

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Alternativní pracovní úvazky jako prostředek
pro sladování pracovního a osobního života**

Diplomová práce

Alice Mlýnková

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

Praha, listopad 2009

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem v ní vyznačila všechny prameny, z nichž jsem čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Praze 30.11.2009

.....
Alice Mlýnková

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji touto cestou JUDr. Kristině Koldinské, Ph.D. za cenné připomínky a pomoc při zpracování této diplomové práce.

Dále bych také ráda poděkovala svým rodičům i manželovi za nezměrnou podporu, trpělivost a inspiraci, kterou mi poskytují nejen při studiu.

SEZNAM ZKRATEK

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
EU	Evropská unie
Eurostat	Evropský statistický úřad (Statistical Office of the European Communities)
IMAP	Internet Message Access Protocol
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZ, ObčZ	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ZBOZP	zákon č. 309/2006 Sb., který se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

OBSAH

ÚVOD.....	3
2 ALTERNATIVNÍ PRACOVNÍ ÚVAZKY – JEJICH CHÁPÁNÍ A VYUŽÍVÁNÍ.....	5
3 SOUČASNÁ SITUACE V ČESKÉ REPUBLICE	9
4 ROLE EVROPSKÉ UNIE.....	12
4.1 Směrnice Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku ..	13
4.2 Rámcová dohoda o práci na dálku	16
4.3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby.....	17
4.3.1 <i>Opt-out: výjimka rozdělující Evropu?</i>	18
4.3.2 <i>Příklad smluvního ustanovení dohody o opt-outu</i>	19
5 ČASOVÁ FLEXIBILITA VE VZTAHU K PRACOVNÍ DOBĚ.....	20
5.1 Pracovní doba obecně	20
5.2 Evidence pracovní doby	22
6 ZÁKLADNÍ TYPY FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBY	24
6.1 Pružná pracovní doba	24
6.1.1 <i>Příklady smluvních ustanovení týkajících se pružné pracovní doby</i>	26
6.2 Stlačený pracovní týden	27
6.3 Kratší pracovní doba	29
6.3.1 <i>Příklady smluvních ustanovení týkajících se kratší pracovní doby</i>	33
6.4 Job sharing	33
6.4.1 <i>Příklad smluvního ustanovení týkající se úpravy sdílení</i>	35
7 NENÁROKOVÁ DLOUHODOBÁ PRACOVNÍ VOLNA.....	36
8 PRÁCE Z DOMOVA / PRÁCE NA DÁLKU	38
8.1 Specifické otázky pracovně-právního vztahu při práci z domova/na dálku	40
8.2 Návrhy ke změnám současné zákonné úpravy home-workingu.....	44
9 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	46
9.1 Dohoda o pracovní činnosti.....	48
9.2 Dohoda o provedení práce.....	49

10	PŘÍPADOVÁ STUDIA: POUŽÍVÁNÍ FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE VE STÁTNÍ A SOUKROMÉ SFÉŘE NA KONKRÉTNÍCH PŘÍPADECH....	49
10.1	Státní organizace.....	50
10.2	Soukromá společnost	52
11	PŘÁVNÍ ÚPRAVA DE LEGE FERENDA.....	54
12	ZÁVĚR.....	56
13	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	57
13.1	Monografie	57
13.2	Diplomové práce.....	57
13.3	Časopisecké články.....	58
13.4	Elektronické zdroje.....	58
13.5	Související právní předpisy (vždy v platném znění)	59
13.6	Soudní rozhodnutí.....	60
14	PŘÍLOHY.....	61

ÚVOD

Stále více lidí naráží v současnosti v různých etapách své pracovní kariéry na problém, který se s postupem času stává stále palčivějším - jak dosáhnout vyrovnaného pracovního a soukromého života? Jak sladit kariéru s péčí o děti či naopak nemocné rodiče, jak se uživit a zároveň studovat? Nebo úplně jednoduše – lze mít při náročné práci čas sám na sebe? Ačkoliv na první pohled tuto problematiku řeší pouze rodiny s dětmi, ve skutečnosti na tyto obtíže narazí v každodenním životě takřka každý – od studentů po nejvyšší management. Rozhodla jsem se proto tuto tematiku zpracovat jednak z osobních důvodů, protože si sama uvědomuji, že otázka sladění pracovního a osobního života přede mnou v podstatě vyvstává již nyní, ale jednak také proto, že podle mého názoru se v současnosti nacházíme v situaci, kdy již není nadále možné, aby jedna „varianta“ vyhovovala všem. S rozvíjející se informační technikou, s rostoucím počtem společností působících ve vícero státech, se zvyšujícím se generačním rozdílem a širokým přístupem ke vzdělání i jiným aktivitám není již nadále možné, aby alternativní úvazky byly chápány pouze jako jakýsi vzácný odklon od normálu. V dnešní době už žádná kategorie „typického pracovníka“ neexistuje, každý zaměstnanec i zaměstnavatel je individualita s odlišnými potřebami a požadavky, a právě flexibilita pracovních úvazků umožňuje vytvořit obsah pracovního poměru každému na míru. Je v zájmu celé společnosti, aby k tomuto kroku mohly všechny strany přistoupit bez obav, aby s konkrétní variantou bylo spojeno zcela jasné právně upravené řešení a sebemenší problém neznamenal zhroucení celého flexibilního systému na pracovišti.

Potřeba širšího využívání alternativních úvazků dle mého názoru souvisí především s tím, jak se v současné společnosti mění její hodnotový žebříček a samotná definice úspěchu. Úspěch již dnes není chápán pouze jako zajištění vysokého příjmu, nýbrž daleko častěji jako dosažení vyhovujícího poměru mezi prací, rodinou a finančním zabezpečením. Neexistuje jednotný návod na dosažení tohoto cíle, neboť pro každého jednotlivce se skládá z různých součástí. Pro mnohé je však vyšší flexibilita práce významným nástrojem, jak se k němu přiblížit.

Strukturu práce jsem myšlenkově rozdělila do tří částí. První se věnuje alternativním úvazkům obecně, pojednává o jejich přínosu i tom, do jaké míry jsou v

současnosti u nás i v zahraničí využívány. V části druhé je čtenář seznámen se stavem jejich úpravy i problémech na evropské úrovni. Konečně v části třetí, nejrozsáhlejší, se zabývá právní úpravou (respektive její absencí) jednotlivých způsobů flexibilních úprav práce, a to nejprve časově a posléze místně flexibilních. Tato část zahrnuje i příklady smluvních ustanovení, pomocí nichž mohou obě strany pracovně-právního vztahu vhodně upravit některé problematické otázky alternativních úvazků.

1 ALTERNATIVNÍ PRACOVNÍ ÚVAZKY – JEJICH CHÁPÁNÍ A VYUŽÍVÁNÍ

V první řadě je třeba vysvětlit, co vlastně pojem alternativní pracovní úvazky označuje. Neexistuje žádná jednotná definice, protože co je někde alternativou, je jinde standardem, ke kterému se opět hledá jiná alternativa. V této práci budu proto pod toto označení zahrnovat všechny pracovně-právní nástroje, které upravují obsah pracovněprávního vztahu tak, aby lépe vyhovoval zaměstnanci. Je potřeba rovněž zdůraznit, že i když se v posledních letech setkáváme s nárůstem podílu flexibilní práce, děje se tak tomu často z důvodů potřeb zaměstnavatele vzhledem k měnícím se podmínkám na trhu a ekonomické situaci. V důsledku toho nemusí vždy flexibilita představovat nástroj, prostřednictvím něhož by zaměstnanec dosáhl vyrovnaného soukromého života. Dosud příliš málo zaměstnavatelů chápe, do jaké míry může flexibilita vůči přáním zaměstnance vliv na pozitivní výsledky společnosti. Protože časově omezené formy zaměstnání (nejčastěji sezónní práce), konta pracovní doby, tzv. on-call work (zaměstnanec přichází do práce v podstatě „na zvanou“, když ho zrovna zaměstnavatel potřebuje) a zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur umožňují větší flexibilitu především pro zaměstnavatele, nebudu se jimi podrobněji zabývat. Ani výraz „pracovní úvazek“ v žádném pracovněprávním předpisu nenalezneme, běžně se však používá pro označení pracovní doby. V této práci ho však budu používat pro označení výkonu práce během pracovní doby, jelikož to je dle mého názoru vhodnější.

Sladováním můžeme pak rozumět nalézání rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, a to podle individuálních kritérií. K tomuto bodu bych ráda poznamenala, že zde nechci prosazovat návrat všech žen, potažmo mužů do zaměstnání po několikaměsíční přestávce po narození dítěte nebo volat po nutnosti mít denně několik hodin volného času. Každý člověk je v tomto směru osobitý, každý z nás má své specifické potřeby a zájmy. Někdo upřednostňuje kariéru, někdo volný čas a další pracuje jen tehdy, když potřebuje peníze. Co je však důležité, je možnost volby. A problém podle mého názoru momentálně spočívá v tom, že rovnocenná možnost volby neexistuje - před pracujícími rodiči i ostatními s obdobným problémem (totiž jak zajistit péči o své nejbližší) stojí několik zásadních překážek. Všechny z nich se právě týkají obtížnosti vzájemného sladění osobního a pracovního života, a to zejména péči o

rodinného příslušníka s pracovní dobou či pracovními nároky. Podle průzkumu organizace Gender Studies o.p.s. na reprezentativním vzorku 605 respondentek, jehož výsledky byly publikovány v červnu 2009 v rámci projektu „Zaměstnavatelé pro sladění osobního a pracovního života“¹, je největší zájem ze strany matek právě o pracovní pozice nabízející flexibilní uzpůsobení náplně a pracovní době jejich rodičovství. Často se ale setkávají s diskriminací na základě rodičovství, a to v případě žen stejně jako mužů. Plných 6,9 % žen dokonce rovnováhu pracovního a rodinného života považuje za nemožnou. Ráda bych i prostřednictvím této práce ukázala, že efektivní zaměstnanec pracující s nasazením může stejně nadšeně plnit své úkoly i přesto, že nebude 90% svého volného času trávit v kanceláři. Naopak, vyrovnaný soukromý život dle mého názoru jeho pracovní výkonnost zvýší.

Hlavní nástroje, které usnadňují hledání rovnováhy mezi prací a soukromím, jsou tyto:

- dostupnost státních i dalších zařízení poskytujících péči o děti, a to od jakéhokoliv věku („childcare facility“),
- státem garantovaná mateřská dovolená (toto je jediný bod, se kterým naše republika v současnosti nemá problém),
- funkční využívání flexibilních forem práce - tomuto třetímu nástroji se budu ve své práci věnovat nejpodrobněji.

Kromě možnosti integrovat práci a péči o rodinu v osobním životě je pro zaměstnance pozitivním přínosem flexibilních úvazků také autonomie a důvěra ve schopnosti organizovat své pracovní úkoly a kreativitu způsobů jejich plnění. Na druhou stranu flexibilita zcela jistě není pro každého, neboť představuje zvýšenou nutnost neustále organizovat čas a pracovní úkoly ve spojení se soukromým životem. K nevýhodám také patří nižší příjem u nižšího úvazku („part-time work“), v důsledku čehož hrozí feminizace tohoto typu práce a marginalizace žen jako skupiny na trhu práce. Je naprosto žádoucí transparentně nastavit pravidla pro využívání těchto úvazků a také odměny a zaměstnanecké benefity by měly být přímo úměrné délce pracovní doby a množství vykonané práce. Velmi často jsou dnes firemní benefity, chápané jako nadstandardní odměny, rozdělovány pouze mezi zaměstnance pracující na plný úvazek,

¹ dále jen „Průzkum“; některé z výsledků viz Přílohy

byť by na ně i ti na jiném druhu úvazku jinak měli nárok.² Je důležité odstranit podvědomé chápání zaměstnanců využívajících atypické druhy úvazků jako těch, kteří práci a kariéru odsouvají do pozadí, výdělek a kariérní postup pro ně není důležitý, a proto pracují na této podřadné „pozici“. Zcela nezbytným a často opomíjeným požadavkem také je, aby vždy existovala možnost přecházet mezi flexibilním či zkráceným úvazkem zpět na plný nebo pevný.

Na českém pracovním trhu jsou však tyto úvazky stále raritou (pokud již na ně narazíme, jedná se převážně o zahraniční podniky). Vysvětlením nízkého procenta jejich využívání může být ekonomická nezbytnost plného příjmu druhého člena domácnosti, ale také nedostatečná nabídka ze strany zaměstnavatele. Aby zaměstnanci skutečně mohli lépe kombinovat svůj pracovní a osobní život, jsou velmi důležité také podmínky, do nichž jsou tyto příležitosti ke snížení či flexibilitě pracovní doby zaváděny a jakým způsobem jsou vyjednávány. Velký význam má v těchto případech ochrana pracovního místa, jistota zaměstnání, výše příjmu a možnost přecházet z alternativního úvazku na klasický a zpět, rovnost příležitostí k pracovnímu postupu a ke zvyšování kvalifikace nebo rovným přístup k zaměstnaneckým benefitům. Vzhledem k tomu, že většina osob pečujících o děti a těch, kteří mají zájem o alternativní pracovní úvazky pro lepší možnost kombinace pracovního a rodinného života, jsou zatím stále ženy, důležitým aspektem je zde genderová rovnost. Důležitá je i podpora rodiny zaměstnance/-kyně – i práci z domova je nutné vnímat jako práci neméně náročnou oproti klasickému úvazku a nikoliv ji považovat spíše za jakési hobby. Častým neduhem bývají případy, kdy zaměstnanec/-kyně sice oficiálně pracují na částečný úvazek, objem přidělené práce se však rovná plnému úvazku, ovšem samozřejmě za částečnou mzdu. Přesčasová práce v případě zkrácených úvazků tak zůstává „neviditelnou“, protože je vykonávána v době, která je pro většinu zaměstnanců ve firmě standardní pracovní dobou.

Jestliže zaměstnavatel uvažuje o větším zpřístupnění alternativních úvazků, musí, jak jsem již zmínila, dopředu stanovit jasná kritéria jejich dostupnosti. Je nutné výslovně určit, zda jich mohou využívat zaměstnanci všech oddělení, zda jsou dostupné i pro

² FORMÁNKOVÁ, Lenka – KŘÍŽKOVÁ, Alena. Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života. *FÓRUM sociální politiky*. 2009, roč. 3, č. 2, s. 14-16. ISSN 1802-5854.

zaměstnanec ve zkušební době a dále také, kdo má právo rozhodnout o zamítnutí žádosti o flexibilní formu práce jednotlivého zaměstnance a postup jejich schvalování. Celý tento mechanismus klade samozřejmě zvýšené nároky na personální manažery a nadřízené zaměstnance vůbec. Ti musí sami prokázat zvýšenou flexibilitu při vedení svých podřízených, jejich kontrole i vzájemné komunikaci. Jelikož se většinou pro obě strany bude jednat o situaci zcela novou, širšímu využívání atypických úvazků by v zájmu všech mělo předcházet školení, které účastníky seznámí s principy jejich fungování i možnými obtížemi při jejich využití. Nemusí se jednat přímo o seminář externí, často se osvědčuje, pokud „průkopníci“ alternativních úvazků seznámí s vlastními zkušenostmi ostatní spolupracovníky i nadřízené. Toto vše ale samozřejmě předpokládá otevřenost a ochotu vyššího managementu ke komunikaci.

Po seznámení se s výhodami, nevýhodami i podmínkami využívání alternativních forem práce si je nyní můžeme rozdělit do několika skupin, a to na podle toho, v jaké podobě umožňují zaměstnanci flexibilitu práce. Nejčastěji rozlišujeme mezi flexibilitou časovou, prostorovou a flexibilitou pracovních podmínek. V souvislosti s tímto dělením si tedy pod pojmem alternativní pracovní úvazky můžeme představit jakýkoliv jiný pracovní režim, než je klasická osmihodinová pracovní doba, popřípadě týdenní pracovní doba rozvržená podle rozhodnutí zaměstnavatele, nebo pracovní doba, kterou zaměstnanec tráví na pracovišti zaměstnavatele. Pro názornost nyní uvedu příklady konkrétních režimů, které lze považovat za alternativní pracovní úvazek, přičemž samozřejmě jednotlivé druhy lze mezi sebou i kombinovat:

Časově flexibilní

- zkomprimovaný pracovní týden (20-40 hodiny týdně ve zkráceném pracovním týdnu, např. ve 3-4 dnech)
- sdílení pracovního místa (job sharing)
- kratší pracovní doba (např. 5x týdně 3 hodiny, 3x týdně 8 hodin)
- pružná pracovní doba

Místně flexibilní

- práce z domova (home-working, tele-working, home office)

Flexibilní pracovní podmínky

- práce na dohodu o pracovní činnosti nebo o provedení práce s docházením do zaměstnání dle dohody se zaměstnavatelem. Ty však budou zmíněny pouze okrajově.

2 SOUČASNÁ SITUACE V ČESKÉ REPUBLICE

Českým zákoníkem práce³ je v současnosti jmenovitě upravena kratší pracovní doba (§ 80 ZP) a pružná pracovní doba (§ 85 ZP). Ostatní formy pracovních úvazků sice nejsou ZP přímo upravené, s těmi časově flexibilními však výslovně počítá ustanovení § 84a ZP, které jako celý zákoník práce vychází z principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Jeho vyjádření nalezneme hned v úvodu ZP, totiž v ustanoveních § 2 odst. 1 a 2. Proto platí, že při dodržení kogentních ustanovení ZP týkajících se maximální délky pracovní doby a minimální délky odpočinku je pouze věcí zaměstnavatele a zaměstnance na jaké pro obě strany nejvhodnější úpravě pracovní doby se dohodnou.

Ačkoliv tedy český právní řád využívání alternativních pracovních úvazků nikterak nebrání, ve skutečnosti se jejich zavádění zaměstnavatelé často vyhýbají. Považují tyto způsoby práce za organizačně a zpočátku rovněž finančně náročné, jejich individuální přizpůsobení je v jejich očích příliš komplikované a v podstatě pro ně představuje i velkou neznámou. Raději se drží pro ně osvědčeného způsobu pevné pracovní doby, přičemž obzvláště ve velkých společnostech se setkáváme se silným tlakem na výkonnost a mnoho hodin přesčasů týdně je považováno takřka za standard. Nicméně nejen vzhledem k rostoucímu počtu žen, které odcházejí na mateřskou dovolenou, a také mužů na rodičovské dovolené – a to se týká nejen zaměstnankyň a zaměstnanců pracujících na řadových postech, ale i vyššího vedení – a stoupajícím zájmu i mladších

³ zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění k 30.11.2009 (dále jen „ZP“ nebo „zákoník práce“)

ambiciózních zaměstnanců vést vedle zaměstnání i plnohodnotný soukromý život, je využití některého ze způsobů flexibilní práce stále vyhledávanějším řešením.

Zatím však problematika alternativních forem práce či flexibilizace pracovního trhu u nás stále patří k poměrně novým tématům. Zatímco na západě dochází k rozšiřování flexibilních forem práce již zhruba od 60. let, v české společnosti k tomu dochází až po r. 1989, kdy začal být v souvislosti s rostoucím tlakem na konkurenceschopnost firem a příchodem zahraničních zaměstnavatelů kladen důraz na flexibilizaci pracovní síly, maximální výkon, angažovanost a produktivitu práce.⁴ Společnosti v České republice nenahlízejí na možnosti harmonizace práce a rodiny jako na něco, co by mohlo zvýšit spokojenost, produktivitu a stabilitu jejich zaměstnanců. Ve většině případů je vnímají spíše jako riziko pro produktivitu organizace a řešení harmonizace soukromého a pracovního života tak ponechávají zcela na odpovědnosti jednotlivých pracovníků. Flexibilní úpravy pracovní doby nejsou většinou ve firmách zaváděny za účelem harmonizace práce a rodiny pro jejich zaměstnance, ale spíše za účelem efektivní organizace práce na straně zaměstnavatele. Taková uspořádání jako práce na poloviční úvazek, pohyblivá pracovní doba nebo práce o víkendech mají téměř výhradně za cíl zvýšení produktivity práce, snížení personálních nákladů a maximalizace využitelnosti strojů. Vzhledem k dlouhému trvání rodičovské dovolené jsou zejména mladé ženy vnímány jako nestabilní a riziková pracovní síla. Z toho pramení neochota zaměstnavatelů investovat do jejich profesního rozvoje a postupu, která v ekonomicky nejisté době ještě zesiluje.

Přestože u nás nyní probíhá diskuse o podpoře alternativních úvazků, nejsou zde dostatečně zajištěny nástroje chránící takový pracovněprávní vztah. V této souvislosti připravilo na podzim roku 2008 Ministerstvo práce a sociálních věcí další tzv. prorodinný balíček,⁵ který měl podpořit „vytváření vlídnějšího prostředí rodičům pro snadnější sladění pracovního a rodinného života.“ V jeho rámci měla být zavedena sleva na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve výši až 1 500 Kč za kalendářní měsíc pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby

⁴ DUDOVÁ, Radka (ed.). *Nové šance a rizika: Flexibilita, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.

patřící do okruhu obtížně zaměstnavatelných, pokud budou zaměstnány na kratší pracovní úvazek (nejvýše 80% stanovené týdenní pracovní doby). Nárok na slevu měl mít zaměstnavatel, který uzavřel pracovní poměr se zaměstnancem, který

- pečuje o dítě do 10 let věku nebo
- je osobou se zdravotním postižením nebo
- je starší 55 let nebo
- osobně pečuje o osobu, která je závislá na péči jiné osoby (zjednodušeně) nebo
- je řádným studentem denního studia střední, vysoké či vyšší odborné školy.

Účinnost novely zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zavádějící tyto slevy měla být omezena na 3 roky, po nichž by dopady navrženého systému byly vyhodnoceny. Na základě výsledků vyhodnocení by poté bylo poskytování slevy ukončeno, nebo naopak jeho účinnost prodloužena.

Tento legislativní návrh však ministerstvo vzhledem k politickým změnám již nestihlo parlamentu předložit k projednání, přičemž následující vláda (jmenovaná prezidentem 8. května 2009) jeho odložení odůvodnila tím, že se jedná o zásadní materiál, do něhož je nutné zapracovat připomínky, které se sešly během projednávání v pracovních skupinách. Navíc by za současné hospodářské krize navrhované změny nadměrně zatížily státní rozpočet.⁶

Už nyní však bez ohledu na stávající právní úpravu platí, že pokud chce zaměstnavatel mít kvalitní a motivované zaměstnance, náklady spojené se zaváděním alternativních úvazků se mu v budoucnosti mnohonásobně vrátí; to platí jak pro období ekonomické recese, tak pro období prosperity, kdy konkurence mezi jednotlivými potenciálními zaměstnavateli bude opět silnější. České společnosti si navíc stále ještě dostatečně neuvědomují, že není potřebné odměňovat zaměstnance podle doby strávené v zaměstnání, ale podle množství a kvality odvedené práce (management orientovaný na plnění vytyčených cílů, nikoli na fyzický dohled). Až když akceptují tyto myšlenky,

⁵ *III. Soubor prarodinných opatření: prarodinný balíček* [online]. [cit. 12.09.2009]. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>.

budou u nás flexibilní formy práce častější. Tato práce by proto měla nabídnout přehled pracovně-právních prostředků, které zaměstnankyním a zaměstnancům umožňují skloubit jejich rodinné „povinnosti“ a kariéru, aniž by se jednoho či druhého museli vzdát. Způsoby, jimiž se zvyšuje flexibilita pracovně-právního vztahu, které se v jiných v evropských státech běžně a často používají, zatím v České republice představují mizivá procenta všech pracovních úvazků. Snad se brzy i u nás jejich používání stane obvyklou možností, kterou moderní zaměstnavatelé v rámci pro-rodinné politiky budou nabízet všem svým pracovníkům.

3 ROLE EVROPSKÉ UNIE

Jelikož je Česká republika již více než pět let členem Evropské unie⁷, jsou pro ni důležité také aktivity, které EU v této oblasti vyvíjí a jejichž prostřednictvím usiluje o podporu a doplnění legislativních i jiných činností jednotlivých států. Východiskem jsou zde zejména články 136 – 140 Smlouvy o založení Evropským společenství⁸, kde jsou rovněž vymezeny pravomoci Evropské rady a úkoly Komise v oblasti sociální politiky („social policy“). Rozvoj nejrůznějších modelů flexibilních forem organizace pracovní doby a zaměstnávání je cílem pro země všechny EU, a to jak na národní, tak i na mezinárodní úrovni v rámci Evropské strategie zaměstnanosti. Tento pojem byl zaveden Amsterdamskou smlouvou a od r. 2007 je klíčovým elementem této strategie i koncepce tzv. flexicurity (také překládáno do češtiny jako „flexijistoty“), tedy spojení zaměstnaneckých jistot a flexibility.⁹ Flexibilizace trhu práce je považována za nedílnou součást modernizace evropského i národního trhu práce a také za efektivní způsob řešení současných problémů na trhu práce, jimiž jsou zejména vzrůstající nezaměstnanost,

⁶ viz <http://www.novinky.cz/domaci/172493-vlada-odmitla-kvuli-krizi-necasuv-prorodinnny-balicek.html>

⁷ dále také „EU“

⁸ C 321 E/1

⁹ Hlava VIII. Amsterdamské smlouvy (97/C 340/01), která vstoupila v platnost dne 1. května 1999

snižující se počet pracovních míst, ale i stárnutí evropské populace.¹⁰ Za trendem větší pružnosti tak stojí snaha uzpůsobit pracovní trh globálním vlivům, které kladou větší nároky na flexibilitu a konkurenceschopnost zaměstnavatelů. Zároveň však může přinést výhodu zaměstnancům, kteří potřebují uzpůsobit místo nebo čas výkonu své práce specifickým osobním potřebám. Flexicurity má také potenciálně podporovat genderovou rovnost prostřednictvím zajištění rovného přístupu ke kvalitním pracovním místům pro ženy i muže. K základním nástrojům, kterými by měl být princip flexicurity implementován ve všech členských státech EU, patří:

- flexibilní a spolehlivé pracovní smlouvy na místo přehnané právní ochrany, která ve svém důsledku brání zaměstnanosti určitých znevýhodněných skupin,
- aktivní politika zaměstnanosti, která povede ke snižování nezaměstnanosti a usnadní lidem vstup do nového zaměstnání,
- moderní sociální stát, který poskytne adekvátní podporu v nezaměstnanosti, motivuje k zaměstnanosti a usnadňuje mobilitu na trhu práce, přičemž zároveň podporuje možnosti sladování pracovního života s péčí o rodinu a další.¹¹

Své cíle zde EU realizuje zejména prostřednictvím směrnic, popřípadě podpory rámcových dohod sociálních partnerů. Flexibilních forem práce se týkají zejména následující právní nástroje.

3.1 Směrnice Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku

Účelem této směrnice¹² je provedení rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi obecnými mezioborovými organizacemi (Union of Industrial and Employer's Confederations of Europe – UNICE, European Centre of Employers and

¹⁰ MYSÍKOVÁ, Martina. *Částečné úvazky* [online]. 11.7.2007 [cit. 22.06.2009], s. 4. Dostupný z: <http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/27e97389ba.pdf>.

¹¹ DUDOVÁ, Radka (ed.). *Nové šance a rizika: Flexibilita, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.

¹² Council Directive 97/81/EC concerning the Framework Agreement on part-time work ze dne 15. prosince 1997

Enterprises – CEEP a ETUC – European Trade Union Confederation). Již před přijetím směrnice se Evropská komise marně snažila o regulaci a omezení zneužívání atypické práce. V r. 1995 začala hlouběji projednávat problematiku flexibility pracovní doby a zároveň ochrany zaměstnanců před jejím zneužitím. Právě to vedlo sociální partnery ke snahám o sjednání úmluvy, která by tyto záležitosti upravovala. V současnosti již Výbor Evropského parlamentu pro zaměstnanost a sociální věci považuje jakékoliv další legislativní akce na evropské úrovni za kontraproduktivní a hlavní roli v procesu modernizace pracovněprávních vztahů přisuzuje výlučně členským státům.

Částečné pracovní úvazky jsou dobrou alternativou především tam, kde se rozhoduje mezi nezaměstnaností nebo alespoň částečným zapojením do pracovního procesu. Proto je také jejich podpora ze strany států zaměřená na skupiny znevýhodněné na pracovním trhu. Podle údajů Eurostatu v prvním čtvrtletí roku 2009 pracovalo na částečný úvazek ve 27 zemích EU 18,6% všech zaměstnanců (resp. 31,4% ze všech zaměstnankyň), zatímco v ČR částečného úvazku využívalo pouze 5,3% všech zaměstnanců (8,9% ze všech zaměstnankyň). Podle Českého statistického úřadu byl v prvním čtvrtletí roku 2009 podíl částečných úvazků v civilním sektoru pouze 5,4%. Nejvíce jsou tzv. part-time jobs rozšířené v Nizozemí (48,1% všech pracovních úvazků), Švédsku (27,3%), Německu (25,9%) a Velké Británii (25,8%). Ve srovnání s většinou EU má tak ČR velmi nízký počet částečných úvazků, zaměstnavatelé nejsou ani příliš nabízeny (při současném nastavení minimálních limitů odvodů sociálního a zdravotního pojištění pro ně mohou znamenat zvýšené mzdové a daňové náklady u osob pracujících za mzdu celkově nižší než minimální).

Kvalita zaměstnání na částečný úvazek ve velké míře závisí na pravidlech fungování trhu práce a jiných institucionálních předpokladech. Tam, kde jsou částečné úvazky integrovány do standardního prostředí trhu práce a je na ně aplikován princip stejného zacházení, tam je kvalita těchto zaměstnání srovnatelná s těmi na celý úvazek. Příkladem je Nizozemí a Švédsko, kde pracovní právo a právo sociálního zabezpečení nevytvářejí pobídky ke vzniku marginalizovaných částečných úvazků špatně ošetřených právním řádem. Ve Švédsku pracují lidé zaměstnaní na částečný úvazek relativně velký počet hodin, mají zajištěnou ochranu svého zaměstnání, nárok na sociální dávky a jsou také ve velké míře organizováni v odborech. Problém zůstává především u skupiny

zaměstnanců s úvazkem na pouze několik hodin týdně. Ti nemívají ani uzavřenou písemnou smlouvu, nejsou chráněni před propouštěním a často ani nemají nárok na dávky sociálního zabezpečení.

Základním cílem úmluvy, potažmo směrnice, je odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zlepšení kvality částečného pracovního úvazku, stejně jako usnadnění rozvoje částečného pracovního úvazku na základě dobrovolnosti a přispění k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců.¹³ Zaměstnanec na částečný úvazek definuje jako ty zaměstnance, jejichž běžná pracovní doba (vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za maximálně jeden rok) je kratší než pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek.¹⁴ Princip zákazu diskriminace se odráží v ustanovení 4, podle něhož nesmí být se zaměstnancem na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracuje na částečný úvazek. To platí, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody. Zároveň se tam, kde je to vhodné, použije zásada „poměrným dílem“ (pro rata temporis). Čeští zákonodárci (a samozřejmě nejen oni) by si taktéž mohli uvědomit existenci ustanovení 5 bod 1 písm. a), které po členských státech a sociálních partnerech požaduje zjišťování a přezkoumávání překážek nejen právní, ale i administrativní povahy, které by mohly omezit možnosti částečného pracovního úvazku, a popřípadě je i odstranit. Sami zaměstnavatelé by pak měli brát v úvahu žádosti zaměstnanců o změnu z plného úvazku na částečný nebo naopak, stejně jako by měli včas informovat zaměstnance i jejich zástupce o dostupných pracovních místech na částečný úvazek.

K této úmluvě a jejím tématu se vztahuje rozsudek Evropského soudního dvora ve věci Nicole Wippel vs. Peek and Cloppenburg GmbH.¹⁵ Byla v něm vznesena otázka, zda ustanovení 4 zakazuje takovou smlouvu na částečný pracovní úvazek, v níž by týdenní pracovní doba a organizace práce nebyly pevně stanoveny, ale závisely by na okolnostech (např. množství práce, zvýšené prodejní období, apod.), přičemž by zaměstnanec měl možnost dle svého uvážení práci buď přijmout, nebo odmítnout. Podle

¹³ ustanovení č. 1

¹⁴ ustanovení č. 3

mínění paní Wippel měl kontrakt povinně obsahovat pevně stanovenou týdenní pracovní dobu s tím předem určenou odpovídající mzdou, která bude vyplacena bez ohledu na to, zda tuto dobu zaměstnanec skutečně odpracuje, či ne. ESD rozhodl, že rozhodující pro posouzení případu je postavení srovnatelného zaměstnance pracujícího na plný pracovní úvazek. Jelikož žádný zaměstnanec na plný pracovní úvazek na takto pro zaměstnance relativně nevýhodnou pracovní smlouvu nepracoval, měla i paní Wippel nárok na to, aby jí byla nabídnuta smlouva se srovnatelnými podmínkami, které měli ostatní.

3.2 Rámcová dohoda o práci na dálku

Dne 16. července 2002 byla na úrovni EU podepsána sociálními partnery tato rámcová dohoda,¹⁶ a to i vzhledem ke skutečnosti, že podle odhadů Komise v současnosti v zemích EU pracuje na dálku až 4,5 milionů pracovníků. Sociální partneři práci na dálku považují za cestu k modernizaci organizace práce i ke sladování pracovního a rodinného života. Chce-li Evropa co nejvíce získat z informační společnosti, musí tuto formu organizace práce jednoznačně podporovat. Tato dobrovolná dohoda má za cíl vytvořit všeobecný rámec na evropské úrovni, který budou implementovat členové signatářských stran v souladu s národními mechanismy a praxí specifickou pro řízení a práci.

Definice práce na dálku zde byla zvolena tak, aby umožnila pokrýt různé formy této práce. Je jí proto forma organizace a/nebo výkonu práce využívající informační technologii v kontextu pracovního poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, je pravidelně prováděna mimo tyto prostory¹⁷. Podle ustanovení 5 je zaměstnavatel odpovědný za přijetí příslušných opatření, což se zejména týká softwaru, k zajištění ochrany údajů. Rovněž je povinen zaměstnance informovat o veškeré relevantní právní úpravě a vnitropodnikových předpisů týkajících se ochrany dat. Zaměstnancovou povinností potom je tato pravidla dodržovat. Zaměstnavatel rovněž musí respektovat soukromí svého pracovníka. Co se týká vybavení (ustanovení 7), musí být všechny otázky pořízení vybavení, odpovědnosti za

¹⁵ C-313/02 ze dne 12. října 2004

¹⁶ Framework Agreement on Telework

ně i dalších nákladů jasně určeny ještě před započítáním práce na dálku. Jako obecné pravidlo platí, že je zaměstnavatel povinen pracovníkovi poskytovat dostatečnou technickou podporu.¹⁸

3.3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby

V současném světě se definice pracovní doby stále více rozmlžuje, přičemž tradiční osmihodinový pracovní den již zdaleka není normou. Růst ekonomiky v oblasti služeb vyžaduje, aby lidé byli k dispozici i mimo typickou pracovní dobu mezi devátou a pátou odpolední. V důsledku toho jsme svědky reorganizace klasické pracovní doby i větší nezávislosti práce na papírových dokumentech i pevné kanceláři, přičemž však platí, že vzdálení se z prostor zaměstnavatele nemusí znamenat konec pracovní doby.

Požadavky směrnice Rady č. 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby¹⁹ významně zahýbaly s pojmem pracovní doba tak, jak byl dříve definován v právních rádech jednotlivých členských států. V čl. 2 totiž pracovní dobu vymezuje jako jakoukoliv dobu, během níž zaměstnanec pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi. I Česká republika tak musela v souladu se směrnicí své předpisy přizpůsobit: v současném zákoníku práce je pracovní doba vymezena jako jakákoliv doba, během které zaměstnanec nejen pracuje, ale i třeba jen je k dispozici zaměstnavateli. Do pracovní doby tak již nepatří pracovní pohotovost vymezená v ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) ZP, pokud během ní nedojde k výkonu práce. Pracovní pohotovost proto musí být držena na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele.

¹⁷ ustanovení č. 2

¹⁸ BLANPAIN, Roger. *European Labour Law*. 10th Edition. The Hague: Kluwer Law International, 2006. ISBN: 90-411-2451-3.

¹⁹ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time.

3.3.1 Opt-out: výjimka rozdělující Evropu?

Velice kontroverzním ustanovením směrnice je její článek 22 odst. 1, který umožňuje výjimku z maximální délky týdenní pracovní doby v rozsahu 48 hodin týdně včetně přesčasů, pokud se tak na tom zaměstnavatel a zaměstnanec na tom dohodnou (pro tuto výjimku se vžilo označení „opt-out“). Toto ustanovení prosadila při vyjednávání o směrnici Velká Británie a umožňuje tedy, aby zaměstnanec týdně odpracoval třeba i dvojnásobek stanovené týdenní pracovní doby. Podle daného článku směrnice rovněž nesmí žádnému pracovníkovi vzniknout ze strany zaměstnavatele újma, protože s takovou prací nesouhlasí. Zaměstnavatel je dále povinen vést aktuální záznamy o všech pracovnících, kteří takovou práci vykonávají a musí je na žádost poskytnout příslušným orgánům. Pro členské státy, které se rozhodnou výjimku opt-out do svého právního řádu zavést, platí povinnost neprodleně o tom uvědomit Evropskou komisi.

V současnosti opt-out využívá 15 z 27 členských zemí EU (Česká republika mezi nimi není), podle názoru mnohých se jejich počet bude v budoucnosti spíše rozšiřovat než snižovat. Kromě manažerských pozic je nejčastěji v režimu opt-out zdravotnický personál. Již od r. 2004 usiluje Evropská rada o novelu směrnice, v dubnu 2009 však znovu nebylo při jednáních na půdě Evropského parlamentu (požadujícího zrušení ustanovení) dosaženo kompromisu, který mimo jiné navrhoval při zachování opt-outu alespoň zavedení maximálního možného limitu týdenní pracovní doby na 60-65 hodin a také stanovení podmínek, které by zabraňovaly možnému zneužití tohoto institutu. Souhlas by proto např. nemohl být dán ve zkušební době či přímo při podpisu pracovní smlouvy, poskytoval by se vždy maximálně na rok (obnovitelně) a zaměstnancem by mohl být kdykoliv odvolán.²⁰ Evropský soudní dvůr dále v rozsudku Pfeiffer²¹ již v roce 2004 vyslovil, že individuální souhlas pro opt-out nelze nahradit ujednáním, v kolektivní smlouvě.²²

²⁰viz [http://www.mzv.cz/preview/213590-1-](http://www.mzv.cz/preview/213590-1-MZV/cz/udalosti_a_media/jednani_s_parlamentem_nevedla_k_posileni.html)

MZV/cz/udalosti_a_media/jednani_s_parlamentem_nevedla_k_posileni.html

²¹ Spojené rozsudky Evropského soudního dvora C-397/01 až C-403/01 z 5. října 2004

²² viz poznámka pod čarou č. 16, s. 26-32.

3.3.2 Příklad smluvního ustanovení dohody o opt-outu

Jak jsem již v úvodu zmínila, budu u některých institutů souvisejících s vyšší flexibilitou práce uvádět i příklady ustanovení v podobě, v jaké by je mohli jednotliví účastníci pracovně-právních vztahů začlenit do smlouvy, jejíž pracovně-právní vztah upravují. Ačkoliv Česká republika se v dnešní době k používání výjimky opt-out nehlásí, považuji za vhodné, aby se zde její možná smluvní úprava objevila.²³

„Já, Pavel Petrův, bytem Praha 1, Pražská 22, PSČ 110 00, r.č. 123456/7890, souhlasím s tím, že mnou odpracovaná doba může v průměru překročit 48 hodně týdně. Jestliže budu chtít tento souhlas odvolat, doručím svému zaměstnavateli, jímž je společnost ABC, s.r.o., se sídlem Plzeň, Plzeňská 33, PSČ 301 00, IČ: 123 45 67, písemné odvolání souhlasu nejméně XX dní předem.“

²³ V příkladech smluvních ustanovení jsou všechny identifikační prvky fyzických i právnických osob smyšlené. Tam, kde se objevuje písmeno X nebo XX, je dán prostor pro vůli stran, aby ustanovení doplnily podle svých potřeb.

4 ČASOVÁ FLEXIBILITA VE VZTAHU K PRACOVNÍ DOBĚ

4.1 Pracovní doba obecně

Nyní se blíže podívejme na českou právní úpravu ve vztahu k alternativním možnostem úpravy pracovně-právních vztahů. Jelikož nejširší škála variant se nabízí v souvislosti s časovou flexibilitou práce, tedy s možností přizpůsobení stanovené pracovní doby potřebám zaměstnance, budeme se nejprve zabývat právě jí. Na začátek je nezbytné si ujasnit chápání pojmu pracovní doby, stejně jako to, co s ní neoddělitelně souvisí, totiž její evidence.

Pojem pracovní doby je definován v ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) ZP jako ta doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle zaměstnavatelových pokynů. Zároveň však dané pracovní povinnosti musí vykonávat v souladu s vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi. S pracovní dobou také souvisí nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě – o které zaměstnanec se přesně jedná, stanoví § 100 odst. 1 písm. a) až g) ZP. Nejčastěji bývá pracovní doba, resp. její délka stanovena určitým počtem hodin v jednotlivém časovém rámci, který má být naplněn realizací povinností obou stran pracovního poměru. Zároveň tak i vytyčuje časovou hranici, od níž je plnění pracovních povinností považováno za práci přesčas.²⁴

Zákoník práce proto rozlišuje pracovní dobu:

- stanovenou. Stanovená týdenní pracovní doba bývá obvykle 40 hodin týdně, což je maximální délka, kterou zákoník práce v ustanovení § 79 odst. 1 připouští. U některých kategorií manuálně pracujících zaměstnanců je však maximální délka pracovní doby nižší (§ 79 odst. 2).

²⁴ NOVOTNÁ, E. *K základním rysům a tendencím právní úpravy pracovní doby*. Praha: Universita Karlova, 1971. s. 79.

- zkrácenou. Co do rozsahu jde taktéž o stanovenou týdenní pracovní dobu, ale v rozsahu nižším, než je 40 hodin týdně, ovšem bez snížení mzdy. Zkrácenou pracovní dobu může zaměstnancům poskytnout pouze zaměstnavatel provozující podnikatelskou činnost,²⁵ a to pouze vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou. Pokud by strany sjednaly zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy v pracovní smlouvě, bude to mít za následek relativní neplatnost právního úkonu, který bude ve vztahu k celému obsahu pracovní smlouvy částečně neplatný. Relativní neplatnosti tohoto právního úkonu je možné se domáhat u soudu ve tříleté promlčecí době.²⁶
- kratší. Zde se narozdíl od zkrácené pracovní doby zaměstnanci mzda nebo plat poměrně snižuje.²⁷

S pracovní dobou úzce souvisí také pojem „směna“. Ta je v zákoně vymezena jako část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu odpracovat²⁸ (od počátku do konce směny je tedy zaměstnavatel povinen být na svém pracovním místě s výjimkou přestávek v práci). Pracovní doba může být rozvržena do různých směnných režimů. Platí také, že i kratší pracovní doba může být rozvrhována do směn.²⁹ V předchozím zákoníku práce³⁰ byla směna upravena jako část stanovené pracovní doby a v praxi tak docházelo k nejasnostem v případech, kdy byla sjednaná kratší pracovní doba. Nová definice

²⁵ a contrario § 79 odst. 3 ZP

²⁶ srov. § 39, § 40 a § 101 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník v platném znění

²⁷ Právě kratší pracovní době odpovídá často užívaný pojem „částečný úvazek“, který se však v českých právních předpisech nikde neobjevuje. V českém překladu směrnice 97/81/ES se ale pro výraz „part-time work“ používá jako ekvivalent právě „částečný úvazek“.

²⁸ § 78 odst. 1 písm. c) ZP

²⁹ NEČASOVÁ, K. *Pracovní doba v české právní úpravě a úpravě ES*. Brno, 2008. 75s. Diplomová práce na Právnické fakultě Masarykovy univerzity.

³⁰ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

směny je proto širší, čímž je umožněno, aby i kratší pracovní doba mohla být v souladu se ZP rozvrhována do směn.³¹

Jen pro úplnost dodávám, že stanovené týdenní pracovní doby se týká rovněž nařízení vlády č. 420/2006 Sb., o zavedení letního času v letech 2007 – 2011. Z ustanovení § 3 tohoto nařízení vyplývá, že stanovená týdenní pracovní doba je v důsledku letního času o jednu hodinu kratší či delší. Dochází-li k zavedení letního času a tato změna případně do pracovní směny zaměstnancům, která se v důsledku zavedení letního času zkrátí, bude jejich stanovená týdenní pracovní doba v příslušném týdnu o jednu hodinu kratší; v opačném případě pak logicky o hodinu delší. Zavedení ani ukončení letního času však nemá vliv na odměňování zaměstnance. Dané nařízení také stanoví konkrétní data začátku a konce letního času ve výše zmíněných letech. Stanoví ovšem časový posun ve dnech zavádění letního času nikoliv ve vztahu ke světovému, nýbrž k času středoevropskému, tzn. ve dvě hodiny ráno středoevropského času se hodiny posunou na třetí hodinu letního času a naopak.³²

4.2 Evidence pracovní doby

Zákoník práce v § 96 odst. 1 stanoví zaměstnavateli povinnost mj. vést evidenci odpracované doby, k vedení této evidence však žádný předepsaný způsob neurčuje. S evidencí je přirozeně v těsné souvislosti rozvrh pracovní doby, neboť v § 81 odst. 1 ZP je stanoveno, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který také určí začátek a konec směn. Odrazem naplnění tohoto rozvrhu je potom odpracovaná doba, resp. vykazání jejího začátku a konce. Pro naplnění zákonného požadavku na vedení evidence proto nestačí pouze počet odpracovaných hodin, nýbrž je nutno zaznamenat přesné časové vymezení odpracované doby. Ačkoliv (nebo protože) ZP přesný způsob evidence nestanoví, vyjádřil se k dané věci Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí 21 Cdo 1916/2004 ze dne 5. listopadu 2004, ve kterém se říká, že záleží pouze na zaměstnavateli, jaký způsob evidence zvolí, bude-li tento způsob průkazný a vypovídající o rozsahu i dalších

³¹ BRŮHA, D. Nový zákoník práce a praktické dopady změn v oblasti pracovní doby. *Práce a mzda*, 2007, č. 2, s. 24.

důležitých skutečnostech souvisejících s pracovní dobou. Zaměstnanec je při vyhotovování evidence povinen poskytnout zaměstnavateli součinnost.

Význam evidence pracovní doby spočívá zejména v tom, že zaměstnavateli slouží jako podklad pro výpočet mzdy nebo platu, sledování přesčasové práce i maximální délky směn, popř. hodinového limitu týkajícího se dohody o provedení práce. Povinností zaměstnavatele je rovněž umožnit zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho účtu pracovní doby i účtu mzdy, přičemž si z něj může pořizovat opisy nebo výpisy.³³

Vedení evidence týkající se pracovní doby a doby odpočinku podléhá kontrolní působnosti orgánů inspekce práce podle § 3 odst. 1 písm.b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Tento zákon obsahuje v tomto směru skutkovou podstatu přestupku i správního deliktu, za něž je možné uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.³⁴

³² KOTTNAUER, A. - GOGOŤVÁ, R. - SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. s. 183 - 184. ISBN: 978-80-7263-536-8.

³³ § 96 odst. 3 ZP

³⁴ SLÁDEK, Václav. Příklady a jejich řešení při uplatnění režimu pružné pracovní doby. *Práce a mzda*. 2007, roč. 55, č. 10, s. 28. ISSN: 0032-6208.

5 ZÁKLADNÍ TYPY FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBY

Abychom mohli rozlišovat jednotlivé varianty pracovních úvazků podle odlišného rozvržení pracovní doby, které se při nich uplatní, musíme nejprve tento pojem vysvětlit. Rozvrhování pracovní doby přísluší zaměstnavateli, který tak určuje její konec a začátek. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne a zaměstnavatel při jejím rozvrhování musí dbát o to, aby dané rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce (tzn. musí dodržet všechny zákonné požadavky týkající se pracovní doby, maximální délky směny, přestávek v práci, atp.).³⁵ Zaměstnavatel je také povinen s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby zaměstnance seznámit nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž se tento rozvrh uplatní.³⁶ Jednotlivé varianty využívající časové flexibility jsou následující.

5.1 Pružná pracovní doba (flexi-time)

Jedná se o druh organizace práce, kdy jsou zaměstnanci na pracovišti přítomni podle svých potřeb, vždy však musí dodržet pevně stanovené hodinové rozmezí, kdy je vyžadována přítomnost všech pracovníků.³⁷ Při aplikaci pružné pracovní doby rozlišujeme tedy:

- základní pracovní dobu
- volitelnou pracovní dobu.

Základní pracovní doba je pevně stanovená doba, kdy mají všichni pracovníci povinnost být na svém pracovišti a plnit zde pracovní úkoly. Začátek i konec pracovní doby určuje dle potřeb podniku zaměstnavatel. Před začátek a/nebo za konec základní pracovní doby je potom přičleněna volitelná pracovní doba, kterou může zaměstnanec volně přizpůsobovat svým potřebám, a to tak, aby jednak splnil stanovenou pracovní dobu a jednak nepřekročil maximální dovolenou délku směny.

³⁵ § 81 odst. 1 a odst. 2 ZP

³⁶ § 84 odst. 1 ZP

³⁷ TAUCHMANOVÁ, V. – PHILIPPOVÁ, Š. *Částečný a sdílený úvazek*. Praha: MC klub maminek Balónek, 2007.

Průkopníky v zavádění pružné doby byly podniky a organizace, jež zaměstnávaly velké procento žen, jako např. banky, nemocnice, vzdělávací zařízení a další. Ve státní správě se u nás pružná pracovní doba používá kupříkladu „již“ od r. 2001 na Vrchním soudu v Olomouci, kde základní pracovní doba všech zaměstnanců je stanovena na 8 – 13 hod, potažmo v pondělí 9 -14 hod. Ustanovení § 85 odst. 1 ZP původně stanovilo, že pružnou pracovní dobu lze využívat jak při rovnoměrném, tak při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby znamená, že pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny. V některých týdnech je kratší a v jiných delší než stanovená týdenní pracovní doba, avšak v rámci příslušného (vyrovnávacího) období se průměrná týdenní pracovní rovná délce týdenní doby stanovené.³⁸ Kategoricky stanovená povinnost naplnění týdenní pracovní doby v každém týdnu při rovnoměrném rozvržení pracovní doby byla kritizována jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany zaměstnavatelů. Rozlišovat při pružném rozvržení pracovní doby, zda jde o rovnoměrné nebo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby bylo neodůvodněné a způsobovalo v praxi vážné aplikační potíže. Novelou č. 362/2007 Sb. s účinností od 1.1.2008 došlo tedy ke změně § 85, ve které byl nově koncipován odstavec 3, jenž stanoví, že při režimu pružné pracovní doby může zaměstnavatel zvolit nejdéle čtyřtýdenní vyrovnávací období pro naplnění průměrné týdenní pracovní doby stanovené zákonem. Zvolí-li zaměstnavatel týdenní formu, musí být stanovená týdenní pracovní doba naplněna v každém po sobě jdoucím týdnu, a bude se tudíž jednat o rovnoměrné rozvržení. Zvolí-li zaměstnavatel např. dvoutýdenní formu, musí být v průměru za dva týdny naplněna stanovená týdenní pracovní doba. Znamená to, že zaměstnanec může např. první týden odpracovat 35 hodin, ve druhém týdnu ale musí odpracovat hodin 40. Tím pádem je týdenní pracovní doba naplněna a jedná se o nerovnoměrné rozvržení.³⁹ V ustanovení § 85 odst. 4 ZP jsou rovněž uvedeny příkladem („zejména“) případy, kdy se pružná pracovní doba neuplatní. Všechny mají společné to,

³⁸ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. s. 312.

³⁹ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba po novele zákoníku práce. Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 3, s. 20. ISSN 0032-6208.

že zaměstnanec musí splnit pracovní úkoly či konat úkony s výkonem práce související, aniž by k tomu mohl využít volitelnou pracovní dobu (např. pracovní cesta).⁴⁰

Odlišná je při použití pružné pracovní doby úprava překážek v práci, neboť její uplatnění poskytuje zaměstnancům větší možnost k vyřízení některých osobních záležitostí mimo pevně stanovenou pracovní dobu. Výhradně na ně se proto vztahuje ustanovení § 97 ZP, které tak je úpravou speciální vůči úpravě obecné. Překážky v práci na straně těchto zaměstnanců se posuzují jako výkon práce výhradně jen tehdy, zasahují-li do základní pracovní doby. Pokud zasáhnou do pracovní doby volitelné, jedná se sice o omluvenou absenci, jako výkon práce se však neposuzují a neposkytuje se za ně náhrada mzdy/platu. Zaměstnanec proto musí pracovní dobu, která mu v důsledku překážky unikla, napracovat.

Velice důležitá je rovněž otázka práce přesčas při použití pružné pracovní doby. Obecně je práce přesčas definována jako práce konaná nad rámec stanovené týdenní pracovní doby a mimo rámec rozvrhu pracovních směn (§ 78 odst. 1 písm. i) ZP). Problém ale spočívá v tom, že při pružné pracovní době si směny rozvrhuje zaměstnanec de facto sám, přičemž musí respektovat základní pracovní dobu. Zůstává nám tedy jediný znak práce přesčas, a to překročení stanovené týdenní doby. I z tohoto důvodu je práce přesčas u těchto případů definována zvlášť, a to v ustanovení § 98 odst. 1 ZP, podle něhož se práce přesčas zjišťuje jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobou a nad základní pracovní dobou.

5.1.1 Příklady smluvních ustanovení týkajících se pružné pracovní doby

Uvedme si nyní příklady ustanovení, která je možno využít při využití pružné pracovní doby.

- *„Zaměstnanci mohou být přítomni na pracovišti kdykoliv mezi 06:00 a 22:00 (provozní důvody). Základní pracovní doba, kdy musí být přítomen každý pracovník, je 9:30 – 11:30 a 14:00 – 15:00.“*

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. s. 312-340.

- *„Všichni zaměstnanci musí zaznamenávat příchod i odchod na pracoviště. Nikdo nesmí zaznamenávat příchod ani odchod za jiné osoby.“*

Vždy je nutné dopředu stanovit systém zaznamenávání docházky.⁴¹ Zaměstnavatel se většinou rozhoduje mezi elektronickým docházkovým systémem, který je sice nákladný, nicméně téměř vždy spolehlivý, a způsobem založeným na důvěře, kdy si zaměstnanci píšou své příchody a odchody sami, docházku potom kupříkladu jednou za měsíc odevzdávají.

- *„Nadřízený zaměstnanec může jednotlivého zaměstnance kdykoliv vyčlenit z flexi systému, jestliže dojde ze strany zaměstnance ke zneužívání systému. Každý případ zneužití flexi systému podléhá disciplinárnímu řízení.“*

Je dobré rovněž předem určit nestrannou osobu, která bude řešit vzniklé spory, jež v souvislosti s pružnou pracovní dobou mohou vzniknout. Pro větší podniky se značnou mírou flexibilních úvazků se vyplatí zavedení funkce jakéhosi ombudsmana pro řešení všech sporů.

5.2 Stlačený pracovní týden

Dalším typem časově flexibilního pracovního úvazku je stlačený neboli zkomprimovaný pracovní týden, který zaměstnancům umožňuje odpracovat obvyklou týdenní pracovní dobu (zpravidla 40 hodin) za menší počet dní (nejčastěji čtyři). Zbytek dní má potom pracovník volno. Tohoto opatření je samozřejmě možné použít i v případě kratší pracovní doby (zaměstnanec odpracuje 30 hodin za 3 dny, apod.); nikdy však v průměru nelze přesáhnout zákonem⁴² stanovenou maximální délkou směny, která činí jak při rovnoměrném, tak nerovnoměrném rozvržení pracovní doby 12 hodin – jedná se o

⁴¹ GOTTLIEB, Benjamin H. *Flexible work arrangements: managing the work-family boundary*. Wiley VCH Verlag, 1998, s. 23. ISBN: 0-471-96228-7.

⁴² ustanovení § 82 a 83 odst. 2 ZP

tzv. čistou pracovní dobu bez přestávek v práci. Pro určité skupiny zaměstnanců pak délka směny dle zákona nesmí přesáhnout 16 hodin.⁴³

Tato úprava bývá vyhledávána zaměstnanci, kteří dávají přednost delšímu souvislému volnu, které stráví dle individuálních potřeb s rodinou, v druhém zaměstnání nebo vlastním podnikáním apod. Pro jiné zase zkomprimovaný týden znamená snížení hodin strávených na cestě dojížděním do práce. Podle odborových organizací mají o tuto formu práce zájem nejvíce zaměstnanci ve stavebnictví, kteří pracují mimo místo svého bydliště, v důsledku čehož jsou odloučeni od své rodiny. Aby dobu své „separace“ maximálně zkrátily, pracují i za cenu prodloužení doby pracovních dnů. Pracovní směny bývají zmíněným způsobem uspořádány také často v nemocnicích, policejních oddělení a dalších pracovištích s nepřetržitým provozem.⁴⁴

Vítanou alternativou může být rovněž tzv. letní pracovní doba, kdy zaměstnanci výměnou za extra hodiny během týdne odcházejí v pátek domů dříve. Již na konci 90. let minulého století byla v USA velice populární tzv. 9/80 varianta: zaměstnanci během jednoho týden pracovali čtyři dny po dobu devíti hodin, pátý den odpracovali hodin osm. Následující týden pracovali během čtyř dnů opět devět hodin, přičemž pátý den je již volný.⁴⁵

Typy zkomprimovaného pracovního týdne mohou tedy vypadat následovně:

- čtyřdenní pracovní týden během něhož je odpracováno 40 hodin
- 70 odpracovaných hodin během devíti po sobě jdoucích dnů
- 80 odpracovaných hodin během devíti po sobě jdoucích dnů, atp.

⁴³ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. s. 312

⁴⁴ AVERY, Christine – ZABEL, Diane. *The flexible workplace: a sourcebook of information and research*. Quorum Books, 2001, s. 44. ISBN 1-56720-189-X.

⁴⁵ GOTTLIEB, Benjamin H. *Flexible work arrangements: managing the work-family boundary*. Wiley VCH Verlag, 1998, s. 22. ISBN: 0-471-96228-7.

5.3 Kratší pracovní doba

Za tzv. částečný úvazek⁴⁶ se obecně považují všechny úvazky v rozsahu nižším, než je stanovená týdenní pracovní doba (40 hodin týdně⁴⁷). Nejčastěji o tzv. částečný úvazek projevují zájem rodiče s malými dětmi, studenti a do jisté míry také lidé v důchodovém věku.⁴⁸ V současnosti se stává trendem tzv. projektový úvazek - jedná se o zvláštní typ částečného úvazku, kdy zaměstnanec nárazově pracuje pouze vždy v období práce na jednotlivém projektu. V těchto případech je opět kladen důraz na splnění stanoveného cíle, nikoli počet odpracovaných hodin. Je zbytečné opakovat, jak je u těchto úvazků důležitá komunikace jednak mezi spolupracovníky a jednak mezi týmem a jejich nadřízeným. Kratší pracovní úvazky zaměstnavatelům umožňují pružněji reagovat na požadavky trhu a také se jim díky nim často zvyšuje produktivita práce (podle průzkumů se „klasický“ pracovník svým povinnostem věnuje pouze 60% pracovní doby, zatímco zaměstnanci na částečný úvazek pracují více než 80% čistého času). Je možné využívat i kombinaci kratšího úvazku a pružné pracovní doby. Zavedení částečných úvazků však s sebou nese určité organizační obtíže i zvýšené náklady na zaškolení a další náklady rostoucí úměrně s počtem zaměstnanců. Pro zaměstnance nejsou v současnosti částečné úvazky navíc příliš finančně výhodné. Podle ekonomických propočtů je průměrný hodinový výdělek roven 55-90% hodinového výdělku při plném pracovním úvazku.⁴⁹ Je třeba také odlišit případy, kdy důvody práce na kratší pracovní dobu spočívají v provozních důvodech na straně zaměstnavatele. V takových případech kratší pracovní dobu stanoví zaměstnavatel a zaměstnanec je na zkrácenou pracovní dobu přijímán a délka pracovní doby je zakotvena v pracovní smlouvě.⁵⁰ Podpořit vznik částečných úvazků je možné podobně jako v zahraničí snížením daňového zatížení a příspěvků na sociální zabezpečení. Ve Francii však byla podpora ve formě snížení příspěvků zaměstnavatelů na sociální zabezpečení zrušena,

⁴⁶ viz poznámka pod čarou č. 26

⁴⁷ § 79 odst. 1 ZP

⁴⁸ *Flexibilní forma práce a jejich právní úprava*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2007, s. 17. ISBN: 978-80-86973-54-8.

⁴⁹ MYSÍKOVÁ, Martina. *Částečné úvazky* [online]. 11.7.2007 [cit. 22.06.2009], s.4. Dostupný z: <http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/27e97389ba.pdf>.

protože příliš zvyšovala veřejné výdaje. Vezmeme-li však v úvahu, že zaměstnanci na částečný úvazek dosahují vyšší produktivity práce než zaměstnanci v plném úvazku (jak jsem již zmínila, mají nižší absenci a vyšší pracovní morálku), nelze tuto podporu přehnat tak, aby se pro zaměstnavatele stalo nevýhodným zaměstnávat pracovníky v režimu plné pracovní doby.⁵¹

Pro rodiče malých dětí může mít při rozhodování o návratu do práce, byť zprvu na kratší pracovní úvazek, velký význam i to, za jakých okolností mohou pobírat rodičovský příspěvek a zároveň pracovat, ať už jako zaměstnanec či osoba samostatně výdělečně činná. Jestliže rodič zařídí péči o dítě prostřednictvím soukromé osoby (příbuzný, placená chůva atd.), o nárok na rodičovský příspěvek nepřichází bez ohledu na rozsah jeho pracovní doby.⁵² Jestliže však plánuje využití státního zařízení péče o dítě, bude se muset vejít do omezeného časového rozsahu. Dítě mladší tří let může jesle nebo mateřskou školku navštěvovat nejvýše 5 kalendářních dnů v měsíci, děti od tří let výše pak mohou školku navštěvovat v rozsahu nepřesahujícím 4 hodiny denně nebo opět nejvýše 5 kalendářních dnů (libovolně dlouho během dne). Pro zdravotně postižené děti a zachování nároku na rodičovský příspěvek platí pravidla mírně odlišná.⁵³

Z hlediska právní úpravy kratší pracovní doby jsou nejdůležitější dvě zásady:

1. práci přesčas je práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu (40 hod);
2. těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídit.⁵⁴

Pro názornost si uveďme příklad: Pracovní doba zaměstnance je sjednána na 25 hodin týdně. Jestliže po dohodě se zaměstnavatelem tento pracovník odpracuje 35 hodin týdně, nejedná se o práci přesčas, a proto mu ani za ni nenáleží přesčasový příplatek.

⁵⁰ *Flexibilní forma práce a jejich právní úprava*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2007, s. 17. ISBN: 978-80-86973-54-8.

⁵¹ *Flexibilní formy zaměstnání* [online]. 20.01.2009 [cit. 10.07.2009], s. 4. Dostupný z: <http://employmentservice.cz/files/docs/flexibilni_zamestnani.pdf>.

⁵² § 31 odst. 3 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře v platném znění

⁵³ § 30b odst. 2 tamtéž

⁵⁴ § 78 odst. 1 písm. i) ZP druhá věta

Odpracuje-li však 45 hodin týdně, náleží mu příplatek za 5 přesčasových hodin dle stejných pravidel jako ostatním zaměstnancům.

České pracovněprávní předpisy jinak regulují jen základní předpoklady pro umožnění práce na kratší pracovní dobu. Slovy ZP kratší pracovní doba není stanovenou týdenní pracovní dobou a zaměstnanci tak podle ustanovení § 80ZP přísluší mzda odpovídající takto sjednané (nebo i jednostranně ze strany zaměstnavatele povolené) pracovní době.

Na sjednání kratší pracovní doby není právní nárok.⁵⁵ Kombinace zkráceného úvazku s případnou prací z domova je však typ pracovního poměru výhodný pro obě strany a dá se předpokládat, že se bude uplatňovat stále častěji, a to obzvláště v případě, pokud by zaměstnavatel ztratil v osobě zaměstnance cenného odborníka. Takové nastavení navíc značně usnadňuje pozdější návrat do plného pracovního úvazku.⁵⁶ Z pravidla nemožnosti nárokovat kratší pracovní dobu stanoví výjimku ustanovení § 241 odst. 2 ZP, které se vztahuje na rodiče pečující o dítě mladší 15 let, těhotnou zaměstnankyni či osobu dlouhodobě pečující o bezmocnou osobu. Požádá-li takový zaměstnanec/-kyně o zkrácení pracovního úvazku či jeho jinou vhodnou právní úpravu, měl by mu/jí zaměstnavatel vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. Je zde tedy dána dokonce povinnost zaměstnavatele vyhovět takovému přání zaměstnance. Někteří zaměstnavatelé se snaží zneužívat obecné formulace „... nebrání-li v tom závažné provozní důvody.“ Podle právničky působící v neziskové organizaci Gender Studies o.p.s Mgr. Martiny Štěpánkové by proto zaměstnavatel měl vždy sdělit písemně, jaké vážné provozní důvody mu brání v tom, aby žádosti o zkrácený úvazek vyhověl. Pokud zaměstnanec s takovým vysvětlením nesouhlasí, může podat stížnost na oblastní inspektorát práce nebo se bránit soudní cestou. Zaměstnavateli by pak hrozila pokuta až do výše 300 000 korun. Nesplnění této zákonné povinnosti zaměstnavatelem totiž

⁵⁵ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. s. 295.

⁵⁶ LUŽAIČ, Anna. *Práce jinak – Projekt alternativa: Alternativní pracovní úvazky z pohledu zákona*. [online]. [cit. 23.06.2009]. Dostupný z: <<http://www.projekt-alternativa.cz/tipy-a-triky/349/alternativni-pracovni-uvazky-z-pohledu-zakona.html>>.

naplňuje skutkovou podstatu správního deliktu, resp. přestupku podle § 31 odst. 1 písm. c), resp. § 18 odst. 1 písm. c) zákona č. 251//2005 Sb., o inspekci práce.⁵⁷

Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. června 2007, ve kterém se soud zabýval mimo jiné otázkou, zda má soudkyně při výkonu své profese nárok na kratší pracovní dobu, je třeba při posuzování vážnosti provozních důvodů, které údajně brání v povolení zkráceného úvazku, zkoumat jak povahu provozu a organizačně technické poměry zaměstnavatele, tak i počet zaměstnanců, možnost jejich vzájemného zastupování a možnosti jejich odměňování za vykonanou práci. Podle Nejvyššího soudu „nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnával další (jinak nadbytečné) zaměstnance jen proto, aby mohl případně vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu, která by v budoucnu mohla být snad podána některým z jeho zaměstnanců k takové žádosti oprávněným.“ Podle soudu však také „na druhou stranu nelze vážné provozní důvody spatřovat v tom, že by zaměstnavatel, kdyby vyhověl žádosti jednoho z oprávněných zaměstnanců o úpravu pracovní doby, vytvořil 'precedens', který by mohli využít i další oprávnění zaměstnanci.“ Nárok na takovou úpravu pracovní doby mají totiž všichni zaměstnanci, kteří splní podmínky v zákoně uvedené. Odmítá-li zaměstnavatel vyhovět žádosti, musí v řízení před soudem tvrdit a také prokázat vážné provozní důvody, které tomu brání; to platí nejen v případě, že zaměstnankyně uplatnila nárok u soudu žalobou, ale i tehdy, posuzuje-li soud tento nárok v řízení o jiném nároku jako otázku předběžnou.⁵⁸

Inspirací pro budoucí podrobnější úpravy právních předpisů může být také německý zákon o práci na částečný úvazek (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*), jenž v ustanovení § 8 odst. 1 stanoví, že každý zaměstnanec, který pracuje déle než 6 měsíců v podniku s více než 15ti zaměstnanci (pracujícími jak na plný, tak částečný úvazek), může požadovat snížení smluvně dohodnuté pracovní doby. Nejméně tři měsíce předem však musí svému zaměstnavateli sdělit požadovaný rozsah svého pracovního úvazku a to tak, aby byl přijatelný pro obě dvě strany. I zde je ale

⁵⁷ KUČINA, Pavel. *Flexibilní formy práce a jejich právní úprava*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2007, s. 17-20. ISBN: 978-80-86973-54-8.

povinnost zaměstnavatele vyhovět takovém požadavku omezena na případy, kdy tomu brání provozní důvody – byl by ohrožen plynulý průběh provozu či bezpečnost na pracovišti nebo by vznikly nepřiměřené dodatečné náklady. Své rozhodnutí musí zaměstnavatel zaměstnanci písemně sdělit nejpozději jeden měsíc před požadovaným zahájením nové formy práce. Pokud pracovníkovi zaměstnavatel vyhoví, může zaměstnanec požadovat novou úpravu rozsahu své pracovní doby nejdříve za dva roky.

5.3.1 Příklady smluvních ustanovení týkajících se kratší pracovní doby

„1. Zaměstnanec bude pracovat 25 hodin týdně. Pracovní doba bude rozvržena následovně: v pondělí od 8 do 16 hodin

ve středu od 8 do 12 hodin

ve čtvrtek od 9 do 18 hodin

v pátek od 8 do 12 hodin.

2. Zaměstnanci není určena přestávka v práci na jídlo a oddech.

3. Zaměstnanec bere na vědomí, že jeho měsíční mzda bude dnem XX.XX.2010 stanovena tak, aby odpovídala jeho stanovené pracovní době.“⁵⁹

5.4 Job sharing

Posledním, zatím asi nejméně rozšířeným typem časově alternativního pracovního úvazku je job sharing neboli sdílení pracovního místa. Znamená to, že obvykle dva lidé dobrovolně sdílejí pracovní povinnosti vyplývající z obsahové náplně jednoho pracovního místa. Z toho plyne i jejich vyvážený podíl na mzdě a příslušenství vázaných k tomuto místu (z tohoto důvodu je třeba odmítnout obavy mnoha zaměstnavatelů, že dva lidé = dvojnásobné náklady). Ve své podstatě jde pro jednotlivé zaměstnance a pro

⁵⁸ KOTTNAUER, A. - GOGOŤ, R. - SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. s. 193. ISBN: 978-80-7263-536-8.

účely důchodového zabezpečení o poloviční pracovní úvazek. Práce může být sdílena mnoha způsoby: na základě děleného týdne (2 vs. 3 dny v týdnu), rozdělení pracovního dne na hodiny (nejčastěji 4 + 4) nebo na základě střídání týdnu práce a týdnu volna.⁶⁰ Celkový objem pracovních povinností může být rozdělen v poměru 50/50, 40/60 a podobně, pracovní doba obou zaměstnanců se dokonce může i překrývat – vše je věcí dohody mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.

Specifické výhody, které využívání sdílených míst přináší:

- zastupitelnost navzájem (jedná se ovšem pouze o možnost, nikoli povinnost v rámci sdíleného pracovního místa)
- dvojí kontrola dokumentů, širší odborný záběh
- snížení počtu absencí zaměstnance (osobní záležitosti si vyřizuje ve volném čase)
- intenzivnější pracovní tempo než u zaměstnanců pracujících na plný úvazek (zaměstnanec se skutečně věnuje pouze práci)
- menší stresová zátěž zaměstnance
- úspora na příplatcích za přesčasovou práci
- z hlediska odvodů na zdravotní pojištění je job sharing pro zaměstnavatele výhodný, pokud zaměstnanec při polovičním úvazku pobírá mzdu 8000 Kč a vyšší (zaměstnavatel tak není omezován minimální hranicí odvodů)⁶¹

Mezi nevýhody bychom na druhou stranu mohli zařadit:

- obavy, že zaměstnanci budou přehazovat (nejen hmotnou) odpovědnost jeden na druhého⁶²
- nejistota spolupracovníků, komu z dvojice předat informace
- organizační problémy (dělení práce, místa, atd.), obavy z duplicity totožné práce
- dělení hmotné odpovědnosti

⁵⁹ JAKUBKA, Jaroslav. *Vzory a metodické návody pro uzavírání smluv podle zákoníku práce*. 1. vyd. Ostrava: ANAG, 2007. s. 179. ISBN: 978-80-7263-411-8.

⁶⁰ DUDOVÁ, Radka. *Slad'ování pracovního a osobního života* [online]. 13.07.2008 [cit. 22.06.2009], s. 4. Dostupný z: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/4dd55cfd2.pdf>>.

⁶¹ srov. diskuze s Natašou Randlovou [online]. Dostupný z: <<http://www.projekt-alternativa.cz/1/otazky/judr-natasa-randlova.html>>.

Sdílená místa se nejčastěji uplatní v případě zaměstnanců v důchodovém věku a rovněž i u těch zaměstnanců, kteří ještě dokončují svá studia nebo v nich pokračují. V době, kdy mnoho podniků snižuje náklady a dochází k restrukturalizacím, je job sharing vítanou možností, pomocí níž se zaměstnavatel vyhne propouštění zkušených pracovníků, které by v lepších časech musel opět složitě vyhledávat a nabírat.⁶³ Zejména se používají v oblasti administrativy a státní správy a rovněž také v účetnictví, bankovním a učitelském sektoru a také v právnickém prostředí.⁶⁴

V českém zákoníku práce tento druh úvazku opět výslovně upraven není, bude proto opět záležet na zaměstnavateli, jak si pravidla tohoto způsobu práce sám upraví v dohodě se zaměstnanci, kteří jej budou využívat. Ustanovení § 317 ZP není zcela použitelné, neboť zaměstnanci sdílející pracovní místo obvykle na pracovišti zaměstnavatele pracují. Není tak možné aplikovat ustanovení písmen a) a c), které se týkají délky směny a kompenzace práce přesčas. Výhodou job sharingu totiž je právě větší kontrolovatelnost ze strany zaměstnavatele než při práci mimo jeho pracoviště. Vzhledem k absenci právní úpravy by tak v pracovní smlouvě měly být co nejdetailněji vymezeny jednotlivé povinnosti zaměstnanců a odpovědnost za jejich plnění. Nezbytností bude ve většině případů smlouva zajišťující dělení hmotné odpovědnosti.⁶⁵

5.4.1 Příklad smluvního ustanovení týkající se úpravy sdílení pracovního místa⁶⁶

⁶² PATON, Nick. *Unravelling the Myths of Job Sharing* [online]. 10.05.2007 [cit. 15.07.2009]. Dostupný z: <<http://2fwww.management-issues.com/2007/5/10/research/unravelling-the-myths-of-job-sharing.asp>>.

⁶³ GOTTLIEB, Benjamin H. *Flexible work arrangements: managing the work-family boundary*. Wiley VCH Verlag, 1998, str. 15. ISBN: 0-471-96228-7.

⁶⁴ AVERY, Christine – ZABEL, Diane. *The flexible workplace: a sourcebook of information and research*. Quorum Books, 2001. ISBN 1-56720-189-X.

⁶⁵ *Flexibilní formy zaměstnání* [online]. 20.01.2009 [cit. 10.07.2009], s. 4. Dostupný z: <http://employmentservice.cz/files/docs/flexibilni_zamestnani.pdf>.

⁶⁶ Přehled námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce [online]. [cit. 18.07.2009], s. 11. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5758/01_zakladni_prehled_nametu.pdf cit. 18.07.2009>.

- „Rozvržení pracovní doby si mezi sebou určí výše jmenování zaměstnanci sami. S písemným rozvrhem jsou povinni seznámit zaměstnavatele nejpozději 2 týdny předem.“
- „V případě dočasné překážky v práci u jednoho zaměstnance ho ostatní zastoupí, lze-li to po nich spravedlivě požadovat.“⁶⁷

6 NENÁROKOVÁ DLOUHODOBÁ PRACOVNÍ VOLNA

Ačkoliv dlouhodobější (v řádech měsíců či let) nenárokové pracovní volno (tzv. career break) ve své podstatě znamená nevyužívání žádného pracovního úvazku, je samozřejmě také významným prostředkem, jak vyřešit nemožnost souladu pracovních a osobních povinností či zájmů. Jak jsem zdůraznila, hovořím o nenárokových pracovních přestávkách, jejich umožnění závisí na dohodě se zaměstnavatelem. Každý má samozřejmě právo využít i možností, které mu v určitých životních situacích poskytuje zákon, a to zejména mateřské a/nebo rodičovské dovolené.

Ať už částečně placené či neplacené pracovní volno se stává stále častějším krokem, kterým se zaměstnanci snaží řešit své osobní záležitosti, aniž by byli nuceni dát výpověď. Jde o vstřícný krok, který má pro zaměstnavatele své výhody. Přestože nebudou moci vyzkoušenou a osvědčenou pracovní sílu zaměstnance po delší čas užívat, nepřijdou o něj úplně a mohou si také být jisti, že dotyčný/-á tento krok ocení loajalitou k firmě a zvýšenou motivací po návratu do práce. V některých zemích mají zaměstnanci dokonce i v době takového volna právo na státní příspěvek.

Důvody pro dlouhodobější pauzy bývají rozmanité. Jedná se například o dobu, kterou zaměstnanec potřebuje k úplnému fyzickému i psychickému zotavení se po těžké nemoci či syndromu vyhoření, pokračování ve vzdělání, dobrovolnické práci, vyzkoušení jiného povolání nebo péči o dítě, rodiče či manžela/-ku. V některých zemích

⁶⁷ MEYER, Wolfgang. *Arbeitsrecht für die Praxis*. 10. Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2004. ISBN: 3-8329-0247-3.

v akademické sféře je přímo tradicí tzv. sabbatical neboli sedmý rok volna, jímž pedagog dostává prostor k bádání a sebevzdělávání ve svém oboru.

Unikátním příkladem země, kde se s tradicí tzv. career breaks setkáme, je Belgie. Career breaks byly poprvé upraveny zákonem z r. 1985, jehož cílem bylo dosáhnout redistribuce pracovní síly při rostoucí nezaměstnanosti. Předpokladem pro nárok na státní příspěvek kompenzující ušlou mzdu bylo, aby daný „uvolněný“ zaměstnanec byl nahrazen jinou osobou z řad nezaměstnaných. V druhé polovině devadesátých let potom byla obecná zákonná úprava rozšířena o zvláštní typy dlouhodobějších volen, a to podle hlediska jejich účelů. Přitom je však třeba rozlišovat: na jedné straně existuje „klasická“ rodičovská dovolená, která však neodpovídá možnosti dlouhodobějšího volna z důvodu péče o děti; jedná se o dva odlišné instituty. Belgická úprava nyní zaručuje právo na dlouhodobější pracovní volno či snížení pracovního úvazku až na jednu pětinu každému zaměstnanci pracujícímu u téhož zaměstnavatele déle než 1 rok, přičemž platí, že v tutéž dobu jej může čerpat maximálně 5% všech zaměstnanců současně. Státní příspěvek se odvíjí od věku, zázemí pracovníka, odpracovaných let a je výrazně nižší než v případě rodičovské dovolené, není možné je proto zaměňovat s placenou dovolenou. Vlámská vláda tak na jednu stranu podporuje méně stresující pracovní život, na druhou stranu chce docílit toho, aby zaměstnanci starší 50ti let i nadále zůstávali zapojení do pracovního procesu.⁶⁸

Na celoevropské úrovni je směrnicí⁶⁹ po všech členských státech požadováno, aby garantovaly neplacenou rodičovskou dovolenou („parental leave“) v minimální délce 3 měsíce pro každého rodiče; ohledně career breaks žádná evropská úprava neexistuje. Kromě Belgie je tak Švédsko jedinou zemí, která zaručuje možnost pracovního volna nevztahujícího se pouze k péči o děti v délce až 12 měsíců.

⁶⁸ VANDEWEYER, Jessie – GLORIEUX, Ignace. Men taking up career leave: An opportunity for a better work and family life balance? In *Journal of Social Policy*, April 2008, vol. 37, no. 2, s. 272-291.

⁶⁹ Směrnice 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené

7 PRÁCE Z DOMOVA/PRÁCE NA DÁLKU

Po rozebrání možností časově flexibilních alternativ pracovních úvazků se v této části budu věnovat alternativám místně flexibilním. Pracovat lze v dnešní době doslova odkudkoliv. Terminologicky se často rozlišuje tzv. home-working (práce z domova bez ohledu na způsob práce, která je převážně manuální) a tele-working (výkon práce na dálku, prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií bez ohledu na místo, kde k výkonu dochází; nyní se také často používá termín „home office“). Z pohledu platné právní úpravy však zásadní rozdíl mezi zaměstnanci provozujícími home-working a tele-working nenajdeme. Pro zjednodušení budu v této práci nadále používat výraz „práce z domova“ nebo „home-working“ jako obecný pojem pro tento způsob práce. Jednou z posledních novinek v této oblasti je tzv. hot-desking, který vychází z toho, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům prostory pro výkon jejich práce pouze dočasně a zaměstnanci se tak v prostorách zaměstnavatele nevyskytují trvale. V takovém případě zaměstnavatel dimenzuje pracovní prostory jen na určitou procentuální část celkového počtu zaměstnanců, přičemž zbývající části zaměstnanců poskytuje pouze pracovní prostředky pro práci doma, a to s tím, že je lhostejné, odkud zaměstnanec práci vykonává. Vzhledem k tomu, že jedním z aktuálních trendů je snaha snižovat náklady na zaměstnance a současně efektivněji využívat jejich znalostí informačních a komunikačních technologií, které jsou běžnou součástí jejich soukromého života, je práce z domova více než zajímavou alternativou. Navíc jejímu uplatnění napomáhá i neustále se zvyšující kapacita nosičů záznamu a rostoucí rychlost „běžného“ internetového připojení.⁷⁰ Kupříkladu podle Průzkumu⁷¹ by ženy jako formu spolupráce v průběhu rodičovské dovolené nejraději využívaly v tomto pořadí

1. práci z domova nebo pohyblivé pracovní místo
2. práci z domova kombinovanou s prací v kanceláři
3. další formy flexibilních forem práce.

Právě v práci z domova či lépe řečeno z jakéhokoliv vhodného místa (nejčastěji se bude jednat o místo pokryté wi-fi signálem) vidím velký potenciál, neboť s rychlým technickým vývojem (BlackBerry, IMAP, hotspotsy a další) mají manažeři i

⁷⁰ MATEJKA, Ján. Distanční výkon práce. *Právní rádce*. 2008, roč. 16, č. 8, s. 24-25. ISSN 1210-4817.

⁷¹ viz poznámka pod čarou č.1

„obyčejní“ duševně pracující více příležitostí, jak se osvobodit od svého kancelářského stolu a pracovat odkudkoliv, kde zrovna potřebují být, avšak stále zůstat v kontaktu (buď virtuálním) se svými kolegy. Není zapotřebí vyhotovovat dokumenty na pracovišti, když je lze uložit na firemním serveru a případně podepsat elektronickým podpisem. V současnosti jsme svědky strmého růstu počtu tzv. nomádských pracovníků, tedy těch, kteří nejsou ve svém zaměstnání vázáni na jedno pevné pracovní místo.⁷²

Východiskem pro práci z domova je u nás ustanovení § 2 odst. 4 ZP, které definuje závislou práci jako mj. práci, která je vykonávána „na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě jiném dohodnutém místě“. Tímto jiným dohodnutým místem tak může být nejen bydliště zaměstnance, ale i osamělá chata v lese (tedy cokoli, co bude dohodnuto). Místo nebo místa výkonu práce však v současnosti v pracovní smlouvě být uvedena musí, a to podle ustanovení § 34 odst. 1 písm. b) ZP. Samozřejmě je ovšem možné tuto část pracovní smlouvy v budoucnosti dohodou stran kdykoliv změnit.

Ustanovení § 317 zákoníku práce potom zvlášť upravuje pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele a podle dohodnutých podmínek vykonává sjednanou práci v době, kterou si sám rozvrhuje.⁷³ Vzhledem k tomu, že znakem této úpravy je, že si zaměstnanec sám rozvrhne pracovní dobu, nevztahují se na něj zákonná ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnavatele (pokud se jedná o úpravu prostojů a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy), o důležitých překážkách v práci na straně zaměstnance a o práci přesčas nebo ve svátek. Naproti tomu za nezbytně zameškanou dobu pro překážky z důvodu obecného zájmu (výkon veřejné funkce, občanské povinnosti – svědek, atd.) se i domácím zaměstnancům poskytuje náhrada ušlé mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud jde o náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, poskytuje ji zaměstnavatel podle rozvrhu směn, který je pro tyto účely fiktivně vytvořen. Důvodová zpráva uvádí, že se touto právní úpravou „sleduje v podmínkách liberální úpravy pracovněprávních vztahů aplikující zásadu *co není zakázáno, je dovoleno* využití některých forem organizace práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Vychází se zde

⁷² A wireless world: our nomadic future. *The Economist* [online]. 12.04.2008 [cit. 03.10.2009]. Dostupný z: <http://www.economist.com/opinion/displaystory.cfm?story_id=11016402>.

z předpokladu, že zákonem neupravené záležitosti naplní účastníci, a to i za případného použití nepojmenované smlouvy podle § 51 OZ“. Pokud by dohodou bylo stanoveno, že pracovní dobu bude rozvrhovat zaměstnavatel, musí zaměstnanec v takto rozvržené pracovní době práci konat a být během této doby k dispozici. Na tohoto zaměstnance se pak nevztahují výjimky jako v případě zaměstnanců, kteří si rozvrhují pracovní doby sami. Pro oba typy zaměstnanců dále platí stanovená týdenní pracovní doba, neboť i zaměstnanec pracující z domova musí dodržovat přestávky v práci na jídlo a oddech, bezpečnostní přestávky a také i tzv. přestávky při práci se zobrazovací jednotkou, pokud pracuje s počítačem. Otázka ovšem je, nakolik je tato právní úprava ve skutečnosti dodržována, a zda se vůbec dá tato vysoká míra regulace považovat za přínosnou. Pozornost zákonodárce by se měla spíše napřít k úpravě specifických podmínek práce z domova, které v současné době vzhledem k velice chabé právní úpravě nesmí smluvní strany zapomenout upravit přímo v pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpise, aby se předešlo možným budoucím nedorozuměním.

7.1 Specifické otázky pracovně-právního vztahu při práci z domova/na dálku

a) zařízení místa pro výkon práce, pracovní pomůcky a odpovědnost za ně

Hned na začátku se obě strany musí dohodnout na otázce pořízení a užívání zařízení potřebných pro distanční výkon práce (typicky počítač a internetové připojení, mobilní telefon, ale také služby jako je elektřina nebo teplo) i oprávněnosti užívání prostor k výkonu určené práce. Je například vhodné vnitřním předpisem zaměstnavatele stanovit, že zaměstnanec bude mít kvalitní internetové připojení.⁷⁴ V případě, že se obě strany dohodnou na používání vlastních pracovních pomůcek zaměstnance, měla by pracovní smlouva obsahovat i podmínky, určení výše a způsobu náhrad za jejich

⁷³ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. s. 782.

⁷⁴ srov.diskuze s Natašou Randlovou [online]. Dostupný z: < <http://www.projekt-alternativa.cz/1/otazky/judr-natasa-randlova.html>>.

opotřebení, což je předvídáno v ustanovení § 190 ZP.⁷⁵ Poskytnutá náhrada je osvobozena od daně z příjmů na straně zaměstnance, v souladu s § 6 odst. 7 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.⁷⁶ Naopak pokud zaměstnavatel pracovní pomůcky pořídí a svěří zaměstnanci, je vhodné uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů podle § 255 ZP. Nejedná se ovšem o odpovědnost za poškození takových předmětů. Tuto odpovědnost také nelze založit ohledně všech předmětů – praxe se shoduje, že nemůže jít např. o automobil. V případě předmětů, jejichž cena nepřesahuje 50 000 Kč, je odpovědnostní vztah založen jednostranným úkonem – zaměstnanec pouze podepisuje převzetí svěřených předmětů. V případě předmětů cennějších než 50 000 Kč je vyžadováno uzavření dvoustranného právního úkonu – dohody, a to písemně. Za liberační důvod se zde považuje, prokáže-li zaměstnanec, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, stejně dojde-li k odcizení předmětu v důsledku vloupání, za předpokladu, že odpovědný zaměstnanec prokáže, že k ochraně svěřeného předmětu učinil vše, co po něm lze rozumně požadovat, a svým jednáním odcizení neumožnil.⁷⁷

- *„Domácí pracovní místo se nachází v bytě č. X na této adrese: ...“*
- *„Domácí pracovní místo musí být zřízeno v obytné části zaměstnancovy domácnosti (tzn. nikoliv garáž nebo sklep), a to v uzamykatelné místnosti, vhodně vybavené pro plnění pracovních úkolů, a to na náklady zaměstnance. Počítačovou techniku a kancelářské potřeby zapůjčí zaměstnavatel.“*
- *„Pracovní pomůcky nezbytné pro bezpečný výkon práce budou po celou výkonu práce z domova bezplatně zapůjčeny zaměstnavatelem. Jedná se o následující položky: Tyto pomůcky budou vráceny ve stavu odpovídající jejich opotřebování pod dobu, na kterou byly zapůjčeny.“*

⁷⁵ JOUZA, Ladislav. Teleworking. *Právní rádce*. 2005, roč. 13, č. 9, s. 32. ISSN 1210-4817.

⁷⁶ HAVLÍK, Antonín. Práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele a z domova. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2008, roč. 11, č. 2, s. 2. ISSN: 1211-9482

- *„Používání pracovních telekomunikačních prostředků může ze strany zaměstnavatele podléhat technickým omezením. Zaměstnanec rovněž bere na vědomí, že měsíční výpisy z telekomunikačních účtů budou kontrolovány.“*

- *„Předměty ve vlastnictví zaměstnavatele, zapůjčené zaměstnanci pro plnění pracovních povinností, jsou zahrnuty do pojistky zaměstnavatele.“⁷⁸*

b) přidělování a výkon práce

V pracovní smlouvě lze více než doporučit sjednat, kdo bude zaměstnanci přidělovat práci a jak se bude jeho práce kontrolovat, jak ji bude odevzdávat atd. Rovněž je nezbytné se dohodnout na evidenci pracovní doby, kterou je podle ustanovení § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 ZP zaměstnavatel povinen vést. Kontrola je v těchto případech samozřejmě problematická, vzájemný vztah obou stran tak musí být založen na důvěře. Nesmíme zapomínat také na respektování ochrany soukromí zaměstnance, a to tím spíše, že k výkonu práce dochází mimo obvyklé prostory zaměstnavatele.⁷⁹

I u domácích zaměstnanců se předpokládá osobní výkon práce, přestože je u nich prakticky vyloučena kontrola, zda skutečně práci vykonávají bez pomoci cizích osob, a to zejména rodinných příslušníků. Za škodu vzniklou zaměstnavateli odpovídá samotný zaměstnanec stejně jako zaměstnanci v obvyklém pracovním poměru, a to i kdyby škodu způsobil někdo jiný.

c) ochrana dat

Zaměstnavatel si musí uvědomit, že výkon práce mimo jeho prostory klade vyšší požadavky i na zajištění citlivých údajů (obchodního tajemství zaměstnavatele) při

⁷⁷ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. s. 644-645.

⁷⁸ PREIS, Ulrich / Bearbeiter. *Der Arbeitsvertrag*. 3. Auflage. Köln: 2009, Verlag Dr. Otto Schmidt KG. ISBN: 978-504-42031-4.

⁷⁹ MATEJKA, Ján. Distanční výkon práce. *Právní rádce*. 2008, roč. 16, č. 8, s. 27. ISSN 1210-4817.

dálkové komunikaci. Je proto v jeho zájmu, aby zpracovávaná data technicky zabezpečil.

- *„Důvěrná interní data a materiály musí být ze strany zaměstnance řádně zabezpečeny tak, aby k nim neměly přístup třetí osoby (včetně ostatních členů domácnosti). Mohou být zpracovávány pouze v místnosti, kde se nachází pracovní místo.“*

- *„Zaměstnavatel, jeho zástupce nebo pověřený pracovník odpovědný za ochranu dat mají po předchozím souhlasu zaměstnance přístup na jeho domácí pracovní místo.“*

d) ochrana a bezpečnost zdraví při práci

Pokud se hovoří o největších právních úskalích při využívání práce z domova, uvádí se nejčastěji uplatňování náhrady škody zejména na zdraví, kterou utrpěl domácí zaměstnanec. Problémy jsou shledávány zejména v oblasti důkazní (zda se jedná o pracovní úraz, či nikoliv), neboť stále přetrvává snaha některých zaměstnanců přenášet odpovědnost za škodu v důsledku mimopracovních úrazů na zaměstnavatele nebo jiný subjekt, který by měl být za náhradu škody odpovědný. Judikaturou aplikovaný předpoklad, že již vstupem do prostor objektu zaměstnavatele je splněna jedna z podmínek pro případnou budoucí odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech, nelze v těchto případech bez dalšího použít. Analogicky sice lze pro tyto účely považovat např. bydliště jako místo výkonu práce za „prostor objektu zaměstnavatele“ ve smyslu ZP a prováděcích předpisů, avšak v praxi se vyskytují problémy při posouzení rozhodného okamžiku utrpění úrazu, případně unesení důkazního břemene zaměstnance, že se tak stalo právě v době plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi. Obvykle se za pracovní úraz nepovažuje úraz při cestě do zaměstnání, nicméně pokud domácí zaměstnanec pojedje na pracoviště (myšleno do podniku), protože ho zaměstnavatel vyzval, aby se tam dostavil, jedná se o cestu konanou v souvislosti s plněním pracovních úkolů a případný úraz bude možno označit jako úraz pracovní.

7.2 Návrhy ke změnám současné zákonné úpravy home-workingu

Zákonodárce by se měl každopádně zabývat výše uvedeným problémem odpovědnosti zaměstnavatele za škodu utrpěnou domácíým zaměstnancem a stanovit určitá kritéria pro posuzování konkrétní situace při utrpění úrazu včetně její pozdější kvalifikace jako pracovního úrazu. Tato potíž by se mohla řešit např. stanovením vyvratitelné právní domněnky, kdy by se za stanovených podmínek presumoval daný úraz jako pracovní, pokud by zaměstnavatel neprokázal opak (prokázáním, že zaměstnanec v danou dobu nemohl plnit konkrétní pracovní úkol). U zahraničních zaměstnavatelů bývá problematika pracovních úrazů upravena u jednotlivých zaměstnavatelů odlišně a velice často se u nich vyskytuje institut zvláštního pojištění na vybrané události v souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele (např. v IBM Germany se poskytuje pojištění proti úrazům při pracovních cestách, nebo proti pracovním úrazům utrpěným mimo objekt zaměstnavatele).⁸⁰

Na druhou stranu by však měla být zaměstnavatelům ulehčena jejich odpovědnost za dodržování předpisů ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). V úvahu přichází částečné nebo úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za úraz, a to z důvodu prakticky nemožné kontroly zaměstnance v rozhodném okamžiku a s tím spojené možnosti důkazu např. o porušení povinnosti při výkonu práce zaměstnancem. Až na výjimky stanovené v již zmíněném ustanovení § 317 ZP se však momentálně na práci mimo pracoviště zaměstnavatele vztahují všechny pracovněprávní předpisy, a tím pádem i zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP (dále jen ZBOZP“). Vzhledem k tomu, že v současnosti je náplní home-workingu v naprosté většině již práce nevýrobního charakteru, právní úprava by toto měla zohlednit při regulaci bezpečnosti práce na dálku a zaměstnavatele některých povinností v této oblasti zbavit. Velice nevhodné pro práci z domova je ustanovení § 102 ZP o prevenci rizik a § 4 odst. 1 ZBOZP. Aby zaměstnavatel mohl povinnosti v nich uvedené splnit, musí získat od zaměstnance souhlas ke vstupu do míst, kde bude práce vykonávána, což je nejčastěji zaměstnancovo obydlí. Zde však narážíme na čl. 12 Listiny základních práv a svobod⁸¹, jenž stanoví nedotknutelnost obydlí. Zaměstnanec nemůže samozřejmě být k souhlasu

⁸⁰ JOUZA, Ladislav. *Teleworking. Právní rádce*. 2005, roč. 13, č. 9, s. 32-34. ISSN 1210-4817.

⁸¹ zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

nucen, pak je nutné vzít v úvahu, že zaměstnavatel nemůže splnit zákonnou povinnost, a nabízí se zde otázka, zda v takovém případě může pracovní poměr trvat/začít. Řešením patrně bude, pokud tyto povinnosti v oblasti BOZP fyzicky provede po dohodě sám zaměstnanec, a to vzhledem k tomu, že ZBOZP stanoví, že zaměstnavatel „zajistí“, a nikoliv přímo „provede“.⁸²

Inspirací k legislativním návrhům doplňujícím ZP by mohl být také § 52 slovenského zákona č. 311/2001 Z.z.⁸³, který upravuje homeworking a teleworking (cituji v doslovném znění):

(1) Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej len "domácka práca") alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (ďalej len "telepráca") v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje, sa spravuje týmto zákonom s týmito odchýlkami:

- a) nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času a o prestojoch,
- b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
- c) nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

(2) Zamestnávateľ prijme pri telepráci vhodné opatrenia, najmä

- a) zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa svoje vlastné vybavenie,
- b) zabezpečuje, najmä pokiaľ ide o softvér, ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci,

⁸² KUČINA, Pavel. *Flexibilní formy práce a jejich právní úprava*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2007, s. 67. ISBN: 978-80-86973-54-8.

⁸³ zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce

c) informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení.

(3) Zamestnávateľ prijme opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a dávajú mu možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami.

(4) Pracovné podmienky zamestnanca pri domáckej práci a telepráci nesmú znevýhodňovať zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa.

(5) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.

8 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou flexibilním prostředkem pro zaměstnavatele, kteří v době ekonomické nejistoty nechtějí příliš plánovat dopředu a zaměstnávat zaměstnance na pracovní poměr, aby o několik měsíců později měli náklady s jejich propouštěním. I pro zaměstnance jsou však prostředkem umožňujícím jim zapojení se do pracovního procesu v rozsahu přizpůsobeném jejich osobním potřebám, proto považují za žádoucí je do této práce, byť v kratším rozsahu, zahrnout.

Současný zákoník práce sice obsahuje ustanovení, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru⁸⁴, ale vedle toho už

⁸⁴ § 74 odst. 1

žádné další podmínky nestanoví. Je proto na zaměstnavateli, aby při dodržení zákonných podmínek vzhledem k rozsahu pracovních úkolů i typu práce rozhodl, zda bude vhodnější uzavřít dohodu o práci konané mimo pracovní poměr. Hlavní rozdíly oproti pracovnímu poměru jsou následující:

- zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu a přidělovat mu v ní práci (§ 74 odst. 2)
- zaměstnanci automaticky nevznikají práva spojená jinak s výkonem závislé práce v pracovním poměru (§ 77 odst. 1). Lze však sjednat právo na dovolenou a na jiné důležité osobní překážky v práci (§ 77 odst. 2).
- na zaměstnance se až na výjimky nevztahují ustanovení ZP o odměňování mzdou nebo platem (§ 138). I na odměny z dohod se však vztahují ustanovení o minimální mzdě (§ 111 odst. 1). Nevztahuje se však na ně nejnižší úroveň zaručené mzdy, nicméně i pro dohody samozřejmě platí pravidlo, že za stejnou práci náleží všem zaměstnancům stejná odměna.

Mezi dohodami samotnými potom existuje pouze jeden významnější rozdíl, a to rozdíl v časovém rozsahu práce. I na dohodu o provedení práce lze vykonávat opakující se činnost. V praxi je navíc oblíbená i proto, že z této dohody nevzniká povinnost odvádět zákonné pojistné, a to bez ohledu na výši výdělku.

Kromě Části třetí ZP (§ 74 - 77) se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahují i obecná a společná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody (§ 109 - 112 ZP, § 138 a § 141 – 144 ZP) a konečně ustanovení § 361 o výpočtu průměrného výdělku zaměstnanců pracujících na dohody. Subsidiárně se rovněž na tyto dohody vztahuje právní úprava pro výkon práce v pracovním poměru, a to kromě taxativně vyčtených případů (§ 77 odst. 1). Nevztahuje se tak na ně např. ustanovení o odstupném, protože odstupné je poskytováno jako kompenzace za ztrátu trvalého příjmu, a proto není důvod jej poskytovat u dohod s krátkodobějším charakterem. Mezi stranami ale samozřejmě sjednáno nad rámec zákona být může.⁸⁵

⁸⁵ HRUŠKA, Luděk. *Smlouvy a smluvní princip v novém zákoníku práce*. Brno, 2008/2009. 65s. Diplomová práce na Právnické fakultě Masarykovy univerzity.

8.1 Dohoda o pracovní činnosti

Podmínky uzavření dohody o pracovní činnosti⁸⁶ upravuje ustanovení § 76 ZP, a to mnohem detailněji než druhý typ dohody. DPČ musí být navíc oproti DPP uzavřena písemně, jinak je neplatná (odst. 4). Pokud z jakéhokoliv důvodu dojde k tomu, že dohoda o pracovní činnosti nebyla uzavřena písemně a zaměstnanec přesto již začal plnit pracovní úkoly, nezbývá pak nic jiného než tuto smlouvu posoudit jako ústně uzavřenou pracovní smlouvu. U pracovní smlouvy totiž nedodržení formálního požadavku písemnosti její neplatnost z důvodu ochrany zaměstnance nezpůsobuje. Plyne to rovněž z ustanovení § 2 odst. 1 ZP, podle kterého úkon, který nebyl učiněn ve formě, kterou ZP vyžaduje, je neplatný pouze tehdy, stanoví-li tak ZP výslovně.

ZP také výslovně upravuje způsob zrušení dohody – není-li sjednáno nic jiného, je možné DPČ zrušit dohodou, jednostranně potom i bez uvedení důvody s 15denní výpovědní lhůtou, která začíná již dnem, ve kterém byla výpověď doručena druhé straně. Okamžité zrušení však může být sjednání jen pro případy, kdy je možné zrušit také pracovní poměr (§ 76 odst. 6). I pro výpověď z DPČ platí stejná pravidla jako pro doručování jiných písemností v pracovněprávních vztazích, které upravuje ustanovení § 334 ZP. Výpověď DPČ tak musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou, a to na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen. Přípustný je také způsob doručování prostřednictvím elektronické sítě nebo provozovatelem poštovních služeb.

Co se rozsahu týká, může být práce vykonávána maximálně v rozsahu průměru poloviny stanovené týdenní pracovní doby (§ 76 odst. 2). Minimální rozsah vykonané práce stanoven není, počet odpracovaných hodin může být tedy ve skutečnosti i nižší, než jaká je hranice pro DPP (odst. 1). Dodržování nejvyššího přípustného rozsahu pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla DPČ uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Toto ustanovení zdůrazňuje doplňkovou funkci dohod o výkonu práce mimo pracovní poměr vůči pracovnímu poměru samotnému, a to proto, že v případě dohod je ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany podstatně snížena, a proto zde pracovní právo svou ochrannou funkci plní jen omezeně.

Otázkou však je, zda by soud posoudil jako účelové obcházení zákona situaci, kdy zaměstnavatel přiděloval na začátku práci v rozsahu až stanovené týdenní pracovní doby

⁸⁶ dále také „DPČ“

s vědomím, že ho v dalších měsících již potřebovat nebude, a zákonem stanovený průměr se tak vyrovná. Může se totiž stát, že by později byla smlouva mezi stranami zrušena, a to aniž by mezitím mohlo dojít k vyrovnání průměru. Pokud by však takto zaměstnavatel postupoval vědomě a dohodou o pracovní činnosti tak nahrazoval pracovní poměr, zcela jistě by porušoval zákonnou povinnost plynoucí z ustanovení § 74 odst. 1.

8.2 Dohoda o provedení práce

O dohodě o provedení práce⁸⁷ zákon hovoří v jediném ustanovení § 75. Tato dohoda může být uzavřena ústně i konkludentně, zákon totiž na její formu vůbec žádné požadavky neklade. I zde, stejně jako u jakékoliv jiné smlouvy, lze než doporučit její písemné vyhotovení. Stejně tak zákon vůbec neupravuje způsob jejího skončení, proto obzvlášť u prací opakujícího se charakteru bude vhodné jej v DPP ošetřit. Rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu se však zároveň započítává i doba práce konaná daným zaměstnancem pro téhož zaměstnavatele v tomtéž kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.⁸⁸

9 PŘÍPADOVÁ STUDIE: POUŽÍVÁNÍ FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE VE STÁTNÍ A SOUKROMÉ SFÉŘE NA KONKRÉTNÍCH PŘÍPÁDECH

Při sbírání materiálu pro tuto práci jsem hovořila s personálními manažery několika společností, a to nejen těch zapojených do projektu Alternativa⁸⁹, ale rovněž i těch, kteří jeho účastníky sice nejsou, samy však alternativních pracovních úvazků v zájmu svých zaměstnanců v široké míře využívají. Ti zaměstnavatelé, kteří u nás byli

⁸⁷ dále také „DPP“

⁸⁸ CHLÁDKOVÁ, Alena – BUKOVJAN, Petr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 3, s. 6-13. ISSN: 0032-6208.

⁸⁹ www.prace-jinak.cz

jejich průkopníky, se podle vlastních slov začali s flexibilními formami práce seznamovat v době, kdy byli nuceni řešit zvýšenou fluktuaci svých zaměstnanců z důvodů odchodů na mateřskou/rodičovskou dovolenou nebo výpovědí z rodinných důvodů. Nyní ale ze svého postavení těží, protože společnost i potenciální uchazeči o zaměstnání kladou při svém rozhodování stále větší důraz na tzv. family-friendly faktor. Právě skutečnost, že zaměstnavatel se alespoň snaží dát svým pracovníkům příležitost sladit práci a soukromý čas, je dnes při vysoké konkurenci často nezbytnou podmínkou pro to, aby se mladí vzdělaní lidé o práci u něj vůbec ucházeli. Pokud zaměstnavatel překoná obtíže, které jsou na počátku se „zaběhnutím“ alternativních způsobů práce spojeny, a umožní zaměstnancům přizpůsobovat způsob výkonu práce svým individuálním potřebám, vysílá tím signál pro stávající i potenciální zaměstnance, že je respektuje jako osobnosti a vychází jim vstříc. Na oplátku tímto krokem získá loajální a kvalitní zaměstnance, kteří si dokáží zorganizovat svůj čas, jsou zodpovědní a zvládají pravidla efektivní komunikace a kteří navíc nebudou muset v budoucnosti volit mezi kariérou a rodinou (čímž se jejich fluktuace významně sníží).

9.1 Státní organizace

Na první pohled je možné rozeznat u jednotlivých společností rozdílný přístup k flexibilním formám práce. Státní správu bychom nejspíš zrovna necharakterizovali slovy pružnost a variabilita, nicméně i státní úřady a podniky byly nuceny v tomto směru udělat krok kupředu a nyní již samy hodnotí přínos flexibilních forem práce jako pozitivní. Je třeba zmínit, že zatím v této souvislosti hovoříme zejména o flexibilitě časové, práce na dálku se umožňuje velice zřídka.

Mnou kontaktovaní zaměstnavatelé⁹⁰ jako výhody uváděli:

- flexibilitu podle vývoje trhu. Obzvláště jako přínos pro sebe oceňovali možnost „povolat“ některé zaměstnance do práce nárazově tehdy, když stálí zaměstnanci na práci objemově nestačí. Většinou jsou takto zaměstnávání studenti nebo rodiče pečující o malé děti, kteří jednorázově

⁹⁰ např. Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest

výdělek přivítají, nejsou však závislí na stálém příjmu. Ten by jim společnost zajistit nemohla, a proto nemá zájem o zaměstnávání nadbytečných pracovníků v pracovním poměru. Práce je v těchto případech vykonávána nejčastěji formou DPP nebo DPČ.

- úspory. Podstatným impulsem pro zavádění alternativních forem práce jsou ušetřené náklady na zaměstnance. Zástupce státní organizace podle svých zkušeností uvádí, že tito zaměstnanci mají nižší finanční nároky, jelikož jim jde především o možnost vybočení z domácího stereotypu a zapojení se do pracovního procesu. Vzhledem k využívání nárazové výpomoci také společnost ušetří tím, že neplatí zbytečně stálé zaměstnance ve chvíli, kdy pro ně není práce.
- zviditelnění se a větší konkurenceschopnost na trhu práce. Prostřednictvím nabídky „nových“ forem práce se tyto společnosti chtěly více otevřít trhu, získat pozitivní publicitu a přilákat mladé perspektivní zaměstnance, kteří častěji po dokončení vzdělání míří do soukromých společností.

Nejčastěji bývá u kontaktovaných zaměstnavatelů v praxi využívána pružná pracovní doba, kdy pevným rámcem je pracovní týden. Dalo by se říci, že základní pracovní doba je nejčastěji zvolena mezi 9:00 a 14:00, přičemž však valná většina zaměstnanců do práce přichází dříve. Na žádosti zaměstnanců byla zavedena možnost hospodařit s nadpracovanými hodinami v rámci týdne; pravidla pro tzv. kredit hodin bývají upraveny ve vnitřním pracovním řádu.

Nedostatky lze spatřovat v tom, že z domova pracuje pouze několik málo pracovníků, přičemž se jedná o jistou formu zaměstnaneckého benefitu. Otázkou ovšem je, do jaké míry je u státních zaměstnanců práce na dálku možná, aniž by docházelo k problémům s plněním jejich pracovních povinností (např. státní úředníci apod.). Je ovšem nutné každý případ posoudit individuálně a nikoli paušálně odmítat práci mimo pracoviště zaměstnavatele jako nevhodnou a tím pádem nepřijatelnou.

Před zapojením se do projektu Alternativa předcházelo ve společnostech školení s vedoucími zaměstnanci. Ti se hned od počátku k zavádění flexibilní práce stavěli

kladně (ve svém postavení si ostatně již předtím práci mohli do jisté míry přizpůsobovat sami sobě). Nejvíce se ovšem zajímali o finanční přínos pro společnost, funkčnost nových režimů přenechali ke zhodnocení svým podřízeným. Právě v tom, do jaké míry jsou do fungování alternativních úvazků osobně zainteresováni i vedoucí pracovníci, spatřuji největší rozdíl mezi státními a soukromými společnostmi. Jak popíši níže, v soukromých společnostech existuje větší „rovnost“, přičemž přístup k těmto úvazkům i pravidla jsou stejná pro všechny zaměstnance bez ohledu na pozici (samozřejmě ale přizpůsobená požadavkům jejich práce).

9.2 Soukromá společnost

Soukromé společnosti⁹¹ flexibilitu práce svých zaměstnanců výrazněji podporují co do technického zabezpečení i vzdělávání v oblasti užívání alternativních úvazků. Ty zde již většinou nejsou chápány jako odklon od standardu, protože určitý způsob flexibilní práce využívá takřka každý zaměstnanec, od administrativních až po manažerské pozice. Zaměstnanci jsou k větší flexibilitě své práce dokonce vybízeni - jsou zdůrazňovány možnosti využívání přenosné IT techniky, která je zaměstnancům poskytována zdarma stejně jako internetové připojení mimo kancelář. Pro evidenci pracovní doby mají zaměstnanci povinnost používat speciálně vyvinutý elektronický docházkový systém, který zaznamenávání pracovní doby výrazně usnadňuje. Všechny počítače a data jsou chráněna heslem a bezpečnostním IT certifikátem, proto se není potřeba obávat úniku citlivých informací, a to ani při práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Právě fakt, že zaměstnavatel přebírá odpovědnost za vyřešení většiny problémů, které v souvislosti s atypickým způsobem práce nezbytně vzniknou a nepřenáší ji ani nepřímo na zaměstnance, hodnotím jako velice významný pro usnadnění přístupu zaměstnanců k jejich využívání. Státní organizace v tomto směru ještě mají prostor ke zlepšování.

Pokud zaměstnanec projeví o využívání flexibilní formy zájem, jeho přímý nadřízený po zhodnocení případných dopadů a efektivity jejího užití danou formu schválí. Jestliže by zaměstnanec nebyl s jeho rozhodnutím spokojen, má možnost se

⁹¹ Zejména bych zmínila českou pobočku společnosti Microsoft, neboť její systém užívání alternativních pracovních úvazků je velmi propracovaný.

obrátit na vyššího nadřízeného, případně s odstupem času požádat o nové zhodnocení situace. Se zaměstnancem je po schválení podepsán dodatek ke smlouvě, v němž jsou specifikovány individuální podmínky pro daný způsob výkonu práce; určité obecné náležitosti jsou také upraveny vnitřním předpisem.

Ačkoliv mnoho soukromých společností se již naučilo vnímat alternativní pracovní úvazky jako přínos a nikoliv obtíž, stále se můžeme setkat s vnímáním obzvláště kratší pracovní doby jako něčím nežádoucím. V některých společnostech, v nichž se pojetí úspěchu odvíjí od počtu hodin naúčtovaným klientům (často se například jedná o advokátní kancelář, ať už ve formě v.o.s. či jiné podobě) se objevují naprosto nesmyslné překážky pro zaměstnance, kteří by rádi využili kratšího pracovního úvazku. Velký tlak na výkonnost zde sám o sobě představuje velkou překážku pro zaměstnance, kteří by rádi pracovali méně či pouze jinak, ovšem bez toho, aniž by se stali ve společnosti outsiderem. Hlavní problém ale spočívá v tom, že s obvyklou pracovní dobou „zaměstnanec“ (přestože advokát zaměstnancem není, v těchto společnostech je jeho postavení fakticky stejné) nepodléhá žádnému minimu vyúčtovaných („nabillovaných“) hodin, i když samozřejmě platí, že čím více, tím lépe. Pokud by chtěl ovšem přejít na nižší úvazek, musel by ročně vyúčtovat minimálně 1950 hodin, čehož však nedosahují leckdy ani ti, kteří pracují na úvazek plný. Tento paradox přesně dokumentuje vnímání odlišných způsobů práce ve značné části dnešní společnosti, které se mění velmi těžko, a to přesto (nebo právě proto), že není postaveno na objektivních základech.

10 PRÁVNÍ ÚPRAVA DE LEGE FERENDA

Součástí programového prohlášení vlády zvolené v červnu 2006 bylo kromě dalšího i prosazení větší možnosti flexibilních pracovních úvazků a motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání rodičů vychovávajících děti.⁹² Od 1. ledna 2007 vstoupil v účinnost nový zákoník práce, záhy po jeho přijetí ale začala probíhat diskuze expertního panelu složeného z odborníků na pracovní právo, jejímž výsledkem jsou návrhy na změny v zákoníku práce. Materiál projednávala také tripartitní pracovní skupina složená z členů expertního panelu a odborníky sociálních partnerů.⁹³ Jedním z hlavních cílů těchto návrhů bylo a je zvýšení flexibility pracovního poměru – právní úprava má být střídavá a větší důraz se má klást na smluvní utváření pracovních podmínek. Je třeba více respektovat princip autonomie vůle subjektů pracovněprávního vztahu, samozřejmě ale při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance jako fakticky slabší strany. S tím souvisí i zrušení opatření zajišťující přehnanou ochranu zaměstnanců, která jim ovšem v konečném důsledku je spíše na škodu.

Odborníci dále navrhují výslovně zmínit možnost job sharingu, s čímž se naprosto ztotožňují, a to vložením nových odstavců 2 a 3 do ustanovení § 81 ZP v hlavě týkající se rozvržení pracovní doby, přičemž původní odstavce 2 a 3 se označí jako odstavce 4 a 5:

„(2) Je-li sjednáno, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, nebo že si více zaměstnanců rozvrhuje pracovní dobu po vzájemné shodě, užije se ustanovení § 317 obdobně, ledaže je sjednáno jinak. Za práci přesčas však přísluší zaměstnanci vždy mzda nebo plat nebo náhradní volno. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin (§ 84a).“

Tímto ustanovením odstavce 2 by byly stanoveny podmínky, za nichž si pracovní dobu rozvrhuje sám zaměstnanec, a to i při práci na pracovišti zaměstnavatele. Nový odstavec 3 by se týkal dohody o tom, že pracovní doba zaměstnance nebude v případě vážných provozních důvodů dopředu rozvrhována. Umožňuje se tím práce na zavalanou, tzv. on-call work, a to v souladu se záměry Zelené knihy EU. Nynější možnost využít tento

⁹² srov. <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=20780>

způsob práce jen u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr považují za nedostatečnou, a to vzhledem k jejich časovému omezení.

Jako alternativa k současné právní úpravě jsou potom rovněž navrhována nová ustanovení ZP týkající se dané problematiky. Přitom se vychází z konceptu větší smluvní volnosti, který zaměstnavateli umožní pružněji reagovat na aktuální situaci na trhu, stejně tak je však v zájmu zaměstnance, který si přeje větší volnost co do rozvrhování své práce. V ustanovení týkajícím se kratší pracovní doby by tak rovnou mohlo být stanoveno, že zaměstnanec je povinen konat práci přesčas pouze tehdy, je-li to písemně sjednáno. V dohodě by rovněž musel být uveden počet hodin přesčasové práce za týden, který by nesměl být vyšší než například 15 procent ze sjednané týdenní pracovní doby. Tímto ustanovením by se vyřešil spor, do jaké míry může hypoteticky zaměstnavatel nařídít práci přesčas zaměstnanci, se kterým sjednal nižší úvazek. Je nelogické, aby při pracovním úvazku 20 hodin mohl zaměstnavatel nařídít přesčasovou práci dalších 28 hodin. To působí přímo proti smyslu částečného úvazku. Proto i platná právní úprava neumožňuje nařízení práce přesčas (§ 78 odst. 1 písm. i) ZP). V evropských právních rádech se rovněž objevují zvláštní ustanovení, která na daný problém reagují. Vyplývá z nich, že práce přesčas je v těchto případech možná pouze na základě dohody, přičemž zákon (nebo kolektivní smlouva) omezuje výši přesčasových hodin.⁹⁴

Ačkoliv je ve společnosti potřeba výše zmíněných a dalších pracovně-právních legislativních úprav značná, k možnosti jejich realizace se stavím spíše skepticky, a to zejména vzhledem k dlouhodobé situaci na naší politické scéně i přístupu sociálních partnerů, kteří se v současnosti nejsou schopni dohodnout ani na tzv. technické novele zákoníku práce. V praxi tedy takřka vše zůstává ponecháno smluvní volnosti účastníků pracovně-právních vztahů, což je ne vždy zcela optimální. Myslím, že i s ohledem na fungující zahraniční úpravy existuje dnes v našem právní řádu prázdný prostor, který

⁹³ srov. tiskovou zprávu MPSV ze dne 10. října 2008

⁹⁴ Přehled námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce [online]. [cit. 18.07.2009], s. 11-37.

Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5758/01_zakladni_prehled_nametu.pdf cit. 18.07.2009>. <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5775/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf>.

je třeba vyplnit ustanoveními regulujícími určité aspekty užívání alternativních pracovních úvazků.

11 ZÁVĚR

Potřeby společnosti se v průběhu doby mění a právo jako prostředek regulace společenských vztahů je nuceno na ně reagovat a vytvářet pro ně odpovídající prostředí. Firemní kultura příznivá alternativním úvazkům je dnes významným kritériem při výběru zaměstnavatele. Samy podniky, které již některé z alternativních forem práce uplatňují, uvádějí, že ačkoliv se často vzhledem k neexistující právní úpravě ocitají v obtížných situacích, pro úspěšné využívání alternativních způsobů práce je pro ně a jejich zaměstnance stěžejní oboustranná důvěra, která fungování flexibilních úvazků v reálu umožňuje.

Pevně věřím, že to, co se nám dnes jeví jako utopie, budeme v blízké budoucnosti považovat za standard. Stejně jako relativně nedávná změna právní úpravy napomáhá tomu, že pojem „otec na rodičovské dovolené“ již není nic neobvyklého, budeme již brzy konstatovat „pracuji z domova“ ne jako prostý fakt, který neznamena nic jiného, než že si se zaměstnavatelem navzájem vycházíme k oboustranné spokojenosti vsříc. Proces, který započal jako opatření pro rodiče malých dětí, se rozšiřuje na všechny kategorie zaměstnanců; od požadavků jednotlivců na přizpůsobení jejich pracovní doby jsme se posunuli k závazkům k větší flexibilitě práce v kolektivních smlouvách. Snad trochu směle si proto na závěr dovolím vyjádřit přesvědčení, že i alternativní pracovní úvazky se brzy stanou výdobytkem moderní doby stejně jako jím kdysi byla osmihodinová pracovní doba a napomohou tak k překonání rozšiřující se generační mezery na pracovním trhu i bezproblémovějšímu opětovnému zapojení se rodičů do pracovního procesu, čímž ve svém důsledku umožní dosáhnout sladění pracovního i osobního života všem zaměstnancům bez rozdílu pohlaví, postavení či věku.

12 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

12.1 Monografie

- AVERY, Christine – ZABEL, Diane. *The flexible workplace: a sourcebook of information and research*. Quorum Books, 2001.
- BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008.
- BLANPAIN, Roger. *European Labour Law*. 10th Edition. The Hague: Kluwer Law International, 2006.
- DUDOVÁ, Radka (ed.). *Nové šance a rizika: Flexibilita, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008.
- GOTTLIEB, Benjamin H. *Flexible work arrangements: managing the work-family boundary*. Wiley VCH Verlag, 1998.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Vzory a metodické návody pro uzavírání smluv podle zákoníku práce*. 1. vyd. Ostrava: ANAG, 2007.
- KOTTNAUER, A. - GOGOVÁ, R. - SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2009.
- MEYER, Wolfgang. *Arbeitsrecht für die Praxis*. 10. Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2004.
- NOVOTNÁ, E. *K základním rysům a tendencím právní úpravy pracovní doby*. Praha: Universita Karlova, 1971.
- PREIS, Ulrich / Bearbeiter. *Der Arbeitsvertrag*. 3. Auflage. Köln: 2009, Verlag Dr. Otto Schmidt KG.
- TAUCHMANOVÁ, V. – PHILIPPOVÁ, Š. *Částečný a sdílený úvazek*. Praha: MC klub maminek Balónek, 2007.
- *Flexibilní forma práce a jejich právní úprava*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2007.

12.2 Diplomové práce

- NEČASOVÁ, K. *Pracovní doba v české právní úpravě a úpravě ES*. Brno, 2008. 75s. Diplomová práce na Právnické fakultě Masarykovy univerzity.

- HRUŠKA, L. *Smlouvy a smluvní princip v novém zákoníku práce*. Brno, 2008/2009. 65s. Diplomová práce na Právnické fakultě Masarykovy univerzity.

12.3 Časopisecké články

- FORMÁNKOVÁ, Lenka – KŘÍŽKOVÁ, Alena. Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života. *FÓRUM sociální politiky*. 2009, roč. 3, č. 2, s. 14-16.
- BRŮHA, D. Nový zákoník práce a praktické dopady změn v oblasti pracovní doby. *Práce a mzda*, 2007, č. 2, s. 21-25.
- SLÁDEK, Václav. Příklady a jejich řešení při uplatnění režimu pružné pracovní doby. *Práce a mzda*. 2007, roč. 55, č. 10, s. 26-30.
- VANDEWEYER, Jessie – GLORIEUX, Ignace. Men taking up career leave: An opportunity for a better work and family life balance? In *Journal of Social Policy*, April 2008, vol. 37, no. 2, s. 272-291.
- RANDLOVÁ, Nataša. Práce z domova. *Zpravodaj České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů*. 2009, březen, s. 2-3.
- MATEJKA, Ján. Distanční výkon práce. *Právní rádce*. 2008, roč. 16, č. 8, s. 24-25.
- JOUZA, Ladislav. Teleworking. *Právní rádce*. 2005, roč. 13, č. 9, s. 30-32.
- HAVLÍK, Antonín. Práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele a z domova. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2008, roč. 11, č. 2, s. 2-6.
- CHLÁDKOVÁ, Alena – BUKOVJAN, Petr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 3, s. 6-13.

12.4 Elektronické zdroje

- DUDOVÁ, Radka. *Slad'ování pracovního a osobního života*. Dostupný z: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/4dd55cfd2.pdf>>.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce jinak – Projekt alternativa: Flexibilní pracovní úvazky a jejich potenciál pro kombinaci pracovního a rodinného života*. Dostupný z: <<http://www.projekt-alternativa.cz/pripadove-studie/357/flexibilni-pracovni-uvazky-a-jejich-potencial-pro-kombinaci-pracovniho-a-rodinneho-zivota.html>>.

- LUŽAIČ, Anna. *Práce jinak – Projekt alternativa: Alternativní pracovní úvazky z pohledu zákona*. Dostupný z: <<http://www.projekt-alternativa.cz/tipy-a-triky/349/alternativni-pracovni-uvazky-z-pohledu-zakona.html>>.
- MYSÍKOVÁ, Martina. *Částečné úvazky*. 11.7.2007. Dostupný z: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/27e97389ba.pdf>>.
- TENGLEROVÁ, Hana - HEJZLAROVÁ, Eva. *Sdílení pracovního místa v institucích státní správy*. 18.02.2008. Dostupný z: <<http://www.novezeny.eu/prakticke-informace/sdileni-pracovniho-mista-v-institucich-statni-spravy>>.
- *III. Soubor prorodinných opatření: prorodinný*. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>.
- *Flexible Work Arrangements*. Dostupný z: <<http://www.hr.duke.edu/flexwork/sharing.html>>.
- *Flexibilní formy zaměstnání*. 20.01.2009. Dostupný z: <http://employmentservice.cz/files/docs/flexibilni_zamestnani.pdf>.
- *Přehled námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce*. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5758/01_zakladni_prehled_nametu.pdf cit. 18.07.2009>.
- *Příloha č. 15 k základnímu Přehledu námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce*. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5775/02_prilohy_k_zakladnimu_prehledu.pdf>.

12.5 Související právní předpisy (vždy ve znění platném k 30.11.2009)

- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP

- směrnice Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku

- směrnice Rady č. 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby
- Rámcová dohoda o práci na dálku

- nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě
- nařízení vlády č. 420/2006 Sb. o zavedení letního času v letech 2007 – 2011

12.6 Soudní rozhodnutí

- 21 Cdo 1916/2004 ze dne 5. listopadu 2004
- 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. června 2007
- spojené rozsudky Evropského soudního dvora C-397/01 až C-403/01 ze dne 5. října 2004
- rozsudek ESD C-313/02 ze dne 12. října 2004

13 PŘÍLOHY

Zdroj: Průzkum zpracovaný pro Gender Studies o.p.s, červen 2009.

Cílem výzkumu bylo zjistit, jaký zájem a informace mají matky s dětmi do 10 let o zaměstnavatelské programy pro sladění pracovního a rodinného života, jaké by uvítaly, jaké možnosti mají a s jakými bariérami se setkávají. Výzkum byl realizován v rámci projektu „Zaměstnavatelé pro sladění osobního a pracovního života“, který je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy.

Ačkoliv se průzkum týkal pouze žen-matek a nikoli všech osob, které o sladění pracovního a osobního života mohou usilovat, některé z jeho výsledků sem přesto zařazuji. Dle mého názoru je totiž tento projekt jedna z prvních vlaštovek, které mohou pomoci rozšiřovat povědomí i praktickou aplikaci alternativních pracovních úvazků.



Forma spolupráce při RD

Zájem o formu spolupráce při RD

v %



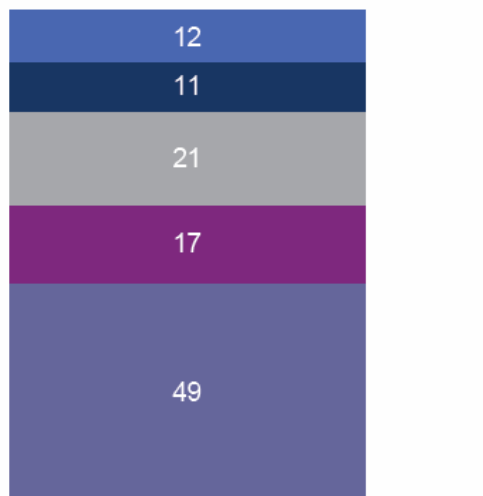
Rozsah úvazku při RD

Zájem o rozsah úvazku při RD

v %



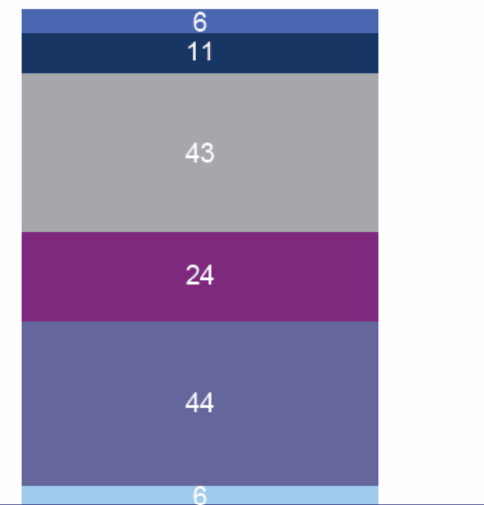
- Plný pracovní úvazek
- Více než poloviční pracovní úvazek
- Poloviční pracovní úvazek
- Méně než poloviční pracovní úvazek
- Práce formou brigády (DPP, smlouva o dílo, apod.)



Q18. Jaký rozsah pracovního úvazku využíváte/jste využívala v průběhu RD? (n=337)



- Plný pracovní úvazek
- Více než poloviční pracovní úvazek
- Poloviční pracovní úvazek
- Méně než poloviční pracovní úvazek
- Práce formou brigády (DPP, smlouva o dílo, apod.)
- Žádný, nevím



Q24. Jaký rozsah pracovního úvazku byste chtěla v průběhu RD využít, pokud by Vám jej zaměstnavatel nabídl? (n=605)



Forma spolupráce po návratu z MD/RD dle bydliště / věku nejmladšího dítěte / počtu dětí

Q29. Jakou formu pracovní spolupráce po návratu z MD\ RD využíváte/jste využívala?

Červená barva značí nízkou bázi respondentek v dané skupině





Ideální forma spolupráce po návratu z MD/RD dle bydliště / věku nejmladšího dítěte / počtu dětí

Q31. Jakou formu pracovní spolupráce byste chtěla po návratu z MD/RD využít, pokud by Vám ji zaměstnavatel nabídl?

Červená barva značí nízkou bázi respondentek v dané skupině

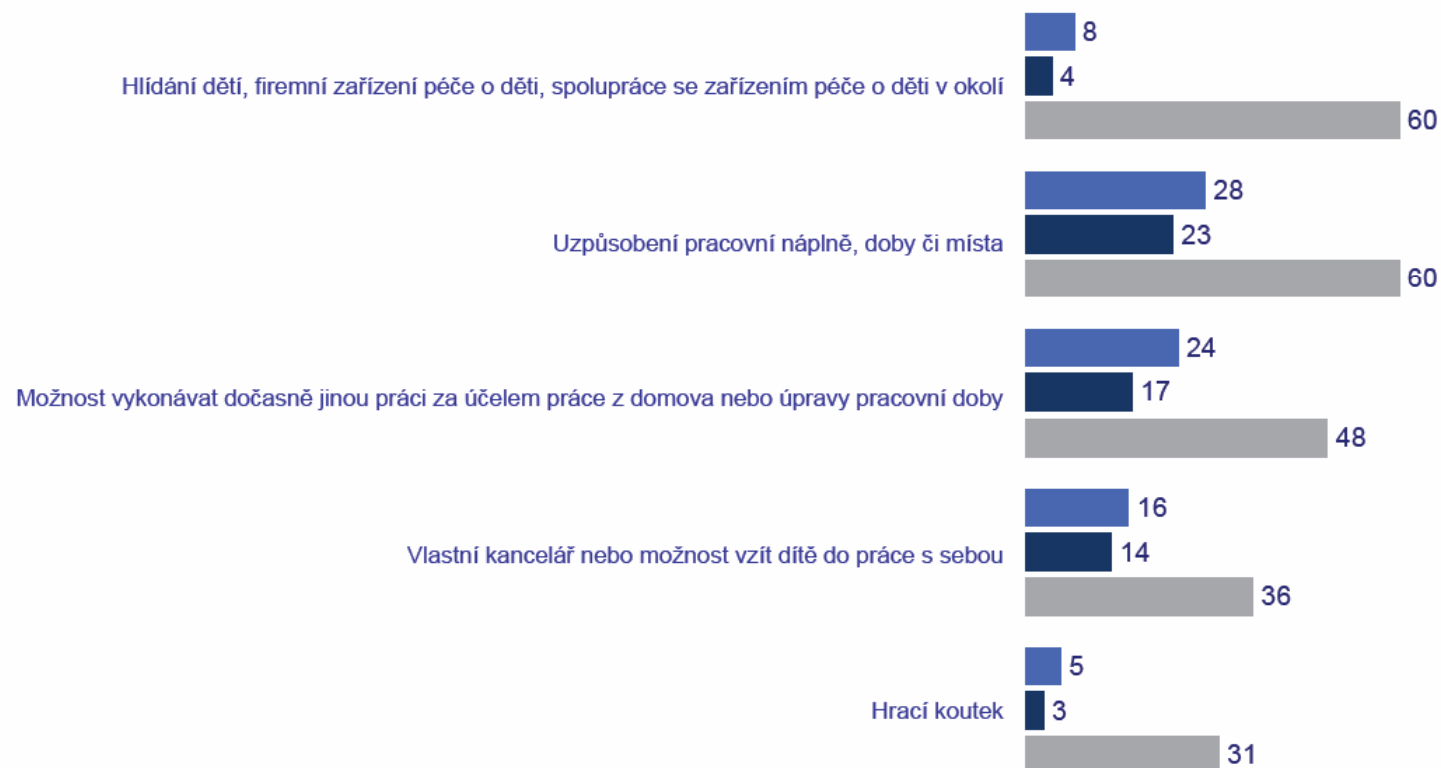




Nabízené, využívané a ideální uzpůsobení pracovních podmínek

v %

- Q32. Které z následujících položek Vám Váš zaměstnavatel umožnil využívat v průběhu nebo po návratu z MD\RD (bez ohledu na to, zda jste je skutečně využila)? (n=506)
- Q33. Které z následujících položek jste v průběhu nebo po návratu z MD\RD opravdu využila? (n=506)
- Q34. Které z následujících položek byste chtěla v průběhu nebo po návratu z MD\RD využívat, pokud by Vám to zaměstnavatel umožnil? (n=605)



ALTERNATIVE WORK ARRANGEMENTS AS A MEANS OF RECONCILIATION OF WORK AND PERSONAL LIFE

The aim of this thesis is to answer the question of how legal regulation of alternative work arrangements can help an employee to reconcile his/her work and personal life and how all parties of labour-law relations can benefit from the introduction of such arrangements in a company. It aims to bring together the main problematic aspects and propose modification to future regulation.

The text is divided into eleven chapters in which I have tried to describe different types of flexible work arrangements including the possible contract provisions that could be used in an employment contract or a similar arrangement. Chapter One explains my reasons for choosing this topic. Chapter Two is an introduction to the problem and defines the basic terminology and reasons for using such arrangements. Chapter Three deals with the current situation on the labour market in the Czech Republic and considers how often the flexible measures are used. Chapter Four summarises related directives and other regulations of the European Union and characterises the obligations of our country with regard to European law.

Chapters Five to Eight describe different variations of each arrangement and are also focused on the Czech legal regulation of alternative work arrangements. The most common problems with the use of alternative arrangements in practice are also discussed along with their proposed contractual solutions. I have chosen to structure the individual categories of flexible arrangements on the basis of whether they include flexibility of time or flexibility of place. Chapter Nine briefly mentions non-employment work contracts, as they also enable an employee to adjust his/her personal needs to work.

Chapter Ten studies the use of flexible arrangements in practice and compares different approaches in state and private companies. It documents the actual types used in researched companies.

In the last chapter, Chapter Eleven I analyse the needs of contemporary society in the field of alternative work. I hope to have proven with this thesis that Czech law still has some gaps that should be filled in with provisions regulating certain aspects of alternative work arrangements. I suggest that new legislation should be passed in order to adapt labour law to

the modern ways of work that require employers to provide their employees with more flexibility in order to reach balance between their work duties and personal needs.

KLÍČOVÁ SLOVA – KEYWORDS

alternativní pracovní úvazky

alternative work arrangements

sladování pracovního a osobního života

work and personal life reconciliation

rovnováha mezi prací a soukromím

work-life balance