

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Monika Kvapilová**

**Vybrané atypické formy zaměstnávání  
z pohledu flexicurity**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Jakub Morávek Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : [13. 06. 2023]

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 131 476 znaků včetně mezer.

Monika Kvapilová

V Praze dne 13.6.2023

## **Obsah**

Úvod .....	4
1. Pracovní právo.....	6
2. Flexicurita.....	9
2.1. Flexicurita a EU.....	12
2.2. Flexibilita.....	13
2.3. Jistota a ochrana zaměstnance .....	16
3. Zaměstnávání a jeho formy .....	19
3.1. Závislá práce.....	19
3.2. Typické a atypické zaměstnávání .....	23
4. Vybrané atypické formy zaměstnávání z pohledu flexicity.....	25
4.1. Pracovní poměr na dobu určitou.....	25
4.1.1. Pracovní poměr na dobu určitou z pohledu flexicity .....	31
4.2. Atypická délka pracovní doby .....	35
4.2.1. Kratší pracovní doba .....	36
4.2.2. Delší pracovní doba.....	39
4.2.3. Atypická délka pracovní doby z pohledu flexicity .....	42
4.3. Distanční práce .....	45
4.3.1. Distanční práce z pohledu flexicity.....	49
Závěr.....	55
Zdroje .....	58
Abstrakt .....	64
Klíčová slova.....	64
Abstract .....	65
Key words .....	65

# Úvod

V současném globalizovaném světě dochází k rychlému hospodářskému, technologickému a společenskému vývoji, který se odráží ve změnách způsobu života i práce. Zaměstnávání je tak podrobováno proměnám a novým výzvám. Vedle tradičního modelu zaměstnání, které neodpovídá potřebám některých zaměstnanců ani zaměstnavatelů, tak rostou na významu jeho různé atypické formy. Ty umožňují vykonávat práci i osobám, pro které by byl klasický pracovněprávní model neudržitelný nebo jen těžko slučitelný s jejich osobním životem. Podpora a adekvátní právní úprava atypických forem zaměstnávání tak může být cestou k vyšší zaměstnanosti.

Atypické formy zaměstnávání s sebou přináší na jedné straně výhody, ale na druhé i určitá rizika stran jistot zaměstnanců. Vytváření právních úprav atypických zaměstnání je tak výzvou, při které se hledají cesty k uspokojení potřeb jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů. Jednou z odpovědí může být koncept flexicurity, který se snaží dosáhnout rovnováhy mezi flexibilitou zaměstnání a ochranou zaměstnanců.

Cílem této diplomové práce je představit českou právní úpravu vybraných atypických forem zaměstnávání, analyzovat v čem a do jaké míry se projevují prvky flexibility a ochrany zaměstnanců a kriticky zhodnotit, zda takto nastavená úprava odpovídá potřebám a požadavkům českého pracovního trhu.

Práce je rozdělena do čtyř částí. První část je věnována stručnému úvodu do pracovního práva, který je nutný k pochopení jeho východisek a institucí. Druhá část se zabývá konceptem flexicurity. Pojednává o jeho vzniku, možných významech tohoto pojmu a o jeho využití v politikách zaměstnanosti. Dále popisuje jednotlivé druhy flexibility a jistoty, resp. ochrany zaměstnance, a jejich odraz v pracovněprávní úpravě. Třetí část pojednává o zaměstnávání a závislé práci obecně, rozlišuje typické a atypické zaměstnávání a představuje jeho formy.

Čtvrtá část je stěžejní a jsou v ní analyzovány vybrané atypické formy zaměstnávání. V právní úpravě jsou identifikovány prvky flexibility a ochrany zaměstnanců a je zkoumáno, jak se navzájem vyvažují. Dále jsou kriticky hodnoceny faktory ovlivňující jejich rozšíření a použitelnost v praxi, případně jsou uvedeny úvahy de lege ferenda.

Výsledky této práce přispějí k lepšímu porozumění vybraných atypických forem zaměstnávání, jejich zhodnocení z pohledu flexicurity a poskytnou podklady pro vytváření

politik a nástrojů sloužících k efektivnímu a udržitelnému zaměstnávání v současném globalizovaném a elektronizovaném prostředí.

# 1. Pracovní právo

Pracovní právo je samostatným odvětvím práva, které spolu s právem sociálního zabezpečení patří do sociálního práva. Jedná se o vědní obor, zabývající se především vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce a dalšími s tím souvisejícími vztahy, konkrétně vztahy mezi subjekty zastupujícími kolektivy zaměstnanců a zaměstnavateli, resp. sdruženími zaměstnavatelů, a vztahy vznikající při realizaci práva na zaměstnání garantovaného čl. 26 Listiny.<sup>1,2</sup>

V souladu s tím teorií<sup>3</sup> dělí pracovní právo do tří oblastí, a sice individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úprava zaměstnanosti. Individuální a kolektivní pracovní právo tvoří soubor norem obsažených především v zákoníku práce.<sup>4, 5</sup> Právní úprava zaměstnanosti je utvořena zejména normami obsaženými v zákoně o zaměstnanosti<sup>6</sup> a na rozdíl od individuálního a kolektivního pracovního práva je upravována veřejnoprávními metodami.

Přestože právní instituty věnující se pracovním vztahům můžeme nalézt již ve starověkém Římě<sup>7, 8</sup>, k největšímu rozvoji zákonodárství o práci došlo v českém prostředí až se zrušením nevolnictví a příchodem kapitalistického výrobního způsobu.<sup>9</sup> Ve společnosti se začala projevovat potřeba regulovat některé aspekty práce tak, aby se nestupňovalo sociální napětí. Postupně byly přijímány (po vzoru ostatních evropských zemí) zákony regulující např. práci dětí, pracovní dobu, hygienické požadavky a kolektivní vyjednávání.<sup>10</sup> V zákonodárství se tedy začala čím dál více projevovat ochranná funkce pracovněprávních předpisů na úkor smluvní svobody. Pracovní právo se tak začalo vyčleňovat od občanského práva.<sup>11</sup>

---

<sup>1</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod.

<sup>2</sup> BĚLINA, Miroslav. in PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 3.

<sup>3</sup> Tamtéž.

<sup>4</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>5</sup> Pro kolektivní pracovní právo je též významná úprava obsažená v zákoně č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání, který obsahuje normy upravující především procesněprávní stránku kolektivních vztahů.

<sup>6</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

<sup>7</sup> Například institut locatio conductio operarum, obsahující závazek svobodného člověka vykonat osobně pro jiného určitou manuální práci za peněžitou mzdu.

<sup>8</sup> SKŘEJPEK, Michal. *Římské soukromé právo: systém a instituce*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2017. str. 188.

<sup>9</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 21.

<sup>10</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 25.

<sup>11</sup> BĚLINA, Miroslav. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 5.

Plynulý vývoj pracovněprávní úpravy byl v českém prostředí narušen změnou režimu po roce 1948. Z ideologických důvodů byla omezována smluvní volnost i kolektivní vyjednávání.<sup>12</sup> Z práva na práci se stala povinnost<sup>13</sup>, společnosti byly znárodnovány a soukromé podnikání bylo omezováno.

Jelikož práce nebyla vnímána jako zboží, nemohla být ani pracovní činnost upravována instituty občanského práva. Proto byla po sovětském vzoru roztržštěná pracovněprávní úprava<sup>14, 15</sup>, u jejíž aplikace byl subsidiárně používán tehdejší občanský zákoník<sup>16</sup>, nahrazena zákoníkem práce z roku 1965<sup>17</sup>, jež od něj byl kompletně odtržen. Toto oddělení znamenalo, že celá řada institutů občanského práva byla vložena do zákoníku práce. Kogentní charakter takto postaveného zákoníku práce pak ještě více vylučoval smluvní volnost i kolektivní vyjednávání. Socialistická ideologie se také projevila např. i v terminologii, kdy pojmy „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“ byly nahrazeny „pracovníkem“ a „socialistickou organizací“.<sup>18, 19</sup>

V centru tehdejší ideologie byla dělnická třída. Socialistická právní úprava se snažila dosáhnout co největší rovnosti, čemuž se nevyhnulo ani pracovní právo. Zákonodárce se snažil jeho normami nastavit prototyp pracovního poměru na základě dělnických povolání a tento aplikovat i na pracovní poměry ve všech ostatních sférách. Takto nastavený model pak v praxi často nefungoval.<sup>20</sup>

Po roce 1989 došlo k uvolňování i v oblasti pracovního práva. Vlivem společenských změn bylo zpřístupněno individuální soukromé podnikání<sup>21</sup> široké veřejnosti<sup>22</sup> a znovuobnoveno společné podnikání osob formou obchodních společností<sup>23</sup>. Zákoník práce z roku 1965 byl však po nezbytných novelizacích zachován a účinný byl až do 1. 1. 2007, kdy nabyl platnosti a účinnosti současný zákoník práce.<sup>24, 25</sup>

---

<sup>12</sup> BĚLINA, Miroslav. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 6.

<sup>13</sup> Absence zaměstnání byla kriminalizována – u soustavného vyhýbání se poctivé práci se jednalo o trestní čin tzv. příživnictví.

<sup>14</sup> Úprava byla tvořena řadou zákonů vydaných po roce 1945, částečně platné byly některé zákony z období První republiky, a dokonce i některé předpisy z období Rakouska-Uherska.

<sup>15</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 27.

<sup>16</sup> Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

<sup>17</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

<sup>18</sup> BĚLINA, Miroslav. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 6.

<sup>19</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. in: PICHRT, Jana kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 30.

<sup>20</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 28.

<sup>21</sup> Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů.

<sup>22</sup> Před tímto zákonem bylo možno v omezené míře vedle hlavního zaměstnání podnikat na základě povolení.

<sup>23</sup> Zákon č. 103/1990 Sb. který novelizoval hospodářský zákoník.

<sup>24</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Vzájemný vztah občanského zákoníku a zákoníku práce byl však i v zákoníku práce z roku 2006 postaven poněkud netradičně. Zákonodárce sice upustil od úplného vzájemného odtržení zavedeného zákoníkem práce z roku 1965, nicméně se nenavrátil k subsidiaritě občanského zákoníku. V §4 nový zákoník práce zavedl princip delegace. Ustanovení občanského zákoníku tak bylo možné použít, pouze pokud na ně zákoník práce přímo odkazoval. Ústavní soud nálezem Pl. ÚS 83/06, ze dne 12. 3. 2008, publikovaným pod č. 116/2008 Sb., ustanovení § 4 zákoníku práce zrušil. V odůvodnění uvedl, že princip delegace odporuje principům právního státu.

Zákonodárce proto následně novelou<sup>26</sup> (mimo jiné) vložil §4 ve znění: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“. Dále byl vložen i §4a a byla zrušena nadbytečná ustanovení přímo odkazující na občanský zákoník.

V současnosti jsou některé instituty občanského práva v zákoníku práce vyloučeny. Např. v ustanovení §346d zákoník práce popisuje situace, kdy není možné využít zástavní právo, v §144a situace, kdy nelze postoupit právo nebo započíst pohledávku nebo v §346c určuje, jakých povinností nelze zprostit zaměstnavatele. Judikatura<sup>27</sup> navíc dovodila nemožnost využít zajištění pohledávky vůči zaměstnanci plynoucí z pracovněprávního vztahu pomocí směnky.<sup>28</sup>

Vzájemný vztah občanského zákoníku a zákoníku práce je v současnosti okrajově řešen i v občanském zákoníku samotném, a sice v §2401.<sup>29</sup> Přestože jsou pracovní poměr a vztahy založené dohodami závazkovými právními vztahy, jejich zvláštní úprava je stanovena v jiném zákoně – tedy v zákoníku práce.

---

<sup>25</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 30-31.

<sup>26</sup> Zákon č. 365/2011 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>27</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 1. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4659/2016.

<sup>28</sup> KOCOUREK, Jiří. § 2401 [Zvláštní úprava pracovněprávních vztahů]. in: PETROV, Jan. VÝTISK, Michal. BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník*. 2. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck. 2022. marg. č. 25.

<sup>29</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.



## 2. Flexicurita

Pojem flexicurity<sup>30</sup> se skládá z dvojice anglických slov flexibility (lze přeložit jako flexibilita, pružnost či volnost) a security (česky ochrana zaměstnance či jeho jistota). Poprvé byl použit v roce 1995 nizozemským profesorem sociologie Hansem Adriaansenem v souvislosti s modelem trhu práce v Dánsku a v Nizozemí, kde se pozornost přesouvala od ochrany pracovního vztahu k ochraně zaměstnanosti obecně.<sup>31</sup>

Vzhledem k tomu, že princip flexicurity byl poprvé popsán až na konci 90. let, pojem flexicurity, který se z něj vytvořil, je relativně nový. Nejedná se navíc o pojem právní, takže není definován v žádném zákoně.<sup>32</sup> Hůrka chápe flexicuritu (resp. flexijistotu) jako „moderní model pro konstrukci postavení zaměstnance v zaměstnání s přihlédnutím k jeho sociálnímu pozadí.“<sup>33</sup> Wilthagen a Rogowski flexicuritu definují jako „politickou strategii, která se snaží synchronně a záměrně zvýšit flexibilitu trhu práce, organizace práce a pracovněprávních vztahů na jedné straně a posílit ochranu – ochranu zaměstnanosti a sociálního zabezpečení – zejména slabších skupin na trhu práce i mimo něj na straně druhé.“<sup>34</sup> Dle Evropské komise je flexicurita integrovanou strategií pro současné posílení pružnosti a jistoty na pracovním trhu.<sup>35</sup>

V odborné literatuře se můžeme potkat nejen s různými definicemi, ale i s různým obsahovým chápáním tohoto pojmu a jeho interpretacemi. Flexicurita může být chápána jako politická strategie pracovního trhu, ale i jako metoda analýzy vývoje flexibility a ochrany či metoda

---

<sup>30</sup> V české literatuře lze najít též pod názvem „flexijistota“ (viz. HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium. 2009.) nebo flexikurita (ŠNĚDAR, Libor. *Flexikurita a ochrana práv zaměstnanců*. in: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2010: flexibilní formy zaměstnání* : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 6.-8. října 2010. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2010).

<sup>31</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium. 2009. str. 23-24.

<sup>32</sup> ŠNĚDAR, Libor. *Flexikurita a ochrana práv zaměstnanců*. in: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2010: flexibilní formy zaměstnání* : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 6.-8. října 2010. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2010. str. 95.

<sup>33</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium. 2009. str. 23.

<sup>34</sup> WILTHAGEN, Ton & TROS, Frank. The Concept of 'Flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, Vol. 10, No. 2, 2004, str. 169. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: [http://www.academia.edu/3185142/The\\_concept\\_of\\_flexicurity\\_a\\_new\\_approach\\_to\\_regulating\\_employment\\_and\\_labour\\_markets](http://www.academia.edu/3185142/The_concept_of_flexicurity_a_new_approach_to_regulating_employment_and_labour_markets)

<sup>35</sup> European Commission. „Flexicurity“. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>

srovnávání národních systémů pracovních trhů,<sup>36</sup> nebo dokonce jako stav na trhu práce v určitém místě a určitém čase.<sup>37</sup> To pravděpodobně dříve vedlo k značné kritice tohoto pojmu.<sup>38</sup>

Jedna část kritiků označovala flexicuritu jako pouhou parafrázi dvou tradičních principů, které pracovní právo doprovázejí od jeho vzniku – na jedné straně autonomie vůle a smluvní volnost společná soukromému právu obecně, na druhé straně princip zvláštní ochrany zaměstnance.<sup>39</sup> Druhá část kritiků naopak napadala jeho vnitřní rozpornost a pojem označovala za „pokus o kulatý čtverec“ nebo „kočkopsa“.<sup>40</sup>

Jednou z mnoha funkcí pracovněprávní úpravy je její organizační funkce. Tedy umožnění činnosti zaměstnavatelům, a to prostřednictvím výkonu práce jejich zaměstnanců, zatímco zaměstnancům garantuje odpovídající pracovní podmínky. Pracuje tedy s dvěma hlavními aktéry – zaměstnanci a zaměstnavateli, jejichž zájmy jsou často protichůdné. Zatímco zaměstnavatelé většinou preferují flexibilitu, tak aby své podnikání mohli pružně adaptovat na neustále se měnící podmínky s co nejnižšími náklady, zaměstnanci požadují jistotu výkonu práce a jejího objemu, životní stabilitu s ohledem na jejich sociální pozadí a ochranu během samotného výkonu práce.

V pracovním právu se tak přirozeně vytvářely od jeho vzniku i výše uvedené protichůdné principy. Přestože by se flexicurita na první pohled mohla zdát jako jejich pouhá parafráze, při bližším zkoumání zjistíme, že na moderních pracovních trzích může docházet (a často i dochází) k záměně „tradičních“ zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Mnozí zaměstnanci často hledají flexibilnější formy zaměstnávání, odpovídající jejich životnímu stylu a představě o balancování pracovního a soukromého života. Někteří zaměstnavatelé naopak potřebují v trvalém pracovním poměru kvalifikované a loajální

---

<sup>36</sup> BREDGAARD, Thomas, LARSEN, Flemming & MADSEN, Per Kongshøj. The flexible Danish labour market – a review. CARMA Research papers, Aalborg University. April 2005. str. 22-23. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.556.7023&rep=rep1&type=pdf>

<sup>37</sup> WILTHAGEN, Ton & TROS, Frank. The Concept of ‘Flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*. Vol. 10. No. 2. 2004. str. 170 [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: [http://www.academia.edu/3185142/The\\_concept\\_of\\_flexicurity\\_a\\_new\\_approach\\_to\\_regulating\\_employment\\_and\\_labour\\_markets](http://www.academia.edu/3185142/The_concept_of_flexicurity_a_new_approach_to_regulating_employment_and_labour_markets)

<sup>38</sup> MORÁVEK, Jakub. Flexikurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt. in: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo – flexibilní formy zaměstnání*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2010. str. 111.

<sup>39</sup> BREDGAARD, Thomas, LARSEN, Flemming & MADSEN, Per Kongshøj. The flexible Danish labour market – a review. CARMA Research papers, Aalborg University. April 2005. str. 19. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.556.7023&rep=rep1&type=pdf>

<sup>40</sup> MORÁVEK, Jakub. Flexikurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt. in: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo – flexibilní formy zaměstnání*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2010. str. 112 - 114.

zaměstnance a rychlé skončení pracovního poměru některých klíčových zaměstnanců může paralyzovat jejich činnost.

Tyto skutečnosti svědčí o prolínání obou principů a jejich vzájemném doplňování. To odporuje názorům kritiků, kteří flexicuritu označují za parafrázi tradičních základních neslučitelných zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů<sup>41</sup> i názorům kritiků poukazujících na vnitřní rozpornost.<sup>42</sup>

Jak bylo nastíněno v předchozí kapitole, v českém prostředí došlo při vývoji pracovněprávní úpravy k přechodu z jednoho extrému do druhého. V době vzniku pracovněprávní úpravy panovala maximální flexibilita a téměř neexistovala jistota zaměstnanců. V době minulého režimu pak zákonodárce naopak extrémně podporoval ochranu zaměstnanců a snažil se flexibilitu co nejvíce upozadit. Oba tyto extrémy vedly k deformaci pracovního trhu, a tudíž i k jeho nefunkčnosti. Snaha najít vhodný model pro vyvažování těchto dvou principů je proto na místě a stále aktuální.

Flexicurita zároveň představuje cestu k liberalizaci a modernizaci pracovního práva a k uzpůsobení pružnějšímu pracovnímu trhu. Dlouhodobě se snižuje procento lidí, kteří pracují po celý život pouze v jednom zaměstnání.<sup>43</sup> Lidé naopak čím dál více a častěji v průběhu života zaměstnání mění, a to z různých důvodů, které mohou pramenit např. ze změn v osobním životě (stěhování), potřeby seberealizace, nedostatečné pracovní stimulace, pracovního kolektivu, finančního ohodnocení nebo nabízených benefitů. Díky vysoké mobilitě zaměstnanců je tedy přirozené, že se pozornost obrací od ochrany konkrétních pracovních míst k ochraně (a jistotě) zaměstnání.

Cílem flexicurity je zajištění možnosti nalezení zaměstnání v jakékoliv fázi aktivního života a kariérního růstu, tedy vytvoření vysoké míry jistoty zaměstnání a prostupnosti trhu práce. Dále (s ohledem na rychle se měnící hospodářskou situaci a globalizaci) vytvářet prostředí, které zaměstnancům i zaměstnavatelům umožní plně využít naskytnutý potenciál. To

---

<sup>41</sup> BREDGAARD, Thomas. LARSEN, Flemming. MADSEN, Per Kongshøj. The flexible Danish labour market – a review. *CARMA Research papers*. Aalborg University. April 2005. str. 19. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/251208461\\_The\\_flexible\\_Danish\\_labour\\_market\\_A\\_review](https://www.researchgate.net/publication/251208461_The_flexible_Danish_labour_market_A_review)

<sup>42</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium. 2009. str. 23.

<sup>43</sup> Komise evropských společenství. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - K obecným zásadám flexicurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. 27. 6. 2007. str. 3. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:CS:PDF>

v důsledku vede k vyšší úrovni zaměstnanosti a zesílení celkové konkurenceschopnosti a soutěživosti.<sup>44</sup>

## 2.1. Flexicurita a EU

Princip flexicurity se stal velmi diskutovanou strategií trhu práce, která si našla cestu i do strategií Evropské unie. Aktuálně využívaná je prorůstová strategie Evropa 2020, což je strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, která se věnuje 3 prioritám: inteligentnímu růstu (rozvoj ekonomiky založené na znalostech a inovacích), udržitelnému růstu (podpora konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiky méně náročné na zdroje) a růstu podporujícímu začlenění (podpora ekonomiky s vysokou zaměstnaností se sociální a územní soudržností).<sup>45</sup>

Strategie Evropa 2020 deklaruje nutnost využívání zásad flexicurity, tak aby bylo lidem umožněno přizpůsobení se novým podmínkám a případné posouvání se v profesní dráze. Tato strategie též obsahuje 7 stěžejních iniciativ, z nichž jednou je „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“. Jeho součástí je mimo jiné i povinnost členských států provádět vnitrostátní programy pro dosažení flexicurity, na nichž se shodla Evropská rada.<sup>46</sup>

Součástí strategie Evropa 2020 je i Evropská strategie zaměstnanosti. Ta je tvořena v rámci Evropské unie od roku 1997 a usiluje o vytváření a zlepšování pracovních míst v celé Unii.<sup>47</sup> Její provádění podporuje zejména Výbor pro zaměstnanost – poradní orgán Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele, ve kterém zasedají ministři ze všech členských států EU odpovědní za zaměstnanost, sociální věci, zdravotnictví a spotřebitelskou politiku spolu s příslušnými evropskými komisaři.<sup>48</sup>

---

<sup>44</sup> Komise evropských společenství. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. 27. 6. 2007. str. 4. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:CS:PDF>

<sup>45</sup> Evropská komise. Strategie Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. 3.3.2010. str. 5. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategie\\_evropa\\_2020\\_3.3.10.pdf/04f9406c-02b2-fc71-b9a4-4f8f80a22b0d](https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategie_evropa_2020_3.3.10.pdf/04f9406c-02b2-fc71-b9a4-4f8f80a22b0d)

<sup>46</sup> Evropská komise. Strategie Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. 3.3.2010. str. 19. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategie\\_evropa\\_2020\\_3.3.10.pdf/04f9406c-02b2-fc71-b9a4-4f8f80a22b0d](https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategie_evropa_2020_3.3.10.pdf/04f9406c-02b2-fc71-b9a4-4f8f80a22b0d)

<sup>47</sup> Evropská komise. Evropská strategie zaměstnanosti. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

<sup>48</sup> European Commission. Employment Committee. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=en>

## 2.2. Flexibilita

První částí pojmu flexicurity je již zmiňovaná flexibilita. Jedná se o vymezení prostoru pro realizaci vůle smluvních stran tedy pro autonomii vůle a smluvní volnost. Typicky se projevuje v dispozitivních normách. V pracovním právu můžeme rozlišovat několik druhů flexibility, a sice: vnější numerická flexibilita, vnitřní numerická flexibilita, funkční flexibilita, flexibilita pracovních nákladů a mzdová flexibilita.<sup>49</sup>

**Vnější numerická flexibilita** zahrnuje možnost zaměstnavatelů měnit počty zaměstnanců – tedy jak přijímat, tak propouštět. Ovlivňují ji především podmínky jako výpovědní doba a výpovědní důvody nebo také právní úprava věnující se situacím předcházejícím vzniku zaměstnání.<sup>50</sup> S tím přímo souvisí i to, zda se zaměstnavatel rozhodne pro dílčí úkoly zřizovat pracovní místa, nebo se výkon práce rozhodne zajišťovat externě.<sup>51</sup>

Oproti tomu **vnitřní flexibilita** se zaměřuje na samotnou realizaci pracovního poměru. Tedy rychlost, schopnost a efektivitu s jakou je daná práce konána. Umožňuje reagovat na množství objemu práce jiným rozvržením nebo délkou pracovní doby bez nutnosti hýbat s počtem zaměstnanců. Vliv na ni má právní úprava ohledně pracovní doby, doby odpočinku, řízení práce a další.<sup>52</sup> V širším smyslu souvisí i s možností vnitřního členění zaměstnavatele a organizací práce v menších skupinách pracovníku pro zvýšení efektivity.<sup>53</sup>

**Funkční flexibilita** nám udává, jak jsou účastníci pracovněprávního vztahu schopni se adaptovat na potřeby jejich vzájemného vztahu. Promítají se do ní zaměstnancovi schopnosti, dovednosti, kvalifikace a vzdělání obecně, ale i prostupnost v rámci struktury a vnitřní organizace zaměstnavatele – tedy např. mezi jeho jednotlivými odděleními. V rámci pracovněprávního vztahu se bude jednat zejména o oblasti zaškolování a prohlubování kvalifikace. Vliv má u funkční flexibility i stát, který jednak ve své politice zaměstnanosti zahrnuje i rekvalifikaci, jednak se zabývá obecnými otázkami odborného vzdělávání – prostřednictvím právních norem může pro vybrané pracovní pozice požadovat dosažení

---

<sup>49</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium. 2009. str. 27.

<sup>50</sup> Tamtéž.

<sup>51</sup> STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. 1. vydání. London: Macmillan press. 1999. str. 86.

<sup>52</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium. 2009. str. 27.

<sup>53</sup> STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. 1. vydání. London: Macmillan press. 1999. str. 86.

určitého stupně vzdělání nebo prokázání odbornosti složením zkoušek, na jejichž podobu a obtížnost má taktéž vliv například udělováním akreditací či certifikátů.<sup>54</sup>

**Flexibilitou nákladů práce** se rozumí vnější náklady na konání práce z pohledu zaměstnavatele. Je ovlivněna daňovým zatížením, sociálními odvody, investičními pobídkami a dalšími faktory.<sup>55</sup> V České republice zaměstnavatelé odvádí za zaměstnance daň z příjmů fyzických osob ve výši 15 %, dále sociální pojištění ve výši 31,3 % (zaměstnanec se podílí 6,5 %, zaměstnavatel 24,8 %, z čehož 2,1 % jde na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti) a zdravotní pojištění ve výši 13,5 % (zaměstnanec se podílí 4,5 %, zaměstnavatel 9 %). Do nákladů práce ale nespádají pouze fiskální náklady, ale i nadstandardní náklady (např. příspěvky na penzijní připojištění, stravenky, sport), náklady na zaškolení (obsahuje např. i ztrátu na práci zaškolujících zaměstnanců nebo ztrátu na neefektivitě v době po zaškolení), náklady fluktuace zaměstnanců (např. inzerce, pohovory, odstupné), koordinační náklady (např. na kontrolu a administrativu), bezpečnostní náklady (na zajištění ochrany zdraví při práci), motivační náklady, výkonnostní náklady (souvisí se strukturou zaměstnavatele, který nese náklady i na relativně neefektivní zaměstnance), adaptabilní náklady (souvisí s dobou za kterou jsou zaměstnanci nebo skupiny zaměstnanců schopni se přizpůsobit změnám) a u velkých zaměstnavatelů i náklady byrokratického chování (zaměstnanci jsou strukturou zaměstnavatele motivováni k vytváření konexí v rámci firmy, což vede k jejich částečné neefektivitě).<sup>56</sup>

**Mzdová flexibilita** nám udává hranice pro odměňování zaměstnanců. Stanovuje ochranné limity ohledně výše mzdy, resp. vymezuje prostor, ve kterém si smluvní strany mohou dohodnout výši mzdy.<sup>57</sup> V státním sektoru je horní hranice stanovená právními předpisy, zatímco v soukromém sektoru horní limit není stanoven, nicméně může být předmětem kolektivního vyjednávání. S touto oblastí přímo souvisí především minimální mzda, která aktuálně činí 17 300 Kč, minimální hodinová mzda, jejíž aktuální hodnota je 103,80 Kč, ale také např. zaručená mzda nebo úprava minimálních příplatků. Do této problematiky spadá

---

<sup>54</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium. 2009. str. 27.

<sup>55</sup> Tamtéž.

<sup>56</sup> STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. 1. vydání. London: Macmillan press. 1999. str. 98-100.

<sup>57</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium. 2009. str. 28.

i bonusové odměňování, poskytované benefity nebo odměňování na základě odpracované doby nebo splněných úkolů.<sup>58</sup>

Flexibilitu lze dále podle odlišných kritérií členit na jednostrannou a dvoustrannou nebo přímou a nepřímou. **Jednostranná flexibilita** vyjadřuje možnost jednoho subjektu pracovněprávního vztahu provést změnu v existujícím vztahu vlastním právním jednáním. Typickým příkladem může být určení dovolené ze strany zaměstnavatele nebo výpověď. **Dvoustranná flexibilita** naopak zahrnuje situace, kdy je ke změně pracovněprávního vztahu potřeba souhlasu obou smluvních stran. **Přímá flexibilita** je pak realizována zaměstnavatelem nebo oběma smluvními stranami, zatímco **nepřímá flexibilita** je zprostředkovávána formou kolektivních smluv uzavíraných odborovými organizacemi.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. 1. vydání. London: Macmillan press, 1999. str. 95.

<sup>59</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. str. 28.

## 2.3. Jistota a ochrana zaměstnance

Druhou částí pojmu flexicurity je anglické slovo security, česky jistota, stabilita nebo ochrana zaměstnance. Najít rovnovážný stav jistoty a nejistoty u zaměstnanců je důležité, a to s ohledem na to, že příliš velká jistota může vést k pasivitě a lenosti, zatímco příliš málo jistoty může vést k anomii, oslabení morálních hodnot a méně kvalitnímu životu.<sup>60</sup>

Jistotu lze definovat jako vysokou pravděpodobnost získání potřebného a požadovaného výsledku včetně existence příležitostí k takovému učinění, absenci stresu a nízkou míru nejasnosti o potenciálním výsledku. Opakem jistoty je nejistota, která v kontextu pracovního práva může znamenat neexistenci nebo omezení kontroly nad některými aspekty práce, absenci nebo sníženou možnost kariérního postupu nebo nárůstu finančního ohodnocení, nutnost zvyšovat snahu pro jakýkoliv příjem, nárůst možnosti nechtěného či nepředvídatelného výsledku a strach z nemožnosti tento stav změnit. To může mít za následek pocity útisku a vykořisťování, demoralizaci, demotivaci, anomii, nespolupráci, stres a s ním spojené zdravotní obtíže, vysokou absenci, výpovědi, vysokou fluktuaci zaměstnanců nebo dokonce sabotáž.<sup>61</sup>

Ochrana zaměstnance může být ale chápána i širěji, tedy nejen jako jistota, ale i jako ochrana v rámci konkrétního pracovněprávního vztahu nebo taktéž jako ochrana poskytovaná na trhu práce pomocí legislativních a institucionálních nástrojů. V tomto smyslu ji lze dělit na reprezentační ochranu, ochranu příjmu, ochranu pracovního místa, ochranu zaměstnanosti, ochranu reprodukce znalostí a dovedností a ochranu bezpečnosti a zdraví při práci samotné.<sup>62</sup>

**Reprezentační ochrana** se zaměřuje na hájení zájmů zaměstnanců prostřednictvím sdružování v odborových organizacích. Vychází ze sdružovacích a kolektivních práv zaměstnanců zaručených Listinou v čl. 27. Zaměstnanci se tak mohou nechat zastupovat odborovými organizacemi při hájení svých práv nebo vyjednávání výhodnějších podmínek zaměstnávání.<sup>63</sup>

---

<sup>60</sup> STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. 1. vydání. London: Macmillan press. 1999. str. 37.

<sup>61</sup> STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. 1. vydání. London: Macmillan press. 1999. str. 38.

<sup>62</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium. 2009. str. 25.

<sup>63</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium. 2009. str. 26.



**Ochranou příjmu** se rozumí především ochrana příjmu zaměstnance, který mu náleží z daného pracovněprávního vztahu. Zákon garantuje jeho minimální výši, včasnou a řádnou výplatu a taktéž určitou ochranu před započtením a srážkami. Šířeji lze pod tímto pojmem též chápat případnou kompenzaci příjmu zaměstnance při sociální události, která objektivně znemožňuje zaměstnanci dosahovat příjmu. Jedná se o situace jako pracovní neschopnost nebo zdravotní nezpůsobilost, těhotenství, mateřství, rodičovství, péče o dítě, věk nebo ztráta zaměstnání.<sup>64</sup>

V souvislosti s překážkami v práci na straně zaměstnance byla v nedávné době s ohledem na pandemii koronaviru velmi diskutována také karanténa, která je nařizována orgánem ochrany veřejného zdraví za účelem ochrany života a zdraví třetích osob. Během té vzniká zaměstnanci nárok na finanční zabezpečení, tedy náhradu mzdy z důvodu dočasné<sup>65</sup> pracovní neschopnosti.<sup>66</sup>

Během prvních 14 dnů pracovní neschopnosti nebo karantény je poskytována náhrada mzdy nebo platu zaměstnavatelem v redukované výši za promeškanou pracovní dobu a po 14 dnech je vyplácena dávka nemocenského pojištění za kalendářní dny.<sup>67</sup>

Na základě §77 odst. 3 zákoníku práce ve spojení s §191 až 194 zákoníku práce se úprava dočasné pracovní neschopnosti i karantény vztahuje i na zaměstnance kteří vykonávají práci na základě dohod o konání práce mimo pracovní poměr. Je však na místě zde poznamenat, že např. u dohody o provedení práce se zaměstnanec účastní nemocenského pojištění, až jestliže jeho výdělek v daném měsíci přesáhne hranici 10 000 Kč.<sup>68</sup>

**Ochrana pracovních míst** je zaměřena na zabezpečení trvání již existujícího zaměstnání. Snaží se o zvýšenou ochranu skupiny zaměstnanců, kteří by v případě hledání nového zaměstnání byli znevýhodněni sociálními událostmi. Projevuje se taxativním výčtem výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele, zákazem výpovědi pro některé skupiny zaměstnanců, úpravou výpovědní doby a dalšími.<sup>69</sup>

**Ochrana zaměstnanosti** se projevuje zejména při realizaci práva na práci a je realizována prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. Ta má za úkol udržovat vysokou úroveň

---

<sup>64</sup> Tamtéž.

<sup>65</sup> Dočasnost je zjednodušeně řečeno míněno, že se neočekává doba trvání delší jednoho roku.

<sup>66</sup> MORÁVEK, Jakub. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 402.

<sup>67</sup> Tamtéž.

<sup>68</sup> MORÁVEK, Jakub. In: PICHRT, Jan. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, str. 405.

<sup>69</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium. 2009. str. 26.

zaměstnatelnosti fyzických osob. To se děje prostřednictvím rekvalifikace a péče státu o osoby hledající nové pracovní uplatnění. Určitým odrazem je i úprava v pracovněprávních předpisech, zaměřující se na zvyšování a prohlubování kvalifikace v rámci existujícího pracovněprávního vztahu.

Ukazatelem úrovně zaměstnanosti je podíl nezaměstnaných osob. Ten vyjadřuje procentuální podíl registrovaných nezaměstnaných ze všech obyvatel v práceschopném věku.<sup>70</sup> Pro ilustraci je přiložen přehled podílu nezaměstnaných osob v ČR od ledna 2018:

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Leden	3,9 %	3,3 %	3,1 %	4,3 %	3,6 %	3,9 %
Únor	3,7 %	3,2 %	3,0 %	4,3 %	3,5 %	3,9 %
Březen	3,5 %	3,0 %	3,0 %	4,2 %	3,4 %	
Duben	3,2 %	2,7 %	3,4 %	4,1 %	3,3 %	
Květen	3,0 %	2,6 %	3,6 %	3,9 %	3,2 %	
Červen	2,9 %	2,6 %	3,7 %	3,7 %	3,1 %	
Červenec	3,1 %	2,7 %	3,8 %	3,7 %	3,3 %	
Srpen	3,1 %	2,7 %	3,8 %	3,6 %	3,4 %	
Září	3,0 %	2,7 %	3,8 %	3,5 %	3,5 %	
Říjen	2,8 %	2,6 %	3,7 %	3,4 %	3,5 %	
Listopad	2,8 %	2,6 %	3,8 %	3,3 %	3,5 %	
Prosinec	3,1 %	2,9 %	4,0 %	3,5 %	3,7 %	

<sup>71</sup>

**Ochrana reprodukce znalostí a dovedností** je zajišťovaná státem prostřednictvím vzdělávacích systémů. Spadá pod ní však i umožnění příležitostí k výcviku a osvojení dovedností nutných k získání zaměstnání. V této problematice je stále aktuální téma genderová disproporce v některých oborech.<sup>72</sup>

V neposlední řadě pod ochranu zaměstnance spadá i problematika **ochrany zdraví a bezpečnosti** zaměstnance při výkonu práce. Ta je obecně upravena v části V. zákoníku práce a dále rozváděna zvláštními právními předpisy, a to jak na zákonné, tak i podzákoné úrovni, případně směrnicemi EU. Z širšího pohledu do této oblasti patří i úprava pracovní doby a doby odpočinku.<sup>73</sup>

<sup>70</sup> Český statistický úřad. Nové ukazatele nezaměstnanosti. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/fd002a259d>

<sup>71</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. Nezaměstnanost – měsíční. [online]. [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>

<sup>72</sup> STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. 1. vydání. London: Macmillan press, 1999. str. 191.

<sup>73</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. str. 26.

### **3. Zaměstnávání a jeho formy**

Individuální pracovní právo se zabývá právními vztahy vznikající mezi fyzickými osobami (zaměstnanci) poskytujícími za odměnu pracovní sílu a zaměstnavateli, kteří ji využívají. Ti mohou být jak fyzickými osobami, tak osobami právnickými. Základní pracovněprávní vztahy jsou pracovní poměr a vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a vznikají na základě smlouvy nebo jmenováním.<sup>74, 75</sup>

Do základních pracovněprávních vztahů řadíme veškeré vztahy jejichž objektem je výkon závislé práce (včetně agenturního zaměstnávání<sup>76</sup>), pokud zvláštní právní předpisy neumožňují vykonávat závislou práci mimo tyto základní pracovněprávní vztahy – jedná se především o předpisy upravující služební poměry<sup>77</sup> a vztahy vyplývající z výkonu funkce<sup>78, 79</sup>

#### **3.1. Závislá práce**

Těžištěm individuálního pracovního práva je závislá práce. Tento pojem se ale v pracovněprávní úpravě objevil až v zákoníku práce z roku 2006, přestože potřeba vymezit závislou práci v objektivním právu přišla v souvislosti s uvolňováním pracovněprávní úpravy a úpravy podnikání po roce 1989. Tehdejší tendence rozvolňování pevně nastavených norem diktovaných socialistickým režimem umožnili rozmach trendu tzv. zaměstnávání na živnostenský list, též označovaného jako „práce na IČO“, nebo „švarcsystém“.<sup>80</sup>

„Švarcsystém“, tedy závislá práce maskovaná jako práce vykonávaná v režimu OSVČ, si vysloužila název po Miroslavu Švarcovi, podnikateli, který ji v 90. letech 20. století jako první začal systémově využívat, resp. zneužívat.<sup>81</sup> Dle judikatury<sup>82</sup> se jedná o nedůvodné zvýhodnění působící újmu každému členu společnosti, jelikož se krátí fiskální příjmy státu. Přestože je tedy takováto nelegální práce vysoce škodlivým jevem, její potírání je v praxi značně obtížné. Odhalování brání zejména fakt, že obnáší výhody jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zaměstnavatelé platí nižší odvodové povinnosti do systému sociálního zabezpečení a daní a získávají tím konkurenční výhodu na trhu. Zaměstnancům tímto

<sup>74</sup> Zákoník práce z roku 1965 obsahoval v § 27 odst. 3 i třetí způsob, a to vznik volbou.

<sup>75</sup> PICHRT, Jan. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 86.

<sup>76</sup> § 307a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>77</sup> Např. zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě.

<sup>78</sup> Např. funkce jednatele obchodní společnosti, upravené v ZOK.

<sup>79</sup> PICHRT, Jan. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 86.

<sup>80</sup> PICHRT, Jan. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 75.

<sup>81</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. Stanovisko k nové definici nelegální práce. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/svarcsystem>

<sup>82</sup> Např. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 1. 2009, sp. zn. 7 Afs 72/2008/97.

způsobem narůstají příjmy. Tím pádem obě zúčastněné strany mají zájem na zakrytí výkonu této formy nelegální práce.<sup>83</sup>

Po relativně neúspěšné snaze judikatury vymezit obsah pracovněprávních vztahů pomocí komplikovaného stanovení běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické nebo fyzické osoby se v novém zákoníku práce z roku 2006 zavedl právě pojem závislé práce definovaný § 2 odst. 4 zákoníku práce:

*„Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.“<sup>84</sup>*

Ani toto vymezení však plně neuspokojilo požadavky teorie a praxe. Kritika<sup>85</sup> mířila zejména na to, že znaky nebyly příliš pružné a nereflektovaly nové pracovněprávní fenomény, např. distanční práci. Znaky též nepřiléhaly na všechny druhy závislé práce. Pro kategorii tzv. tvůrčích pracovníků bylo vymezení pomocí pokynů zaměstnavatele problematické. Definice sama o sobě navíc chaoticky směřovala znaky závislé práce a podmínky jejího vykonávání dohromady.<sup>86</sup>

Z tohoto důvodu byla v rámci novelizace<sup>87</sup> zákoníku práce v roce 2011 závislá práce vymezena znovu, a to do aktuálního znění v §2:

*„(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*

*(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“*

---

<sup>83</sup> PICHRT, Jan. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 75-76.

<sup>84</sup> Znění účinné od 1.1. 2007 do 31.12.2011.

<sup>85</sup> PICHRT, Jan. Profesionální sportovec zaměstnancem? in: PICHRT, Jan (ed.). *Sport a (nejen) pracovní právo*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2014. str. 19.

<sup>86</sup> PICHRT, Jan. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 76.

<sup>87</sup> Zákon č. 365/2011 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Původní verze tedy byla rozdělena do dvou odstavců, přičemž první odstavec obsahuje 4 znaky:

1. jedná se o osobní výkon,
2. je vykonávána jménem zaměstnavatele,
3. vztah zaměstnavatele a zaměstnance má charakter nadřízenosti a podřízenosti a
4. je vykonávána dle pokynů zaměstnavatele.

V druhém odstavci jsou pak vymezeny podmínky jejího výkonu:

1. mzda/plat/odměna za práci,
2. výkon na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a
3. v pracovní době na pracovišti / dohodnutém místě.

I toto pojetí však není ideální. Definice opět neodráží nové tendence v oblasti zaměstnávání. Navíc 3. a 4. znak prakticky splývají do jednoho, jelikož se charakter nadřízenosti a podřízenosti projevuje hlavně vydáváním pokynů a jejich plněním. V odborné literatuře<sup>88</sup> se objevuje názor, že takto nastavený text v podstatě obsahuje pouze 3 a půl znaku.

Nadto se ukázalo, že toto vymezení je pro praxi nedostačující a Nejvyšší správní soud ve své judikatuře dovedl, že úplatnost může být v konkrétních případech též považována za znak a ne podmínku. V dalších rozhodnutích<sup>89</sup> pak vyložil, že formulace „je vykonávána“ použitá v definici závislé práce zakládá další znak, a sice dlouhodobost nebo soustavnost.<sup>90</sup>

Přesné definování závislé práce se přitom jeví důležité, zejména protože působnost zákoníku práce je vymezena právě skrz závislou práci. Dle §1 písm. a) zákoníku práce jsou jeho předmětem právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Nutno dodat, že tato konstrukce je ve světě neobvyklá. Právní řády k vymezení působnosti pracovněprávních norem využívají ku příkladu pojem pracovní smlouvy (vyskytuje se v Portugalské úpravě) nebo pojem zaměstnanec (nalezneme v úpravě Argentiny, Belgie, Estonska, Finska, Itálie a dalších).<sup>91</sup>

---

<sup>88</sup> PICHRT, Jan. Profesionální sportovec zaměstnancem? in: PICHRT, Jan (ed.). *Sport a (nejen) pracovní právo*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2014. str. 20.

<sup>89</sup> Např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 1. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013- 35.

<sup>90</sup> PICHRT, Jan. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 78.

<sup>91</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. 2013. str. 82-83.

I z judikatury SDEU je patrná obtížnost vytvoření obecné definice závislé práce. Evropská a německá judikatura, stejně jako polská doktrína, si pro definici závislé práce pomáhají prostřednictvím vymezení pojmu zaměstnance.<sup>92</sup>

Česká republika tak není jediným státem potýkajícím se s problémem rozlišení závislé práce od práce nezávislé (tzv. nezávislé dodavatelství). Napříč světem proto byly vytvořeny testy usnadňující zjištění, zda se jedná o výkon závislé práce či nikoliv. Mezi nejznámější patří např. test podnikání, test podnikatele, test rozvržení rizika, test hlavního účelu smlouvy, test vzájemných závazků a integrační test. U nás je však stále nejdůležitějším test nadřazenosti zaměstnavatele.<sup>93</sup>

Za zmínku stojí i koncepce zavedená ve Velké Británii. Ta mezi závislou a nezávislou prací zavedla jakýsi mezistupeň, kam spadají případy na rozhraní. Těm sice nejsou přiznána všechna práva jako klasickým zaměstnancům, nicméně jsou pro ně, na rozdíl od nezávislých dodavatelů, upraveny alespoň minimální standardy.<sup>94</sup>

Zajímavý přístup pro vymezení, kdy se jedná skutečně o obchodněprávní závazek, tedy nezávislé dodavatelství, a kdy je tento pouze využíván pro zakrytí pracovněprávního vztahu zvolily soudy v Jihoafrické republice. Tamější judikatura v případech nekvalifikovaných manuálně pracujících zaměstnanců přiznala pracovněprávní status, zatímco u vysoce kvalifikovaných zaměstnanců, kteří si obchodněprávním ujednáním cílili snížit daňové odvody a odvody do veřejnoprávních pojistných systémů, pracovněprávní ochranu nepřiznala. Tímto fakticky zavedla jako jedno z kritérií pro rozlišení závislé práce od nezávislého dodavatelství výhodnost pro zaměstnance, což vzbudilo u odborné veřejnosti vlnu kritiky.<sup>95</sup>

Nezbývá než říci, že rychlý vývoj ve společnosti i vývoj technologií přináší nové možnosti se kterými se může hranice mezi závislou prací a nezávislým dodavatelstvím čím dál více rozpíjet. Typickým příkladem může být platformalizace některých služeb. Jeví se tedy důležité věnovat pozornost definici a definičním znakům závislé práce, tak aby mohla být minimální ochrana zaručovaná pracovněprávními předpisy uplatňována i v méně častých či nově přicházejících způsobech výkonu práce.

---

<sup>92</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. 2013. str. 27 a str. 82.

<sup>93</sup> PICHRT, Jan. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 80.

<sup>94</sup> PICHRT, Jan. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 81.

<sup>95</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. 2013. str. 92-93.

## 3.2. Typické a atypické zaměstnávání

Pojem atypické zaměstnání nemá v doktríně ustálený význam. Stejně tak není definováno ani typické zaměstnání, většinou je však chápáno jako zaměstnání na plný úvazek a dobu neurčitou, které je vykonáváno na pracovišti. V takto širokém smyslu je pak jako atypické chápáno zaměstnávání vymykající se těmto požadavkům – ať už se jedná o zaměstnávání na dobu určitou, v kratší pracovní době, práci z domova nebo zaměstnávání na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Za atypické se považuje též agenturní zaměstnávání, a to zejména díky neobvyklému počtu figurujících stran.<sup>96</sup> Za atypickou práci lze v kontextu české doktríny považovat též práci konanou v noci nebo o víkendech.<sup>97</sup>

V užším slova smyslu je někdy atypické zaměstnávání chápáno jako zaměstnávání, které je méně regulováno. Jedná se především o zaměstnávání na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, agenturní zaměstnávání a zaměstnávání vykonávané mimo pracoviště na základě dohody ujednané mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v souladu s § 317 zákoníku práce.<sup>98</sup>

Atypické zaměstnávání nabírá v posledních letech na popularitě. Flexibilní formy zaměstnávání pomáhají zaměstnancům vyvažovat osobní a pracovní život tak, aby vše odpovídalo jejich potřebám. Může to být cesta vedoucí ke snižování míry nezaměstnanosti, která má v posledních letech tendenci se zvyšovat.<sup>99</sup> Zároveň některé formy zaměstnávání jako teleworking nebo distanční práce odpovídají rozvoji nových technologií. V neposlední řadě se pak ukázaly jako nezbytné pro mnoho zaměstnavatelů v době pandemie koronaviru.

S atypickým zaměstnáváním přímo souvisí i problematika prekarizace práce a prekérního zaměstnávání. Ta se objevila v souvislosti s příchodem globalizace a automatizace, díky kterým zevšednily atypické formy zaměstnávání, na které se nevztahují tradiční ochranné normy zaručující zaměstnancům dostatek jistoty a stability. Jedná se o proces zhoršování pracovních a sociálních podmínek, zejména nejistoty trvání práce a výše výdělku. Tento

---

<sup>96</sup> PICHRT, Jan. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 187-189.

<sup>97</sup> TOMŠEJ, Jakub. On the balance between flexibility and precarity: atypical forms of employment under the laws of the Czech Republic, In: KENNER, Jeff, Izabela FLORCZAK a Marta OTTO, ed. *Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe*. Glos: Edward Elgar Publishing Limited. 1. vydání. Cheltenham. 2019. str. 158.

<sup>98</sup> PICHRT, Jan. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 188.

<sup>99</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. Nezaměstnanost – měsíční. [online]. [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>

proces vzniká jako následek deregulace a liberalizace pracovního trhu, napomáhá jeho segmentaci a spolupodílí se na rostoucí nerovnosti ve společnosti.<sup>100</sup>

Atypické formy zaměstnávání mohou napomáhat vyváženosti pracovního trhu a zvyšovat zaměstnanost. Nicméně tato jejich role může fungovat jen v případě, že se uplatňují pouze tam, kde by bylo neefektivní vykonávat závislou práci ve stabilním zaměstnání. Neměly by se stát primárním způsobem zaměstnávání, ale zachovat si pouze doplňkový charakter.<sup>101</sup>

---

<sup>100</sup> KENNER, Jeff, Izabela FLORCZAK a Marta OTTO, ed. *Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe*. Glos: Edward Elgar Publishing Limited. 1. vydání. Cheltenham. 2019. str. 11.

<sup>101</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání. in: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2015. str. 77.



## **4. Vybrané atypické formy zaměstnávání**

### **z pohledu flexicity**

Následující část se bude věnovat jednotlivým vybraným atypickým formám zaměstnávání. Konkrétně pracovnímu poměru na dobu určitou, pracovnímu poměru s kratší pracovní dobou a distančními formami zaměstnávání.

#### **4.1. Pracovní poměr na dobu určitou**

Jedno z možných dělení pracovních poměrů je dle doby trvání, a to na pracovní poměry sjednané na dobu neurčitou a pracovní poměry sjednané na dobu určitou.<sup>102</sup> Doba určitá může být vymezena buď pevným datem (např. 1. 1. 2023), časovým úsekem (např. 6 měsíců), dobou trvání určitých prací (např. dokončení stavby) či jinou objektivně zjiitelnou skutečností, která nezávisí na vůli ani jedné ze smluvních stran (např. doba trvání rodičovské dovolené jiného zaměstnance). Uplynutím sjednané doby pracovní poměr skončí nehledě na osobní situaci zaměstnance – tedy i v případě těhotenství nebo pracovní neschopnosti.<sup>103</sup>

Typickou a zákoníkem práce preferovanou formou je zaměstnávání na dobu neurčitou. To lze vyčíst z §39 odst. 1 zákoníku práce, který říká:

*„Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.“*

Z tohoto znění vyplývá, že je možné sjednat i pracovní poměr na dobu určitou, nicméně zákoník práce pro tuto variantu stanovuje pravidla v následujících odstavcích.

Hlavní omezení se týká trvání pracovního poměru na dobu určitou, které je omezeno na 3 roky s možností 2 dalších opakování, čili maximální možná doba je stanovena na 9 let. Je přitom jedno, zda je opakování uskutečněno formou dodatku k předchozí pracovní smlouvě, nebo je sjednána smlouva nová. Uplyne-li však mezi jednotlivými pracovními poměry doba 3 let, k předchozím pracovním poměrům na dobu určitou se nepřihlíží.

Je tedy možné představit si situaci, kdy zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře pracovní poměr na 3 roky, který je 2x prodloužen. Po 9 letech pak zaměstnanec 3 roky u tohoto

---

<sup>102</sup> PICHRT, Jan. in PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 182.

<sup>103</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. §39. in: HŮRKA, Petr. RANDLOVÁ, Nataša. DOLEŽÍLEK, Jiří. ROUČKOVÁ, Dana. VYSOKAJOVÁ, Margerita. DOUDOVÁ, Soňa. KOŠNAR, Michael. HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2020. str. 68.

zaměstnavatele nepracuje. Po tříleté pauze může u téhož zaměstnavatele pracovat na dobu určitou opět až 9 let, a pracovní poměry na dobu určitou řetězit.

Toto omezení kumulace pracovních poměrů na dobu určitou se netýká případů, u kterých zákon předpokládá možnost pracovat pouze v pracovním poměru na dobu určitou. To se vztahuje zejména k zaměstnávání cizinců, u kterého zákon o zaměstnanosti<sup>104</sup> v §92 odst. 2 stanovuje, že Krajské pobočky Úřadu práce mohou vydat povolení pro zaměstnání cizince na dobu maximálně dvou let. Toto povolení pak může být opakovaně prodlužováno vždy maximálně na další dva roky.<sup>105</sup> Vzhledem k tomuto omezení pak zaměstnavatelé nemohou s cizinci uzavírat pracovní poměr na dobu neurčitou a je tedy žádoucí, aby se omezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou na případy cizinců nevztahovalo.

Dalším příkladem jsou situace, kdy zákonná úprava stanovuje jako podmínku dalších práv pracovní poměr na dobu určitou. Do této kategorie spadá pracovní poměr založený jmenování do funkce, jejíž funkční období je omezeno zákonem. Např. funkční období pro ředitele pojišťoven je v § 9a odst. 2 zákona o zdravotních pojišťovnách<sup>106</sup> stanoveno na 4 roky. Zákonná výjimka byla dříve stanovena i pro akademické pracovníky v § 70 zákona o vysokých školách<sup>107</sup>, ta však byla novelizací od 1. 1. 2012 zrušena.<sup>108, 109</sup>

Zákoník práce v odst. 4 dále omezení kumulace pracovních poměrů na dobu určitou nevztahuje pro případy dané zvláštní povahou práce nebo odůvodňují-li to vážné provozní důvody za předpokladu splnění vymezených podmínek. A to, že jiný postup bude přiměřený a důvody k němu budou vymezeny v dohodě s odborovou organizací, při její absenci ve vnitřním předpisu. Tato dohoda by dále měla obsahovat pravidla sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců, na které se vztahuje a dobu pro kterou je uzavřena, resp. na kterou je vnitřní předpis vydáván.

---

<sup>104</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

<sup>105</sup> Viz. §94 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

<sup>106</sup> Zákon č. 280/1992 Sb., zákon České národní rady o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách ve znění pozdějších předpisů.

<sup>107</sup> Zákon č. 111/1998 Sb., zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů.

<sup>108</sup> MENŠÍK, Daniel. Řetězení pracovních poměrů akademických pracovníků. *Zpravodaj SÚIP* [online]. 2018(2). str. 2-3 [cit. 2023-01-03]. Dostupné z:

[http://www.suip.cz/files/suip-83fd300c911a28773cd009e3efe51b1b/zpravodaj\\_2\\_18.pdf](http://www.suip.cz/files/suip-83fd300c911a28773cd009e3efe51b1b/zpravodaj_2_18.pdf)

<sup>109</sup> Na akademické pracovníky však omezení pracovních poměrů na dobu určitou nemusí dopadat ani dnes na základě zvláštní povahy práce. Viz. níže. Problematikou kumulace pracovních poměrů na dobu určitou u akademických pracovníků se zabýval i SDEU např. v judikátu C-251/11.

Tento odstavec byl do zákona vložen s účinností od 1. 8. 2013<sup>110</sup> z toho důvodu, že v praxi někteří zaměstnavatelé (např. v zemědělství) během jednoho roku se zaměstnancem uzavřeli všechny 3 povolené pracovní poměry na relativně krátkou dobu určitou, dle potřeb sezónních prací. Přestože byl daný zaměstnanec zaškolený a efektivní, právní úprava bránila jeho opětovnému zaměstnání po další 3 roky.<sup>111</sup> Výjimka z omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou z vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce byla v zákoníku práce obsažena již dříve, nicméně byla zrušena novelou účinnou od 1. 1. 2012.

Zákoník práce dále nespecifikuje zvláštní povahu práce a vážné provozní důvody zapříčínující, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. V případě sporu o tom rozhoduje soud na základě určovací žaloby podané v prekluzivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl původní pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.<sup>112</sup>

Zvláštní povahou práce se zabýval Nejvyšší soud ve věci 21 Cdo 1611/2012. V dané věci byl žalobce vědeckým pracovníkem, se kterým zaměstnavatel opakovaně prodlužoval pracovní poměr na dobu určitou od roku 2000 pomocí celkem 10 dodatků až do roku 2008. Na základě žaloby se domáhal určení, že nebyly dány důvody pro prodloužení pracovního poměru pouze na dobu určitou. Argumentoval, že v dohodě, kterou zaměstnavatel uzavřel s odborovými organizacemi, je jako důvod spočívající ve zvláštní povaze práce dle ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce uveden zvláštní způsob financování zaměstnavatele formou účelových grantů.

Soud prvního stupně dal za pravdu žalobci s tím, že jeho zaměstnavatel se sám zbavil možnosti žalobce zaměstnávat, protože dobrovolně odstoupil od grantu, který mu zajišťoval finanční prostředky na zaměstnance. Odvolací soud pak rozhodnutí soudu prvního stupně mírně pozměnil a v odůvodnění vyložil, že uzavírání pracovního poměru na dobu určitou opakovaně, nebo po dobu delší, než je stanoveno zákonem, je opatření zcela výjimečné. Uvedl, že okolnosti spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, musí spočívat v samotné podstatě práce onoho konkrétního zaměstnance. Tedy přímo v charakteru, četnosti, sezónnosti atd. činnosti samé. Nemělo by se jednat o okolnosti spočívající v organizačním zabezpečení a financování.

---

<sup>110</sup> Výjimka byla v zákoníku práce i v minulosti, ovšem byla vyjmuta novelizací.

<sup>111</sup> PICHRT, Jan. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 184.

<sup>112</sup> JELÍNEK, Tomáš. § 39 [Pracovní poměr na dobu určitou]. in: VALENTOVÁ, Klára. PROCHÁZKA, Jan. JANŠOVÁ, Marie. ODRUBINOVÁ, Veronika. BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2022. str. 136, marg. č. 35.

Nejvyšší soud nakonec rozsudek zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně. V odůvodnění uvedl, že důvody spočívající ve zvláštní povaze práce je nutno dovozovat výkladem. Ten by však neměl být restriktivní. Pokud je uzavřena dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací pro blíže neurčený počet zaměstnanců, má normativní povahu. Soud pak pouze zkoumá, zda tato ujednání byla v rámci zákona a v jeho mezích. Zvláštní povaha může spočívat jak přímo v činnosti samé, tak i ve vnějších okolnostech, které určují podmínky pro vykonávání pracovní činnosti jako takové. *„Možnost financování určité činnosti, ať již průběžně nebo jen v určitém časovém úseku, je z tohoto hlediska nepominutelná, neboť převážně na ní závisí, zda zaměstnavatel uzavře pracovní poměr, zda jej uzavře třeba jen na dobu určitou, nebo k uzavření pracovního poměru vzhledem k ekonomickým podmínkám vůbec nepřistoupí.“*<sup>113</sup>

Judikatura se tak při výkladu pojmu zvláštní povahy práce přiklonila k extensivnějšímu výkladu.

V neposlední řadě je v §39 odst. 6 zákoníku práce zakotvena výjimka, která umožňuje využívat pracovní poměr na dobu určitou neomezeně pro agentury práce.

Úprava pracovního poměru na dobu určitou přímo reflektuje unijní úpravu obsaženou ve směrnici 99/70/ES ze dne 28. 6. 1999, jejíž nedílnou součástí je dle jejího čl. 1 Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená dne 18. března 1999 mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE<sup>114</sup>, EKOS<sup>115</sup> a CEEP<sup>116</sup>).

Tato rámcová dohoda odráží evropskou strategii zaměstnanosti<sup>117</sup> a klade si za cíl zejména zajistit rovné zacházení mezi zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou a zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu neurčitou a také zabránit zneužívání řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Jejím jádrem je, že členské státy musí zajistit, aby vnitrostátní úprava obsahovala minimálně jedno ze tří opatření uvedených v ust. 5 odst. 1 této dohody, tedy:

- a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení pracovních smluv a poměrů na dobu určitou;
- b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou;
- c) počet obnovení smluv a poměrů na dobu určitou.

---

<sup>113</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1611/2012.

<sup>114</sup> Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů.

<sup>115</sup> Evropská konfederace odborových svazů.

<sup>116</sup> Evropské středisko veřejných podniků.

<sup>117</sup> Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená dne 18. března 1999. Preambule.

Zdůrazňuje však, že by se pravidla měla používat s ohledem na vnitrostátní, odvětvovou a sezónní situaci.<sup>118</sup> Dále připouští použití zásady „poměrným dílem“<sup>119</sup> a zavádí povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou o volných místech tak, aby jim bylo umožněno zajištění stálého místa<sup>120</sup>. Tato povinnost je implementovaná do českého právního řádu v §279 odst. 1 písm. g) zákoníku práce.

Nabízí se otázka, zda úprava pracovního poměru na dobu určitou v České republice je konformní k této směrnicí, konkrétně k ustanovení 5 Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, které zakotvuje povinnost členských států přijmout opatření předcházející zneužití vyplývajícího z použití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou. Abstraktní pojmy „vážné provozní důvody“ a „důvody spočívající ve zvláštní povaze práce“, obzvlášť pokud jsou vykládány extenzivně, mohou zajisté vést k obcházení maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.<sup>121</sup>

V neposlední řadě se zákoník práce zabývá situací, kdy je pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu s pravidly obsaženými v §39 odst. 2 až 4. Konkrétně v §39 odst. 5 zákoníku práce je stanoveno, že oznámí-li zaměstnanec v takovém případě před uplynutím sjednané doby zaměstnavateli v písemné formě, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, nastane právní fikce, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Dále je stanoveno, že návrh na určení, zda byly splněny podmínky obsažené v odstavcích 2 až 4, mohou být uplatněny u soudu v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby, a to jak zaměstnavatelem, tak i zaměstnancem.

V této problematice aktuálně panuje rozkol mezi názorem Ústavního soudu a Nejvyššího soudu. Přesto, že se oba shodují na tom, že nelze zaměňovat návrh dle §39 odst. 5 zákoníku práce s určovací žalobou dle §80 písm. c) o.s.ř.<sup>122</sup>, rozchází se v názoru, jaký účinek má mít písemné oznámení zaměstnance dle §39 odst. 5 zákoníku práce.

Ústavní soud ve svém nálezu II.ÚS 3323/14 ze dne 8. prosince 2015 uvedl, že pokud zaměstnanec podá takové písemné oznámení a ani zaměstnanec ani zaměstnavatel nepodají ve dvouměsíční lhůtě speciální žalobu, nastává právní fikce pracovního poměru na dobu určitou. Svůj názor Ústavní soud opřel o důvodovou zprávu, která u speciální žaloby hovoří o posílení

---

<sup>118</sup> Tamtéž.

<sup>119</sup> Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená dne 18. března 1999, ust. 4 odst. 2.

<sup>120</sup> Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená dne 18. března 1999, ust. 6 odst. 1.

<sup>121</sup> KLÍMA, Pavel. Pracovní poměr na dobu určitou v komparaci české a rumunské právní úpravy. in: PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2015. str. 119.

<sup>122</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

právní jistoty a nezmiňuje se o tom, že by byla bez dalšího podmínkou nástupu nevyvratitelné domněnky, resp. právní fikce. Ústavní soud dále argumentuje zásadami chránícími zaměstnance jakožto slabší stranu a poukazuje, že pokud by písemné oznámení nezakládalo právní fikci, došlo by k vyprázdnění jejího smyslu. Reagoval tak současně na rozsudek Nejvyššího soudu ve věci 21 Cdo 4532/2009 ze dne 19. 10. 2010, kde Nejvyšší soud dovozoval nutnost soudního rozhodnutí o nesplnění podmínek pro sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou pro aplikaci fikce o trvání pracovního poměru na dobu neurčitou.

Na náleží Ústavního soudu reagoval Nejvyšší soud v judikátu 21 Cdo 1211/2017 ze dne 26. června 2017. Nejvyšší soud v něm setrvává na názoru, že předpokladem fikce podle §39 odst. 5 zákoníku práce je sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s §39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. To odůvodňuje především aplikací základních zásad soukromého práva, a sice „pacta sunt servanda“ (neboli „smlouvy se mají dodržovat“) a „in favorem negotii“ (neboli „v pochybnostech pro platnost smlouvy“). Dále uvádí, že pokud by byly úvahy Ústavního soudu správné, musely by se aplikovat například i u sporů o (ne)platnost rozvázání pracovního poměru. Uzavírá tak, že neplatnost sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou nemůže být presumována, ale musí být stvrzena civilním soudem, tedy nejen tvrzena, ale i prokázána.

Dle názoru autorky Nejvyšší soud správně upozornil na rozpor výkladu Ústavního soudu se základními zásadami soukromého práva. Přestože je pracovní právo samostatným odvětvím práva a jako takové má svá specifika (v daném případě se jedná zejména o zásadu ochrany zaměstnance jakožto slabší strany), měly by v něm být i nadále zachovávány základní zásady soukromého práva a mělo by se vykládat v širším kontextu právní úpravy. Výklad Ústavního soudu odpovídá tendenci vyskytující se v soukromém právu v posledních letech, a sice upřednostňovat ochranu slabší strany nad právní jistotou vztahů. Nicméně výše popsany rozkol mezi výkladem Ústavního soudu a Nejvyššího soudu má za následek vznik právní nejistoty. Za této situace by bylo nejvhodnější, kdyby zasáhl zákonodárce a právní úpravu zjednodušil tak, aby byl možný pouze jeden výklad.

### 4.1.1. Pracovní poměr na dobu určitou z pohledu flexicity

Práce na dobu určitou je oproti typické práci na dobu neurčitou flexibilnější a za určitých podmínek může odpovídat potřebám zaměstnance i zaměstnavatele. Obvykle se využívá na začátku zaměstnávání. Díky snadnému ukončení může sloužit jako určitá delší forma zkušební doby – pokud by se zaměstnanec neosvědčil, pracovněprávní vztah jednoduše skončí uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Též se využívá v případech, kdy je třeba nahradit zaměstnance, který je po určitou dobu na mateřské či rodičovské dovolené.<sup>123</sup>

Dle statistik<sup>124</sup> procento zaměstnanců zaměstnaných v pracovním poměru na dobu určitou oproti všem zaměstnancům v roce 2022 v České republice kolísalo okolo 6 %, v Evropské unii okolo 14 %. V pracovním poměru na dobu určitou je dlouhodobě procentuálně zaměstnáno více žen nežli mužů. To platí jak pro Českou republiku, tak pro Evropskou Unii.

Procento zaměstnanců zaměstnaných v pracovním poměru na dobu určitou z celkového počtu zaměstnanců									
		2022 - Q1		2022 - Q2		2022 - Q3		2022 - Q4	
<b>Evropská unie</b>		<b>14,1</b>		<b>14,5</b>		<b>14,2</b>		<b>13,5</b>	
muži	ženy	13,3	15,0	13,6	15,3	13,4	15,0	12,6	14,3
<b>Česká republika</b>		<b>5,8</b>		<b>6,3</b>		<b>6,4</b>		<b>6,1</b>	
muži	ženy	4,7	7,1	5,1	7,6	5,3	7,7	4,7	7,6

V pracovním poměru na dobu určitou se projevuje smluvní volnost umožňující stranám zvolit si, po jak dlouhou dobu pracovní poměr bude trvat. Pro zaměstnavatele je takové nastavení výhodné zejména potřebuje-li zaměstnance pro konkrétní práci, která má dočasný charakter, jelikož se vyhne složitému procesu rozvazování pracovního poměru se zaměstnancem, případně i výplatě odstupného dle §67 odst. 1 zákoníku práce. Sjednání doby určité však neomezuje ani standardní možnosti rozvazání pracovního poměru – tedy dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.

Stejně tak může být pracovní poměr pouze na předem sjednanou dobu výhodný i pro zaměstnance. Ten může z nejrůznějších osobních a rodinných důvodů vyhledávat pracovní poměr pouze na určité období (např. student či pedagog po dobu prázdnin) nebo se v lokalitě

<sup>123</sup> TOMŠEJ, Jakub. On the balance between flexibility and precarity: atypical forms of employment under the laws of the Czech Republic, In: KENNER, Jeff, Izabela FLORCZAK a Marta OTTO, ed. *Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe*. 1. vydání. Cheltenham. Glos: Edward Elgar Publishing Limited. 2019. str. 163.

<sup>124</sup> EUROSTAT. [online]. [cit. 2023-05-05]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ\\_ETPGA\\_custom\\_6350088/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_ETPGA_custom_6350088/default/table?lang=en)

ve které zaměstnavatel působí nachází pouze dočasně. Doba určitá tak může představovat i jistotu zaměstnance, že po daném termínu již nebude nadále ničím vázán k zaměstnavateli.

Nelze však pominout, že zaměstnavatelé by mohli této flexibilnější úpravy využívat s cílem vyhnout se komplikovanému procesu rozvázání pracovního poměru a případnému vyplácení odstupného. S tímto motivem by zaměstnancům např. nabízeli pouze uzavření pracovního poměru na dobu určitou 1 měsíc, kterou by pravidelně měsíčně obnovovali, dokud by zaměstnance z jakéhokoli důvodu nechtěli nadále zaměstnávat. Pracovní poměr by poté jednoduše skončil dobou sjednanou u posledního pracovního poměru. Nastávaly by pak situace, kdy by zaměstnanec přicházel o práci, a tedy i finanční prostředky, v podstatě ze dne na den a zaměstnavatel by mohl do posledního dne využívat zaměstnance bez obav z případné sabotáže nebo nežádoucího napětí na pracovišti.

K zajištění jistoty trvání zaměstnání proto zákonodárce do úpravy začlenil některé principy ochrany zaměstnance tak, aby mohl být pracovněprávní vztah vyvážený. Omezil jak maximální dobu jednoho pracovního poměru (3 roky) tak i počet opakování (maximálně 3x). V součtu tedy může zaměstnavatel řetězit pracovní poměr na dobu určitou až 9 let. To je relativně dlouhá doba – pro kontext, vezmeme-li dobu od dosažení plnoletosti (18 let) do důchodového věku (65 let) vyjde 47 roků, z čehož 9 let se rovná téměř 20 %.

Pro srovnání, v Německu je možné uzavřít pracovní poměr na dobu určitou trvající až 2 roky. Pokud je uzavřený na delší dobu, musí mít patřičné objektivní odůvodnění. Bez tohoto odůvodnění též nelze opětovně uzavřít pracovní poměr na dobu určitou u téhož zaměstnavatele.<sup>125</sup> SDEU již řešil předběžnou otázku ohledně kumulace pracovních poměrů na dobu určitou u německé zaměstnankyně. Ta byla během 11 let zaměstnávána nepřetržitě u téhož zaměstnavatele na základě 13 smluv na dobu určitou. SDEU dovodil, že jsou-li pro to dány objektivní důvody, je možné kumulovat pracovní poměry na dobu určitou i v tomto rozsahu.<sup>126</sup>

Česká právní úprava též umožňuje kumulovat pracovní poměry, má-li zaměstnavatel patřičné objektivní odůvodnění. Nicméně toto odůvodnění může být po zaměstnavateli prakticky vyžadováno až po třech uzavřených smlouvách (resp. dvou prodlouženích), tedy v určitých případech až po devíti letech, zatímco v Německu je vyžadováno již po dvou letech.

---

<sup>125</sup> ROMEIS, Gertrud, Christian WIRTZ, Kathrin KRUSE, Benjamin KARCHER a Catharina KLUMPP. *Further restrictions on fixed-term employment* [online]. 10-2018 [cit. 2021-12-13]. Dostupné z: <https://www.twobirds.com/en/news/articles/2018/germany/further-restrictions-on-fixed-term-employment>

<sup>126</sup> Rozsudek SDEU ze dne 26. ledna 2012, sp. zn. C-586/10. (Kücük).



Nabízí se otázka, zda takto nastavený systém v současnosti skutečně odpovídá potřebám zaměstnanců i zaměstnavatelů. Dle názoru autorky se zde zákonodárce příliš přiklonil k flexibilitě. Omezení maximální doby určité v rámci jedné pracovní smlouvy na 3 roky se jeví jako rozumné i s ohledem na fakt, že zaměstnavatel je povinen držet pozici pro zaměstnance na rodičovské dovolené až do věku 3 let dítěte.<sup>127</sup> Zaměstnavatel tak má objektivní důvod pro potřebu zaměstnance pouze na dobu určitou, a to sice až do návratu původního zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou na danou pracovní pozici.

Nicméně možnost řetězení pracovních poměrů na dobu určitou 3 roky autorka považuje za neopodstatněnou. Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřel pracovní poměr na dobu určitou, který trval celé 3 roky a má zájem o prodloužení tohoto pracovního poměru o další 3 roky, pracovní pozice, na které zaměstnanec práci vykonává, postrádá dočasnost a vylučuje možnost pouhé sezónní potřeby. Nehledě na to, že v takovém případě by šlo stále využít výjimky dané zvláštní povahou práce nebo vážnými provozními důvody.

Pokud navíc zaměstnanec vykonával práci pro zaměstnavatele 3 roky, resp. 6 let, a ten chce pracovní závazek prodloužit, lze předpokládat, že se zaměstnanec osvědčil a svou práci vykonává řádně. Zaměstnavatel má adekvátní zkušenost se zaměstnancovým výkonem, pracovní morálkou a schopnostmi, není tedy potřeba sjednávat další dobu určitou k ověření vhodnosti zaměstnance na danou pozici. Nehledě na to, že zkušební doba, která je pro tyto účely používána u smluv na dobu neurčitou, je stanovena na 3 měsíce u běžných zaměstnanců a 6 měsíců u zaměstnanců na vedoucích pozicích. Zdá se nevyvážené v takovém případě ponechávat zaměstnance v dlouhodobé nejistotě, pokud k tomu nejsou vážné provozní důvody nebo to není dáno zvláštní povahou práce, pro které je v zákoně stanovena výjimka.

Nelze ani odhlédnout od faktu, že zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou mají jistotu v podobě odstupného, v případě že je jejich pracovní poměr rozváznán výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodu organizačních<sup>128</sup> změn (resp. dohodou z těchto důvodů).<sup>129</sup> To představuje jednorázovou finanční kompenzaci, která zaměstnancům pomáhá s adaptací na nové podmínky.<sup>130</sup> Odstupné může mít i funkci určité náhrady za ztrátu zaměstnání, která

---

<sup>127</sup> §53 a 54, ve spojení s §196 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>128</sup> Jedná se o důvody uvedené v §52 písm. a) až c) zákoníku práce.

<sup>129</sup> Odstupné náleží i zaměstnancům, se kterými byl pracovní poměr rozváznán z důvodu neschopnosti konat dosavadní práci díky nemoci z povolání nebo pracovnímu úrazu. Jeho výše je pak dvanáctinásobkem průměrného měsíčního výdělku.

<sup>130</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 67 [Odstupné]. in: VALENTOVÁ, Klára., PROCHÁZKA, Jan. JANŠOVÁ, Marie. ODOBNOVÁ, Veronika. BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2022. str. 268.

nebyla způsobena zaměstnancem samotným. Výše se pak odvíjí od doby, po kterou byl zaměstnanec u zaměstnavatele zaměstnán. Při době trvání do jednoho roku se rovná průměrnému měsíčnímu výdělků, v rozmezí 1 až 2 let trvání dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělků, při delší době zaměstnávání pak trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělků. Vzhledem k odstupňování, můžeme odstupné vnímat i jako zohlednění zásluh zaměstnance.

Odstupné mimo výše uvedené i kompenzuje náhlost a nepředvídatelnost ztráty příjmu při ztrátě zaměstnání. Nicméně pokud má zaměstnavatel se zaměstnancem možnost uzavírat pracovní poměr na dobu určitou až v délce 3 let a tento následně navíc řetězit, lze ho aplikovat i na pracovní pozice, které jsou trvale potřebné. Přestože zaměstnanci vědí, že zaměstnavatel s nimi pracovní poměr prodloužit nemusí, mohou presumovat, že vzhledem k potřebnosti pracovní pozice a dlouhodobé spolupráci a oboustranné spokojenosti tomu tak bude.

Je pak v přímém kontrastu, že zaměstnanec pracující na dobu neurčitou po dobu delší 2 let má nárok na odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělků, zatímco zaměstnanec pracující zde na dobu určitou až po dobu 9 let nemá nárok na žádné odstupné. Toto vzbuzuje lehkou pochybnost o dodržování zásady rovného zacházení mezi zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou a zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu neurčitou. Zvláště za situace, kdy se omezení řetězení nevztahují na zaměstnání se zvláštní povahou práce nebo s vážnými provozními důvody, což nechává prostor pro poměrně široký výklad.

Jako vhodnější řešení se tedy nabízí výrazněji omezit celkovou maximální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou, resp. řetězených pracovních poměrů. Toho by šlo docílit zkrácením možnosti řetězení ze tří po sobě jdoucích období pouze na dvě, nebo se vrátit k dřívější úpravě, která namísto maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou tři roky stanovovala dva roky.

V neposlední řadě můžeme v české právní úpravě práce na dobu určitou pozorovat i projev principu ochrany zaměstnance, a to u samotného uzavírání smluv. Pracovní poměr na dobu určitou je uzavřen pouze, pokud to bylo výslovně<sup>131</sup> ujednáno a doba trvání je objektivně vymezená. Byl-li uzavřen s v rozporu s právní úpravou, je možné ho změnit na pracovní poměr na dobu neurčitou. Zde se ale opět projevuje i princip flexibility, jelikož v takovém

---

<sup>131</sup> V aktuálně projednávané novele zákoníku práce je navrženo zaměnit výslovné ujednání za písemné ujednání, z důvodu zpřesnění.

případě nechává zákonodárce na vůli zaměstnance, zda chce nadále pracovat u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou, nebo pracovní poměr ukončit dle původního ujednání.<sup>132</sup>

## 4.2. Atypická délka pracovní doby

Pracovní dobu zákoník práce definuje v § 78 odst. 1 písm. a) jako dobu: „*v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dob(u), v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele*“.

Mantinely pracovní doby jsou stanoveny pomocí tzv. týdenní pracovní doby. Slovo týdenní v tomto termínu neodpovídá kalendářnímu týdnu (pondělí až neděle), nýbrž může být zaměstnavatelem stanoveno jako kterýchkoliv 7 po sobě následujících dnů (např. čtvrtek až středa).

Týdenní pracovní doba je tzv. čistá pracovní doba, což znamená že se do ní nezapočítávají přestávky na jídlo a oddech.<sup>133</sup> Zákonodárce stanovil vyšší týdenní pracovní doby na 40 hodin.<sup>134</sup> Dále vymezil speciální skupiny zaměstnanců, pro které vzhledem k náročnosti jimi vykonávané práce tuto dobu snížil následovně:

- a) pro zaměstnance v dvousměnném pracovním režimu na 38,75 hodiny týdně,
- b) pro zaměstnance ve vícesměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu a zaměstnance pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu na 37,5 hodiny týdně.<sup>135</sup>

Práce nad tuto limitaci je možná pouze v režimu tzv. přesčasů, které jsou zákonem dále upraveny a omezeny ve svém rozsahu. Odchýlit se pod tuto limitaci lze buď zkrácením stanovené týdenní pracovní doby, nebo kratší pracovní dobou.

Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby může být zavedeno pouze u zaměstnavatele v soukromé (podnikatelské) sféře, a to buď kolektivní smlouvou, nebo vnitřním předpisem.<sup>136</sup>

Nemá však vliv na odměňování zaměstnanců.

---

<sup>132</sup> § 39 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>133</sup> GOGOVÁ, Radana. In: GOGOVÁ, Radana. HŮRKA, Petr. ÚLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2. přepracované vydání. Olomouc: ANAG. 2012. str. 34.

<sup>134</sup> § 79 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>135</sup> § 79 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

### 4.2.1. Kratší pracovní doba

Na rozdíl od zkrácené pracovní doby může být kratší pracovní doba sjednána pouze individuálně, tj. v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě mezi konkrétním zaměstnancem a zaměstnavatelem. Její úprava v zákoníku práce odráží směrnici 97/81/ES ze dne 15. 12. 1997. V aktuálně projednávané novele zákoníku práce je navrženo připojit požadavek písemné formy pro sjednání kratší pracovní doby a zavedení kontroly této formy stran inspekce práce.<sup>137</sup>

Při sjednání kratší pracovní doby většinou dochází k poměrnému snížení odměny. Na jeho sjednání není právní nárok, vyjma:

- a) zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 15 let,
- b) těhotných zaměstnankyň,
- c) zaměstnanců, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost).

I v těchto případech však zaměstnavatel jejich žádosti nemusí vyhovět, má-li pro to vážné provozní důvody.<sup>138</sup> Jak již bylo uvedeno výše, v zákoníku práce není pozitivně definován pojem vážné provozní důvody.

Provozem jako takovým se rozumí plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, zejména souvisejících se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb, které provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.<sup>139</sup> Vážnost provozních důvodů se pak hodnotí objektivně a samostatně v konkrétních případech, zejména s ohledem na rozsah, organizaci, funkční náplň, rozvrh práce zaměstnance. V potaz přichází i provozní poměry zaměstnavatele jako charakter jeho činnosti, možnosti zajištění zastupování jiným zaměstnancem, finanční možnosti i vztah a návaznost práce zaměstnanců v rámci podniku. Srovnává se, jaký zásah do provozu by kratší pracovní doba daného zaměstnance představovala. Za vážné provozní

---

<sup>136</sup> §79 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>137</sup> Důvodová zpráva ze dne 5. 4. 2023 k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. str. 70.

<sup>138</sup> §241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>139</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006.

důvody se pak shledají pouze případy, kdy by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele, tedy jeho plnění úkolů nebo činnosti.<sup>140</sup>

Za závažný provozní důvod se tak pokládá i nedostatečné personální obsazení. A to i v případě, kdy by toto šlo vyřešit přijetím dalšího zaměstnance. Existence vážných provozních důvodů se zkoumá podle stavu provozu zaměstnavatele v okamžiku, kdy dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti. Po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával další zaměstnance jen pro případné vyhovění žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby a držel si tak nadbytečné zaměstnance pro účely vyhovění budoucích možných žádostí jeho zaměstnanců.<sup>141</sup>

Přestože zaměstnavatel nemůže zaměstnanci z vážných provozních důvodů pracovní dobu zkrátit v rozsahu ve kterém o to zažádal, je povinen ve zkrácení nebo úpravě pracovní doby vyhovět aspoň v rozsahu, který mu jeho provoz dovolí.<sup>142</sup>

Zaměstnancům s kratší pracovní dobou není možné naříditi práci přesčas. Práce přesčas je obecně vymezena v §78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce třemi pozitivními podmínkami a jednou negativní podmínkou:

1. jedná se o práci konanou na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem,<sup>143</sup>
2. práce je vykonávána nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného individuálního rozvržení týdenní pracovní doby,
3. práce probíhá mimo rámec rozvrhu pracovních směn,
4. zaměstnanec nenapracovává práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu bylo poskytnuto na jeho žádost.

U kratší pracovní doby je pak 5. podmínka, a to, že práce musí přesahovat stanovenou týdenní pracovní dobu (tj. 40 hodin týdně, resp. 38,75 nebo 37,5, resp. individuálně snížené kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, viz výše).<sup>144</sup>

Pro ilustraci je zde uveden modelový příklad, kde u zaměstnavatele s týdenní pracovní dobou 40 hodin pracuje zaměstnanec A na tzv. poloviční úvazek – tj. jeho týdenní pracovní doba je

---

<sup>140</sup> KONEČNÁ, Petra. § 241 [Pracovní doba chráněných zaměstnanců]. in: VALENTOVÁ, Klára. PROCHÁZKA, Jan. JANŠOVÁ, Marie. ODRBINOVÁ, Veronika. BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2022. str. 782. marg. č. 3.

<sup>141</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006.

<sup>142</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

<sup>143</sup> Souhlas nemusí být projevem kvalifikovaným způsobem, je tedy možné ho vyjádřit i konkludentně vědomím zaměstnavatele.

<sup>144</sup> §78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

20 hodin. Práce přesčas je u něj však počítána až od 41. odpracované hodiny. Zaměstnavatel tedy nemůže vyžadovat, aby zaměstnanec A pracoval 41. hodinu v rámci pracovního týdne. Díky formulaci zákona zde vyvstává otázka, v jakém režimu je práce vykonávána od 21. odpracované hodiny do 40. odpracované hodiny, když taková práce není ani přesčasem, ani základní pracovní dobou a zákon neupravuje zda, jak a v jakém rozsahu v takovém případě zaměstnavatel může nebo nemůže vyžadovat od zaměstnance výkon práce.

Úprava, která stanovila, že i pro zaměstnance s kratší pracovní dobou se přesčasy počítají až po překonání stanovené týdenní pracovní doby, se do zákona dostala z toho důvodu, aby v praxi nedocházelo k nerovnému odměňování zaměstnanců, tedy aby zaměstnanci byli odměněni za např. 21. odpracovanou hodinu stejně, bez ohledu na to, v jakém rozsahu mají individuálně sjednanou pracovní dobu (práce přesčas je finančně kompenzovaná<sup>145</sup>).<sup>146</sup>

Nabízí se však otázka, zdali-by se při rozdílném finančním ohodnocení v tomto případě opravdu jednalo o porušení zásady rovného zacházení. Z pohledu zaměstnance se jedná o vzdání se volného času určeného pro naplňování osobních potřeb a zájmů, stejně tak jako u „klasického“ zaměstnance při práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu. K předcházení možnému zneužití právě ve vztahu k vyššímu odměňování, by bylo jistě vhodné nastavit omezení množství přesčasů. Přesčasy jsou obecně limitovány rozsahem hodin.<sup>147</sup> Vzhledem k povaze kratší pracovní doby by se mohlo zdát jako vhodné řešení takový rozsah u kratší pracovní doby stanovit procentuálně.

Problematikou rozdílného odměňování zaměstnanců pracujících na plný úvazek a na kratší úvazek se několikrát zabýval i Soudní dvůr EU. S ohledem na to, že ve většině případů je zaměstnávání na kratší úvazek využíváno ženami, Soudní dvůr EU zkoumal, zda právní úpravou odměňování zaměstnanců pracujících na kratší úvazek nedochází k nepřímé diskriminaci na základě pohlaví. Tedy zda není úprava členských států v rozporu s čl. 157 SFEU (bývalý článek 141 Smlouvy o ES), která členské státy zavazuje k zajištění uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

V rozsudku ze dne 6. 12. 2007 ve věci C-300/06 řešil situaci, kdy Ursula Voß, německá úřednice zaměstnaná na pozici učitelky na kratší pracovní úvazek v rozsahu 23 vyučovacích hodin týdně pracovala pravidelně přesčas. Za hodiny přesčas však byla odměňovaná hůře

---

<sup>145</sup> §114 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce stanovuje minimální příplatek za práci přesčas 25 % průměrného výdělku.

<sup>146</sup> HŮRKA, Petr. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str 173.

<sup>147</sup> §93 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

v porovnání s kolegy učiteli, kteří pracovali ve standardním pracovním úvazku, tedy 26,5 vyučovacích hodin týdně. Za stejnou práci tak byla odměňována rozdílně. Proto soudní dvůr EU rozhodl, že úprava umožňující rozdílné odměňování zaměstnanců pracujících na plný úvazek a na kratší úvazek v rozsahu hodin odpracovaných nad rámec individuální pracovní doby až do výše počtu hodin, které je povinen odpracovat zaměstnanec pracující na plný úvazek v rámci své pracovní doby, je v rozporu s právem Evropské unie.<sup>148</sup>

V rozsudku C-285/02 ze dne 27. května 2004 ve věci ELSNER-LAKEBERG, pak Soudní dvůr EU judikoval, že v rozporu s evropským právem je úprava, která umožňuje proplacení práce přesčas až po překročení limitu 3 hodin za měsíc. Edeltraud Elsner-Lakeberg v tomto případě taktéž pracovala jako úřednice na pozici učitelka v kratším pracovním úvazku. Přestože však odpracovala 2,5 hodin přesčasu, za tyto nedostala zapláceno nic, přestože její kolegové pracující na plný úvazek za stejný počet odpracovaných hodin hodnoceni byli.

#### 4.2.2. Delší pracovní doba

Zákonodárce při úpravě délky pracovní doby dal přednost ochraně zaměstnance a zastřešil její maximální množství. Nad rámec stanovené týdenní doby lze práci vykonávat jen v režimu přesčasu.<sup>149</sup>

Práce přesčas by měla být výjimečnou a nemůže být vykonávána těhotnými zaměstnankyněmi.<sup>150</sup> Dělí se na nařízenou<sup>151</sup> a nadlimitní neboli dohodnutou. Práce nařízená jednostranně zaměstnavatelem může být vykonávána až v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce, přičemž nesmí přesahovat více než 8 hodin v jednotlivých týdnech. Nad tento limit mohou zaměstnanci práci vykonávat pouze jako nadlimitní práci přesčas – tedy na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato dohoda může být sjednána až do rozsahu 8 hodin v průměru za vyrovnávací období 26 týdnů (tj. přibližně 208 hodin během půl roku). Kolektivní smlouvou lze toto vyrovnávací období ještě navýšit až na 52 týdnů (tedy přibližně na 416 hodin práce přesčas během jednoho roku).<sup>152</sup>

---

<sup>148</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 6. 12. 2007, sp. zn. C-300/06.

<sup>149</sup> §78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>150</sup> § 241 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>151</sup> V literatuře se též můžeme setkat s pojmem obecná nebo základní. Viz. GOGOVÁ, Radana. HŮRKA, Petr. ÚLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2. přepracované vydání. Olomouc: ANAG. 2012.

<sup>152</sup> BRŮHA, Dominik. § 93 [Přípustné rozsahy]. in: VALENTOVÁ, Klára. PROCHÁZKA, Jan. JANŠOVÁ, Marie. ODROBINOVÁ, Veronika. BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2022. str. 374, marg. č. 2.

Zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 1 rok mohou práci přesčas vykonávat pouze v režimu nadlimitní práce přesčas – tedy na základě dohody se zaměstnavatelem. Ten jim práci přesčas nemůže nařídit.<sup>153</sup>

Limitace stanovené týdenní doby a práce přesčas může být předmětem diskuse zejména u vyšších manažerských pozic, které svým obsahem mohou připomínat funkci statutárního orgánu právnické osoby upravené v zákonu o obchodních korporacích<sup>154</sup>, která nikterak rozsah práce, kterou výkon této funkce obnáší, neomezuje.<sup>155</sup> U takových pracovních pozic může být delší pracovní doba vyžadována zaměstnavatelem a ochota na ni přistoupit i faktorem pro zaměstnatelnost zaměstnance.<sup>156</sup>

V případech vyšších manažerských pozic pak není otázkou pouze práce přesčas, ale též pracovní pohotovost. Není neobvyklé, že zaměstnavatelé v takových případech vyžadují od zaměstnanců téměř okamžité reakce, především prostřednictvím dostupnosti na telefonu, emailu, nebo na jiných komunikačních informačních technologiích.

Pracovní pohotovost je doba, po kterou se zaměstnanec nachází na místě odlišném od svého pracoviště a je při ní připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, tj. nad rámec rozvrhu pracovních směn.<sup>157</sup> Může být vykonávána pouze na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem.

Pracovní pohotovost ve svém důsledku znamená omezení zaměstnance v dispozici s jeho volným časem. Zákoník práce proto stanovuje, že za ni zaměstnanci náleží odměna ve výši nejméně 10 % jeho průměrného výdělku.<sup>158</sup> V případě že v průběhu pracovní pohotovosti opravdu nastanou okolnosti vyžadující výkon práce, za tuto zaměstnanci náleží mzda nebo plat a může být zároveň přesčasem. Na rozdíl od přesčasu zákonodárce nestanovil žádný limit pro maximální dobu pracovní pohotovosti. Nicméně z povahy věci je vyloučen souběh pracovní pohotovosti s dovolenou.<sup>159</sup>

---

<sup>153</sup> § 241 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>154</sup> Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

<sup>155</sup> Judikatura však dovodila, že je možné vztah podřídit zákoníku práce, viz. náleží Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. Pl. ÚS. 190/15, rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 nebo rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 6. 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016.

<sup>156</sup> STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. 1. vydání. London: Macmillan press. 1999. str. 189.

<sup>157</sup> § 78 odst. 1 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>158</sup> § 140 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>159</sup> BRŮHA, Dominik. § 95 [Dohoda o pracovní pohotovosti]. in: VALENTOVÁ, Klára. PROCHÁZKA, Jan. JANŠOVÁ, Marie. ODROBINOVA, Veronika. BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2022. str. 381.



V této souvislosti je naproti tomu v poslední době probíráno tzv. právo na odpojení, které reaguje na požadavky některých zaměstnavatelů, aby jejich zaměstnanci např. četli a reagovali na pracovní emaily neustále, tedy i doma po pracovní době, nebo právě v době jejich dovolené. Tedy v určité formě drželi pracovní pohotovost neustále.

Přestože právo na odpojení není v českém zákoníku práce zakotveno, stále častěji se objevuje v právních úpravách ostatních zemí Evropy. Výslovně je zakotveno v legislativě Belgie, Francie, Itálie a Španělska.<sup>160</sup>

Francouzský nejvyšší soud (Cour de Cassation) ve svém rozhodnutí judikoval již v roce 2001, že zaměstnanec není povinen akceptovat požadavek zaměstnavatele, aby pracoval z domova, nebo si domů bral pracovní prostředky. V roce 2004 pak v jiném případě doplnil, že nedostupnost na pracovním telefonu mimo pracovní dobu není zanedbáním povinností.<sup>161</sup> Od roku 2016 (s účinností od 1. 1. 2017) je pak právo na odpojení zakotveno přímo ve francouzském zákoníku práce.<sup>162</sup> Francie se tak stala první zemí Evropy, která právo upravila v textu zákona.<sup>163</sup>

V Portugalsku může být zaměstnavatel s více než 10 zaměstnanci dokonce pokutován za kontaktování svých zaměstnanců mimo pracovní dobu, jelikož se tam narušení soukromí zaměstnance zaměstnavatelem považuje za závažný přestupek.<sup>164</sup>

Od roku 2021 je právo na odpojení zakotveno i ve slovenském zákoníku práce, a to sice v souvislosti s prací z domova a teleprací. V §52 odst. 10 slovenského zákoníku práce<sup>165</sup> je stanoveno právo nepoužívat pracovní prostředky v době určené pro odpočinek zaměstnance a právo v této době odmítnout splnit pracovní úkol nebo pokyn.

---

<sup>160</sup> Zpravodajství Evropský parlament. *Právo odpojit se od práce by mělo být zabezpečené v celé EU, požadují poslanci*. 2021. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20210121STO96103/pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zabezpecene-v-cele-eu-pozaduji-poslanci>

<sup>161</sup> VU THANH, Tam. Právo na odpojení. in: *Právní prostor* [online]. 17.05.2021 [cit. 2022-12-13]. dostupné z:

<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pravo-na-odpojeni>

<sup>162</sup> SOULIER Avocats. *Labor Chamber of the Cour de Cassation*. 17. 2. 2004. [online]. [cit. 2023-01-03]. dostupné z: <https://www.soulier-avocats.com/en/is-the-right-to-disconnect-about-to-become-an-effective-right-for-employees-in-france/>

<sup>163</sup> Zpravodajství Evropský parlament. *Právo odpojit se od práce by mělo být zabezpečené v celé EU, požadují poslanci*. 2021. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20210121STO96103/pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zabezpecene-v-cele-eu-pozaduji-poslanci>

<sup>164</sup> BUGOVÁ, Barbora a MATOUŠ, Radek. *Právo zaměstnanců být off-line*. 27. 5. 2022. e-pravo.cz. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html>

<sup>165</sup> Slovenský zákoník práce - zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce.

Právem na odpojení se zabýval i Parlament EU, který 21. 1. 2021 vyzval Evropskou komisi k přijetí úpravy garantující toto právo spolu s úpravou minimálních standardů pro práci na dálku.<sup>166</sup>

### 4.2.3. Atypická délka pracovní doby z pohledu flexicity

Přestože zákonodárce relativně striktně zastřešil maximální délku pracovní doby, ponechal možnost jejího nárůstu skrze institut přesčasů. Díky nařízeným přesčasům může zaměstnavatel relativně pružně reagovat na své potřeby. Prvky jistoty se zde objevují ve stanovení speciálních skupin zaměstnanců, pro které se pravidla neaplikují – těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě mladší 1 roku. Princip smluvní volnosti se pak projevuje hlavně v nadlimitní práci přesčas. U té je sice stále stanoven maximální strop, ale představuje možnost značného nárůstu odpracovaných hodin.

Jak již bylo zmíněno výše, určitou možností rozšíření pracovní doby může být i pracovní pohotovost. Při té zaměstnavatel nevyžaduje neustálý výkon práce, ale pouze připravenost k jejímu výkonu, za předpokladu že nastane taková neočekávaná potřeba. Sjednání rozsahu pracovní pohotovosti je přitom zcela na dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem. Což jí dodává velmi flexibilní charakter. Mělo by ale být dodrženo, že se pracovní pohotovost nevykonává v době dovolené. V institutu pracovní pohotovosti se však vyskytují i prvky jistoty, a sice minimální limit odměňování ve výši 10 % průměrného výdělku při jejím výkonu.

Zákonodárce taktéž ponechal možnost navýšit pracovní dobu za pomoci kumulace pracovních poměrů. V § 34b zákoníku práce<sup>167</sup> stojí: „*Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. (...)*.“

Z tohoto znění je patrné, že zaměstnanec u téhož zaměstnavatele může vykonávat práci i v dalším pracovním poměru nebo na základě dalších dohod o konání práce mimo pracovní poměr. Jako jedinou podmínku zákonodárce stanovil, že takto konané práce musí být jinak druhově vymezeny. Není přitom stanoven limit množství nakumulovaných odpracovaných hodin. Na rozdíl od předchozího zákoníku práce zde ani není stanovena podmínka konání

---

<sup>166</sup> Zpravodajství Evropský parlament. *Právo odpojit se od práce by mělo být zabezpečeno v celé EU, požadují poslanci*. 2021. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20210121STO96103/pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zabezpeceno-v-cele-eu-pozaduji-poslanci>

<sup>167</sup> Dříve §13 odst. 4. zákoníku práce.

práce sjednané v dalším pracovněprávním vztahu mimo pracovní dobu stanovenou pro původní pracovní poměr.<sup>168</sup> Takto uvolněná právní úprava se jeví jako vysoce flexibilní. Nicméně je třeba mít na paměti, že pokud jsou další pracovněprávní poměry sjednány u téhož zaměstnavatele, měl by u stanovování rozvrhu práce respektovat zákonné požadavky na nepřetržitý odpočinek mezi směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu.<sup>169</sup>

V neposlední řadě zákoník práce obsahuje speciální ustanovení na ochranu zaměstnanců mladších 18 let, které limituje jejich týdenní pracovní dobu 40 hodinami v souhrnu u všech zaměstnavatelů. Jeví se jako lehce problematické, že zaměstnavatel povětšinou nemá šanci zjistit, v jakém rozsahu jeho zaměstnanec mladší 18 let pracuje u jiných zaměstnavatelů. V praxi se tento problém proto řeší např. čestným prohlášením zaměstnance, že nepracuje u jiných zaměstnavatelů, popř. že tam nepracuje nad stanovený rozsah.<sup>170</sup>

Český zákoník práce ponechává zaměstnavateli hned několik možností, jak prodloužit pracovní dobu. Na určitých pracovních pozicích je toto dokonce vyžadováno a výhrady k délce pracovní doby mohou vést k nezaměstnatelnosti ve vyšších pozicích v některých oborech. Vystává proto otázka, zda nepřístupit k důslednější ochraně zaměstnance a po vzoru dalších evropských zemích nezavést tzv. právo na odpojení.

Co se týče naopak zkracování pracovní doby, zákonná úprava zůstala taktéž flexibilní a její rozsah je ponechán na dohodě smluvních stran. Nicméně z důvodu snahy zachovat rovnost odměňování zaměstnanců zákonodárce pro tyto případy upravil režim počítání přesčasů, čímž prakticky nerovnost mezi zaměstnanci způsobil. To může být jeden z důvodů, proč v České republice kratší pracovní doba není příliš využívána.<sup>171</sup>

Princip ochrany zaměstnance se dále projevuje v úpravě stanovené týdenní pracovní doby, která je u speciálních skupin zaměstnanců vzhledem k náročnosti jejich práce snížena. Její případné zkrácení (popř. další zkrácení) však flexibilně ponechal na uvážení zaměstnavatele, resp. na kolektivním vyjednávání.

Dalším projevem ochrany zaměstnance je nutnost vznesenému požadavku na kratší pracovní dobu u vybraných skupin zaměstnanců vyhovět. Ani tato povinnost však není bezbřehá

---

<sup>168</sup> K tomu blíže rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 6. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1573/2012.

<sup>169</sup> HŮRKA, Petr. in: GOGOŤ, Radana. HŮRKA, Petr. ÚLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2. přepracované vydání. Olomouc: ANAG. 2012. str. 79.

<sup>170</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium. 2009. str. 117.

<sup>171</sup> ČTK. *Statistiky: ČR patří k zemím s nejmenším podílem kratších úvazků*. E15 [online]. 8. února 2018 [cit. 2022-12-13]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/statistiky-cr-patri-k-zemim-s-nejmensim-podilem-kratsich-uvazku-1343129>

a odmítnout takovou žádost lze, pokud k tomu má zaměstnavatel vážné provozní důvody. To přináší potřebnou rovnováhu mezi flexibilitou právní úpravy a jistotou zaměstnance.

Kratší pracovní doba, popř. zkrácená stanovená týdenní pracovní doba, může být nástrojem zaměstnavatele k péči o zaměstnance a může mít vliv na jejich efektivitu a soustředěnost. Může se též jevit jako vhodný prostředek v situacích, kdy zaměstnavatel potřebuje splnit určité množství práce, kterým by však nebyl schopen naplnit potenciál klasického úvazku. Při kumulaci zaměstnanců s kratší pracovní dobou se však může potýkat s narůstajícími náklady na administrativu, popř. na zaměstnanecké benefity. Též musí brát v úvahu, že po překročení některých hranic počtu zaměstnanců na něj mohou dopadat další zákonné povinnosti.<sup>172</sup>

U zaměstnanců se naopak může jednat o způsob, jakým mohou lépe vyvážit svůj osobní a profesní život nebo kumulovat více pracovněprávních vztahů. Kratší pracovní doba má přímý vliv na jejich volný čas, ale také na finance a kariérní rozvoj. Jedná se většinou o tzv. „dead-end“ práci, u které je nízká šance k povýšení nebo poskytnutí dalšího vzdělávání např. v rámci různých školení.<sup>173</sup> S ohledem na to, že kratší pracovní doba je v převážné většině případů využívána ženami, narůstající procento tohoto druhu atypického zaměstnávání může též vést k rozšiřování tzv. „gender pay gap“.<sup>174</sup>

Procento zaměstnanců s kratší pracovní dobou z celkového počtu zaměstnanců									
		2022 - Q1		2022 - Q2		2022 - Q3		2022 - Q4	
<b>Evropská unie</b>		<b>16,9</b>		<b>17,0</b>		<b>16,9</b>		<b>17,0</b>	
muži	ženy	7,6	27,7	7,6	27,8	7,5	27,8	7,6	27,9
<b>Česká republika</b>		<b>5,6</b>		<b>5,8</b>		<b>6,1</b>		<b>6,1</b>	
muži	ženy	2,6	9,3	2,8	9,6	2,6	10,4	2,5	10,6

<sup>175</sup>

V případě zájmu o výkon práce s kratší pracovní dobou je zde také nechán prostor k výběru, zda smluvní strany budou chtít závislou práci vykonávat pomocí pracovního poměru s kratší pracovní dobou, která zahrnuje rozsáhlou ochranu zaměstnance v množství obdobnému standardnímu pracovnímu poměru, nebo chtějí upřednostnit flexibilitu a takovou práci vykonávat pomocí dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

<sup>172</sup> Např. zaměstnávání zdravotně postižených, resp. nákup výrobků z dílen zaměstnávajících zdravotně postižené.

<sup>173</sup> STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. 1. vydání. London: Macmillan press. 1999. str. 186.

<sup>174</sup> TOMŠEJ, Jakub. *On the balance between flexibility and precarity: atypical forms of employment under the laws of the Czech Republic*. in: KENNER, Jeff, Izabela FLORCZAK a Marta OTTO, ed. *Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe*. 1. vydání. Cheltenham. Glos: Edward Elgar Publishing Limited. 2019. str. 159.

<sup>175</sup> EUROSTAT. [online]. [cit. 2023-05-05]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_PT\\_Q\\_custom\\_6415022/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_PT_Q_custom_6415022/default/table?lang=en)

### 4.3. Distanční práce

Distančními formami výkonu práce se rozumí vykonávání práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Vžila se označení „home working“ pokud tak pracuje zcela, nebo „home office“ pokud tak vykonává práci pouze z části.<sup>176</sup> V zahraniční literatuře se pak setkáváme s pojmy „working from home“, „home working“ nebo „teleworking“.<sup>177</sup> Na Slovensku se používají pojmy „domácka práca“ pro práci vázanou na bydliště zaměstnance a „telepráca“ pro práci konanou prostřednictvím informačních technologií tzv. na dálku, přičemž domácka práca a telepráca se navzájem nevylučují.

Možnost výkonu práce mimo pracoviště není pro náš právní řád žádná novinka. Na začátku 20. století u nás bylo využívání domácí práce relativně běžné. Tehdy se jednalo hlavně o výkon manuálních prací ve vlastní domácnosti. Uvádí se, že v roce 1902 bylo takto zaměstnáno na území Čech, Moravy a Slezska na 275 000 domácích dělníků. I díky značné frekvenci využívání domácí práce byl přijat samostatný zákon č. 29/1920 Sb. o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce, který se zabýval touto problematikou. Na tento pak navazovali i pracovní řády a na jeho základě byli i zřízeny ústřední a obvodní komise domácké práce.<sup>178</sup>

V socialistické době však význam zaměstnávání tohoto druhu vzhledem k ideologickým důvodům upadal. Nicméně z právní úpravy domácí práce nikdy nevypadla a ve starém zákoníku práce z roku 1965 se v §267 zachovala stručná úprava, která byla s drobnými změnami formulace<sup>179</sup> přenesena i do současného zákoníku práce, konkrétně do ustanovení §317.

Domácí práci věnuje pozornost i Mezinárodní organizace práce, která 4. 6. 1996 uzavřela Úmluvu č. 177 o domácké práci.<sup>180</sup> Ta však nebyla Českou republikou ratifikována.<sup>181</sup> V této úmluvě je domácká práce definována v čl. 1 jako práce prováděná osobou označovanou jako domácký pracovník v jejím domově případně jiných prostorách, které si vybrala a které

---

<sup>176</sup> VALENTOVÁ, Klára. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. in: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRUBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2022. str. 1017. marg. č. 1.

<sup>177</sup> MORÁVEK, Jakub. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 542.

<sup>178</sup> MORÁVEK, Jakub. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 546.

<sup>179</sup> Z původního znění např. vypadl požadavek, aby zaměstnanec takovou práci vykonával doma, čímž došlo k rozšíření flexibility tohoto institutu a překonání pojmu „domácký zaměstnanec“.

<sup>180</sup> Je nutno odlišovat od Úmluvy MOP č. 189 z 16. 6. 2011 o práci v cizích domácnostech.

<sup>181</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Úmluvy MOP, seznam úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou*. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluvny-mop>

nejsou pracovištěm zaměstnavatele, a to za odměnu, přičemž výsledkem je výrobek nebo služba určená zaměstnavatelem bez ohledu na to, kdo poskytuje vybavení, materiál nebo jiné používané vstupy, pokud dle národní úpravy nemůže být považována za nezávislého pracovníka. Domáckým pracovníkem podle této úmluvy však nejsou zaměstnanci, kteří svou práci vykonávají doma pouze příležitostně.

Význam má i zdůraznění rovnosti mezi domáckými pracovníky a ostatními námezdními pracovníky obsažené v čl. 4 Úmluvy MOP č. 177. To cílí zejména na rovnost v oblastech organizace a sdružování, ochraně proti diskriminaci v zaměstnání a povolání, ochraně na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odměňování, ochraně v systémech sociálního zabezpečení, přístupu k výcviku, minimálního věku a ochrany mateřství.

Jednotná úprava zatím není zavedená ani ze strany Evropské Unie. V roce 2002 byla přijata sociálními partnery členských států EU Rámcová dohoda o práci na dálku, která je však nezávazná. Nicméně v souvislosti s pandemií onemocnění covid-19 vyzvali europoslanci Evropskou komisi k vytvoření legislativy upravující minimální standardy práce na dálku.<sup>182, 183</sup>

Zákoník práce v §317 využívá pro vymezení distanční práce pojem zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele a pracovní dobu si rozvrhuje sám. Nicméně v zákonné úpravě již nikde není vymezená definice pracoviště. To dovozuje judikatura s ohledem na §274a zákoníku práce jako „*místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly*“<sup>184</sup>, které je třeba odlišovat od místa výkonu práce, kterým je „*místo typu obec, kraj, území ČR, organizační jednotka či jinak určené místo, v němž se zaměstnanec v pracovní smlouvě zavázal konat práci pro zaměstnavatele.*“<sup>185</sup>

Sjednání místa konání práce je i v případě distanční práce jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Místo výkonu práce je tedy potřeba dostatečně konkrétně vymežit. I zde je třeba brát v úvahu rozsah místa, resp. míst, která jsou sjednána jako místa výkonu práce. U typické práce tato šíře vyjadřuje možnosti, kde je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci

---

<sup>182</sup> European Parliament. *The right to disconnect European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect.* [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.pdf)

<sup>183</sup> Zpravodajství Evropský parlament. *Právo odpojit se od práce by mělo být zabezpečené v celé EU, požadují poslanci.* 2021. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20210121STO96103/pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zabezpecene-v-cele-eu-pozaduji-poslanci>

<sup>184</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

<sup>185</sup> Tamtéž.



výkon práce nařídít. U distanční práce rozsah naopak vymezuje dispoziční oprávnění zaměstnance k takovému určení.<sup>186</sup>

Na takto vymezené zaměstnance se pak vztahuje úprava zákoníku práce vyjma ustanovení o úpravě rozvržení pracovní doby, prostožů, přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Dále jim nepřísluší náhrada mzdy nebo platu nebo náhradní volno nebo příplatek za práci přesčas, za práci ve svátek a při jiných důležitých osobních překážkách v práci. Náhrada mzdy nebo platu jim však náleží alespoň při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě a pokud tak stanoví zvláštní prováděcí právní předpis. Vybízí se otázka, proč zákonodárce odepřel příplatek za práci přesčas a příplatek za práci ve svátek, zatímco příplatek za práci v noci<sup>187</sup> a příplatek za práci v sobotu a neděli<sup>188</sup> ponechal.<sup>189</sup>

Tato úprava obsažená v §317 zákoníku práce se však uplatňuje jen na zaměstnance, kteří si rozvrhují vlastní pracovní dobu sami. Na zaměstnance, kteří sice pracují distančně, ale pracovní dobu jim stále rozvrhuje zaměstnavatel se tak uplatňuje celistvá právní úprava bez výjimek stanovených v §317 zákoníku práce.

Stávající legislativa přitom ale nabízí několik režimů výkonu práce. Teorie rozlišuje z hlediska místa výkonu práce a rozvrhování pracovní doby 3 základní režimy:

- 1) práce vykonávaná na pracovišti zaměstnavatele v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem (jedná se nejen o typické pracovní poměry, ale i flexibilnější formy jako např. konto pracovní doby nebo pružné rozvržení pracovní doby),
- 2) práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem (i zde může být při stanovování pracovní doby využita flexibilnější forma) a
- 3) práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době rozvrhované samostatně zaměstnancem.<sup>190</sup>

---

<sup>186</sup> HABLOVIČ, Jakub. *Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce*. in: *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta. 2021. 31. 05. 2021. 67(2). str. 42. [cit. 2023-04-04]. dostupné z: [https://karolinum.cz/data/clanek/9100/Iurid\\_67\\_2\\_0037.pdf](https://karolinum.cz/data/clanek/9100/Iurid_67_2_0037.pdf)

<sup>187</sup> §116 a §125 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>188</sup> §118 a §126 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>189</sup> BRŮHA, Dominik. in: PICHRT, Jan. KOLDINSKÁ, Kristina. MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2020. str. 167.

<sup>190</sup> MORÁVEK, Jakub. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 543.

Z toho dělení vyplývá, že mezi prvním režimem, který není vůbec distanční prací, a třetím režim, který je distanční prací vykonávanou v režimu § 317 zákoníku práce je celá řada případů spadajících do druhého režimu. Ta ovšem nemá žádnou speciální úpravu.

Stejně jako lze vymezit několik režimů výkonu práce, doktrína rozlišuje i 3 druhy práce dle jejího charakteru:

- 1) práce, která lze vykonávat pouze na pracovišti zaměstnavatele (např. práce vrátného),
- 2) práce, která je běžně vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, ale lze ji vykonávat i mimo něj (např. práce účetního) a
- 3) práce u níž se předpokládá výkon mimo pracoviště zaměstnavatele, nebo není vykonávána pravidelně na jednom místě (např. práce obchodního zástupce).<sup>191</sup>

Není přitom neobvyklé, že při práci spadající do 2. skupiny je v různé míře kombinována práce na pracovišti zaměstnavatele a práce mimo něj, a to i s různě flexibilními stanoveními pracovní doby zaměstnavatelem.

Přestože distanční práce představuje vysokou míru flexibility, stále se jedná o výkon závislé práce. Charakter vztahu zaměstnance a zaměstnavatele zůstává vztahem nadřízenosti a podřízenosti. Stále je to tedy zaměstnavatel, kdo určuje, jakou práci bude zaměstnanec vykonávat a jakým způsobem.<sup>192</sup>

Ať už je distanční forma výkonu práce uplatňována v jakékoliv míře, měla by být upravena dvoustrannou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to nejlépe v písemné formě. Distanční formu výkonu práce si ani jedna ze smluvních stran nemůže na té druhé vymoci. Tato dohoda by měla zejména upravovat bližší ujednání týkající se výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, určení místa výkonu práce, určení věcí, které nejsou poskytnuty zaměstnavatelem, ale budou k výkonu práce využívány a ujednání o způsobu úhrady nákladů, které distanční prací vzniknou.<sup>193</sup>

Právě náhrada nákladů je významnou problematikou u distanční formy výkonu práce. Ty mohou v souvislosti s výkonem práce jinde než na pracovišti zaměstnavatele vznikat jak zaměstnanci, tak třetím osobám, které jsou vlastníky prostor nebo věcí využívaných k takové

---

<sup>191</sup> MORÁVEK, Jakub. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 544.

<sup>192</sup> HABLOVIČ, Jakub. *Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce*. In: *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta. 2021. 31. 05. 2021. 67(2). str. 41. [cit. 2023-04-04]. dostupné z: [https://karolinum.cz/data/clanek/9100/Iurid\\_67\\_2\\_0037.pdf](https://karolinum.cz/data/clanek/9100/Iurid_67_2_0037.pdf)

<sup>193</sup> MORÁVEK, Jakub. in: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 551.



práci. V praxi se jedná zejména o zvýšenou spotřebu energií a obdobných služeb, opotřebením vlastních věcí zaměstnance a další náklady například na spotřební materiál.<sup>194</sup>

Protože je závislá práce dle §2 odst. 2 zákoníku práce zásadně vykonávána na náklady zaměstnavatele, je povinen nést i tyto náklady, přestože nevznikají na jeho pracovišti, nýbrž v domácnosti zaměstnance, popřípadě v jiných prostorách vlastněných 3. osobou. Povinnosti hradit náklady práce nelze zaměstnavatele nikterak zbavit a jakékoliv takové ujednání by bylo pouze zdánlivé.<sup>195</sup>

Náhrada takto vzniklých nákladů má povahu kompenzačního nároku. Není tedy ze své podstaty mzdovým plněním. Nemůže být zahrnuta jako složka mzdy nebo platu, a ani nepodléhá dani z příjmu nebo odvodům do pojistných systémů. Lze ji však poskytovat pouze ve výši skutečně vynaložených nákladů. Vznik a výši je povinen prokázat zaměstnanec.<sup>196</sup>

Náhrada by měla odpovídat skutečnému snížení majetku zaměstnance způsobenému výkonem práce. Pokud by byla určena vyšší, rozdíl mezi hodnotou reálného snížení majetku zaměstnance a skutečně proplacenou částkou by byl příjmem zaměstnance a měly by se na něj vztahovat veřejnoprávní odvody. Pokud by naopak byla proplácená částka nižší než reálné snížení majetku zaměstnance, zaměstnavateli by vůči zaměstnanci vznikl dluh. S ohledem na absenci potřebných ustanovení je pak fakticky vyloučena paušalizace.<sup>197</sup>

Z daňových důvodů pak zaměstnavatelé v praxi vyplácí náhrady jen po prokázání nákladů zaměstnancem, které odpovídá daňovým předpisům. Vzhledem k tomu, že není stanovena žádná zákonná lhůta pro uhrazení, a s ohledem na složitost nebo v mnohých případech i nemožnost prokázání takových nákladů zaměstnancem, pak nejsou vypláceny žádné náhrady a zaměstnavatel pouze deklaruje, že je ochoten je po prokázání uhradit.<sup>198</sup>

### **4.3.1. Distanční práce z pohledu flexicity**

Právní úprava distančních forem výkonu práce je strohá a stručná. V případě, že pracovní dobu rozvrhuje nadále zaměstnavatel, přestože je práce vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele, aplikuje se veškerá právní úprava vztahující se na standardní výkon práce. To

---

<sup>194</sup> MORÁVEK, Jakub. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 551 až 552.

<sup>195</sup> §346c ve spojení s §346e zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>196</sup> Komora daňových poradců. Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20. 11. 2019. str. 3 a násl. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: [https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS\\_KV\\_KDP\\_11\\_2019.pdf](https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf)

<sup>197</sup> MORÁVEK, Jakub. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 552.

<sup>198</sup> Tamtéž.

je problematické zejména u pravidel o odpovědnosti za újmu, pracovní úrazy a nemoci z povolání, stejně tak jako u pravidel o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, povinnosti zajistit řádné plnění pravidel o ochraně osobních údajů a jejich řádného zabezpečení a zpracování. V případě, že si pracovní dobu zaměstnanec určuje sám, jsou vyloučena alespoň některá ustanovení zákoníku práce upravující pracovní dobu a náhradu nebo navyšování odměny za práci.<sup>199</sup>

Tento institut během koronavirové krize začal být masivně využíván. Mnozí zaměstnavatelé dokonce práci z domova nabízejí jako benefit, který svou flexibilitou pomáhá sladit soukromý život zaměstnanců s tím profesním. Současná legislativní úprava však neodpovídá tomuto trendu.

Nedostatečnost právní úpravy zapříčiňuje, že jsou distanční formy výkonu práce málo flexibilní a příliš převažuje ochrana zaměstnanců. Úprava je neefektivní a v některých oblastech, jako jsou např. náhrady nákladů, není dodržována nebo je úplně ignorována, přestože jsou taková ustanovení ze své podstaty kogentní a nelze se od nich odchýlit. To vede ke zpochybňování důvěry v právo.

V pozitivním právu také chybí rozlišení homeworkingu a teleworkingu, tak jak je to zavedeno např. ve slovenské úpravě. Homeworking, jakožto domácí práce může zahrnovat i široké spektrum manuálních prací, u kterých by měla být pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci důslednější než u teleworkingu. Práce vykonávaná např. pouze prostřednictvím laptopu by pak z tohoto hlediska měla být regulována mírněji.

Samotná kontrola zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je též velice problematická. Vzniká zde možná kolize s Listinou, a sice s čl. 12 upravujícím domovní svobodu. Nedotknutelnost obydlí by mohlo být s ohledem na čl. 12 odst. 3 Listiny omezeno například inspektorátem práce. Ten by pak na základě prohlídky mohl zaměstnavateli udělit pokutu za nedodržování předpisů, ačkoliv zaměstnavatel díky nedotknutelnosti obydlí zaměstnance bez jeho souhlasu nemůže toto nijak zajistit.<sup>200</sup>

S ohledem na to, že zaměstnavatel nemůže přenášet rizika plynoucí z výkonu závislé práce na zaměstnance,<sup>201</sup> nelze uzavřít žádnou dohodu, která by povinnosti plynoucí z bezpečnosti

---

<sup>199</sup> MORÁVEK, Jakub. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. str. 549.

<sup>200</sup> NOVÁ, Karolína. *Výkon práce z domova*. in: TOMŠEJ, Jakub. ŘEHOŘOVÁ, Lucie Matějka. STONJEK, Patrik. (eds.). *Nad novelami zákoníku práce*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta. 2020. str. 92.

<sup>201</sup> § 346 b odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

a ochrany zdraví při práci přenášela na zaměstnance.<sup>202</sup> V praxi se tak přistupuje k redukci zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na písemné poučení takového zaměstnance o obecných pravidlech, která má při výkonu práce v režimu „home office“ dodržovat nebo k podpisu čestného prohlášení osvědčující, že domácí bydliště splňuje minimální standardy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>203</sup>

Těžko si lze také například představit situaci, kdy zaměstnavatel dokáže splnit povinnost poskytnout v případě potřeby zaměstnanci pracujícímu z domova první pomoc.<sup>204</sup> Ohlédneme-li od časové prodlevy zapříčiněné různou lokací domova zaměstnance a pracoviště zaměstnavatele, narážíme opět na problém s domovní svobodou. Zaměstnavatel navíc nemusí přesnou polohu zaměstnance ani znát, pokud zaměstnanec aplikuje telepráci např. z různých kaváren a mají místo výkonu telepráce sjednáno v souladu se smluvní volností šířeji. Zaměstnanec může nadto práci vykonávat na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, kde sjednání místa výkonu práce vůbec není zákonnou podmínkou.

Právní úprava by měla počítat s odlišným charakterem domácí práce a telepráce a pro tyto situace stanovit mírnější úpravu. Šlo by kupříkladu uvažovat o splnění povinnosti poskytnutím základní lékárničky, tedy prostředků k první pomoci, zaměstnavatelem.

Problematickou se jeví i evidence pracovní doby. Tu je dle §96 zákoníku práce povinen vést zaměstnavatel. Což může být u zaměstnance vykonávajícího práci mimo pracoviště zaměstnavatele obtížné, obzvláště, pokud si pracovní dobu zaměstnanec i sám rozvrhuje. Nicméně Nejvyšší soud již judikoval<sup>205</sup>, že pro splnění této povinnosti je nutná součinnost ze strany zaměstnance, který pro tuto poskytuje podklady. Zaměstnavatel může po zaměstnanci vykonávajícího práci mimo pracoviště požadovat součinnost.<sup>206</sup>

Telepráce s sebou přináší i další fenomén, a sice práci ze zahraničí. Zaměstnanci toužící po maximální flexibilitě razí heslo „pracovat odkudkoli a kdykoli“. Nastávají pak situace, kdy zaměstnanci vyráží například na delší pobyty u moře nebo dokonce praktikují digitální

---

<sup>202</sup> HABLOVIČ, Jakub. *Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce*. In: Acta Universitatis Carolinae Iuridica [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta. 2021. 31. 05. 2021. 67(2). str. 43. [cit. 2023-04-04]. dostupné z: [https://karolinum.cz/data/clanek/9100/Iurid\\_67\\_2\\_0037.pdf](https://karolinum.cz/data/clanek/9100/Iurid_67_2_0037.pdf)

<sup>203</sup> BRŮHA, Dominik. in: PICHRT, Jan. KOLDÍNSKÁ, Kristina. MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2020. str. 162.

<sup>204</sup> §103 odst. 1 písm j) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>205</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004.

<sup>206</sup> BRŮHA, Dominik. in: PICHRT, Jan. KOLDÍNSKÁ, Kristina. MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2020. str. 163.

nomádství s odůvodněním, že zaměstnavateli může být jedno, odkud práci vykonávají, pokud její výsledek odevzdávají včas a v požadované kvalitě.

To s sebou ale nese svá úskalí, např. v případném vzniku škody na majetku zaměstnavatele, nebo nemajetkové škody na straně zaměstnance. Nehledě na fakt, že v takovém případě se na pracovněprávní vztah již ani nemusí česká právní úprava s ohledem na zásadu *lex loci laboris* vztahovat. Zaměstnavatelé proto v pracovních smlouvách začínají vyžadovat místo výkonu práce v rámci České republiky.<sup>207</sup>

Další problematickou oblastí může být kontrola zaměstnanců vykonávajících telepráci. S ohledem na lokaci a případně domovní svobodu, nezbyvá zaměstnavateli mnoho způsobů kontroly zaměstnanců vykonávajících práci mimo pracoviště. Jedním z možných řešení bylo využívání webkamer. To je ovšem závažným zásahem do práva na soukromí, resp. práva na ochranu osobních údajů zaměstnanců. Soulad takových opatření s §316 zákoníku práce by pak zřejmě byl na judikatuře.

Přestože je v mnoha oblastech takto stručně nastavená právní úprava příliš ochranná, v souvislosti s distanční formou výkonu práce vyvstávají i nové situace, které naopak absencí příslušných ustanovení působí příliš flexibilně a zaměstnancům nedávají dostatečnou jistotu. Nejvýznamnějším příkladem je prevence vzniku psychosociálních problémů souvisejících s nedostatkem sociálních interakcí, dlouhodobou izolací a tzv. technologickým stresem.

Je bezesporu, že úprava distančních forem výkonu práce si žádá podrobnější úpravu, odrážející skutečný stav. Bohužel je každá projednávaná novelizace zákoníku práce doprovázena hlasy zaměstnavatelů, kteří si namísto podrobnější úpravy žádají uvolňování a snižování komplikovaných pravidel. Což je pro ně zrovna při úpravě forem distančního zaměstnávání poněkud kontraproduktivní a neberou v úvahu množství pravidel, která se na „práci na dálku“ zbytečně vztahují a mohla by být (a v souladu s morálkou práva by i měla být) vymáhána.

Aktuálně projednávaná novelizace zákoníku práce<sup>208</sup> pamatuje i na distanční práci. Zavádí v ní legislativní zkratku „práce na dálku“ a navrhuje změnu znění ustanovení §317 zákoníku práce. To by nově práci na dálku umožňovalo ve dvou režimech. První režim by byla práce na

---

<sup>207</sup> KOMENDOVI, Jana. *Několik poznámek k výkonu práce z domova (nejen) v době koronavirové*. in: PICHRT, Jan a JAKUB MORÁVEK. *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko. 2020. str. 46-47.

<sup>208</sup> *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*. Číslo sněmovního tisku 423 (9. volební období).

dálku nařízená zaměstnavatelem, a to v úzce vymezených případech. Nařídít by šla pouze na nezbytně dlouhou dobu na základě opatření orgánu veřejné moci, pokud by to povaha práce umožňovala a místo výkonu práce pro ni bylo způsobilé.

Druhý možný režim by byl na základě dohody se zaměstnavatelem, pro který by byla obligatorní písemná forma. Dohoda by mohla být uzavřena samostatně nebo jako součást pracovní smlouvy, resp. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, či její dodatek. Navrhovaný odstavec 4 pak ponechává úpravu, která je obsažená v aktuálně platném §317 zákoníku práce. Je k ní pouze přidáno nové pravidlo, a sice že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

Novelizace nezavádí obligatorní náležitosti dohody o práci na dálku. Její důvodová zpráva však pojednává o možných ujednáních, které by mohla obsahovat. Mimo jiné se v ní doporučuje v dohodě obsáhnout ustanovení o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a možnost její kontroly. Takové řešení však nebere v potaz výše popsany střet s právem na domovní svobodu a možnost jednostranného odvolání takového souhlasu stran zaměstnance.

Novela obsahuje i návrh na vložení §190a věnující se hrazení nákladů vzniklých prací na dálku. To by bylo umožněno buď na základě prokázání zaměstnancem, na základě dohody ve výši paušální částky, jejíž výše by byla stanovena vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí založenou na údajích Českého statistického úřadu (resp. v soukromé sféře minimálně v této výši) nebo by se na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem vůbec neposkytovalo. Tuto změnu pak reflektuje i návrh na doplnění §6 odst. 7 písm. e) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Výslovná úprava hrazení nákladů spojených s prací na dálku je bezpochyby krok správným směrem, stejně jako zavedení možnosti takové úhrady poskytovat skrz paušální částku, bez které by se toto v praxi neobešlo. Umožnění dohody o nepříslušnosti náhrad těchto nákladů je však v rozporu s jednou z podmínek závislé práce, a sice že ta je konána na náklady zaměstnavatele. Je na pováženu, zda u práce na dálku více oslabovat vzájemné vymezení závislé a nezávislé práce. Nehledě na to, že navrhovaná změna vytváří vnitřní rozpornost, když je v přímém protikladu k § 346c zákoníku práce, který aktuálně zní:

*„Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.“*

Přesto, že je navrhovaná úprava obsáhlejší a zavádí možnost zaměstnavateli práci na dálku zaměstnanci nařídit, stejně jako se věnuje náhradě nákladům spojených s prací na dálku, stále neřeší všechny výše nastíněné problémy. Pokud by byla novelizace přijata v navrhovaném znění, otázka bezpečnosti a ochrany zdraví a její kontrola zůstává nevyřešená a je tedy pro praxi nedostatečná.

## Závěr

Cílem této diplomové práce byla analýza vybraných atypických forem zaměstnávání z pohledu projevů flexicurity v její současné právní úpravě. Atypické formy zaměstnávání obnáší řadu výhod. Mohou zvyšovat zaměstnanost nebo například pomáhat zaměstnancům sladit osobní život s tím profesním. Nesou s sebou však i rizika. Vytváření jejich právního rámce tak vyžaduje přístup, který ponechává tíženou flexibilitu, ale zároveň stále poskytuje určitou jistotu zaměstnancům. Koncept flexicurity je tak užitečným nástrojem jak pro posuzování aktuální úpravy, tak pro hledání nových cest a úvah de lege ferenda.

V rámci diplomové práce byl představen pojem flexicurity a různé způsoby jeho výkladu a chápání. Dále byly podrobně analyzovány pojmy flexibilita a jistota a ochrana zaměstnance. Práce se zabývala jejich dalším možným členěním a projevy jednotlivých druhů v právní úpravě.

Čtvrtá stěžejní část se věnovala konkrétním vybraným atypickým formám zaměstnávání. Nejprve byla shrnuta jejich aktuální právní úprava, následně zanalyzováno, ve kterých aspektech se projevuje flexibilita a ve kterých jistota a ochrana zaměstnance a jak jsou tyto dva principy navzájem vyváženy. Dále byly identifikovány problematické oblasti a připojeny úvahy de lege ferenda, případně zhodnoceny aktuálně projednávané návrhy k novelizaci.

Tato část práce je rozdělena do tří kapitol věnujícím se konkrétním atypickým formám zaměstnávání – pracovnímu poměru na dobu určitou, pracovnímu poměru s atypickou délkou pracovní doby a konečně distanční práci.

Pracovní poměr na dobu určitou je relativně běžnou formou zaměstnání, která je statisticky vzato využívána spíše ženami. Jedná se o jednoduchý institut sloužící převážně k obsazení pracovních pozic dočasného charakteru. V zájmu ochrany zaměstnanců by však mělo být zamezeno jeho zneužívání k obsazení trvale potřebných pracovních pozic (ať už za účelem obcházení komplikované úpravy o rozvazování pracovního poměru na dobu neurčitou nebo úhradě odstupného), což je i závěr (a požadavek) plynoucí z evropské legislativy.

Česká úprava však pro sjednávání a kumulování pracovních poměrů na dobu určitou ponechává široký prostor a možnost aplikovat výjimky, které jsou navíc díky své abstraktnosti judikaturou vykládány extenzivně. To vzbuzuje pochybnosti o konformitě úpravy ke směrnici Evropské unie požadující po členských státech přijmout právní úpravu pracovních poměrů na dobu určitou, která zamezuje zneužívání tohoto institutu.

V neposlední řadě pak aktuálně panuje rozkol mezi názorem Ústavního soudu a Nejvyššího soudu ohledně nutnosti deklarovat neplatnost sjednání pracovního poměru na dobu určitou soudem pro transformaci na pracovní poměr na dobu neurčitou. Tento rozkol způsobuje právní nejistotu a byl by vhodný zásah zákonodárce, který by zjednodušením textu dotčených ustanovení sjednotil výklad.

Druhá kapitola je věnována atypické délce pracovní doby. Analyzuje, jakými prostředky lze pracovní dobu zkrátit nebo prodloužit a jaké skupiny zaměstnanců jsou v tomto ohledu speciálně chráněny.

U kratší pracovní doby je probírána problematika odměňování za práci přesčas, která je významně ovlivněná legislativou a judikaturou Evropské unie. Ve snaze zamezit rozdílnému ohodnocení (zvláště s ohledem na to, že je v rámci Evropské unie tato forma zaměstnávání využívána převážně ženami), byla zavedena úprava, která povoluje příplatek za práci přesčas až od hranice odpracovaných hodin standardního pracovního úvazku. Tím pádem však zaměstnanci s kratší pracovní dobou za práci, která je odpracována nad rámec jim sjednané pracovní doby až do výše standardní pracovní doby, náleží pouze klasické ohodnocení bez příplatku, ačkoliv se z jejich strany jedná o vzdání se času určeného pro jejich soukromý život.

Cestou naopak k delší pracovní době může být buď kumulace pracovních poměrů, práce přesčas, nebo do určité míry i držení pracovní pohotovosti. S ohledem na ochranu zaměstnanců jsou v tomto ohledu na místě úvahy o zakotvení práva na odpojení po vzoru dalších evropských zemí.

Poslední kapitola se věnuje distančním formám výkonu práce. Analyzuje druhy a způsoby výkonu práce distančním způsobem a kriticky hodnotí aktuální právní úpravu. V té schází zejména úprava pravidel pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a právní rámec pro proplácení nákladů vzniklých při práci mimo pracoviště zaměstnavatele.

Skutečnost, že právní úprava neodpovídá potřebám praxe, vede k ignorování kogentních pravidel a ve svém důsledku k podkopávání důvěry v právo obecně. V této oblasti je proto potřebná novelizace. Přestože aktuálně navrhované změny se problematice distanční práce věnují a zavádí některá potřebná ustanovení, nejsou dostatečné. Neadekvátně reagují na potřeby praxe ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v navrhovaném znění utváří možnost zaměstnanců vzdát se povinnosti nést náklady vzniklé při distančním výkonu práce, což je jedna z podmínek závislé práce.



Při zkoumání vybraných atypických forem zaměstnávání z pohledu flexicurity se ukázalo, že je stále aktuální a potřebné hledat rovnováhu mezi flexibilitou zaměstnání a ochranou a jistotou zaměstnanců. V moderním globalizovaném světě má pracovní trh dynamickou povahu a atypické formy zaměstnávání v něm mají nezastupitelné místo. Nicméně i flexibilnější způsoby zaměstnávání by měly podléhat regulaci, která se snaží dojít k optimálnímu nastavení tak, aby našla vyvážený bod mezi těmito dvěma základními principy.

# Zdroje

## **Knižní publikace**

GOGOVÁ, Radana. HŮRKA, Petr. ÚLEHLOVÁ, Helena. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2. přepracované vydání. Olomouc: ANAG. 2012. 295 str. ISBN: 978-80-7263-759-1.

HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2010: flexibilní formy zaměstnání* : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 6.-8. října 2010. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2010. 208 str. ISBN: 978-80-210-5358-8.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium. 2009. 189 str. ISBN: 978-80-903786-04-9.

HŮRKA, Petr. RANDLOVÁ, Nataša. DOLEŽÍLEK, Jiří. ROUČKOVÁ, Dana. VYSOKAJOVÁ, Margerita. DOUDOVÁ, Soňa. KOŠNAR, Michael. HORNA, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2020. 810 str. ISBN: 978-80-7598-910-9.

KENNER, Jeff, Izabela FLORCZAK a Marta OTTO, ed. *Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe*. Glos: Edward Elgar Publishing Limited. 1. vydání. Cheltenham. 2019. 288 str. ISBN: 9781788973250.

PETROV, Jan. VÝTISK, Michal. BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník*. 2. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck. 2022. 3352 str. ISBN: 978-80-7400-747-7.

PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. 2021. 772 str. ISBN: 978-80-7400-853-5.

PICHRT, Jan (ed.). *Sport a (nejen) pracovní právo*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2014. 285 str. ISBN: 978-80-7478-655-6.

PICHRT, Jan. KOLDINSKÁ, Kristina. MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2020. 601 stran. ISBN: 978-80-7400-588-6.

PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2015. 335 str. ISBN: 978-80-7478-975-5.

PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK. *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko. 2020. 153 stran. ISBN: 978-80-7630-008-8

SKŘEJPEK, Michal. *Římské soukromé právo: systém a instituce*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2017. 350 str. ISBN: 978-80-7380-566-1.

STANDING, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. 1. vydání. London: Macmillan press. 1999. 441 str. ISBN: 0-333-77652-6.

ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. 2013. 279 str. ISBN: 978-80-87146-72-9.

TOMŠEJ, Jakub. ŘEHOŘOVÁ, Lucie Matějka. STONJEK, Patrik. (eds.). *Nad novelami zákoníku práce*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta. 2020. 142 str. ISBN: 978-80-7630-006-4.

VALENTOVÁ, Klára. PROCHÁZKA, Jan. JANŠOVÁ, Marie. ODROBINOVÁ, Veronika. BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2022. 1216 str. ISBN: 978-80-7400-889-4.

### **Odborné články a internetové zdroje**

BREDGAARD, Thomas, LARSEN, Flemming & MADSEN, Per Kongshøj. *The flexible Danish labour market – a review*. CARMA Research papers, Aalborg University. April 2005. ISBN: 87-89639-27-8.

BUGOVÁ, Barbora a MATOUŠ, Radek. *Právo zaměstnanců být off-line*. 27. 5. 2022. e-pravo.cz. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html>

Český statistický úřad. *Nové ukazatele nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/fd002a259d>

ČTK. *Statistiky: ČR patří k zemím s nejmenším podílem kratších úvazků*. E15 [online]. 8. února 2018 [cit. 2022-12-13]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/statistiky-cr-patri-k-zemim-s-nejmensim-podilem-kratsich-uvazku-1343129>

European Commission. *Employment Committee*. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=en>

European Commission. „Flexicurity“. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>

European Parliament. *The right to disconnect* European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.pdf)

EUROSTAT. [online]. [cit. 2023-05-05]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ\\_ETPGA\\_custom\\_6350088/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_ETPGA_custom_6350088/default/table?lang=en)

Evropská komise. *Evropská strategie zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

Evropská komise. *Strategie Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. 3.3.2010. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategie\\_evropa\\_2020\\_3.3.10.pdf/04f9406c-02b2-fc71-b9a4-4f8f80a22b0d](https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategie_evropa_2020_3.3.10.pdf/04f9406c-02b2-fc71-b9a4-4f8f80a22b0d)

HABLOVIČ, Jakub. *Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce*. in: *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta. 2021. 31. 05. 2021. 67(2). ISSN: 0323-0619 [cit. 2023-04-04]. dostupné z: [https://karolinum.cz/data/clanek/9100/Iurid\\_67\\_2\\_0037.pdf](https://karolinum.cz/data/clanek/9100/Iurid_67_2_0037.pdf)

Komise evropských společenství. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*. 27. 6. 2007. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:CS:PDF>

Komora daňových poradců. *Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20. 11. 2019*. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: [https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS\\_KV\\_KDP\\_11\\_2019.pdf](https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf)

MENŠÍK, Daniel. *Řetězení pracovních poměrů akademických pracovníků*. Zpravodaj SÚIP [online]. 2018(2). [cit. 2023-01-03]. Dostupné z:

[http://www.suip.cz/\\_files/suip-83fd300c911a28773cd009e3efe51b1b/zpravodaj\\_2\\_18.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-83fd300c911a28773cd009e3efe51b1b/zpravodaj_2_18.pdf)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Nezaměstnanost – měsíční*. [online]. [cit. 2023-03-03].

Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Stanovisko k nové definici nelegální práce*. [online]. [cit. 2023-01-03].

Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/svarcssystem>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Úmluvy MOP, seznam úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou*. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluvy-mop>

Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS dne 18. března 1999

ROMEIS, Gertrud, Christian WIRTZ, Kathrin KRUSE, Benjamin KARCHER a Catharina KLUMPP. *Further restrictions on fixed-term employment* [online]. 10-2018 [cit. 2021-12-13].

Dostupné z: <https://www.twobirds.com/en/news/articles/2018/germany/further-restrictions-on-fixed-term-employment>

SOULIER Avocats. *Labor Chamber of the Cour de Cassation*. 17. 2. 2004. [online]. [cit. 2023-01-03].

dostupné z: <https://www.soulier-avocats.com/en/is-the-right-to-disconnect-about-to-become-an-effective-right-for-employees-in-france/>

Vláda ČR. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*. Číslo sněmovního tisku 423 (9. volební období)

Vláda ČR. *Důvodová zpráva ze dne 5. 4. 2023 k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*

VU THANH, Tam. *Právo na odpojení*. in: Právní prostor [online]. 17.05.2021 [cit. 2022-12-13]. dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pravo-na-odpojeni>

WILTHAGEN, Ton & TROS, Frank. *The Concept of 'Flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*. Transfer, Vol. 10, No. 2, 2004. DOI: 10.1177/102425890401000204. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z:

[http://www.academia.edu/3185142/The\\_concept\\_of\\_flexicurity\\_a\\_new\\_approach\\_to\\_regulating\\_employment\\_and\\_labour\\_markets](http://www.academia.edu/3185142/The_concept_of_flexicurity_a_new_approach_to_regulating_employment_and_labour_markets)

Zpravodajství Evropský parlament. *Právo odpojit se od práce by mělo být zabezpečené v celé EU, požadují poslanci*. 2021. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20210121STO96103/pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zabezpecene-v-cele-eu-pozaduji-poslanci>

## **Právní předpisy**

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 103/1990 Sb., zákon, kterým se mění a doplňuje hospodářský zákoník

Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů

Zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 280/1992 Sb., zákon České národní rady o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

Zákon č. 111/1998 Sb., zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

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

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

Směrnice EU 97/81/ES ze dne 15. 12. 1997

Smlouva o fungování evropské unie

## **Judikatura**

Rozsudek SDEU ze dne 27. května 2004, sp. zn. C-285/02 (ELSNER-LAKEBERG)

Rozsudek SDEU ze dne 6. 12. 2007, sp. zn. C-300/06 (Ursula Voß)

Rozsudek SDEU ze dne 8. března, sp. zn. 2012C-251/11

Rozsudek SDEU ze dne 26. ledna 2012, sp. zn. C-586/10. (Küçük)

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, Pl. ÚS 83/06

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

Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, Pl. ÚS. 190/15

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4532/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 6. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1573/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1611/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4659/2016

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

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 1. 2009, sp. zn. 7 Afs 72/2008/97

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 1. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013- 35

# Vybrané atypické formy zaměstnávání z pohledu flexicurity

## Abstrakt

Tématem této diplomové práce je posouzení právní úpravy vybraných atypických forem zaměstnávání z hlediska konceptu flexicurity. Jejím cílem je analyzovat právní úpravu vybraných forem zaměstnávání, nalézt v ní prvky flexibility a jistoty a ochrany zaměstnanců a kriticky zhodnotit, zda aktuálně platná právní úprava odpovídá požadavkům českého pracovního trhu a v případě že ne, navrhnout možná řešení v rámci úvah de lege ferenda.

Tuto práci tvoří úvod, čtyři základní části, které jsou následně členěny do kapitol a podkapitol a závěr.

V úvodu je představeno téma práce a stanoven její cíl. První část obsahuje stručný vhled do pracovního práva. Jeho základní dělení, historický kontext a postavení v rámci systému práva včetně vztahu pracovního práva s právem občanským.

Druhá část se zabývá konceptem flexicurity – jeho vznikem, možnostmi chápání tohoto pojmu a využitím v politikách zaměstnanosti. Popisuje druhy flexibility a jistoty a ochrany zaměstnance a jejich odraz v institutech pracovního práva. Třetí část je zaměřena na zaměstnávání, závislou práci, její vymezení a rozlišení typického a atypického zaměstnávání.

Stěžejní částí této práce je její čtvrtá část, která se věnuje vybraným konkrétním atypickým formám zaměstnávání – pracovnímu poměru na dobu určitou, pracovnímu poměru s kratší a delší pracovní dobou a distanční práci. U jednotlivých forem zaměstnávání je nejprve shrnuta platná právní úprava a následně jsou v ní identifikovány prvky flexibility a ochrany zaměstnanců a je zkoumáno, jak se navzájem vyvažují. Dále jsou kriticky hodnoceny faktory ovlivňující jejich rozšíření a použitelnost v praxi. Následně jsou uvedeny úvahy de lege ferenda, případně zhodnocena aktuálně projednávaná novelizace zákoníku práce.

Závěr práce se zabývá shrnutím popsané problematiky a zhodnocením souladu aktuálně platné právní úpravy s potřebami praxe.

## Klíčová slova

flexicurita, atypické formy zaměstnávání, práce na dobu určitou, kratší pracovní doba, delší pracovní doba, distanční práce



# **Atypical Forms of Employment from the Perspective of Flexicurity**

## **Abstract**

The aim of this thesis is the assessment of the legal regulations of selected types of atypical employment from the perspective of the concept of flexicurity. It aims to analyze the legal regulations of selected types of employment, to identify key elements of flexibility, security and employee protection, and critically evaluate whether the current legal framework meets the requirements of the Czech labor market or not. In case of the requirements not being met, possible solutions shall be proposed within the considerations *de lege ferenda*.

This thesis consists of an introduction, four main parts, which are further divided into chapters and subchapters, and a conclusion.

The first part offers a brief introduction to labor law. The second part focuses on the concept of flexicurity, its origin, various interpretations of different professionals, and its utilization in employment policies. It describes several different types of flexibility, security, and employee protection, and their reflection in labor law institutions. The third part is concerned with employment, dependent work, and the distinction between typical and atypical employment.

The key part of this thesis is the fourth part, which examines specific forms of atypical employment, namely fixed-term employment, employment with shorter and longer working hours and telework. For each form of employment, the current legal regulation is summarized, and elements of flexibility and employee protection are identified, along with an examination of how they are balanced. Furthermore, critical evaluations are made regarding factors that influence their prevalence and its applicability in practice, and considerations *de lege ferenda* are presented.

The conclusion of this thesis provides a summary of the issues discussed and evaluates the alignment of the current legal framework with the needs of practical implementation.

## **Key words**

flexicurity, atypical forms of employment, fixed-term employment, shorter working hours, longer working hours, remote employment