 2021, č. 2.

REDAKCE. Stanovisko Ústavu státu a práva AV ČR k některým teoretickým otázkám dalšího postupu reformy pracovního práva. *Právník*, roč. 132, 1993, č. 9.

SEIDL, Petr, CHROMEČKOVÁ, Monika. Kauce agentur práce. *Práce a mzda*, roč. 68, 2020, č. 7–8.

STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. Home office jako nový normál a uzavírání dohod se zaměstnanci. *Personální a sociálně právní kartotéka*, roč. 24, 2021, č. 7–8.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. Pracovněprávní ustanovení horního zákoníku Václava II. – k 800. [sic!] výročí vydání horního zákoníku. *Právník*, roč. 139, 2000, č. 3.

ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech 1. část. *Práce a mzda*, roč. 56, 2008, č. 4.

ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech 2. část. *Práce a mzda*, roč. 56, 2008, č. 6.

ŠUBRT, Bořivoj. K rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce. *Právní rozhledy*, roč. 16, 2008, č. 7.

ŠUBRT, Bořivoj. Co přináší novela zákoníku práce od 1. 1. 2014. *Práce a mzda*, roč. 61, 2013, č. 12.

ŠUBRT, Bořivoj. První novela občanského zákoníku, související novela zákoníku práce a novela zákona o obchodních korporacích. *Práce a mzda*, roč. 65, 2017, č. 3.

ŠUDOMA, Ondřej. VODIČKOVÁ, Martina, Sdílené pracovní místo. *Práce a mzda*, roč. 69, 2021, č. 5.

ŠUSTA, Václav. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a předchozí souhlas mateřské organizace. *Práce a mzda*, roč. 24, 1976, č. 1.

TOMAN, Jozef. Zákon o osemhodinovej pracovnej dobe z roku 1918 – politický a právny kontext. *Právnik*, roč. 147, 2008, č. 11.

VESELKOVÁ, Pavla. Dočasné přidělení a jeho slabá místa: Jak si s tím poradili jinde. *Bulletin advokacie*, roč. 31, 2020, č. 3.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. *Právní fórum*, roč. 2, 2005, č. 1.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Novela zákoníku práce v roce 2020 z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. *Metodické aktuality Svazu účetních*, 2020, č. 7.

WITZ, Karel. Československé pracovní právo v období 1945–1975. *Právnik*, roč. 114, 1975, č. 7.

Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 165/1960 Sb., o třetím pětiletém plánu rozvoje národního hospodářství Československé socialistické republiky.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce.

Zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

Zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

Zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

Zákon č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti.

Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.

Zákon č. 364/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 303/2013, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony.

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce (slovenský zákoník práce).

Zákon č. 257/2011 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Zákon č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony.

Zákon č. 11/1918 Sb., o zřízení samostatného státu československého.

Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době.

Zákon č. 262/2006, Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti.

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

Zákon č. 155/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů.

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 zákony.

Nařízení vlády Československé socialistické republiky ze dne 15. 12. 1988 č. 223/88 Sb., kterým se provádí zákoník práce.

Nařízení vlády ze dne 11. 5. 1994 č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.

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

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

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

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

Směrnice Rady 1999/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce.

Rámcová dohoda o práci na dálku ze dne 16. 7. 2002.

Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 1. 3. 2011, sp. zn. Pl. ÚS 55/10.

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 82/06.

Nález Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14.

Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR ze dne 24. 5. 1978, sp. zn. Cpj 186/77.

Zpráva Nejvyššího soudu ČSR ze dne 17. 6. 1980, sp. zn. Cpj 160/79.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 23. 2. 1970, sp. zn. 7 Cz 8/70.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. Cdo 1561/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 6. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1573/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 252/2019.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 10. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2141/2021.

Rozsudok Najvyššieho súdu SSR ze dne 23. 6. 1972, sp. zn. 4 Cz 15/72.

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 14. 10. 2020 ve věci C-681/18 (*JH* proti *KG*).
ECLI:EU:C:2020:823.

Seznam použitých internetových zdrojů

ŠTEFKO, Martin. Dočasné přidělení v zajištění koncepčních problémů. In: *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti*, roč. 12, 2019, č. 1. [online]. Dostupné na: <https://www.bozpinfo.cz/josra/docasne-prideleni-v-zajeti-koncepcnich-problemu>. [cit. 13. 3. 2022].

MANDL, Irene (eds.). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, s. 11. [online].

Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/report/2015/new-forms-of-employment>. [cit. 18. 3. 2022].

Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 261/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2002–2006. [online]. Dostupné na:

<https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=6479&pdf=1>. [cit. 15. 6. 2022].

Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 16, Federální shromáždění Československé socialistické republiky 1969–1971. [online]. Dostupné na:

https://www.psp.cz/eknih/1969fs/tisky/t0016_03.htm. [cit. 21. 6. 2022].

Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 100, Federální shromáždění Československé socialistické republiky 1986–1990. [online]. Dostupné na:

https://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/t0100_09.htm. [cit. 26. 7. 2022].

Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 155, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2010–2013. [online]. Dostupné na:

<https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=66183&pdf=1>. [cit. 30. 7. 2022].

Důvodová zpráva, zvláštní část, tisk č. 911/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2013–2017. [online]. Dostupné na:

<https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=911&CT1=0>. [cit. 30. 6. 2022].

Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 236/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2021–. [online]. Dostupné na:

<https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=236&CT1=0>. [cit. 15. 7. 2022].

Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 876/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2010–2013. [online]. Dostupné na:

<https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=139134>. [cit. 15. 6. 2022].

Důvodová zpráva, zvláštní část, tisk č. 876/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2010–2013. [online]. Dostupné na:

<https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=139134>. [cit. 15. 6. 2022].

Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 689/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2017–2021. [online]. Dostupné na:

<https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=168670>. [cit. 26. 7. 2021].

Důvodová zpráva, obecná část, tisk č. 903/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky 2013–2017. [online]. Dostupné na:

<https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=110176>. [cit. 1. 8. 2022].

<https://www.uradprace.cz/web/cz/agentury-prace> [cit. 30. 6. 2022].

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti 2021. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021. [online]. Dostupné na:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1. [cit. 1. 7. 2022].

Programové prohlášení Vlády České republiky ze dne 7. 1. 2022. Dostupné na:

<https://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programove-prohlaseni-vlady-Petra-Fialy.pdf>. [cit. 1. 7. 2022].

Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 1. června 2022. [online].

Dostupné na:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/TZ_prispevek_5tistic_vlada_24052022+fin.pdf/24d91dfd-3bf3-dfbb-16f6-12c4c0fef667. [cit. 15. 7. 2022].

HŮRKA, Petr (eds.). Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. In: *Epravo.cz*, 11. 6. 2020.

[online]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>. [cit. 18. 7. 2022]

<https://www.uradprace.cz/podpora-flexibilnich-forem-zamestnavani-flexi->. [cit. 31. 7. 2022].

<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=487081>. [cit. 1. 8. 2022].

Práce z domova – zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie koronaviru. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. [online]. Dostupné na:

<https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADk>

u+Pr%C3%A1ce+z+domova.pdf/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601619949362. [cit. 1. 8. 2022].

Seznam ostatních zdrojů

CECHL, Pavel. Kratších úvazků přibylo, hlavně u mužů. *Právo: nezávislé noviny*, ze dne 14. 4. 2022.

CECHL, Pavel. Stát chce podpořit zkrácené úvazky slevou na pojistném. *Právo: nezávislé noviny*, ze dne 21. 5. 2022.

PICHRT, Jan. Komu vadí dočasné přidělování zaměstnanců?. *Ekonom – týdeník Hospodářských novin*, roč. 14, 2004, č. 9.

PICHRT, Jan. Pomoc, která nic nestojí. *Ekonom – týdeník Hospodářských novin*, roč. 14, 2004, č. 9.

REDAKCE. Budujeme vyspělou socialistickou společnost. *Práce – list Revolučního odborového hnutí*, ze dne 13. 12. 1960, roč. 16, č. 300.

REDAKCE. Z usnesení ÚV KSČ k dalšímu upevnování socialistické zákonnosti a zlidovění soudnictví. *Práce – list Revolučního odborového hnutí*, ze dne 13. 12. 1960.

Atypické formy zaměstnání

Abstrakt

Práce se zabývá atypickými formami zaměstnání, a to od jejich vymezení, přes právní úpravu až po využití v praxi. Atypická zaměstnání jsou vysoce aktuálním tématem pracovního práva. Potvrzuje to vývoj ve státech Evropské unie, kde lze pozorovat stále zřetelnější odklon od typického modelu pracovního poměru k atypickým formám zaměstnání. Atypická zaměstnání mohou být nástrojem k podpoře vyšší zaměstnanosti, pružného přizpůsobení se požadavkům trhu práce a sladění pracovního a rodinného života.

Práce sestává z úvodu, tří kapitol systematicky členěných do podkapitol a závěru. První kapitola pojednává o vývoji pracovního práva na území České republiky. Druhá kapitola se zabývá pracovním právem ve smyslu jeho pojetí, předmětu a postavení v systému práva. Stěžejní částí práce je její třetí kapitola, jež se věnuje vybraným atypickým formám zaměstnání, které jsou upraveny českým právním řádem. Rozboru jsou podrobeny dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dočasné přidělení, agenturní zaměstnávání, pracovní poměr na dobu určitou, práce na kratší pracovní dobu, sdílené pracovní místo a výkon práce z domova. Po zhodnocení atypických forem zaměstnání jsou předloženy úvahy o možnostech jejich dalšího rozvoje. V rámci třetí kapitoly je zvláštní pozornost soustředěna na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou tradičním českým právním institutem, jehož vznik souvisí s ekonomickými potřebami Československa v éře socialismu. Autor práce na pozadí dobových souvislostí analyzuje vývoj, kterým dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v československém a českém právním řádu prošly.

Práce čerpá z široké palety různých zdrojů, vedle právních předpisů a judikatury např. z množství neperiodických publikací a odborných článků či z denního tisku. K jejímu zpracování byly použity metody deskriptivní, analytická, historická a zčásti také komparativní.

Klíčová slova

Atypické formy zaměstnání, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dočasné přidělení, agenturní zaměstnávání, pracovní poměr na dobu určitou, práce na kratší pracovní dobu, sdílené pracovní místo, výkon práce z domova.

Atypical Forms of Employment

Abstract

The thesis deals with atypical forms of employment, from their definition, through legal regulation to their use in practice. Atypical employment is a highly topical issue in labour law. This is confirmed by the development in the European Union countries, where an increasingly clear shift from the typical employment relationship model to atypical forms of employment can be observed. Atypical employment can be a tool to promote higher employment rate, flexible adaptation to the requirements of the labour market and reconciliation of work and family life.

The thesis consists of an introduction, three chapters systematically divided into subchapters, and a conclusion. The first chapter deals with the development of labour law in the Czech Republic. The second chapter deals with labour law in the sense of its concept, subject and position in the legal system. The core part of the thesis is its third chapter, which deals with selected atypical forms of employment regulated by the Czech legal system. It analyses agreements on work performed outside the employment relationship, temporary assignment, agency employment, temporary employment, part-time work, job sharing and performing work from home. After an assessment of atypical forms of employment, considerations are presented on the possibilities for their further development. In the third chapter, special attention is focused on agreements on work performed outside the employment relationship, which is a traditional Czech legal institute whose emergence is related to the economic needs of Czechoslovakia in the socialist era. Against the background of the contemporary context, the author of the thesis analyses the development of agreements on work performed outside the employment relationship in the Czechoslovak and Czech legal order.

The thesis draws on a wide range of different sources, in addition to legislation and case law, such as a number of non-periodical publications and scholarly articles or the daily press. Descriptive, analytical, historical and partly comparative methods have been used to process them.

Keywords

Atypical forms of employment, agreements on work performed outside the employment relationship, temporary assignment, agency employment, temporary employment, part-time work, job sharing, performing work from home.