

Úprava nových forem zaměstnávání v pracovněprávní legislativě a v kolektivních smlouvách

Analytická studie

PhDr. Marcela Palíšková, Ph.D., JUDr. Věra Hrouzková,
JUDr. Mgr. Barbora Vlachová, Ph.D. – Vysoká škola ekonomie
a managementu



VŠEM

Praha, září 2020

Autorský kolektiv:

PhDr. Marcela Palíšková, Ph.D. – kapitoly 1 až 3

JUDr. Věra Hrouzková – kapitola 4

JUDr. Mgr. Barbora Vlachová, Ph.D. – kapitola 5

Obsah

1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY	6
1.1 VYSVĚTLENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	6
1.2 TEORETICKÝ RÁMEC	8
1.2.1 <i>Koncept flexikurity</i>	8
1.2.2 <i>Flexibilita na trhu práce</i>	11
1.2.2.1 <i>Smluvní flexibilita</i>	11
1.2.2.2 <i>Časová flexibilita</i>	18
1.2.2.3 <i>Organizační flexibilita</i>	25
1.2.2.4 <i>Finanční a mzdová flexibilita</i>	27
SHRNUTÍ	27
2. FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ	30
2.1 DOČASNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ PROSTŘEDNICTVÍM AGENTURY PRÁCE	30
2.2 Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli	33
2.3 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	35
2.4 ZASTŘENÉ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	36
2.5 Práce z domova.....	38
2.6 SDÍLENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA	39
2.7 NOVĚ DEFINOVANÉ FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ	40
SHRNUTÍ	42
DOPORUČENÍ	43
3. DOPADY OPATŘENÍ PROTI PANDEMII NA TRH PRÁCE V KONTEXTU FLEXIBILNÍCH FOREM ZAMĚSTNÁVÁNÍ	45
3.1 ZAMĚSTNANCI VS. OSVČ	49
3.2 PRÁCE ZA NÍZKÉ MZDY	51
SHRNUTÍ	54
DOPORUČENÍ	55
4. ÚPRAVA NOVÝCH FOREM ZAMĚSTNÁVÁNÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍ LEGISLATIVĚ (VYBRANÉ INSTITUTY)	57
4.1 SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO	57
4.1.1 <i>Právní úprava</i>	57
4.1.2 <i>Možná negativa – příklady</i>	58
4.1.2.1 <i>Druh práce a podmínky, za nichž je sjednaný druh práce konán</i>	58
4.1.2.2 <i>Administrace sdíleného pracovního místa/zvýšené náklady</i>	59
4.1.2.3 <i>Poskytování/neposkytování pracovního volna při překážkách v práci na straně zaměstnance</i>	60
4.1.2.4 <i>Předávání práce/pracoviště/informací</i>	61
4.1.2.5 <i>Zánik závazku jednoho ze zúčastněných zaměstnanců - nejisté právní postavení zaměstnanců</i>	62
SHRNUTÍ	63
4.2 PRÁCE NA JINÉM MÍSTĚ DOHODNUTÉM SE ZAMĚSTNANCEM, NEŽ JE PRACOVIŠTĚ ZAMĚSTNAVATELE	65
4.2.1 <i>Právní úprava</i>	65
4.2.2 <i>Souvislosti vyplývající z právní úpravy</i>	67
4.2.2.1 <i>Souvislosti vyplývající ze zákona o nemocenském pojistění</i>	67
4.2.2.2 <i>Další překážky na straně zaměstnavatele</i>	67
4.2.2.3 <i>Náklady na výkon práce z domova</i>	68
4.2.3 <i>Možná negativa – příklady</i>	69
4.2.3.1 <i>Zajištění bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek</i>	69
4.2.3.2 <i>Ochrana osobních údajů</i>	70
4.2.3.3 <i>Pracovní cesty/cesty z domova na pracoviště zaměstnavatele</i>	71
4.2.3.4 <i>Stravování</i>	71

SHRNUTÍ	72
4.3 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	73
4.3.1 Právní úprava	73
4.3.2 Možná negativa – příklady	75
4.3.2.1 Podmínky jednostranného ukončení dočasného přidělení zaměstnance k uživateli	75
4.3.2.2 Zabezpečení pracovních podmínek agenturou práce	75
4.3.2.3 Náhrada škody způsobené agenturním zaměstnancem uživateli	76
4.3.2.4 Vstupní lékařské prohlídky	77
4.3.2.5 Plnění povinností při pracovním úrazu	78
SHRNUTÍ	79
5. ÚPRAVA NOVÝCH FOREM ZAMĚSTNÁVÁNÍ V KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH	81
5.1 CO JE KOLEKTIVNÍ SMLOUVA?	82
5.2 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ	83
5.3 SUBJEKTY KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁNÍ	83
5.3.1 Odborové organizace	84
5.3.2 Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	86
5.4 OBSAH A FORMA KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	87
5.5 POSTUP UZAVŘENÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	87
5.6 ŘEŠENÍ SPORŮ Z KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	88
5.7 ANALÝZA JEDNOTLIVÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV	90
5.7.1 Úprava nových forem zaměstnávání v kolektivních smlouvách vyššího stupně	90
5.7.1.1 Asociace leteckých a kosmických výrobců, z.s. x Odborový svaz KOVO	91
5.7.1.2 Svaz dopravy ČR - Sekce silničního hospodářství x Odborový svaz dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy - Sekce silničního hospodářství	91
5.7.1.3 Svaz bank a pojišťoven x Odborový svaz pracovníků peněžnictví a pojištnictví	92
5.7.2 Úprava nových forem zaměstnávání v podnikových kolektivních smlouvách	92
5.7.2.1 Podniková kolektivní smlouva České dráhy, a.s.	92
5.7.2.2 Podniková kolektivní smlouva Skanska, a.s.	93
5.7.2.3 Podniková kolektivní smlouva ŠKODA AUTO a.s.	94
5.7.3 Zjištění vyplývající z analýzy kolektivních smluv	95
SHRNUTÍ	97
LITERATURA	99

Seznam obrázků a tabulek

Obrázek 1.1 Zlatý trojúhelník flexikurity	10
Obrázek 1.2 Index OECD – Employment Protection Legislation (EPL) ve vybraných zemích	12
Obrázek 1.3 Ochrana zaměstnanců proti propouštění (srovnání podle druhu pracovní smlouvy)	13
Obrázek 1.4 Zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou (15 – 64 let)	14
Obrázek 1.5 Zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou (15 – 24 let)	16
Obrázek 1.6 Osoby zaměstnané na částečný úvazek	19
Obrázek 1.7 Vliv částečných úvazků na příjmy	21
Obrázek 1.8 Účast dospělých celkem a účast dospělých s primárním vzděláním (ISCED 0-2) v některé z forem dalšího vzdělávání ve vybraných zemích EU	26
Obrázek 3.1 Vývoj počtu zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou	46
Obrázek 3.2 Vývoj počtu zaměstnanců s částečnými pracovními úvazky	47
Obrázek 3.3 Vývoj počtu OSVČ v ČR	47
Obrázek 3.4 Vývoj průměrné mzdy v ČR jako podíl na průměrné mzdě ve vybraných zemích	51
Obrázek 3.5 Průměrná hrubá měsíční mzda v jednotlivých zemích EU	52
Obrázek 3.6 Vývoj podílu nízkopříjmových mezd	53
Tabulka 1.1 Druhy flexibility	11
Tabulka 1.2 Částečné pracovní úvazky dle věku, genderového hlediska a vzdělání – v EU	20
Tabulka 1.3 Částečné pracovní úvazky, genderové hledisko – v ČR	20
Tabulka 1.4 Hlavní důvod zaměstnání na částečný úvazek – srovnání EU a ČR	22
Tabulka 3.1 Vývoj počtu OSVČ v ČR	48
Tabulka 3.2 Rozdíl ve vnímání dopadů mimořádných opatření ze strany zaměstnanců a OSVČ	50
Tabulka 4.1 Plnění jednotlivých povinností ve vztahu k pracovním úrazům	79

1. Úvod do problematiky

Nástup Industry 4.0 a rozvoj digitální ekonomiky¹ vytváří podmínky pro zcela nové flexibilní formy zaměstnávání. Vedle již tradičních flexibilních forem, jako jsou například kratší pracovní úvazky, pracovní smlouvy na dobu určitou, dohody o provedení práce či pracovní činnosti, domácí práce nebo agenturní zaměstnávání, které mají oporu v zákoně, se lze na trhu práce stále častěji setkat se zcela novými formami zaměstnávání. Pro všechny je typická vysoká flexibilita, ale současně nižší ochrana pracovníků, a tedy větší riziko ztráty zaměstnání, a právní neukotvení, popř. nedostatečná nebo nevyhovující právní úprava. Jedná se především o práci z domova, sdílená pracovní místa či zaměstnávání v rámci sdílené ekonomiky. Negativní dopady jsou patrné také u agenturního zaměstnávání.

Cílem studie je popsat nejen ekonomické aspekty nových forem zaměstnávání a jejich možný dopad především na nízkopříjmové pracovníky tradičních odvětví, ale také provést související analýzu pracovněprávní legislativy a kolektivních smluv.

K dosažení stanoveného cíle bude použita kombinace několika výzkumných metod: analýza sekundárních dat (zejm. Eurostatu, OECD, ČSÚ, ÚP), analýza časových řad, kritická analýza související legislativy, komparativní analýza, dedukce, indukce a syntéza.

V závěru budou definovány návrhy, jak eliminovat možné negativní dopady moderních flexibilních forem zaměstnávání na pracovníky.

1.1 Vysvětlení základních pojmů

Níže uvedené pojmy jsou zakotveny v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZPr).

Zaměstnanec – dle § 6 ZPr je zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Podmínky, za nichž se fyzická osoba může stát zaměstnancem, stanoví ust. § 34 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, podle něhož platí, že závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem. Tímto jiným právním předpisem je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹ Digitální ekonomika patří mezi nově vznikající odvětví průmyslu (tzv. *emerging industries*), pro která je charakteristické široké využívání digitálních technologií a vytváření zcela nových hodnototvorných řetězců.

Zaměstnavatel – dle § 7 ZPr je zaměstnavatelem osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Závislá práce – v souladu se zákoníkem práce zaměstnavatel zabezpečuje výkon tzv. závislé práce, která má specifické charakteristiky (viz § 2 a 3 ZPr). Je to taková *práce, která je vykonávána v základním pracovněprávním vztahu*, a to:

- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance;
- jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů;
- zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává výlučně osobně.

Podmínky, za nichž je závislá práce konána, jsou následující:

- závislá práce je konána za mzdu (popř. plat nebo odměnu za práci);
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele;
- v pracovní době;
- na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě.

Výkon závislé práce může zaměstnavatel zajistit

- *zaměstnancem* – který je u zaměstnavatele zaměstnán *v pracovním poměru*;
- *zaměstnancem* – který pro zaměstnavatele vykonává práci *mimo pracovní poměr* (na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), nebo
- *dočasně přiděleným zaměstnancem*
 - agentury práce – na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (agenturní zaměstnávání);
 - jiného zaměstnavatele – na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli.

Pracovněprávní vztah – právní vztah vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (§ 1 ZPr). Základními pracovněprávními vztahy dle ZPr jsou:

- *pracovní poměr* – vzniká na základě *pracovní smlouvy* (na dobu určitou nebo neurčitou) nebo *jmenováním*,
- *pracovněprávní vztahy mimo pracovní poměr* – vznikají na základě *dohod konaných mimo pracovní poměr* (tj. dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti).

Pracovněprávní vztahy se řídí základními zásadami pracovněprávních vztahů, jejichž výčet je obsažen v ust. § 1a ZPr:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance;
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce;
- spravedlivé odměňování zaměstnance;
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele;
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Prekarizace práce – pochází z francouzského slova *précarité*, což lze přeložit jako *nejistota*. V souvislosti s pracovními trhy termín označuje nahrazování plného pracovního poměru jiným druhem vazby mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V sociologii pojem *prekariát* označuje socio-ekonomickou skupinu lidí, kteří postrádají pracovně orientované jistoty (např. jistotu zaměstnání), uspokojení svých pracovně orientovaných potřeb (např. dosažení úspěchu v práci, sebeuspokojení – podařilo se mi zvládnout náročnější pracovní úkol); práci vykonávají buď na částečný úvazek, nebo příležitostně, většinou s minimální bezpečností práce a za nízkou mzdu.

1.2 Teoretický rámec

Jednou z podstatných charakteristik nástupu Industry 4.0 a rozvoje digitální ekonomiky je masová individualizace výroby, tj. schopnost flexibilně reagovat na požadavky zákazníků. Bude docházet k užší spolupráci a komunikaci výrobce a poskytovatele služeb s konečným spotřebitelem. Tato schopnost ovšem vyžaduje pružnější a flexibilnější formy zaměstnávání a organizaci pracovní doby a mění také nároky na znalosti a dovednosti pracovníků. Flexibilní formy zaměstnávání umožňují na jedné straně rychlou reakci na měnící se požadavky, na straně druhé jsou mnohé z nich spojeny s vyšší nejistotou a menší ochranou pracovníků na trhu práce.

1.2.1 Koncept flexikurity

Z hlediska určitého teoretického ukotvení lze flexibilní formy zaměstnávání vysvětlit v rámci **konceptu flexikurity**, který je považován za východisko reforem evropských pracovních trhů. Koncept v sobě spojuje dva základní prvky – *flexibilitu* a *jistotu*.

Protože jde o relativně nový koncept, který se objevil teprve v souvislosti s realizací Lisabonské strategie, tj. v minulé dekádě, neexistuje jednotná definice. Možná i proto, že se jedná o komplexní přístup k pracovním trhům, zahrnující řadu faktorů. Flexikuritu můžeme definovat

například jako „*integrovanou strategii pro posílení flexibility a jistoty na trhu práce současně*“.²

Profesor *Ton Wilthagen*, ředitel výzkumného programu o flexikuritě na tilburgské univerzitě v Nizozemsku, považuje flexikuritu za formu „*vzájemného a společného rizikového řízení pro zaměstnavatele a pracovníky*“.³ Zaměstnavatelé (společnosti) musí podle něho čelit dvojímu riziku – oslabení své pozice na pracovním trhu a nedostatku požadované pracovní síly (nevhodnému propojení kvality a kvantity na straně nabídky). Pracovníci zase riskují ztrátu zaměstnání a musí se vyrovnávat s nerovnováhou mezi pracovním a soukromým životem.

Flexibilita znamená pružné pracovní právo a smluvní podmínky, flexibilní organizaci práce reagující rychle a efektivně na nové výrobní potřeby, flexibilní formy práce, zajištění nezbytné kvalifikace a rozvíjení potřebných znalostí a v neposlední řadě sladění profesního a rodinného života (*work-life balance*).

Jistota (*security*) neznamena, že si člověk udrží své pracovní místo, ale jistotu možnosti získat vhodnou kvalifikaci a najít si adekvátní pracovní místo. Zahrnuje právo na celoživotní učení a přístup k odbornému vzdělávání, zajištění přiměřenými sociálními dávkami v případě nutnosti. Vztahuje se na všechny pracovníky, zejména na osoby s nízkou kvalifikací a starší zaměstnance.

Zjednodušeně je možné říci, že flexibilita spojuje dva prvky – možnost zaměstnavatelů postupovat flexibilněji při najímání a propouštění pracovníků a vysoké standardy sociálního zabezpečení.

Cílem realizace konceptu flexikurity je vytvořit takové podmínky, které by umožňovaly jedinci bez větších problémů najít si zaměstnání v jakékoli fázi aktivního života, uplatnit své schopnosti na pracovním trhu, a to včetně možnosti dalšího kariérního a profesního růstu. Konečným cílem pružnějšího trhu práce je snížení nezaměstnanosti (popř. udržení nezaměstnanosti na nízké úrovni), a tedy posílení celkové konkurenceschopnosti evropských zemí.

² EC: 2007. Sdělení Komise *K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*. Brusel: EC, 27. 6. 2007. COM(2007) 359 v konečném znění.

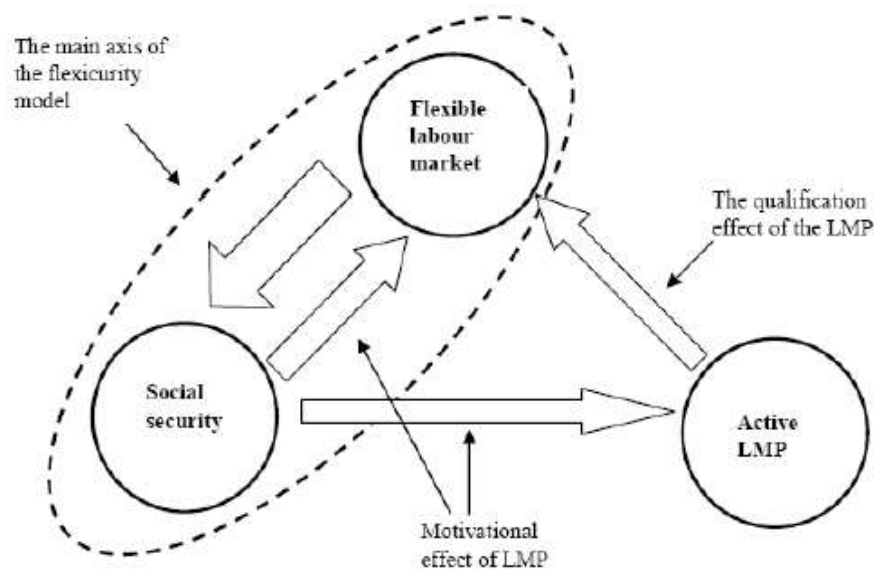
³ V EU nelze vytvořit jednotný model flexikurity. *EurActiv* [on line]. 8. 6. 2007 [cit. 2020-08-18]. Dostupný z WWW: <http://www.euractiv.cz/print-version/clanek/v-eu-nelze-vytvorit-jednotny-model-flexikurity>.

Koncept flexikurity se opírá o čtyři základní složky:⁴

1. *Flexibilita a spolehlivost smluvních ujednání* – jsou zajištěny prostřednictvím moderní pracovní legislativy, kolektivních dohod a organizace práce (do této oblasti spadají i flexibilní formy zaměstnávání).
2. *Komplexní strategie celoživotního učení* – cílem je posílit adaptabilitu (přizpůsobivost) a zaměstnatelnost pracovníků, zejména z těch nejohroženějších sociálních skupin.
3. *Účinné aktivní politiky v oblasti trhu práce* – které pomohou jedincům vyrovnat se s rychlými změnami na trhu práce, zkrátit období nezaměstnanosti a usnadnit přechod do nového zaměstnání; v případě potřeby poskytnout pracovníkovi dodatečný výcvik a napomáhat tak souladu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.
4. *Moderní systémy sociálního zabezpečení* – které budou poskytovat přiměřený příjem podporující zaměstnanost a usnadní mobilitu na trhu práce; optimální sociální ochrana a její jednotlivé složky (např. dávky v nezaměstnanosti, důchody, zdravotní péče) pomohou sladit pracovní a rodinné povinnosti.

Uvedené čtyři složky se vzájemně prolínají a doplňují. Jejich správné nastavení a kombinace zvyšují zaměstnanost (celkovou, žen, mladých i starších pracovníků), snižují míru ohrožení chudobou a zlepšují lidský kapitál.

Obrázek 1.1 Zlatý trojúhelník flexikurity



Zdroj: Madsen (2006)

⁴ EC: 2007. Sdělení Komise *K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*. Brusel: EC, 27. 6. 2007. KOM(2007) 359 v konečném znění.

Graficky lze koncept flexikurity vyjádřit jako tzv. **zlatý trojúhelník**, který vzájemně propojuje *flexibilní pracovní trh, systém sociálního zabezpečení a aktivní politiku státu na trhu práce* (Obrázek 1.1). Oboustranné šipky mezi trhem práce a sociálním systémem znázorňují vyvážený vztah mezi flexibilitou a jistotou. Aktivní politika zaměstnanosti zvyšuje šance na získání zaměstnání (tzv. kvalifikační efekt). Systém sociálních dávek by měl být nastaven tak, aby aktivoval nezaměstnané k hledání, popř. přijetí nabízené práce (tzv. motivační efekt), a to zejména v počáteční fázi nezaměstnanosti. Nezbytným předpokladem úspěšné realizace této koncepce je *vzdělávání*, a to v průběhu celého produktivního života.

Vzhledem k tomu, že se jednotlivé evropské země velmi liší – úrovní ekonomik, životní úrovní, historickým vývojem trhu práce, kolektivními dohodami, systémy sociální ochrany atd. – **univerzální model flexikurity neexistuje**. Bude záležet na každé zemi, jakou kombinaci opatření zvolí, jaký poměr mezi flexibilitou a jistotou bude nastaven.

1.2.2 Flexibilita na trhu práce

V praxi se používají různé strategie flexibility, popř. jejich kombinace. Tabulka 1.1 uvádí jako příklad členění podle Goudswaard a de Nanteuil (2000).

Tabulka 1.1 Druhy flexibility

	Kvantitativní (numerická) flexibilita	Kvalitativní flexibilita
Vnější flexibilita	<i>Druh pracovního poměru</i> (typy pracovních smluv – na dobu určitou, dočasná práce, práce na základě smlouvy bez stanovené pracovní doby atd.)	<i>Systémy výroby</i> (subdodavatelé, použití externích pracovníků)
Vnitřní flexibilita	<i>Kvantitativní/smluvní flexibilita</i> <i>Pracovní doba</i> (práce přesčas, částečný úvazek, práce o víkendech, nepravidelná/proměnlivá pracovní doba)	<i>Výrobní/geografická mobilita</i> <i>Organizace práce</i> (střídání úkolů, souběžné zpracování úloh, zodpovědnost pracovníků za plánování a sestavení rozpočtů atd.)
	<i>Časová/finanční flexibilita</i>	<i>Funkční/organizační flexibilita</i>

Zdroj: Goudswaard, de Nanteuil (2000)

Mezi nejčastěji používané mechanismy adaptace pracovní síly na potřeby trhu patří smluvní flexibilita, flexibilita pracovní doby, organizační flexibilita a mzdová flexibilita.

1.2.2.1 Smluvní flexibilita

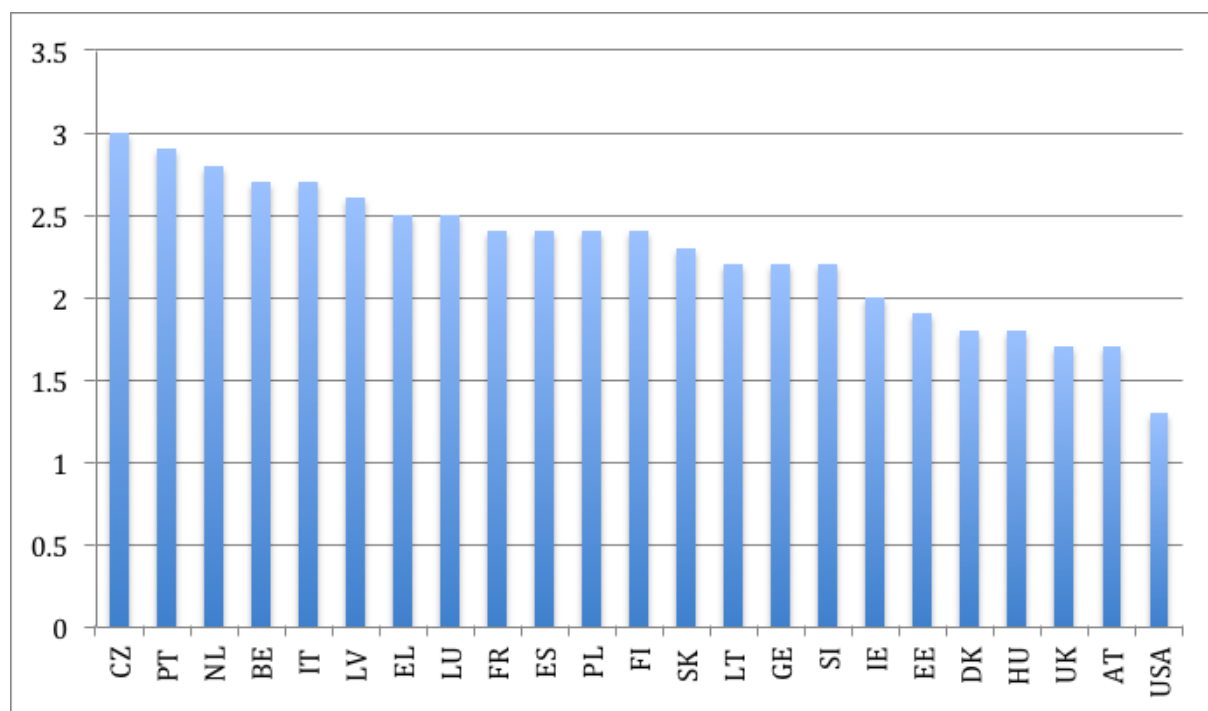
Vnější numerická flexibilita – též smluvní flexibilita, je nástrojem adaptace počtu pracovníků (uvnitř podniku i z externího trhu práce) na vzniklé potřeby. Podstatou je rozšíření pracovních smluv na omezenou pracovní dobu. Podniky více uzavírají smlouvy na dobu určitou (včetně

sezónní práce), dočasné pracovní smlouvy (včetně krátkodobé práce zajišťované agenturou), popř. sjednávají práci na základě smlouvy bez stanovené pracovní doby. *Podniky mají možnost podle potřeby flexibilněji propouštět, ale také přijímat nové pracovníky a využívat flexibilních forem pracovních smluv.*

Přísnost legislativy ochrany zaměstnanosti

Vnější flexibilita je měřena OECD, a to prostřednictvím indikátoru přísnosti legislativy ochrany zaměstnanosti (Employment Protection Legislation, EPL), který je složen ze čtyř komponent – ochrana stálých pracovníků proti propouštění včetně kolektivního (EPRC), ochrana stálých pracovníků proti individuálnímu propouštění (EPR), regulace dočasných forem zaměstnání (EPT) a specifické požadavky při hromadném propouštění (EPC).

Obrázek 1.2 Index OECD – Employment Protection Legislation (EPL) ve vybraných zemích (2019)



Zdroj: Data OECD (2020), vlastní zpracování

Poznámka: Index je dán škálou od 0 do 6; vyšší hodnota vyjadřuje větší ochranu.

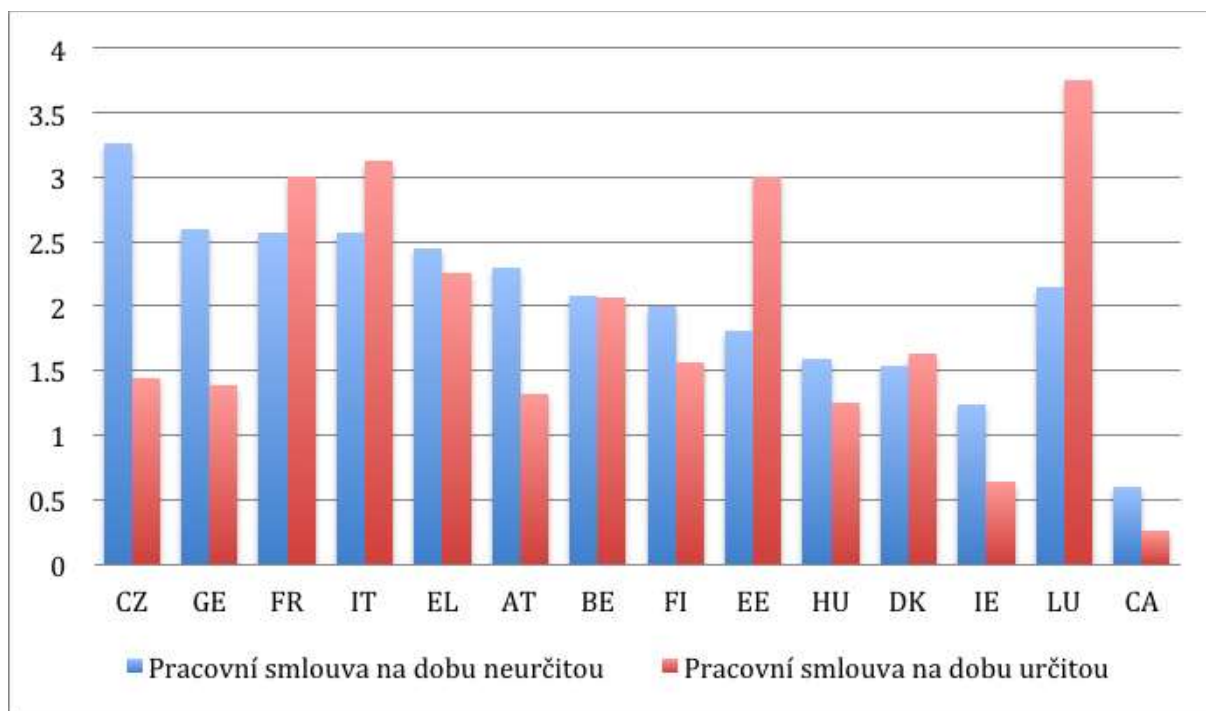
CZ – Česko, PT – Portugalsko, NL – Nizozemsko, BE – Belgie, IT – Itálie, LV – Lotyšsko, EL – Řecko, LU – Lucembursko, FR – Francie, ES – Španělsko, PL – Polsko, FI – Finsko, SK – Slovensko, LT – Litva, GE – Německo, SI – Slovinsko, IE – Irsko, EE – Estonsko, DK – Dánsko, HU – Maďarsko, UK – Spojené království, AT – Rakousko, USA – Spojené státy.

Obrázek 1.2 graficky znázorňuje výši indexu ve vybraných zemích EU, ale také v USA, kde je právní ochrana pracovníků ze sledovaných zemí nejnižší. Naopak nejvyšší hodnotu dosahuje index v České republice. Zde došlo ke zvýšení indexu zejména v posledních letech; ještě v roce

2013 se pohyboval pod hranicí 2,5 bodů a ČR patřila k zemím spíše s nižší ochranou pracovníků.

Zajímavý pohled na ochranu zaměstnanců přináší následující Obrázek 1.3, který srovnává přísnost legislativy ochrany zaměstnání proti individuálnímu propouštění u zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu neurčitou a s pracovní smlouvou na dobu určitou.

Obrázek 1.3 Ochrana zaměstnanců proti propouštění (srovnání podle druhu pracovní smlouvy) ve vybraných zemích (2019)



Zdroj: Data OECD (2020), vlastní zpracování

Poznámka: Index je dán škálou od 0 do 6; vyšší hodnota vyjadřuje větší ochranu.

CZ – Česko, GE – Německo, FR – Francie, IT – Itálie, EL – Řecko, AT – Rakousko, BE – Belgie, FI – Finsko, EE – Estonsko, HU – Maďarsko, DK – Dánsko, IE – Irsko, LU – Lucembursko, CA – Kanada.

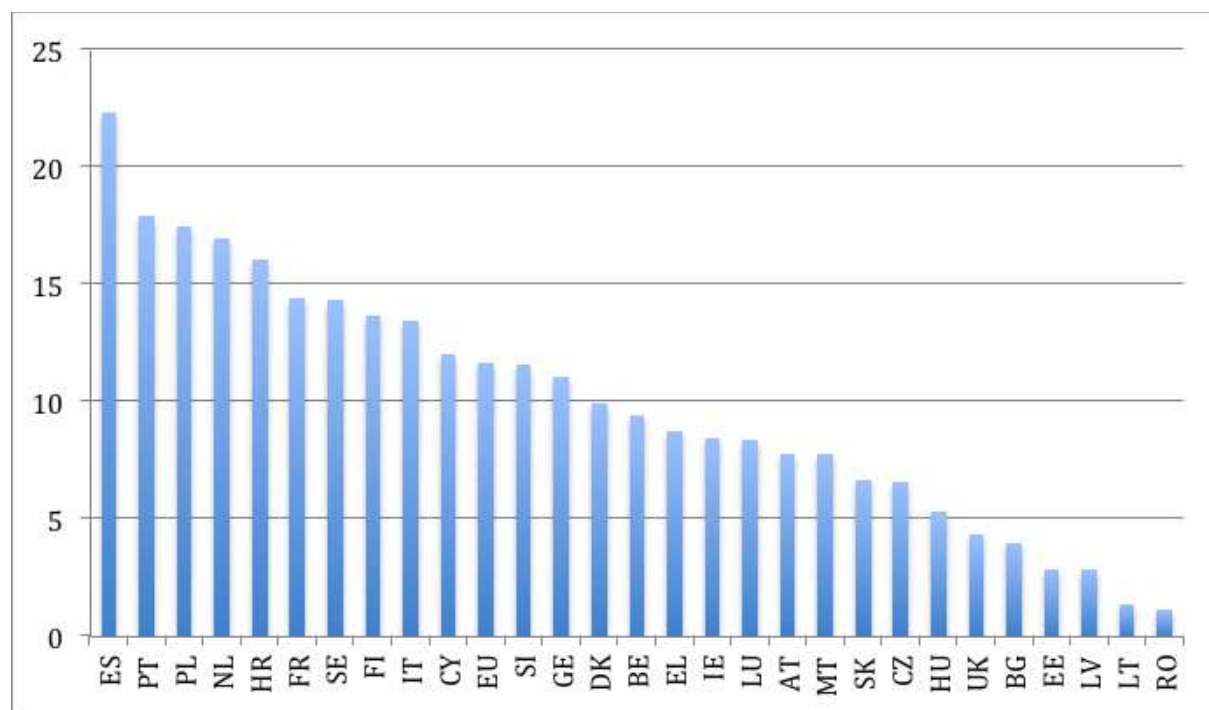
Z obrázku je patrné, že ve většině sledovaných zemí jsou pracovníci s pracovní smlouvou na dobu neurčitou proti ztrátě zaměstnání více chráněni. Není to ale pravidlo, opačná situace je v Lucembursku (které ale pro své specifické ekonomické postavení není pro komparaci příliš vhodné), v Itálii, Francii, Estonsku a Dánsku. Minimální rozdíl je mezi pracovníky v Belgii či Řecku. Naopak **Česká republika vykazuje sice nejvyšší ochranu pracovníků, ale rozdíl podle druhu pracovní smlouvy je největší.** I ve srovnání s ostatními zeměmi jsou pracovníci s časově omezenou pracovní smlouvou chráněni proti propouštění jen velmi omezeně. Nikoli z právního hlediska, ale v rámci podnikové praxe. Statistická data ukazují, že pracovníci s pracovními smlouvami na dobu určitou jsou propouštěni v případě ekonomických šoků nebo restrukturalizace jako první. Vzhledem k tomu, že nebývají zařazováni do vzdělávacích a

rozvojových programů, je schopnost jejich adaptace na měnící se potřeby podniků mnohem menší. Pro efektivní využití konceptu flexikurity v praxi je ale žádoucí, aby se rozdíly mezi oběma skupinami zaměstnanců vyrovnávaly.

Počet zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou

V rámci Evropské unie se při sledování vývoje vnější numerické flexibility dlouhodobě používá ukazatel *Počet zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou*. Tento druh pracovních smluv je uzavírán typicky zejména s pracovníky, kteří vykonávají sezónní práce, dále s pracovníky, kteří jsou coby zaměstnanci agentury práce přidělováni k výkonu práce k jinému zaměstnavateli a pro třetí stranu vykonávají určitý pracovní úkol, a také s pracovníky se smlouvami vázanými na vzdělávací a školící programy. Podíl osob s pracovní smlouvou na dobu určitou se v jednotlivých zemích EU významně liší (viz Obrázek 1.4).

Obrázek 1.4 Zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou (15–64 let, EU 28, 2019, % z celkového počtu zaměstnanců)



Zdroj: Eurostat Database (2020), vlastní zpracování

Poznámka: ES – Španělsko, PT – Portugalsko, PL – Polsko, NL – Nizozemsko, HR – Chorvatsko, FR – Francie, SE – Švédsko, FI – Finsko, IT – Itálie, CY – Kypr, EU – Evropská unie, SI – Slovinsko, GE – Německo, DK – Dánsko, BE – Belgie, EL – Řecko, IE – Irsko, LU – Lucembursko, AT – Rakousko, MT – Malta, SK – Slovensko, CZ – Česko, HU – Maďarsko, UK – Spojené království, BG – Bulharsko, EE – Estonsko, LV – Lotyšsko, LT – Litva, RO – Rumunsko.

Z Obrázku 1.4 jsou patrné poměrně velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi v podílu osob s časově omezenou pracovní smlouvou na trhu práce. Nejvíce osob, které byly v roce 2019 zaměstnány na základě pracovní smlouvy na dobu určitou, vykazuje Španělsko (22,3 %). Více

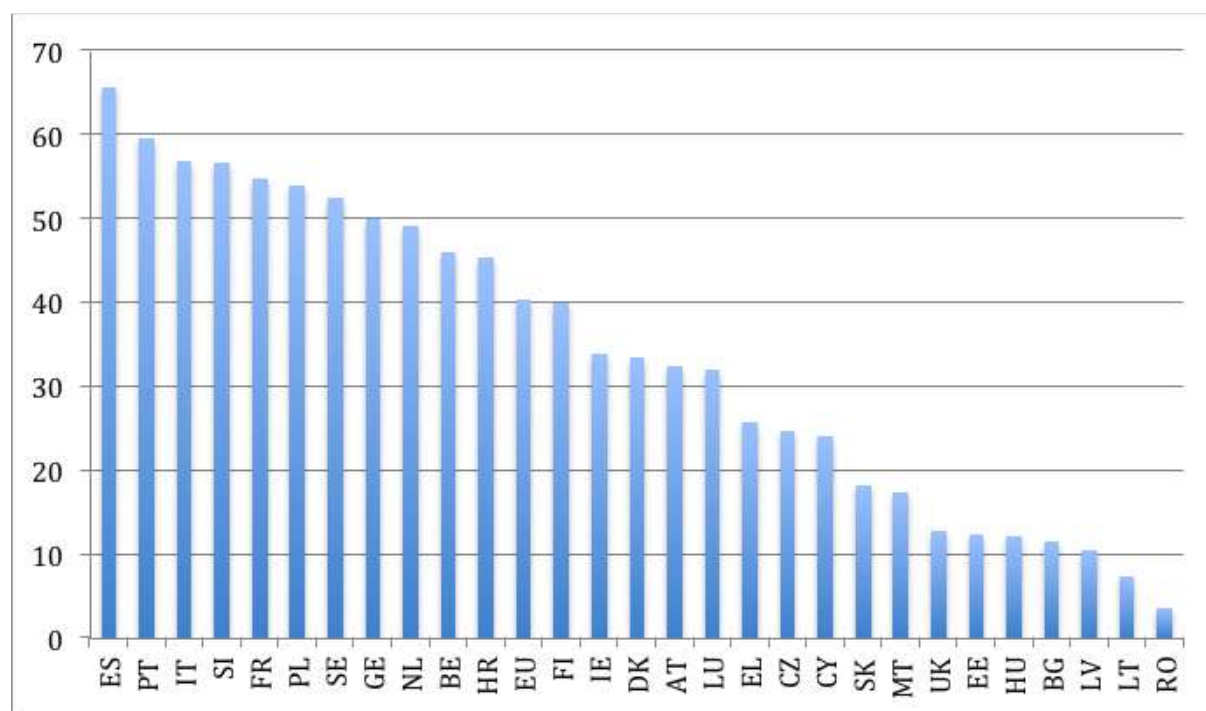
než 15% podíl tvoří tato skupina zaměstnanců v Portugalsku (17,9 %), Polsku (17,4 %), Nizozemsku (16,9 %) a Chorvatsku (16,0 %). Naopak na druhé straně spektra je Rumunsko, kde podíl osob s pracovní smlouvou na dobu určitou činil ve sledovaném roce pouze 1,1 %. Méně než 5 % dosahuje tento ukazatel v Británii (4,3 %), Bulharsku (3,9 %), Estonsku (2,8 %), Lotyšsku (2,8 %) a Litvě (1,3 %). Průměr EU činí 11,6 %. Česká republika dlouhodobě patří k zemím, kde je podíl zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou, malý (6,5 %). Obecně to jsou nové členské země, kde je podíl osob s pracovní smlouvou na dobu určitou nižší než průměr EU (výjimkou je Polsko a Chorvatsko).

Z dlouhodobého hlediska **vývoj tohoto ukazatele ovlivňuje ekonomický cyklus**. Zatímco v roce 2000 činil podíl smluv na dobu určitou v rámci Evropské unie v průměru 12,3 %, v následujících letech (v období ekonomického rozvoje) plynule rostl až na své maximum v roce 2007, kdy dosáhl 14,6 %. Poté se na trzích práce začaly projevovat důsledky finanční krize a ekonomické recese a sledovaný ukazatel mírně klesal (v roce 2013 dosáhl svého minima, 11,5 %). S ekonomickým oživením od roku 2014 opět rostl, a to až do roku 2019, kdy opět došlo k jeho poklesu. Z naznačeného vývoje lze indukovat, že **v období recese jsou to právě pracovníci s pracovní smlouvou na dobu určitou, kteří jsou propouštěni jako první**. Dostupná data ale také ukazují, že **pracovní poměry na dobu určitou vyúsťují ve stálé zaměstnání méně často, než tomu bylo před rokem 2008** (tedy před finanční krizí). Tento nepříznivý trend postihuje především mladé lidi na trhu práce.

Jak ukazuje Obrázek 1.5, podíl mladých do 24 let zaměstnaných na základě časově omezené pracovní smlouvy je značně vysoký. Průměrný podíl v EU činí 40,3 %. Více než 50 % mladých osob bylo v roce 2019 zaměstnáno na základě pracovní smlouvy na dobu určitou ve Švédsku (52,3 %), Polsku (53,9 %), Francii (54,6 %), Slovinsku (56,6 %) a Itálii (56,8 %). V Portugalsku to bylo téměř 60 % (59,5 %) a ve Španělsku dokonce 65,6 %. V ČR to byla téměř jedna čtvrtina mladých (24,6 %).

U zaměstnanců nad 55 let je situace diametrálně odlišná. Jde o zkušené zaměstnance, kteří jsou v podnicích více stabilizovaní, zpravidla s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Podle dostupných dat bylo v roce 2019 zaměstnáno na základě pracovní smlouvy na dobu určitou v EU v průměru jen 5,2 % osob ve věku 55 až 64 let (nejvíce ve Španělsku – 10,3 %, nejméně v Rumunsku – 0,6 %). V České republice tento ukazatel dosahoval 4,6 %.

Obrázek 1.5 Zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou (15–24 let, EU 28, 2019, % z celkového počtu zaměstnanců)



Zdroj: Eurostat Database (2020), vlastní zpracování

Poznámka: ES – Španělsko, PT – Portugalsko, IT – Itálie, SI – Slovinsko, FR – Francie, PL – Polsko, SE – Švédsko, GE – Německo, NL – Nizozemsko, BE – Belgie, HR – Chorvatsko, EU – Evropská unie, FI – Finsko, IE – Irsko, DK – Dánsko, AT – Rakousko, LU – Lucembursko, EL – Řecko, CZ – Česko, CY – Kypr, SK – Slovensko, MT – Malta, UK – Spojené království, EE – Estonsko, HU – Maďarsko, BG – Bulharsko, LV – Lotyšsko, LT – Litva, RO – Rumunsko.

Výhody: Smluvní flexibilita je významným nástrojem adaptace počtu pracovníků (uvnitř podniku i z externího trhu práce) na vzniklé potřeby. Podniky tak mohou lépe reagovat na vzniklou situaci na trzích; mohou snadněji propouštět, ale také přijímat nové pracovníky. Smluvní flexibilita umožňuje zaměstnavatelům také prověřit zaměstnance z hlediska jeho kvalifikace, dovedností a schopností, které někdy není možné posoudit v průběhu tříměsíční, popř. šestiměsíční zkušební doby u vedoucích zaměstnanců.

Nevýhody: Zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou mají často horší pracovní podmínky (např. horší přístup k výcviku, nižší autonomie pracovního místa, absence benefitů, absence kariérního růstu a osobního rozvoje) a právní ochranu před propouštěním než zaměstnanci se smlouvou na dobu neurčitou. Mají také ztížený přístup k hypotékám a spotřebitelským úvěrům. Uvedená data ukazují, že jsou více ohroženi ztrátou zaměstnání; v období ekonomické recese jsou zpravidla propouštěni jako první. Poměrně velkým problémem je vysoká koncentrace pracovních smluv na dobu určitou ve skupině mladých zaměstnanců (do 24 let), a to napříč všemi zeměmi EU (neúnosná je tato situace zejména

v zemích jižního křídla eurozóny, které byly nejvíce postiženy důsledky finanční krize; Španělsko, Portugalsko a Itálie). V ČR byla v roce 2019 přibližně čtvrtina všech mladých pracovníků zaměstnána na základě pracovní smlouvy na dobu určitou. Je nutné také uvést, že mladí do 24 let zpravidla studují a v podnicích pracují při studiu. Nicméně i přes tuto skutečnost je podíl mladých lidí s časově omezenými pracovními smlouvami vysoký. Jedná se zřejmě o jednu z příčin *segmentace na trhu práce*.⁵

Z podnikové praxe – pohled zaměstnavatele

Zejména ke konci sjednaného pracovního poměru vzrůstá u zaměstnance nejistota, zda mu bude pracovní smlouva prodloužena, a v důsledku toho zpravidla **klesá jeho produktivita práce** (pracovní smlouva může zaměstnance motivovat – aby ukázal, že si zaslouží pracovní poměr na dobu neurčitou; ale také demotivovat – záleží na osobnosti konkrétního jedince, někdo potřebuje větší jistotu). Zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou jsou zpravidla k podniku méně loajální.

Praxe ukazuje, že zaměstnanci ke konci platnosti pracovní smlouvy:

- projevují větší zájem o možnosti práce v jiné organizaci,
- častěji sledují inzerci s nabídkou zaměstnání,
- častěji reagují na nabídku zaměstnání jinde,
- zvažují, zda podepíší pracovní smlouvu na další období.

Je proto důležité, aby zaměstnavatel, pokud si chce zaměstnance udržet, dal takovému zaměstnanci dostatečně dlouho před uplynutím doby, na kterou byla pracovní smlouva sjednána, nabídku k uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou, popř. k prodloužení dosavadní pracovní smlouvy.

Při uzavírání pracovní smlouvy platí **pravidlo tzv. 3x a dost**. Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou v trvání max. 3 let pouze 3x za sebou, tedy celkem nanejvýš na 9 let. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení. Jestliže ale od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k tomuto předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se nepřihlíží (§ 39 odst. 2 ZPr).

Doporučení: Jak ukazují uvedená data, ČR má velmi vysokou ochranu zaměstnanců před propouštěním (index EPL), ale současně existuje velký rozdíl mezi zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou a s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Do budoucna by bylo žádoucí postavení obou skupin pracovníků na trhu práce více vyvážit. Je také otázka, zda tak vysoká ochrana pracovníků nezpůsobuje rigiditu pracovního trhu.

V rámci podniků by bylo vhodné zajistit především lepší přístup pracovníků s časově omezenou pracovní smlouvou k firemnímu vzdělávání. Pracovní smlouvy na dobu určitou by neměly „izolovat“ pracovníky od přístupu k novým poznatkům, v opačném případě by to mohlo vést k dalšímu zhoršení jejich pozice na trhu práce. Pracovní smlouvy na dobu určitou by neměly

⁵ Trh práce není kompaktní, ale je rozdělen na skupiny (segmenty), které mají rozdílný přístup k zaměstnání a jejichž pozice na trhu práce se liší (např. ženy, starší pracovníci, mladí, lidé s nízkou kvalifikací apod.).

být příčinou segmentace mladých na trhu práce. V této oblasti se otvírá velký prostor pro spolupráci odborových organizací se zaměstnavateli, pro kolektivní vyjednávání.

1.2.2.2 Časová flexibilita

Vnitřní numerická flexibilita – též časová flexibilita nebo **flexibilita pracovní doby**, umožňuje podnikům zajistit si vyšší míru flexibility prostřednictvím úprav a lepšího rozvržení pracovní doby a flexibilnějších mzdových či platových podmínek. Jedná se zejména o práci na částečný úvazek, přesčasovou práci, práci o víkendech, pružné rozvržení pracovní doby, konto pracovní doby apod. Některé formy uspořádání pracovní doby budou více preferovat podniky, jiné naopak pracovníci. Například flexibilní pracovní doba, práce na částečný úvazek, předčasný nebo odložený odchod do důchodu mohou být výhodné pro obě strany.

Částečné pracovní úvazky

Dlouhodobě sledovaným ukazatelem v rámci EU, pomocí kterého lze vyjádřit flexibilitu pracovní doby, je *Počet pracovníků na částečný pracovní úvazek*.

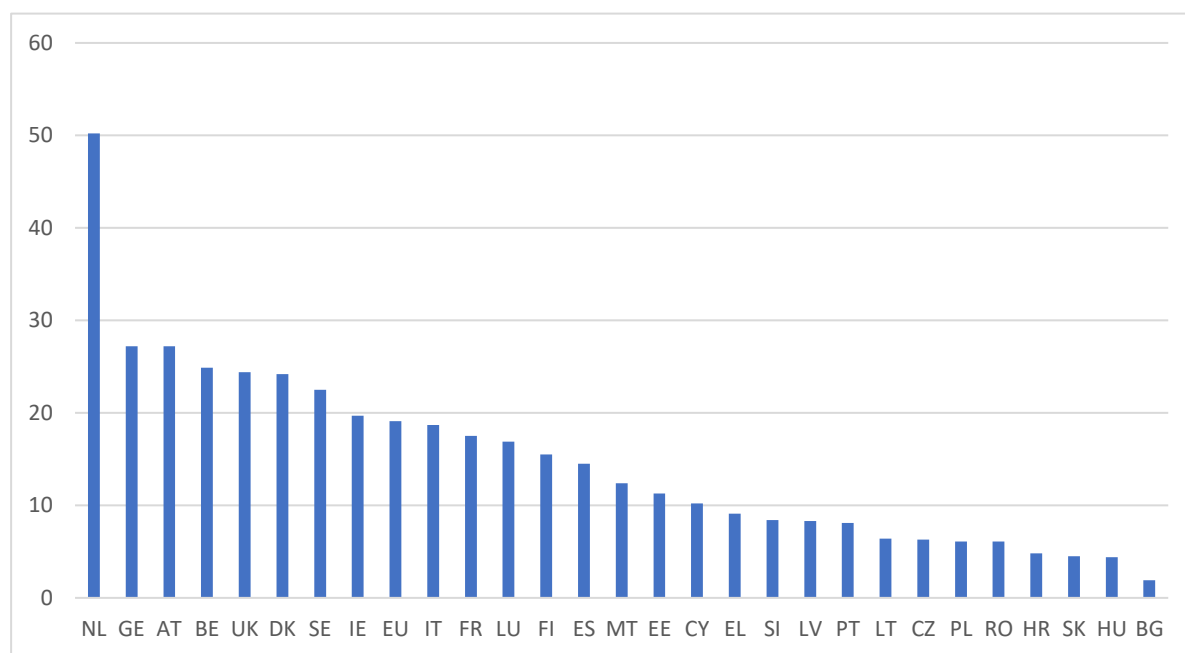
Také částečné pracovní úvazky (obdobně jako pracovní smlouvy na dobu určitou) podléhají v zemích EU významné regulaci; v zemích EU-15 již od druhé poloviny minulého století. V zemích střední a východní Evropy byla tato forma zaměstnávání právně ošetřena až v souvislosti s implementací směrnice EU o částečném pracovním úvazku.⁶ V ČR je zakotvena v zákoníku práce.⁷ Regulace se v jednotlivých zemích významně liší, nicméně ve všech zemích mohou být částečné úvazky uzavírány na dobu určitou i neurčitou.

Rozdíly ve využívání částečných pracovních úvazků jsou napříč EU ještě větší než v případě využívání pracovních smluv na dobu určitou (bližší viz Obrázek 1.6).

⁶ Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Obrázek 1.6 Osoby zaměstnané na částečný úvazek (15–64 let, EU 28, 2019, % z celkového počtu zaměstnanců)



Zdroj: Eurostat Database (2020), vlastní zpracování

Poznámka: NL – Nizozemsko, GE – Německo, AT – Rakousko, BE – Belgie, UK – Spojené království, DK – Dánsko, SE – Švédsko, IE – Irsko, EU – Evropská unie, IT – Itálie, FR – Francie, LU – Lucembursko, FI – Finsko, ES – Španělsko, MT – Malta, EE – Estonsko, CY – Kypr, EL – Řecko, SI – Slovinsko, LV – Lotyšsko, PT – Portugalsko, LT – Litva, CZ – Česko, PL – Polsko, RO – Rumunsko, HR – Chorvatsko, SK – Slovensko, HU – Maďarsko, BG – Bulharsko.

Zatímco v Nizozemsku pracuje na částečný úvazek přes polovinu zaměstnanců (50,2 %), v Bulharsku jsou to pouze necelá 2 %. Z obrázku je také patrné, že částečné úvazky jsou využívány daleko častěji v původních zemích EU než v nových členských zemích (využívání částečných pracovních úvazků jako účinných nástrojů flexibility zde nemá dlouhodobou tradici). Hojně jsou využívány v Německu a Rakousku (shodně 27,2 %), ale také v Belgii, Velké Británii, Dánsku či Švédsku. S výjimkou Řecka a Portugalska se tento ukazatel pohybuje pod deseti procenty jen v nových členských zemích. Celkově se situace v této oblasti v poslední dekádě nijak významně nezměnila, v průměru došlo jen k mírnému nárůstu využívání částečných pracovních úvazků. Ta platí také pro Českou republiku. Zatímco v roce 2009 pracovalo v ČR na částečný pracovní úvazek 4,8 % zaměstnanců, v roce 2019 to bylo 6,3 % (mírný nárůst je patrný také ve sledované dekádě v rámci EU, a to z 18 % na 19,1 %). **Česká republika patří dlouhodobě k zemím, kde jsou částečné pracovní úvazky využívány minimálně.** Horší situace je v tomto směru jen v Polsku, Rumunsku, Chorvatsku, na Slovensku, v Maďarsku a Bulharsku.

Jak ukazují statistická data, práci na **částečný úvazek vykonávají mnohem častěji ženy než muži, a to ve všech sledovaných věkových kategoriích** (viz Tabulka 1.2). To platí bez rozdílu pro všechny země EU. **Částečné úvazky jsou jedním z nástrojů work-life balance, nicméně v ČR je tento nástroj využíván nedostatečně** (blíže k této problematice viz Palíšková, 2019). Jak ukazuje tabulka, platí také, že **čím vyšší vzdělání, tím nižší je míra zaměstnání na částečný úvazek**.

Tabulka 1.2 Částečné pracovní úvazky dle věku, genderového hlediska a vzdělání v EU (2019, v %)

Ukazatel	Celkem	Ženy	Muži
15–64 let	19,1	31,3	8,7
15–24 let	32,3	40,6	25,3
25–49 let	16,8	28,8	6,5
50–64 let	20,2	33,8	8,4
ISCED 0-2	23,9	41,9	12,1
ISCED 3-4	19,6	34,0	8,1
ISCED 5-8	16,2	24,3	7,5

Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Zajímavý pohled na částečné úvazky přináší také Tabulka 1.3. Údaje se týkají ČR, ale lze opět konstatovat, že obdobná je situace i v ostatních zemích EU. **Ženy jsou častěji než muži zaměstnané na částečný úvazek nedobrovolně**, protože práci na plný úvazek nemohou sehnat. Také **dosažené vzdělání chrání ženy před částečnými úvazky i před nezaměstnaností méně než muže**.

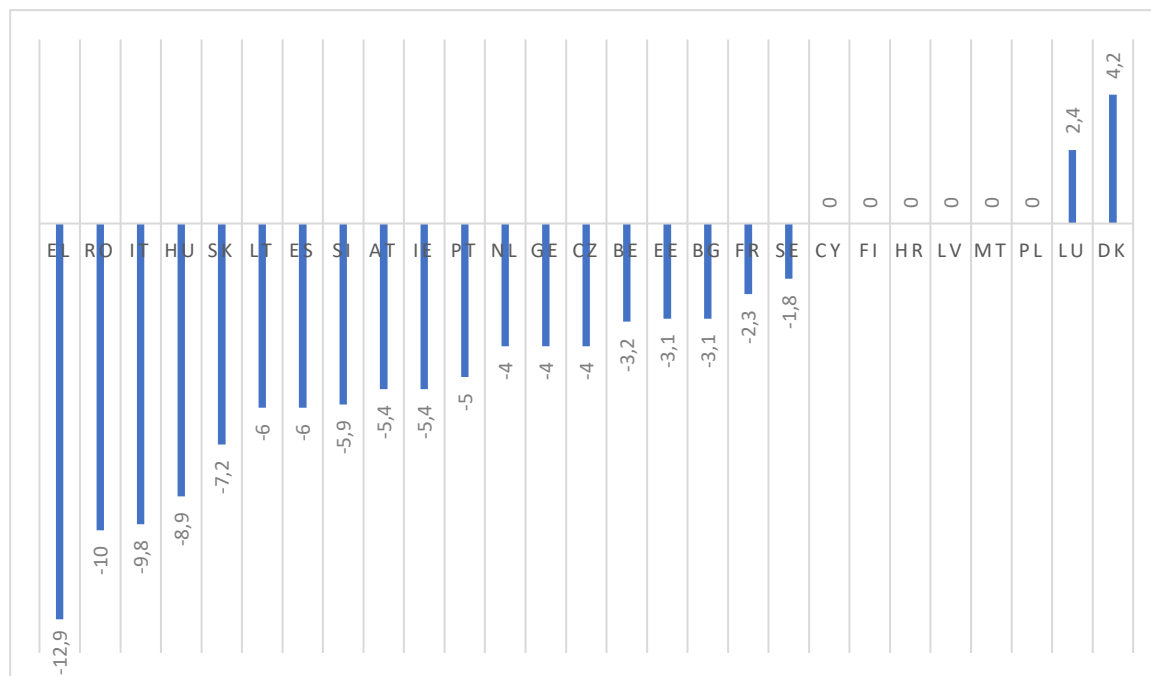
Tabulka 1.3 Částečné pracovní úvazky, genderové hledisko – v ČR (2018, v %)

Ukazatel	Ženy	Muži
Podíl zaměstnaných na částečný úvazek	10,9	2,6
Podíl zaměstnaných na částečný úvazek – NEDOBROVOLNĚ	7,0	5,0
Podíl zaměstnaných na částečný úvazek – S TERCIÁRNÍM VZDĚLÁNÍM	12,8	3,6

Zdroj: Eurostat Database (2020), vlastní zpracování

Práce na částečný úvazek je také spojena zpravidla s nižšími příjmy, a to ve většině zemí Evropské unie (viz Obrázek 1.7).

Obrázek 1.7 Vliv částečných úvazků na příjmy (2014, % hodinové mzdy)



Zdroj: Eurostat (2020), SES 2014, vlastní zpracování

Poznámka: Data se vztahují k roku 2014. Publikováno v roce 2020 v souhrnné zprávě vydané Eurostatem. Novější data nejsou zatím k dispozici.

EL – Řecko, RO – Rumunsko, IT – Itálie, HU – Maďarsko, SK – Slovensko, LT – Litva, ES – Španělsko, SI – Slovinsko, AT – Rakousko, IE – Irsko, PT – Portugalsko, NL – Nizozemsko, GE – Německo, CZ – Česko, BE – Belgie, EE – Estonsko, BG – Bulharsko, FR – Francie, SE – Švédsko, CY – Kypr, FI – Finsko, HR – Chorvatsko, LV – Lotyšsko, MT – Malta, PL – Polsko, LU – Lucembursko, DK – Dánsko.

Obrázek 1.7 zachycuje dopad částečných úvazků na výši hodinové mzdy, a to ve srovnání s hodinovou mzdou na plný úvazek. Jak je z obrázku patrné, největší negativní dopad na mzdy mají částečné pracovní úvazky v Řecku, Rumunsku a Itálii. V některých zemích (Kypr, Finsko, Chorvatsko, Lotyšsko, Malta a Polsko) neexistuje podstatný rozdíl ve mzdách osob zaměstnaných na plný či částečný úvazek. Výjimkou jsou Lucembursko a Dánsko, kde je hodinová mzda osob s částečným úvazkem dokonce vyšší. **V České republice je hodinová mzda pracovníka s částečným pracovním úvazkem o cca 4 % nižší než pracovníka, který je zaměstnán na plný úvazek.**

Zajímavý pohled na problematiku částečných úvazků přináší Tabulka 1.4, která shrnuje hlavní důvody práce na částečný úvazek, a to jak v EU, tak v ČR. Je uvedeno také genderové hledisko, které je případě kratších pracovních úvazků podstatné.

Tabulka 1.4 Hlavní důvod zaměstnání na částečný úvazek – srovnání EU a ČR (2018, v %)

Důvod	Celkem		Muži		Ženy	
	EU	ČR	EU	ČR	EU	ČR
Nemožnost najít práci na plný úvazek	25,6	6,7	35,7	5,1	22,6	7,2
Vlastní nemoc nebo postižení	4,8	19,8	7,2	30,8	4,1	16,2
Další rodinné nebo osobní povinnosti	14,0	18,1	9,6	14,8	15,3	19,2
Péče o děti nebo dospělé s disabilitou	23,5	22,4	5,9	:	28,7	29,3
Z důvodu vzdělávání (zvyšování kvalifikace)	8,0	10,0	15,7	19,2	5,8	7,0
Jiný	24,1	23,1	26,0	29,3	23,5	21,1

Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Důvody zaměstnání na částečný úvazek se významně liší v jednotlivých zemích Evropské unie. Rozdíly vycházejí z *odlišné ekonomické situace* v jednotlivých zemích, která se následně promítá do situace na trzích práce, zejména pak do míry nezaměstnanosti. Nejvyšší podíl osob pracujících na částečný úvazek, protože nemohou najít práci na plný úvazek, byl zaznamenán v Řecku (70 %), dále v Itálii (66 %), na Kypru (65 %) a v Bulharsku (59 %). ČR patří k zemím s nejnižším podílem těchto osob (6,7 %); obdobná je situace také například v Belgii a Slovinsku. Vůbec nejnižší podíl této skupiny zaměstnanců byl v Estonsku (necelých 6 %).

Česká republika v posledních několika letech vykazovala rychlý ekonomický růst, tvorbu nových pracovních míst a notorický nedostatek pracovníků na všech úrovních zaměstnání. To byl hlavní důvod, proč podíl osob pracujících na částečné úvazky z důvodu nemožnosti najít jinou práci na plný úvazek patřil ve sledovaném období k nejnižším.

Zajímavý je poměrně **velký rozdíl mezi ČR a EU v důvodu – vlastní nemoc nebo postižení.** Zatímco v EU uvedlo jen v průměru 4,8 % zaměstnanců jako důvod práce na částečný pracovní úvazek vlastní nemoc nebo postižení, v ČR to bylo 19,8 %. Ještě výraznější je tento rozdíl v případě mužů! Nelze přitom předpokládat, že by ČR měla více postižených obyvatel (statistické rozložení zdravých a postižených se nebude v jednotlivých evropských zemích zásadně lišit) nebo o tolik více osob se závažným onemocněním, aby kvůli tomu pracovali na částečné úvazky. Příčina bude pravděpodobně v systému sociálních dávek, zdanění apod.; kdy

pobírání dávek v kombinaci s prací načerno může být pro některé skupiny obyvatelstva výhodnější než zaměstnání na plný úvazek. Tento aspekt zkoumané problematiky by bylo vhodné podrobně analyzovat, zjistit příčiny tohoto jevu a přijmout vhodná opatření. Rozdíl je signifikantní.

Jak již bylo uvedeno výše v textu, na částečné pracovní úvazky jsou zaměstnány mnohem častěji ženy než muži. Liší se také důvody. Jsou to **především ženy, které pečují o děti nebo starší rodinné příslušníky z důvodu disability** (tj. určitého omezení – pohybového, psychického apod.). V rámci EU tento důvod uvedlo 28,7 % žen s částečnými pracovními úvazky a pouze 5,9 % mužů. Pro ČR nebyly údaje pro muže k dispozici; u žen je situace obdobná jako je průměr EU. Lze předpokládat, že i podíl mužů bude kopírovat evropský průměr. Historická data ukazují, že podíl Češek a Čechů, kteří jako důvod práce na částečný pracovní úvazek uvedli péče o děti nebo dospělé se sníženou soběstačností, se v dekadě mezi lety 2008–2018 zvýšil z 18,8 % na 22,4 %.

Příklady z praxe

Jako příklad dvou zcela protichůdných přístupů k využívání nástrojů vnitřní numerické flexibility lze uvést Německo a Španělsko. V Německu byly důsledky ekonomické recese (2008 a výše) na pracovní trh podstatně zmírněny právě opatřeními vnitřní numerické flexibility. Firmy preferovaly taková regulační opatření jako omezení výroby, úpravy a zkrácení pracovní doby (*kurzarbeit*) před propouštěním. Proto také pokles zaměstnanosti byl v letech 2008–2010 zanedbatelný. Naproti tomu Španělsko využívalo nástroje vnitřní numerické flexibility jen sporadicky, zároveň ale vykazovalo vysoký podíl pracovní smluv na dobu určitou, které umožňují pracovní poměr snáze ukončit. Tato kombinace je nepříznivá a v případě ekonomických šoků způsobuje velké výkyvy v zaměstnanosti. Pravděpodobně to byl také jeden z důvodů, proč pokles zaměstnanosti ve Španělsku neodpovídal poklesu celkové ekonomické aktivity, ale byl mnohem vyšší. Významně byli postiženi zejména mladí lidé, kteří byli zaměstnání převážně na základě časově omezené pracovní smlouvy.

Příkladem současného využití nástroje vnitřní numerické flexibility, a to *kurzarbeitu* (tj. určité dohody mezi zaměstnavateli a vládou o udržení zaměstnanosti, kdy zaměstnanec odpracuje méně hodin, než je stanoveno v pracovní smlouvě, a vláda doplácí – dle určitých pravidel – zbytek chybějícího výdělků) je program Antivirus (Program ochrany zaměstnanosti). Stát kompenzuje mzdové prostředky až do plné výše v případě, že došlo k omezení pracovní činnosti jak na straně zaměstnance, tak zaměstnavatele, přičemž jako příčina musí být prokázána koronavirová krize. Při splnění dalších podmínek, například dodržování zákoníku práce, je kompenzována mzda až do výše průměrné superhrubé mzdy včetně povinných odvodů (48 400 Kč). Jedná se o časově omezené opatření k překlenutí nejhrošího období krize. Uvedené opatření je pro stát výhodnější než propouštění a vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Působí také proti akceleraci krize, protože udržuje koupěschopnost obyvatel.

Výhody: Flexibilita pracovní doby (časová flexibilita) může mít řadu podob. Nejvíce jsou rozšířeny částečné pracovní úvazky. Jedná se o flexibilní formu zaměstnávání, která je vhodným nástrojem harmonizace pracovního a osobního života (*work-life balance*). Vyhledávaná je zejména ženami, které se vrací z mateřské nebo rodičovské dovolené na trh

práce (a doma mají ještě malé děti), pro studenty, kteří si chtějí při studiu přivydělat a současně získat potřebnou praxi, nebo pro pozvolný odchod zaměstnance do důchodu, popř. pro práci v důchodu. Je tedy vhodným nástrojem harmonizace pracovního a osobního života (*work-life balance*). Zaměstnavateli zpravidla přináší větší produktivitu a efektivitu práce. Ve formě *kurzarbeitu* může být účinným nástrojem, jak překlenout mimořádné krizové období. V tomto případě se vždy jedná o časově omezené opatření.

Nevýhody: Přestože pracovníci s částečnými pracovními úvazky mají formálně stejný právní status jako pracovníci na plné úvazky, v praxi bývají znevýhodňováni. Objem práce, který odvedou, velmi často převyšuje počet sjednaných hodin, takže v podstatě tak pracují za nižší mzdu. Zpravidla také nemají přístup ke všem zaměstnaneckým benefitům, omezený přístup ke vzdělávání a kariéernímu růstu. Jak vyplynulo z analýzy, také příjmy zaměstnanců s částečnými pracovními úvazky jsou nižší ve srovnání se zaměstnanci, kteří pracují na plné úvazky (nepříznivé důsledky pro výpočet výše starobního důchodu). Částečné pracovní úvazky jsou spojeny také s tzv. podzaměstnaností (lidé chtějí pracovat na plný úvazek, ale neseženou práci). Mohou být také zdrojem genderové nerovnosti a segmentace na trhu práce. Škodlivý je ale i nedostatek částečných pracovních úvazků (jak je tomu v ČR, míra zaměstnanosti žen s malými dětmi je nejvyšší v celé Unii) v kombinaci s nedostatkem zařízení pro předškolní děti – flexibilita pracovní doby v tomto případě (u této skupiny) není nástrojem *work-life balance* (blíže k této problematice Palíšková, 2019).

Doporučení: V ČR je žádoucí rozšířit tuto formu zaměstnávání. Zejména pro rodiče s malými dětmi je kombinace malého počtu částečných úvazků a nedostatku předškolních zařízení pro děti, spolu s málo rozvinutými souvisejícími službami, bariérou k návratu na pracovní trh. Důležité je ale i *de facto* zrovnoprávnit postavení zaměstnanců s částečnými úvazky se zaměstnanci pracujícími na plný úvazek, a to zejména z hlediska odměňování a vzdělávání. V souvislosti s nástupem Společnosti 4.0 je nutné všem pracovníkům bez rozdílu formy zaměstnávání zpřístupnit firemní vzdělávání, možnost sdílet nejnovější poznatky v oboru atd. Vzdělávání (ať již v rámci podnikového vzdělávání nebo aktivní politiky zaměstnanosti) je jediná účinná cesta, jak se vyhnout podzaměstnanosti. Postiženi jsou převážně jedinci s nízkou úrovní vzdělání, s nízkými příjmy, ženy. Kombinace částečných úvazků a nižších příjmů žen (*gender pay gap*) má negativní sociální dopady (ženy samoživitelky, zadlužení, nižší starobní důchody apod.) – příliš mnoho rizik spojených s určitou sociální skupinou. K užší spolupráci odborových organizací a zaměstnavatelů by mělo docházet zejména v oblasti vzdělávání

zaměstnanců a zajištění nediskriminace na trhu práce (genderové, podle délky pracovních úvazků).

Poznámka

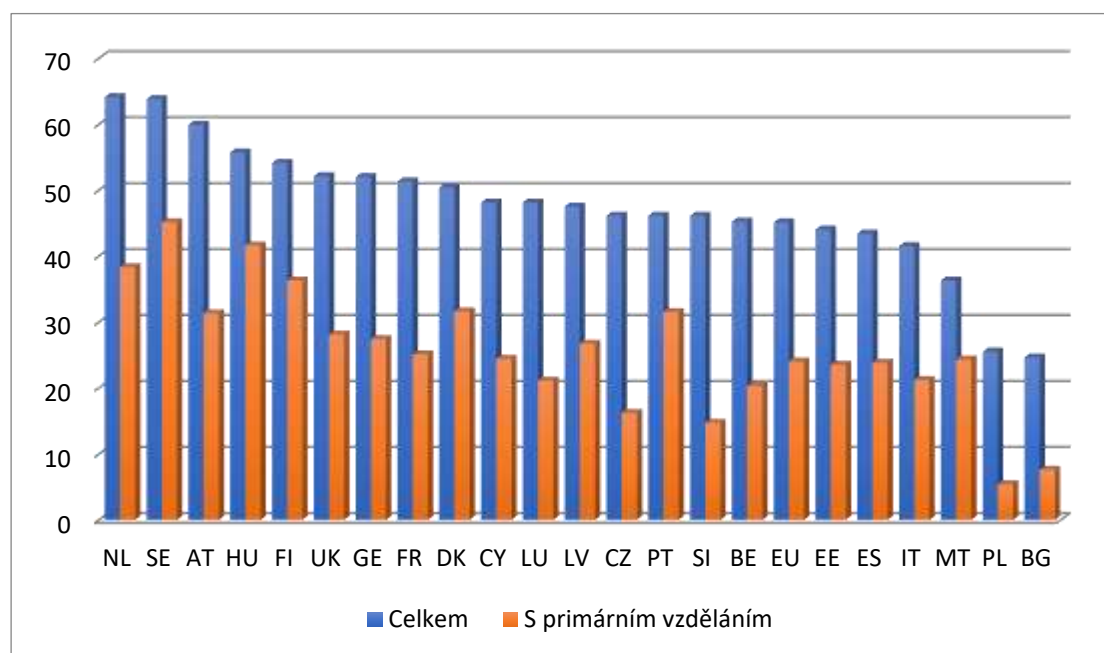
Na rozdíl od finanční krize (2007/8), kdy byly postiženy v první řadě odvětví s převahou mužů, je v současné době postižen významně hlavně sektor služeb (cestovní ruch, ubytování, stravování a navazující služby pro turisty), kde pracuje více žen. Zde došlo také k největšímu propadu mezd. K částečnému snížení mezd pak došlo v osobní dopravě, zejména u dálkových autobusů. Lze předpokládat, že se situace bude v následujících měsících dále zhoršovat. Lidé šetří, došlo k poklesu koupě automobilů, ale i spotřebního zboží, zejména oblečení. Do konce roku zcela jistě dojde k dalšímu pouštění zaměstnanců (bude ukončen program Antivirus, skončí také sezónní práce a zřejmě budou ukončeny některé živnosti). Kratší pracovní úvazky mohou být určitým řešením – alespoň na určitou dobu (jedinec se nedostane do nezaměstnanosti, má alespoň částečný příjem, neztrácí pracovní návyky, udržuje kontakt s podnikem a kolegy, není sociálně izolován atd.).

1.2.2.3 Organizační flexibilita

Organizační (též funkční) flexibilita vyjadřuje, **v jaké míře mohou být zaměstnanci převáděni na jiné pracovní úkoly v rámci podniku**. Zahrnuje různé formy organizace práce, například střídání pracovních úkolů, souběžné zpracování úloh, týmovou práci, zapojení pracovníků do plánování atd. Uvedené organizační formy umožňují nejen větší flexibilitu vykonávaných prací podle aktuální potřeby, ale současně mají pozitivní vliv na rozvoj dovedností pracovníků, což ve svém důsledku zvyšuje jistotu pracovního místa a zlepšuje celkovou pozici na trhu práce. Předpokladem větší organizační flexibility je tedy systematické podnikové vzdělávání. Jeho cílem je zajistit v podniku takové dovednosti a znalosti, které jsou nutné k naplnění podnikových plánů a strategie. Vzhledem k nedostatku volných pracovních sil na trhu práce a nesouladu mezi poptávkou a nabídkou co do požadovaných profesí a dovedností se podniky v posledních letech zaměřily na vytvoření vlastních efektivních vzdělávacích systémů (kombinují vzdělávání na pracovišti s externím vzděláváním). Podnikové vzdělávací systémy jsou zaměřeny nejen na zaškolování a doškolování zaměstnanců, ale jejich součástí jsou také programy osobního rozvoje zaměstnanců, kariérního růstu, práce s talenty (talent management) a výchova nástupníků.

Značná organizační flexibilita je v současné době nutností – podniky musí umět rychle reagovat na změny vnějšího prostředí a individuální přání zákazníků. Časté inovace, popř. zavádění nových výrobních postupů a technologií kladou velké požadavky na neustálé vzdělávání zaměstnanců, a to na všech úrovních pracovních míst. **Vzdělávání zvyšuje nejen organizační flexibilitu, ale také zvyšuje schopnost jedince lépe se přizpůsobit měnícím se požadavkům (podniku, trhu práce) a lépe se uplatnit na trhu práce.** *Vzdělání je cestou, jak získat pracovní smlouvu na dobu určitou a na plný pracovní úvazek.*

Obrázek 1.8 Účast dospělých celkem a účast dospělých s primárním vzděláním (ISCED 0-2) v některé z forem dalšího vzdělávání ve vybraných zemích EU (25–64 let, 2016, v %)



Zdroj: Eurostat Database (2020), vlastní zpracování

Poznámky: NL – Nizozemsko, SE – Švédsko, AT – Rakousko, HU – Maďarsko, FI – Finsko, UK – Velká Británie, GE – Německo, FR – Francie, DK – Dánsko, CY – Kypr, LU – Lucembursko, LV – Lotyšsko, CZ – Česká republika, PT – Portugalsko, SI – Slovinsko, BE – Belgie, EU – Evropská unie, EE – Estonsko, ES – Španělsko, IT – Itálie, MT – Malta, PL – Polsko, BG – Bulharsko. Pro Chorvatsko, Irsko, Litvu, Rumunsko, Řecko a Slovensko nebyly k dispozici data. Novější data dosud nejsou.

Přestože účast dospělých v České republice na dalším vzdělávání je v rámci EU mírně nadprůměrná (46,1 %; v EU 45,1 %), účast dospělých osob se základním vzděláním je jedna z nejnižších (16,2 %; průměr EU činí 24 %). Pro srovnání: Stejně procento dospělých jako v ČR participuje na dalším vzdělávání také ve Slovinsku a Portugalsku, přitom zapojení osob se základním vzděláním je zcela rozdílné (ve Slovinsku dokonce nižší než v ČR, a to 14,7 %; v Portugalsku se naopak úspěšně daří zapojit osoby s nejnižší úrovní vzdělání do dalšího vzdělávání, jejich účast dosahuje 31,5 %). Kromě ČR a Slovinska se příliš nedaří zapojit dospělé jedince s nejnižší úrovní vzdělání do dalšího vzdělávání také například v Polsku nebo Bulharsku, kde je ale celková participace dospělého obyvatelstva na vzdělávání nižší. Naopak nejlepší výsledky v tomto směru vykazuje například Maďarsko, Finsko, Švédsko, Dánsko nebo již zmíněné Portugalsko.

Mimořádně nízká účast dospělých osob se základním vzděláním v procesu dalšího vzdělávání v ČR (včetně odborného výcviku v rámci podnikového vzdělávání a rekvalifikací v rámci aktivní politiky zaměstnanosti) se nepříznivě promítá také do dalších ukazatelů, které přímo souvisí s trhem práce – vyšší míra nezaměstnanosti, větší podíl pracovních smluv na

dobu určitou a částečných pracovních úvazků, větší ohrožení ztrátou zaměstnání, nižší mzdy, větší ohrožení chudobou a sociálním vyloučením (blíže k této problematice viz např. Palíšková, 2018). Jinak řečeno, **nižší úroveň dosaženého vzdělání je spojena s menším zapojením do celoživotního vzdělávání a v důsledku toho s menší adaptabilitou pracovníků, tj. s nižší schopností přizpůsobit se požadavkům trhů práce co do požadovaných znalostí a dovedností.**

1.2.2.4 Finanční a mzdová flexibilita

Finanční a mzdová flexibilita vyjadřuje, v jaké míře se mohou podniky samostatně rozhodovat o výši mezd (jaký je vliv kolektivního vyjednávání) a jaké mzdové rozdíly mohou existovat mezi jednotlivými pracovníky. Tento druh flexibility hraje významnou roli v případě odměňování zaměstnanců podle výkonu nebo jestliže podniky preferují mzdy s velkým podílem výkonové složky, popř. podle pracovní pozice. Jinými slovy, umožňuje individualizaci mzdového systému podniku.



Zaměstnavatelé v praxi využívají výše uvedené adaptační mechanismy podle potřeby a v různé kombinaci a rozsahu. Reagují tak na aktuální situaci na trhu – především na změny hospodářského cyklu (krizi, recesi) nebo na změny v poptávce po určitých produktech. Může jít ale také o reakci na určitá rozhodnutí v rámci hospodářské politiky státu.

Shrnutí

Koncept flexikurity vznikl jako nástroj udržení rovnováhy na pracovních trzích v rámci EU. Jedná se o propojení flexibilních forem zaměstnávání a organizace práce, sociální politiky, aktivní politiky zaměstnanosti a celoživotního vzdělávání. Vzhledem k velkým rozdílům mezi členskými zeměmi EU nelze vytvořit a aplikovat jediný (optimální) model, ale každá země si musí v rámci hospodářské politiky nastavit svůj specifický model, vhodnou kombinaci nástrojů a postupů. **Větší flexibilita na trzích práce má být vyvážena větší jistotou, nikoli zaměstnání, ale vzdělávání, jistotou možnosti získat požadované dovednosti, popř. zcela změnit kvalifikaci a uplatnit se na trhu práce.**

V poslední dekádě, zejm. od roku 2008, kdy evropské země byly nuceny čelit důsledkům ekonomické krize a následné recese, využívání flexibilních adaptačních mechanismů vzrostlo (častější využívání zkrácené pracovní doby, změny pracovních smluv uzavřených na dobu neurčitou na pracovní smlouvy na dobu určitou, zmrazení nebo snížení mezd). Také v současné,

ekonomicky nepříznivé době lze předpokládat opět jejich větší použití (např. kurzarbeit). Flexibilní formy zaměstnání mohou být také účinným nástrojem work-life balance, tj. vytvoření určité rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

K tomu, aby koncept flexikurity fungoval jako účinný nástroj rovnováhy pracovních trhů, rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou, jako nástroj snižování nezaměstnanosti a sladování pracovního a soukromého života, je ale důležité, aby zaměstnanci s různými typy pracovních smluv a s rozdílnou pracovní dobou měli *de facto* (nikoli jen *de iure*) v podniku stejnou pozici. Praxe je však složitější.

Zaměstnanci s pracovními smlouvami na dobu určitou a s kratšími pracovními úvazky jsou ve srovnání s kmenovými zaměstnanci podniku (tj. se zaměstnanci s pracovními smlouvami na dobu neurčitou a na plný úvazek) velmi často v nevýhodě. Jsou více ohroženi rizikem ztráty zaměstnání, v případě nutnosti jsou propouštěni zpravidla jako první; často nedosáhnou na všechny firemní benefity; nejsou zařazováni do vzdělávacích rozvojových programů; jejich práce je spojena především s méně významnými pracovními místy, jejich autonomie práce je proto menší; mají jen velmi omezené či žádné možnosti kariérního růstu apod. Částečné pracovní úvazky jsou také velmi často spojeny s nižším finančním ohodnocením. Pracovní smlouvy na dobu určitou jsou spojeny především s mladými zaměstnanci (do 24 let), práce na částečné úvazky s ženami. Obě skupiny na trhu práce dlouhodobě patří k nejvíce ohroženým segmentům.

Do budoucna by bylo žádoucí **zaměřit se především na vzdělávání osob s nízkou úrovní vzdělání** (a to jak v rámci podnikového vzdělávání, tak v rámci aktivní politiky zaměstnanosti). Vyšší úroveň dosaženého vzdělání zvyšuje schopnost adaptace na měnící se požadavky trhu, znamená tedy lepší pozici na trhu práce – a tedy větší pravděpodobnost práce na plný úvazek a na základě smlouvy na dobu neurčitou, a v neposlední řadě také vyšší výdělků. Bylo by také vhodné reálně zmenšit rozdíly v postavení zaměstnanců s rozdílným obsahem pracovních smluv a délkou pracovních úvazků. Větší flexibilita, ale menší jistota na trhu práce ohrožuje především jedince s nízkou úrovní vzdělání, ženy a mladé jedince.

Informační technologie umožnily rozvoj řady zcela nových flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby. Flexibilita je někdy také označována jako nová **forma sociálního rizika**, to se týká zejména výše uvedených skupin na trhu práce.

Odborovým organizacím lze doporučit, aby se zaměřily na oblast vzdělávání zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání s nízkou kvalifikací a na zrovnoprávnění postavení zaměstnanců

s různým obsahem pracovních smluv a rozdílnou délkou pracovních úvazků. V tomto směru je nutná součinnost všech sociálních partnerů – odborových organizací, svazu zaměstnavatelů a vlády (aktivní politika zaměstnanosti).

2. Flexibilní formy zaměstnávání

Kromě výše zmíněných, možno říci „tradičních“ flexibilní forem zaměstnávání, tj. pracovních smluv na dobu určitou a částečných pracovních úvazků, které byly vysvětleny v rámci teoretického konceptu flexicurity, se na trhu práce vyskytuje řada dalších, nových flexibilních forem. Některé mají již oporu v české legislativě, jiné vznikají v podstatě „živelně“ s rozvojem informačních a komunikačních technologií a v zákoně zatím upraveny nejsou.

2.1 Dočasné zaměstnávání prostřednictvím agentury práce

Agenturní zaměstnávání představuje relativně novou, nicméně zejména v posledních letech rychle se rozvíjející flexibilní formu zaměstnávání, kterou upravuje zákoník práce (§ 307a–309a). Patří mezi tzv. **trojúhelníkové pracovní vztahy**, tj. jeden pracovník mezi dvěma zaměstnavateli. Účastníky právních vztahů v tomto případě jsou:

- zaměstnanec;
- agentura práce, která je jeho zaměstnavatelem;
- uživatel, tj. podnik, který poptává pracovní sílu a najímá si zaměstnance agentury práce.

Harmonizační rámec tvoří směrnice ES o agenturním zaměstnávání.⁸ Za největší problém agenturního zaměstnávání napříč EU je splnění požadavku, aby **agenturní zaměstnanci měli stejné pracovní podmínky jako kmenoví zaměstnanci**. Uvedená směrnice se totiž omezuje pouze na oblast BOZP. Princip stejného zacházení včetně mzdy je proto v jednotlivých zemích regulován rozdílně, zákonem nebo kolektivní smlouvou, popř. vůbec. V České republice je agenturní zaměstnávání upraveno zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti (§ 58– § 66).⁹

⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů; Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Také agenturní zaměstnávání je považováno za závislou práci (§ 307a ZPr). Agentura práce (tj. zaměstnavatel) uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti. Poté písemným pokynem přiděluje svého zaměstnance dočasně k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli). Jedná se v podstatě o pronájem pracovní síly. Je nutné zdůraznit, že zákoník práce neumožňuje provádět agenturní zaměstnávání na základě dohody o provedení práce.

Agentura práce a uživatel uzavírají **dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce**. Specifikem agenturního zaměstnávání je, že uživatel a zaměstnanec, který pro uživatele vykonává práci, spolu žádnou smlouvu neuzavírají. Neexistuje mezi nimi přímý právní vztah; z uvedeného důvodu **uživatel nesmí právně jednat vůči zaměstnanci jménem agentury práce**.

Příklad z praxe

Uživatel přiděluje zaměstnanci agentury práci, organizuje jeho zaškolení, dává mu instrukce, kontroluje jeho výkon, vytváří vhodné pracovní prostředí, zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci (vybavuje zaměstnance vhodnými ochrannými pomůckami), rozvrhuje pracovní dobu apod. Nemůže ale dát zaměstnanci výpověď, protože není oprávněn vůči zaměstnanci právně jednat.

Základní podmínkou agenturního zaměstnávání je, aby agentura práce společně s uživatelem zajistili přidělenému zaměstnanci **rovné zacházení**, tzn., aby jeho pracovní a mzdové podmínky nebyly horší, než jsou podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.

Nejčastěji se agenturní zaměstnanci uplatňují ve výrobě, v automobilovém průmyslu, ale také v call centrech, servisních centrech a v administrativě. V zahraničí patří mezi silné segmenty pro agenturní zaměstnávání také stavebnictví a hotelnictví. V České republice v těchto oblastech podnikání spíše převažují sítě malých subdodavatelů.

Z praxe

V České republice působí přibližně 1 200 agentur práce. Profesní organizací je **Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS)**, která sdružuje personální agentury a poradenské společnosti působící v oblasti poskytování personálních služeb. APPS byla založena v roce 2002. Jedním z hlavních cílů této profesní organizace je eliminovat pochybné praktiky a neetické chování při agenturním zaměstnávání.

Agentury práce, které jsou členy APPS, vykazují společné charakteristiky:

- Vlastní platné povolení generálního ředitelství Úřadu práce ke zprostředkování.
- Mají sjednané pojištění proti úpadku.
- Agenturním zaměstnancům platí mzdy (platy) a odvody v termínu a dle platné legislativy; pracovní poměr a dohodu o dočasném přidělení sjednávají písemně a před zahájením práce.
- Dodržují srovnatelné podmínky pro agenturní zaměstnance a klientům předkládají kalkulaci v hrubé mzdě.

- Nevyužívají fiktivní cestovní příkazy, nedopouští se tzv. skrytého přidělování, tedy nenahrazují dočasné přidělení dohodou o provedení práce nebo smlouvou o dílo.

Zdroj: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/co-znamená-práce-pres-agenturu/>

Výhody: Tato forma zaměstnávání splňuje požadavek zaměstnavatelů na flexibilitu a snížení administrativních nákladů (zejm. v oblasti personalistiky a mzdového účetnictví). Umožňuje jim pružně najímat pracovníky dle aktuální potřeby. Na agenturní zaměstnávání se nevztahuje zákaz řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Musí být ovšem dodrženo pravidlo, že tentýž zaměstnanec agentury práce nesmí být přidělen ke stejnému podniku na dobu delší než 12 měsíců po sobě jdoucích. Právní úprava skončení dočasného přidělení zaměstnance agentury práce je pro podnik daleko jednodušší než při skončení pracovního poměru vlastního zaměstnance. Dočasné zaměstnávání prostřednictvím agentury práce bývá tradičně využíváno především k pokrytí sezónních prací, brigád, časově omezených projektů, při doplnění počtu kmenových pracovníků v případě větších zakázek apod. Příklady z praxe ale také ukazují, že agenturní zaměstnávání může být počátkem navázání kontaktu se zaměstnavatelem a získání pracovní smlouvy. V těchto případech ale velmi záleží na ochotě zaměstnance podávat dobrý pracovní výkon, jeho iniciativě a ochotě se dále vzdělávat.

Příklad z praxe – Příběh konkrétního agenturního zaměstnance

Student Filip pracoval během studia na VŠE jako agenturní pracovník na recepci jedné globální technologické společnosti. Chodil do práce v úterý a ve čtvrtek, kdy měl ve škole volno. Během pravidelného ročního auditu ve společnosti se nabídl, že pomůže s přípravou podkladů. Jeho přístup si všiml šéf controllingu, který se s ním dohodl na rozšíření pracovního úvazku a na jeho spolupráci na finančních analýzách pro management. Po promoci mu zaměstnavatel nabídl převedení od agentury do kmenového stavu na pozici junior business analytika.

Zdroj: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/co-znamená-práce-pres-agenturu/>

Nemusí si ale jednat jen o vysokoškolské studenty. Řada podniků (např. Škoda Auto) v minulých letech nabízela pracovní smlouvy agenturním pracovníkům, kteří u nich pracovali již nějakou dobu a osvědčili se. Jednalo se především o pracovníky dělnických profesí, kteří byli zaučeni na práci ve výrobě.

Nevýhody: Podstatnou nevýhodou pro zaměstnance jsou zpravidla horší podmínky, než mají kmenoví pracovníci, a to zpravidla ve všech směrech – ochrana pracovního místa, mzdová úroveň, přístup k firemnímu vzdělávání, minimální bezpečnost práce atd. Ve většině případů lze charakter práce agenturních pracovníků označit za nejistý (*precarious*). Další podstatnou nevýhodou je nízká vymahatelnost zajištění stejných podmínek pro agenturní pracovníky. Také pro zaměstnavatele přináší tato forma zaměstnávání určité nevýhody. Není právně zakotvena odpovědnost za škodu, kterou podniku způsobil agenturní zaměstnanec. Agenturním zaměstnancům je nezbytné poskytovat stejnou mzdu jako vlastním zaměstnancům a zároveň

podnik (uživatel) platí úplatu agentuře práce. Je tedy potřeba počítat s vyššími náklady na dočasně přiděleného zaměstnance. Velmi nízká jistota zaměstnání.

Doporučení: Je nutné přesně definovat „srovnatelné pracovní podmínky“ pro agenturní a kmenové pracovníky, a to zejména v dělnických profesích, kde je situace nejvážnější. Zřejmě určitým nástrojem kultivace může být také vytvoření vhodných podmínek pro efektivní kontroly inspekce práce. V neposlední řadě by zřejmě mělo dojít ke zpřísnění podmínek zakládání a fungování agentur práce.

2.2 Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli

Některé podniky nemají v současné době pro své zaměstnance práci, jiné vhodné zaměstnance jen velmi těžce shánějí. Řešením může být dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Nejedná se přitom o agenturní zaměstnávání. Dočasné přidělení upravuje zákoník práce v § 43a.

Podstatou dočasného přidělení je, že zaměstnanec zůstává i nadále zaměstnancem přidělujícího (právního) zaměstnavatele, ale dočasně vykonává práci pro jiného (ekonomického) zaměstnavatele. **Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli** smí zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru (§ 43a odst. 1 ZPr).

Dohoda musí být uzavřena **písemně** a obsahovat tyto **náležitosti** (§ 43a odst. 3 ZPr):

- identifikační údaje – název zaměstnavatele a jméno zaměstnance;
- den, kdy dočasné přidělení vznikne;
- druh a místo výkonu práce;
- doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává.

Obdobně jako agenturní zaměstnávání ani dočasné přidělení nelze využít v případě dohody o provedení práce.

Za dočasné přidělení **nesmí být poskytována úplata**; zaměstnavatelé si mezi sebou kompenzují pouze náklady spojené s výkonem práce a přidělením (např. mzdu či cestovní náhrady); (§ 43a odst. 2 ZPr).

Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělen. Ten je také povinen vytvářet zaměstnanci vhodné pracovní

prostředí a zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Nemá však oprávnění vůči dočasně přidělenému zaměstnanci právně jednat (§ 43a odst. 4 ZPr).

Rovněž v případě dočasného přidělení zaměstnance je nutné uplatnit princip **rovného zacházení** (§ 43a odst. 6 ZPr).

Dočasné přidělení končí zpravidla uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Zákon ale také umožňuje ukončit dočasné přidělení ještě před stanoveným termínem (§ 43a odst. 7 ZPr).

Příklad z praxe

V době koronavirové nákazy a omezování výroby v podnicích má řada českých firem problémy s uplatněním svých zaměstnanců. Na druhé straně ale existují podniky, kterým nyní, například kvůli karanténě nebo péči o rodinné příslušníky, zaměstnanci chybí.

HK ČR proto připravila koncept, který firmám nabízí a zjednodušuje „sdílení“ pracovních kapacit. Tato možnost pomůže těm zaměstnavatelům, kteří nechtějí o své zaměstnance přijít, i když pro ně nemají v současnosti práci. O zaměstnání pracovníků se dočasně postará jiný zaměstnavatel, který jich má naopak nyní nedostatek.

Pomocí aplikace [WorkLinks.com](https://www.worklinks.com) tak vznikla celostátní „burza práce“. V praxi dočasná „zápůjčka pracovníka“ bude fungovat tak, že po dobu přidělení zaměstnance bude nový zaměstnavatel ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci stejně jako svým kmenovým pracovníkům. Důležité přitom je, že stávající zaměstnanecký poměr zůstává zachován. Původní zaměstnavatel „přefakturovává“ dočasnému zaměstnavateli mzdové náklady a odvody za dočasně přidělené pracovníky. Tím ušetří peníze, zároveň se nepřipraví o investici do svých zkušených pracovníků.

<https://www.podnikatel.cz/clanky/nepropustejte-zamestnance-pujcte-je-jinemu-podnikateli>

Výhody: Uvedená forma zaměstnávání umožňuje zaměstnavatelům pružně reagovat na okamžitou potřebu zaměstnanců. V období, kdy se sníží poptávka po výrobcích (změna preferencí zákazníků, ztráta významného odběratele, ekonomická krize/recese) nemusí podnik své zaměstnance propustit, ale převede je k jinému zaměstnavateli, který naopak nemůže pracovníky sehnat (např. rozšiřuje výrobu, sešlo se mu více zakázek) a musel by zakázky odmítnout, nebo by se neúměrně prodloužily lhůty dodání. Zaměstnavatel, který investoval do rozvoje a vzdělávání svých zaměstnanců, nepřichází o investice a současně se nemusí obávat, že do budoucna nenajde na trhu práce vhodné zaměstnance (vyhne se také časově a finančně nákladným personálním činnostem získávání, výběru, přijímání a adaptace zaměstnanců). Zaměstnavatel, k němuž jsou zaměstnanci od jiného zaměstnavatele přidělení, nemusí v danou chvíli omezovat výrobu a současně získává čas, který může využít k náboru a výběru vhodných zaměstnanců, které bude v budoucnu potřebovat. Pro zaměstnance spočívá hlavní výhoda v tom, že nepřijde o práci.

Nevýhody: Hlavní nevýhodou pro zaměstnance je nutnost přizpůsobit se rychle novému pracovnímu prostředí. Ne vždy je dodržen princip rovného zacházení (zaměstnavatel by měl k dočasně přiděleným zaměstnancům přistupovat zcela shodně jako ke svým vlastním); zejm. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Doporučení: Obdobná jako u agenturního zaměstnávání.

2.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Rozšířeným nástrojem zvyšujícím flexibilitu trhu práce jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákoník práce zakotvuje dva typy dohod:

- dohodu o provedení práce a
- dohodu o pracovní činnosti.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zakládají vznik pracovněprávního vztahu pro výkon závislé práce (obdobně jako pracovní smlouva, nevzniká však pracovní poměr).

Na základě **dohody o provedení práce** může zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat práci v rozsahu nejvýše 300 hodin v kalendářním roce (§ 75 ZPr). Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny (§ 34b odst. 2 ZPr). V dohodě o provedení práce **musí být uvedena doba**, na kterou se dohoda o provedení práce uzavírá (§ 75 ZPr).

Na základě **dohody o pracovní činnosti** může zaměstnanec vykonávat práci v rozsahu, který nepřekračuje v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (tj. 20 hodin), u daného zaměstnavatele, a to za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však na období 52 týdnů (§ 76 ZPr). Dohoda o pracovní činnosti **musí obsahovat sjednanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se uzavírá** (§ 76 odst. 4 ZPr).

Dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřeny **písemně** ve dvou vyhotoveních – jedno pro zaměstnavatele, druhé pro zaměstnance (§ 77 odst. 1 ZPr).

Na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru (nestanoví-li zákoník práce jinak). To však neplatí, pokud jde o (§ 77 odst. 2 ZPr):

- převedení na jinou práci a přeložení;
- dočasné přidělení;

- odstupné;
- pracovní dobu a dobu odpočinku;
- překážky v práci na straně zaměstnance;
- dovolenou;
- skončení pracovního poměru;
- odměňování, s výjimkou minimální mzdy;
- cestovní náhrady.

Zaměstnanci, který vykonává pro zaměstnavatele práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, **není zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu**. Výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (§ 77 odst. 2).

Zaměstnanec obdrží za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti **odměnu z dohody** (§ 109 odst. 5 ZPr), jejíž výše a podmínky poskytování musí být v dohodě sjednány (§ 138 ZPr). Odměna nesmí být nižší než minimální mzda.

Výhody: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr znamenají pro zaměstnance stále poměrně velkou míru jistoty a současně umožňují lépe sladit pracovní a rodinný život.

Nevýhody: Dohody ve srovnání s pracovní smlouvou chrání zaměstnance méně. Nevztahují se na ně například ustanovení § 77 ZPr odst. 2 (viz výše). Jedinci pracující pro zaměstnavatele pouze na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nemají nárok na benefity, nejsou zpravidla zařazováni do vzdělávacích programů, nedostávají výkonové odměny atd.

2.4 Zastřené pracovněprávní vztahy

V České republice je dlouhodobě jedním z nástrojů, který zvyšuje flexibilitu pracovního trhu, tzv. **sebezaměstnání** (tj. práce na živnostenský list). Tuto formu práce upravuje zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Zákon upravuje podmínky živnostenského podnikání a zároveň definuje (v § 2), co je to živnost – *soustavná činnost, provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených tímto zákonem*.¹⁰ Právě tato definice živnosti má pomoci rozlišit, zda se jedná skutečně o podnikání (sebezaměstnání), nebo o zaměstnání (tj. závislou činnost). V praxi ovšem bývá velmi obtížné **odlišit skutečné podnikání od zastřeného pracovního vztahu**.

¹⁰ Obdobnou definici živnosti obsahuje i zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů; § 420.

„Zaměstnávání sebezaměstnaných“ (tzv. švarcsystém) je v České republice poměrně rozšířené. V jeho rámci pracuje dle nejstřízlivějších odhadů kolem 100 000 osob, tj. cca 2 % zaměstnaných (odhad Hospodářské komory ČR je přibližně jednou tolik). Poté následuje široká „šedá zóna“, kde není zcela zřejmé, zda se jedná o „zaměstnávání podnikatelů“, nebo o standardní podnikání (např. práce projektantů či poradců) (VÚPSV, 2019).

Z výzkumu Výzkumného ústav práce a sociálních věcí zaměřeného na nové formy zaměstnávání, realizovaného v roce 2019, vyplynulo, že v posledních letech vzrostl v ČR počet osob, které dobrovolně odešly od zaměstnavatele k sebezaměstnání. Tento trend je spojen především s rozvojem ICT, které umožnily vznik celé řady zcela nových forem zaměstnání. Důležitým faktorem byl také rychlý ekonomický růst v minulém období a vysoká poptávka po pracovnících na všech úrovních vzdělání a pracovních pozic. Existují přitom velké rozdíly mezi regiony, vzdělanostními skupinami, profesemi a odvětvími národního hospodářství.

Výhody: Především časová flexibilita, autonomie práce a pocit seberealizace. Možnost přijmout jen takovou práci, která přináší pocit uspokojení a osobní růst. Jedná se také o vhodný nástroj sladění pracovního a soukromého života. Možnost daňové optimalizace příjmů. Průša a kol. (2008) na modelových případech ukazuje, že čistý příjem sebezaměstnaného podnikatele je při stejných výdělcích (tržbách) vyšší než u zaměstnance. „Zaměstnavatel“ minimalizuje náklady spojené se zaměstnáváním pracovníků; ušetří na odvodech na sociálního a zdravotního pojištění, které ze zákona hradí za své zaměstnance. Spolupráci se „zaměstnancem“ může kdykoli přerušit, bez výpovědních lhůtdob, důvodů, jakýchkoliv nákladů.

Nevýhody: Sebezaměstnaní často minimalizují své odvody na sociální a zdravotní pojištění a neuvědomují si své budoucí sociální problémy. Minimální sociální ochrana; sebezaměstnanec není chráněn zákoníkem práce. Vysoká míra rizika v případě ekonomických šoků (krizí). Na „zaměstnance“ je také přenášeno podnikatelské riziko „zaměstnavatele“ – v případě ekonomických problémů podniku je jako první ohrožen „zaměstnanec“ – subdodavatel. Naopak, v období ekonomického růstu přináší tento vztah nevýhodu pro „zaměstnavatele“, protože „zaměstnanec“ může kdykoli odejít za výhodnější pracovní nabídkou.

Doporučení: Zřejmě jedinou cestou, jak alespoň částečně eliminovat zastřené pracovněprávní vztahy, je zmenšit rozdíl ve zdaňování a odvodech na zdravotní a sociální pojištění u zaměstnanců a OSVČ.

2.5 Práce z domova

Práce z domova (*home working*)¹¹ má v rámci EU dlouhodobou tradici. Rozvoj moderních technologií však významně rozšířil používání této formy zaměstnávání o tzv. *teleworking*. Právní regulace home workingu se v jednotlivých zemích EU liší. V některých zemích je tato forma zaměstnávání upravena v rámci pracovního práva (např. v Řecku, Polsku, Portugalsku), ale např. ve skandinávských zemích v kolektivních smlouvách národní úrovně. Také právní status zaměstnanců vykonávajících práci z domova je rozdílný. Zpravidla je práce z domova vykonávána na základě standardního pracovního poměru, ale některé země (např. Německo nebo Velká Británie) umožňují výkon home workingu také jako samostatnou výdělečnou činnost.

V ČR upravuje práci z domova zákoník práce¹² a je vykonávána na základě uzavřeného pracovního poměru či některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Také v České republice je tato forma zaměstnávání využívána mnoho let, nicméně s rozvojem ICT se významně změnila struktura pracovníků, kteří ji využívají, a také se podstatně rozšířila.

U home workingu/teleworkingu vykonává zaměstnanec práci z domova až z 90 %. Ještě před několika lety využívaly tuto formu zaměstnávání především ženy na mateřské dovolené nebo v předdůchodovém věku, popř. osoby se zdravotním postižením. Dnes je teleworking hojně využíván u řady profesí, jako jsou například grafici, programátoři, překladatelé, obchodní zástupci, pojišťovací agenti, účetní atd.

Výhody: Zaměstnavateli přináší tato forma zaměstnávání menší náklady na pracovníka (např. ve formě úspory na provoz kanceláře), ale také zpravidla spokojenějšího pracovníka, a tedy nárůst produktivity práce. Také pro zaměstnance znamená teleworking řadu výhod, především možnost flexibilního plánování času, úsporu nákladů na cestu do zaměstnání včetně úspory času, možnost lepšího sladění pracovního a osobního života.

Nevýhody: Na straně zaměstnavatele představuje hlavní nevýhodu práce z domova ztráta plné kontroly nad pracovním výkonem zaměstnance a také jeho náročnější motivace, popř. možné navýšení nákladů na IT (zejména účinné zajištění bezpečnosti ochrany dat) a telekomunikační nástroje a služby. Problémové je také zajištění pracovních podmínek a bezpečnosti a ochrany

¹¹ Nezaměňovat s výrazem *home office* – jedná se o formu benefitu, kdy zaměstnanec, který dochází denně do práce, má možnost (třeba jednou týdně) pracovat na počítači z domova. Home office tedy nelze využít ve všech profesích.

¹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

zdraví při práci. Pro zaměstnance je teleworking spojen zejména s náklady na vlastní pracovní vybavení a nevýhodou je také omezení sociálních kontaktů, zejména s kolegy na pracovišti.

Doporučení: Přínosy a náklady teleworkingu jsou poměrně rovnoměrně rozloženy mezi zaměstnavatele a zaměstnance. Záleží na jejich vzájemné domluvě, jak budou konkrétně postupovat. Větší regulaci nelze doporučit, významně by omezila přitažlivost této formy zaměstnávání jak na straně zaměstnavatele, tak zaměstnance. (Pozn.: návrh novely zákoníku práce obsahuje určitou regulaci ve smyslu úhrady nákladů, které vznikly zaměstnanci v souvislosti s teleworkingem, zaměstnavatelem.)

2.6 Sdílení pracovního místa

Sdílení pracovního místa (též job sharing) – je moderní, flexibilní formu organizace práce. V praxi se nejčastěji jedno pracovní místo dělí dva zaměstnanci (může být i více zaměstnanců), kteří pracují na částečný pracovní úvazek. Po vzájemné domluvě musí pokrýt všechny povinnosti spojené s daným pracovním místem a celou pracovní dobu. Odměna, popř. benefity se pak dělí mezi ně dle vykonané práce. V praxi se vyskytuje rozdělení na 4 + 4, popř. 6 + 2 hodiny denně, 3 a 2 dny v týdnu při střídání ob týden nebo po dvou týdnech. Mohou se ale například také domluvit, že každý z nich bude pracovat 2,5 dne v týdnu, popř. se budou střídát po týdnu (možných kombinací je celá řada). Výhodou je maximální využití pracovní doby. Je ale důležité, aby mezi zaměstnanci sdílejícími pracovní místo výborně fungovalo vzájemné předávání informací, které jsou potřebné k plnění pracovních úkolů. V opačném případě mohou vznikat velké problémy a nedorozumění (a to například i ve vztahu k zákazníkům – jedná-li se o pracovní místo, kde je komunikace se zákazníky hlavní náplní). V praxi se tato nová forma organizace práce využívá především na pozici recepčních, na úřadech, v bankách apod. Jedná se také o účinný nástroj work-life balance. Sdílení pracovního místa je vhodné také v případě, kdy je zaměstnanec v předdůchodovém věku a má zájem o částečný úvazek, popř. když se jedná o studenty, kteří chtějí při studiu získat zkušenosti. Sdílená pracovní místa upravuje novela zákoníku práce, která nabude účinnosti dnem 1. ledna 2021 (§ 317a). Přitom uvedená forma organizace práce má své výhody i nevýhody.

Výhody: Dobrá zastupitelnost například v případě dovolených či nemoci jednoho z dvojice; nedochází k převádění práce na ostatní kolegy z pracoviště. Zajištění pracovní pozice v případě, že se jeden ze zaměstnanců rozhodne z podniku odejít. Stále je k dispozici druhý zaměstnanec, který zná práci na daném pracovním místě a může se podílet na zaškolení nového zaměstnance. Možnost dvojí kontroly u důležitých dokumentů (např. faktur) vede k eliminaci

chyb; možnost zpětné vazby (pracovníci se vzájemně informují o plnění úkolů), větší variabilita řešení (diskuze o možných postupech). Nižší náklady na vybavení pracoviště – jedno vybavení pro dva či více zaměstnanců sdílejících pracovní místo (např. jeden počítač, jeden pracovní stůl). Blízká spolupráce (vzájemné sdílení informací, vzájemná komunikace, společné plnění úkolů daného pracovního místa atd.) může vést k lepším pracovním výsledkům a k vyššímu výkonu než v případě klasického pracovního úvazku.

Nevýhody: Zejména v počáteční fázi je složitější nastavit kompetence a systém komunikace mezi zaměstnanci, kteří pracovní místo sdílejí. Větší riziko ztráty dat, která zaměstnanci sdílejí. Zpravidla se jedná o důsledek nedostatečné komunikace (popř. chybně nastavených komunikačních kanálů). Náročné může být i udržování pracoviště. Je nutné zvolit jednotný styl řazení a uchovávání dokumentů, jednotný styl práce a komunikace s ostatními zaměstnanci. Je nutné přesně rozdělit kompetence a pravomoci, aby spolupracovníci věděli, na koho se mohou v určitých záležitostech obrátit, popř. aby nedošlo ke zdvojování práce. Je zcela nezbytná spolupráce a komunikace zaměstnanců sdílejících pracovní místo, aby měli vzájemný přehled o tom, co kdo z nich udělal (aby mohli kolegům poskytnout aktuální informace, aby postupovali jednotně při jednání se zákazníky apod.). Větší náročnost na organizaci práce a vedení ze strany přímého nadřízeného. Vedoucí pracovník musí v souvislosti s jedním pracovním místem řídit a vést dva i více zaměstnanců. To přináší více organizačních problémů (rozdělení pracovní náplně a odpovědností), zvýšenou administrativní zátěž spojenou s větším počtem pracovních úvazků apod. Nevýhodou pro zaměstnance je také nízká odměna (v závislosti na podílu na práci v rámci sdíleného pracovního místa), a tedy nízké odbody na zdravotní a sociální pojištění, z nichž se následně vypočítávají nemocenské dávky nebo důchod.

Z praxe

Největší popularitě se těší job sharing ve Velké Británii, kde ho využívá přibližně 46 % firem a organizací, a to jak v soukromé sféře, tak v podnikatelském sektoru. Volná místa se přímo inzerují jako sdílená pracovní pozice a zájem o ně je veliký. Dále následují Nizozemsko, Rakousko, Švýcarsko a Francie, kde zaměstnavatelé využívají tuto možnost asi ve 20 %. V Německu se údajně jedná o 15 % a v České republice pouze o 7 %. Je ovšem docela možné, že ČR v budoucnosti čeká podobný trend jako v západních zemích, kde počty sdílených pozic začaly výrazně narůstat právě v poslední dekádě.

Zdroj: <https://www.novinykraje.cz/blog/2020/07/24/nemuzete-pracovat-na-plny-uvazek-job-sharing-bude-mozna-prave-pro-vas/>

2.7 Nově definované flexibilní formy zaměstnávání

V roce 2015 uveřejnil Eurofound (Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek) studii, která identifikovala **nové flexibilní formy zaměstnávání**, jež se začaly od roku 2010 postupně objevovat na evropském pracovním trhu. Kromě výše zmíněného sdílení

pracovních míst nejsou tyto nové formy zaměstnávání zpravidla právně ukotveny a jejich použití zcela závisí na dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem. Jedná se například o tyto formy:

- *ICT-based mobile work* – zaměstnanci mohou svou práci vykonávat za podpory moderních technologií z jakéhokoli místa a v libovolnou dobu.
- *Interim management* – dočasné řízení; vysoce kvalifikovaní odborníci jsou přijati na dobu určitou, aby řídili konkrétní projekt nebo vyřešili konkrétní problém; dochází tak k integraci externích řídicích kapacit v rámci organizace práce.
- *Portfolio work* – portfoliová práce; osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) vykonává práce menšího rozsahu pro velký počet klientů.
- *Crowd employment* – skupinové zaměstnání; zaměstnavatelé hledají zaměstnance a pracovníci hledají zaměstnání pomocí on-line platformy, přitom často dochází k rozdělování velkých úkolů mezi „virtuální skupinu“ pracovníků.
- *Collaborative employment* – jde o zaměstnání založené na spolupráci, a to především nezávislých pracovníků, OSVČ nebo mikropodniků. Tato forma spolupráce umožňuje překonat omezení plynoucí z jejich velikosti a profesní izolace.
- *Employee sharing* – sdílení zaměstnanců; skupina zaměstnavatelů si společně najme jednoho pracovníka, aby pokryl personální potřeby různých společností; pracovníkovi tak vznikne plný pracovní úvazek.
- *Casual work* – příležitostná práce; zaměstnavatel není povinen zaměstnanci pravidelně poskytovat práci, ale má možnost povolat ho podle potřeby (obdoba práce na zavolání).

Nové formy zaměstnávání se vyznačují určitými charakteristikami, které lze shrnout následovně:

- Sdílení pracovního místa, sdílení zaměstnanců a dočasné řízení poskytují pracovníkům dobrou úroveň jistoty zaměstnání a současně větší flexibilitu.
- Práce vykonávaná prostřednictvím ICT nezávisle na místě a výkonu práce poskytuje vysokou míru flexibility, větší autonomii, ovšem s rizikem vyšší intenzity práce, většího stresu a stírání hranic mezi pracovním a soukromým životem.
- Portfoliová práce, skupinové zaměstnání a zaměstnání založené na spolupráci umožňují vysokou míru diverzifikace, a tedy obohacení práce, ta se tak stává zajímavější a více motivující.

Budoucnost bude spojena s větší flexibilitou zaměstnávání. Zejména s vytvářením mezinárodních (globálních) virtuálních pracovních týmů a s nástupem **kolaborativní práce**. Rychlý technologický pokrok a velký objem informací v rámci jednotlivých oborů způsobují, že jeden člověk již není schopen svými znalostmi obsáhnout celý obor činnosti. Spolupráce v rámci týmů se tak stává nutností. Tento trend se bude projevovat nejen na mezinárodní úrovni, ale týmová práce na společných projektech se bude rozšiřovat i v rámci podniků (propojování oddělení).

Z praxe

Jak naznačují výsledky studie provedené VUPSV (2019), nejvíce využívají tyto nové formy zaměstnávání vysokoškoláci ve věku do 30 let, kteří žijí v Praze. Přitom v některých formách dominují muži, a to v Interim managementu, kolaborativním zaměstnávání a práci přes platformy. Data současně ukazují, že zkušenost s jednotlivými formami je u jedinců často kumulovaná. Jedná se především o osoby, pro které je běžné mít více pracovních úvazků, popř. využívají kombinace pracovní smlouvy na zkrácený úvazek, dohod konaných mimo pracovní poměr a sebezaměstnávání.

Shrnutí

Trhy práce procházejí v posledních letech zásadní proměnou. Nástup Průmyslu 4.0 a rozvoj digitální ekonomiky jsou doprovázeny rozšířením IT technologií a hojným využíváním sociálních sítí. Příslušníci generace Y a Z, kteří vstupují do pracovněprávních vztahů, mají často jinou hodnotovou orientaci než předchozí generace. To vše vede k postupné proměně trhu práce, kdy jedním z rysů je skutečnost, že jak zaměstnavatelé od svých zaměstnanců, tak zaměstnanci od svých zaměstnavatelů očekávají větší flexibilitu (Mandl et al., 2015). Jednou z podob těchto změn je **ústup od standardního zaměstnaneckého poměru k atypickým flexibilním formám zaměstnávání**. Většina těchto forem zaměstnávání přispívá k inovaci trhu práce, k jeho zatraktivnění jak pro zaměstnavatele, tak širší škálu potenciálních pracovníků. Některé z nich jsou však spojeny s vyšší mírou nejistoty pro zaměstnance až s hrozbou prekarizace práce. Ta je nejčastěji spojována s příležitostnou prací (dohoda o provedení práce, jednorázový nákup služby), agenturním zaměstnáváním či částečnými pracovními úvazky.

Problém spočívá především v tom, že **flexibilní formy zaměstnávání spojené s nižší jistotou a vyšším rizikem ztráty zaměstnání se koncentrují do určitých segmentů pracovního trhu** (částečné úvazky výrazně převažují u žen, pracovní smlouvy na dobu určitou u mladých a absolventů, agenturní zaměstnávání u dělnických profesí a jedinců s nejnižší úrovní vzdělání) **a do určitých odvětví** (zpracovatelský průmysl, zejm. automobil, zemědělství, stavebnictví). Blíže k této problematice viz např. Palíšková (2018, 2019), Kohout a Palíšková (2017).

Rychlé rozšiřování nových forem zaměstnávání vyvolává **několik problémů**. Zaprvé, k dispozici je zatím jen málo informací o jejich specifických rysech a o dopadech na pracovní podmínky a trh práce. Zadruhé, zpravidla neexistuje právní rámec, a proto záleží výhradně na domluvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V čase dochází také k určitému posunu obsahu flexibilních forem zaměstnávání. Zatímco v relativně nedávné době byly za flexibilní formy zaměstnávání považovány částečné pracovní úvazky, pracovní smlouvy na dobu určitou, agenturní zaměstnávání, flexibilní pracovní doba apod., to znamená formy zaměstnávání, jejichž základem je stále standardní pracovní smlouva, na jejímž základě vzniká pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dle zákoníku práce, „nové formy zaměstnávání“ této charakteristice již nemusí odpovídat.

Odborové organizace v zemích EU (včetně ČR) se obávají, že digitalizace pracovního trhu povede rychle ke značnému snížení ochrany zaměstnanců a celkově ke zhoršování (deterioraci) pracovních podmínek (Drahokoupil, 2017). Toto nebezpečí se týká především zaměstnání prostřednictvím platform, kde zaměstnanci jen stěží dosahují na minimální mzdu, a to především v důsledku časových nákladů na vyhledávání a získávání fragmentovaných pracovních úkolů a rovněž poklesu mzdových nároků na globálním trhu práce. Šulc (2017) ve studii, která se tímto tématem zabývá, zdůrazňuje, že zatímco odborové organizace doposud bojovaly s fenoménem švarcsystému, nyní se jedná o turbo švarcsystém, respektive o taylorismus druhé generace.

Je vhodné upozornit ještě na jeden aspekt, který se objevuje v souvislosti s digitalizací pracovního trhu. Fragmentované pracovní příležitosti, portfoliová práce, možnost se rychle zavázat, ale i vyvázat z pracovní příležitosti neumožňují lineární pracovní rozvoj a kariéerní růst, ale vedou spíše jen od jedné pracovní příležitosti ke druhé. Jak uvádí Kotýnková (2015), osobní, ale i pracovní život jedince tak ztrácí jasnou časovou strukturu a v tomto schématu je pak lehké sklouznout do tzv. prekarity.

V neposlední řadě je nutné zmínit také skutečnost, že nové flexibilní formy zaměstnávání s sebou přinášejí nové formy nejistoty, a to především ztrátu soukromí, která může vyústit až k novým formám šikany na pracovišti (mobbingu, bossingu apod.).

Doporučení

Pro odborové organizace i ostatní sociální partnery se zde otvírá obrovský prostor. Bude nutné najít odpověď na řadu otázek, například: Jak zajistit větší flexibilitu a inkluzi pracovního trhu? Jak zabránit tomu, aby standardní formy zaměstnávání byly nahrazovány formami, které jsou

spojeny s vysokým rizikem pro zaměstnance? Jak zajistit přiměřenou sociální ochranu a pracovní podmínky? Jak legalizovat nehlášenou práci?

V první řadě by bylo vhodné přesně definovat jednotlivé nové formy zaměstnávání, aby bylo jasné, co přesně znamenají, co je pro ně charakteristické, jaký je poměr mezi flexibilitou a jistotou apod. To usnadní komunikaci mezi zúčastněnými subjekty zejména na národní úrovni. Zřejmě něco obdobného by mělo vzniknout na evropské úrovni, usnadnilo by to výměnu informací a zkušeností v dané oblasti a odstranilo nejasnosti, co přesně si pod jednotlivými novými formami zaměstnání představit.

U těch forem zaměstnávání, které jsou spojeny s vyšší nejistotou pro zaměstnance (zejm. příležitostná práce), by bylo vhodné zavést systém ochrany. Ten by mohl být obsažen v kolektivních smlouvách, popř. v legislativě.

Eventuální budoucí regulace nových forem zaměstnávání by měla být činěna s rozvahou, na základě hlubšího poznání důsledků. Regulace, která je vhodná jako forma určité ochrany před polarizací zaměstnání, nebude zcela jistě vhodná pro takové flexibilní formy zaměstnání jako např. ICT-based mobile work.

3. Dopady opatření proti pandemii na trh práce v kontextu flexibilních forem zaměstnávání

Již dnes je zřejmé, že opatření proti pandemii koronaviru COVID-19 se negativně promítají do ekonomického vývoje a v budoucnu budou mít značné dopady na pracovní trhy. Lze předpokládat globální ekonomickou recesi. Je velmi složité předpovídat budoucí vývoj, nicméně s použitím dostupných dat a analogie s krizí v roce 2008 je možné upozornit na některé trendy.

Přes úsilí vládních programů, které mají zabránit nárůstu nezaměstnanosti, **se pravděpodobně prohloubí rozdíly mezi jednotlivými segmenty trhu práce**; největší dopad pocítí znevýhodněné skupiny (tj. **mladí, absolventi, ženy, lidé nad 50 let a jedinci s nízkou úrovní vzdělání**). Blíže k této problematice viz také Palíšková (2019). Uvedené segmenty vykazují dlouhodobě nižší úroveň zaměstnanosti, vyšší nezaměstnanost a současně se zde vyskytuje **vyšší procento flexibilních forem zaměstnávání**. Právě tyto skupiny na trhu práce jsou tradičně nejvíce ohroženy rizikem ztráty zaměstnání. Statistická data z období ekonomické krize (2008 a dále) to potvrzují (blíže viz také např. Palíšková, 2014). Je nutné dodat, že mezi jednotlivými zeměmi EU jsou značné rozdíly, nicméně uvedené trendy platí pro všechny země.

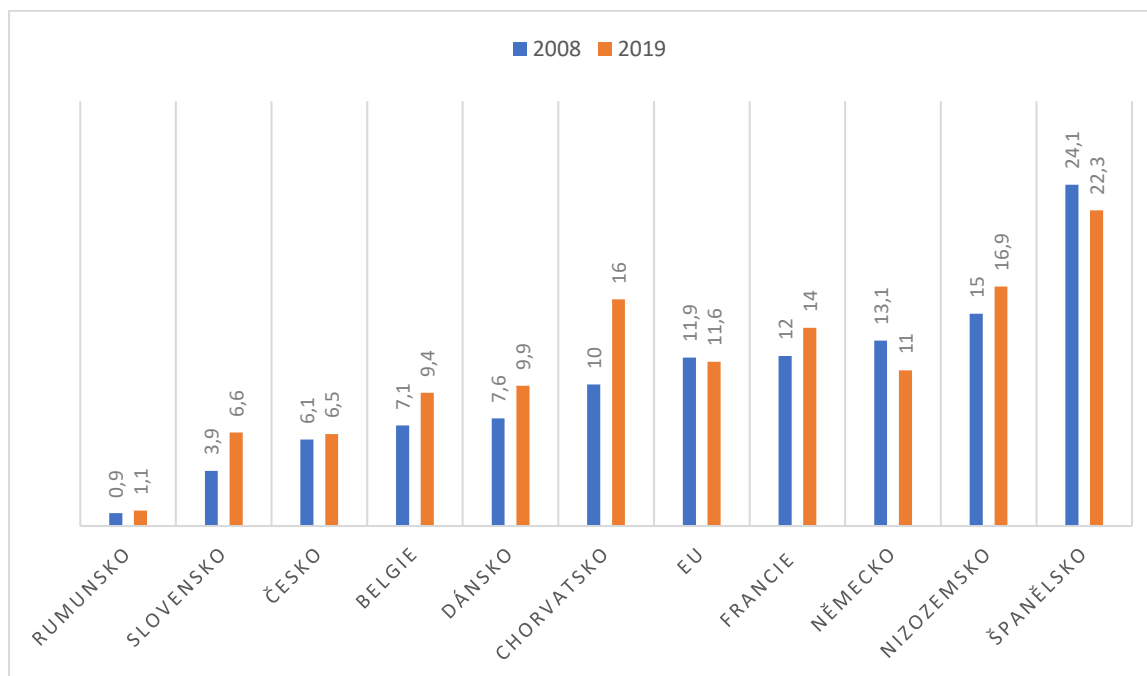
Na rozdíl od řady evropských zemí (např. Španělsko, Itálie, Francie ad.) byl vývoj na českém trhu práce po roce 2008 spojen s nízkou nezaměstnaností; v posledních pěti letech s nedostatkem pracovníků na všech úrovních zaměstnání. Tato situace ještě v loňském roce bránila některým podnikům dokonce přijímat nové zakázky a rozšiřovat výrobu. Současně se **v poslední dekádě změnila formy zaměstnávání, a to směrem k vyšší flexibilitě** (v celé EU včetně ČR). Došlo k nárůstu pracovních smluv na dobu určitou a částečných pracovních úvazků. Na českém trhu práce významně vzrostl počet OSVČ. Blíže viz Obrázky 3.1 až 3.3.

Lze předpokládat, že zaváděná opatření proti pandemii dále zvýší nejistotu, která povede ke zvýšení podílů částečných a dočasných pracovních úvazků, popř. práce ve švarcsystému.

Obrázek 3.1 znázorňuje vývoj podílu zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou ve vybraných zemích EU. V průměru došlo v rámci Unie k mírnému poklesu časově omezených pracovních smluv (ale zejm. v zemích, jako je Španělsko, Slovinsko a Portugalsko, kde je vysoký podíl těchto smluv), popř. jen k mírnému poklesu v dalších zemích (např. v Litvě, Lotyšsku, Maďarsku), kde je jejich výskyt sporadický. Celkem v 18 zemích EU došlo k nárůstu

této flexibilní formy zaměstnání. V České republice se podíl pracovních smluv na dobu určitou zvýšil v poslední dekádě jen minimálně, a to o 0,4 p.b.

Obrázek 3.1 Vývoj počtu zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou (15–64 let, v %)

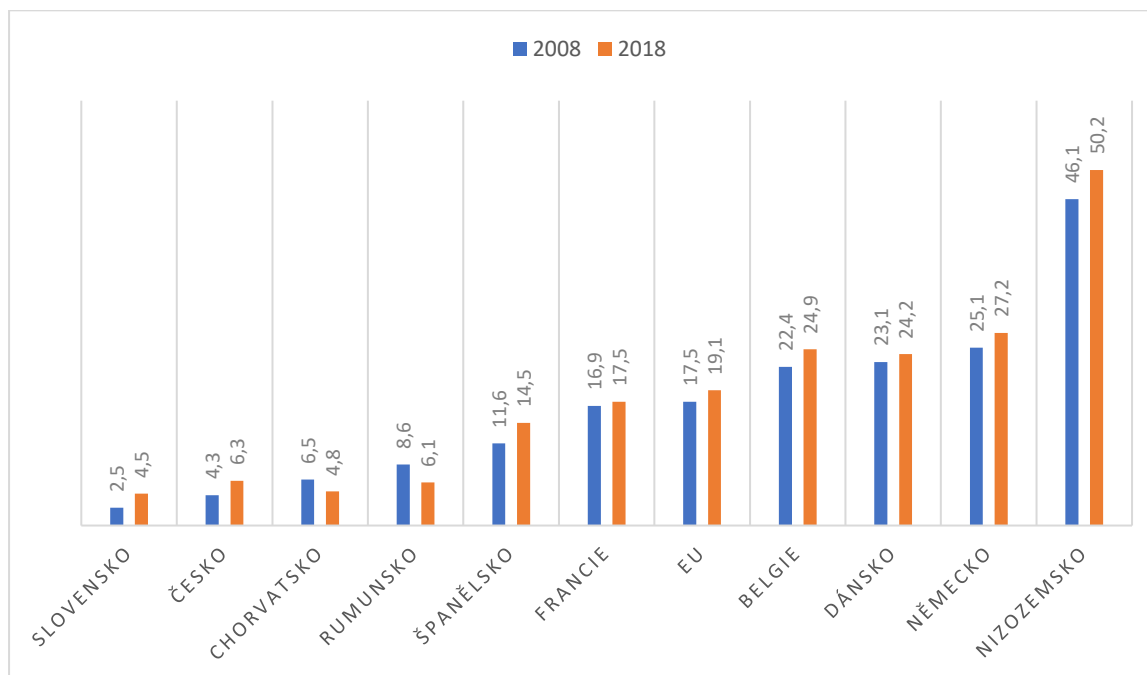


Zdroj: Eurostat Database (2020), vlastní zpracování

Pokud jde o částečné pracovní úvazky, jejich nárůst napříč zeměmi EU byl větší (bližší viz Obrázek 3.2).

S výjimkou pěti zemí EU (Bulharska, Chorvatska, Litvy, Lotyšska, Rumunska a Lucemburska) došlo k většímu rozšíření práce na částečný úvazek ve všech členských zemích. V České republice vzrostlo ve sledované dekádě využívání částečných úvazků o 2 %, nicméně stále je to málo a český trh práce spíše trpí nedostatkem práce na částečný úvazek.

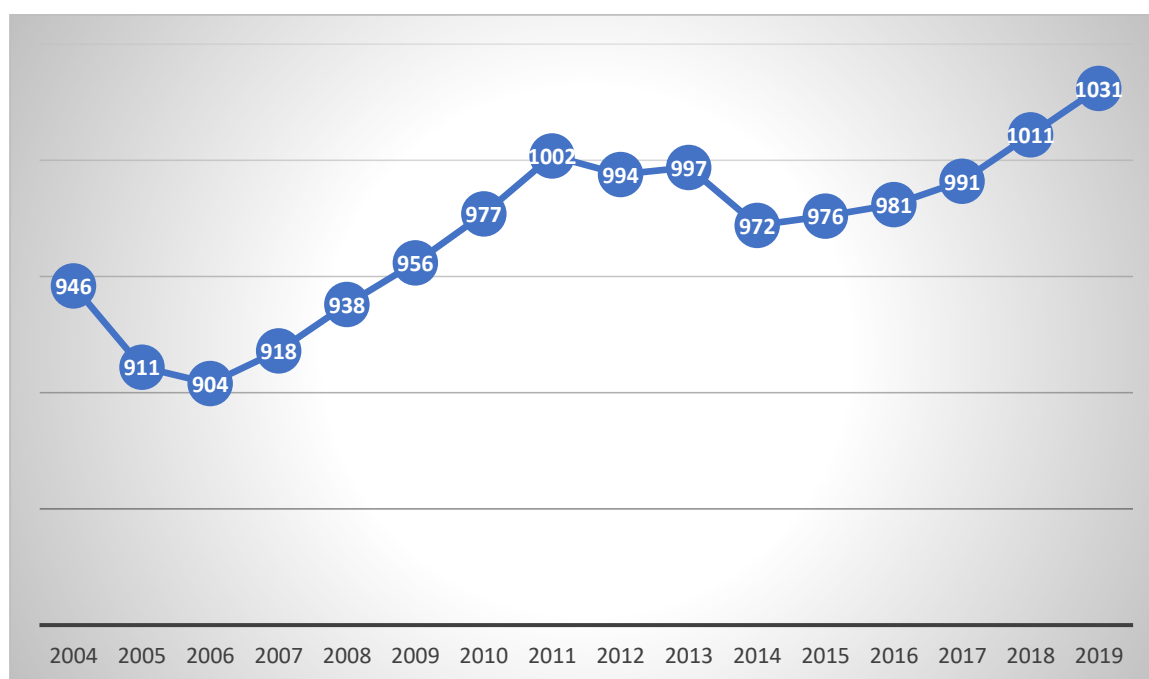
Obrázek 3.2 Vývoj počtu zaměstnanců s částečnými pracovními úvazky (15–64 let, v %)



Zdroj: Eurostat Database (2020), vlastní zpracování

Jak již bylo uvedeno výše v textu, je **pro český trh práce typický vysoký počet OSVČ**. Vývoj počtu OSVČ za posledních 15 let je znázorněn na Obrázku 3.3.

Obrázek 3.3 Vývoj počtu OSVČ v ČR (2004–2019, v tis.)



Zdroj: ČSSZ (2020), vlastní zpracování

Pokud jde o nárůst OSVČ vedlejších, jejich počet je nejvyšší v historii, zatímco počet OSVČ hlavních stále nedosahuje maxima z let 2009–2011 (viz Tabulka 3.1). Hlavní příčinou tohoto vývoje byl dosud rychlý růst ekonomiky a nedostatek pracovníků. Řada zaměstnanců tak měla možnost si k hlavnímu zaměstnání ještě přivydělat prací na živnostenský list. Dobře patrný je tento vývoj na Obrázku 3.3 – v posledním čtvrtletí 2014 došlo ke zlomu v ekonomickém vývoji a období recese bylo vystřídáno ekonomickým růstem. Jak naznačují data ČSSZ, největší podíl na nárůstu OSVČ vedlejších měly ženy po mateřské dovolené, ženy 55+ a ženy, které si přivydělávají vedle pracovního poměru. Ženy také v posledních letech významně převyšují muže v zakládání nových živností.

Tabulka 3.1 Vývoj počtu OSVČ v ČR

Ke dni 31. 12.	OSVČ hlavní	OSVČ vedlejší	Celkem
2019	598 086	433 279	1 031 365
2018	590 705	420 650	1 011 355
2017	582 226	409 218	991 444
2016	577 818	403 537	981 355
2015	578 544	397 408	975 952
2014	586 112	386 244	972 356
2013	602 395	374 833	977 228
2012	627 596	366 492	994 008
2011	649 990	351 774	1 001 764
2010	640 406	336 663	977 069
2009	648 941	306 718	955 659

Zdroj: ČSSZ (2020), vlastní zpracování

Nárůst OSVČ (hlavních i vedlejších) vyjadřuje ale také určitý posun v hodnotách. Zejména příslušníci generace Y a Z kladou větší důraz na rovnováhu mezi pracovním a osobním životem (tzv. work-life balance) než předchozí generace. Mezi mladými také převládá neochota pracovat delší dobu u jednoho zaměstnavatele, touží po nezávislosti, mnozí začínají podnikat. Novou formu podnikání představuje tzv. **freelancing**.

Z praxe – freelancing

V roce 2015 uspořádal portál Navolnenoze.cz unikátní průzkum reprezentativního vzorku 2 300 respondentů zaměřený na postoje a názory nezávislých profesionálů (freelancerů). Většinu (86 %) tvoří OSVČ (živnostníci), dále majitelé malých s.r.o. (16 %), specialisté najímání do projektů na základě smlouvy, uživatelé fotobank a online platform (např. Fler či Airbnb).

Oborové složení freelancerů je v ČR podobné jako jinde ve světě. Převažují kreativní a technické profese, jazykové služby, marketing, vzdělávání či poradenství. Často jde o lépe placené odborné činnosti s vyšší kvalifikací, nežádka vykonávané primárně na počítači. Celých 56 % respondentů průzkumu má VŠ vzdělání, což je více než čtyřnásobek národního průměru. Svědčí to o výrazném posunu v kariérní orientaci střední třídy a tzv. bílých límečků (dříve korporátních zaměstnanců).

Jaká je jejich motivace a proč se pouštějí do nejistých vod podnikání? Důvodů je zřejmě hodně, ale převažují ty pocitové: 97 % uvádí, že jsou na volné noze stejně, anebo šťastnější (74 %) než dřív. Nejčastěji oceňují flexibilitu a svobodu (86 %), že dělají, co je baví (75 %) a jsou svými pány (74 %).

Profil typického nezávislého profesionála je následující:

- 97 % uvádí, že jsou na volné noze stejně, anebo šťastnější (74 %) než dřív;
- 96 % rozjždělo své podnikání buď bez kapitálu, nebo z vlastních a rodinných úspor;
- 92 % hodnotí platební morálku klientů jako slušnou, velmi dobrou nebo vynikající;
- 90 % pracuje přinejmenším občas o víkendu a svátcích;
- 88 % tráví polovinu, většinu nebo veškerý pracovní čas u počítače;
- 86 % hodnotí svou finanční situaci jako obstojnou až velmi dobrou;
- 86 % považuje za největší výhodu freelancingu flexibilitu a svobodu;
- 86 % tvoří živnostníci a jiné OSVČ;
- 85 % ovládá angličtinu;
- 82 % pracuje běžně doma;
- 81 % reaguje na poptávky do 1 pracovního dne;
- 80 % má práci na volné noze jako hlavní zdroj příjmů.

To, že stále více kvalifikovaných profesionálů je „na volné noze“ a dává přednost flexibilitě podnikání, je globální trend, který potvrzuje řada nezávislých studií (např. studie americké Freelancers Union).

Zdroj: <https://navolnenoze.cz/blog/vysledky/>

3.1 Zaměstnanci vs. OSVČ

Opatření vlády proti nezaměstnanosti (program Antivirus, kurzarbeit) **jsou primárně zaměřena na zaměstnance a udržení pracovních míst.** Podstatně **menší je ochrana OSVČ a z jakékoliv ochrany zcela vypadávají jedinci pracující na základě pracovněprávního vztahu mimo pracovní poměr** (tj. na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti) **a agenturní pracovníci.** Méně stabilní je také pozice zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou a s částečným pracovním úvazkem.

Zaměstnanci

Na zaměstnance se vztahuje **ochrana dle zákoníku práce** a potažmo ochrana sociálněprávního systému. Nicméně ČR dlouhodobě vykazuje poměrně velký *rozdíl v postavení zaměstnaných žen a mužů* (blíže viz např. Palíšková, 2019). Zatímco přibližně 10 % mužů nepracuje na

základě standardního pracovněprávního vztahu (tj. pracovní smlouva na dobu neurčitou na plný úvazek), u žen činí tento podíl 15 % (EU-SILC 2018). V obou případech se jedná o mladší ročníky (muži do 30 let, ženy do 39 let). Přitom největší podíl nestandardních pracovních vztahů je mezi maminkami s dětmi do 9 let – jedna pětina.

Osoby samostatně výdělečně činné

Osoby samostatně výdělečně činné jsou **chráněny minimálně**. Také mezi OSVČ je podstatný *rozdíl mezi muži a ženami*. Zatímco téměř 17 % mužů v ČR pracuje v hlavní činnosti jako OSVČ, u žen se tento údaj pohybuje jen kolem 8 % (EU-SILC 2018). Přitom muži pracují zejména v pozicích řemeslníků a na stavbách, naopak ženy převažují v oblasti služeb (zejm. v cestovním ruchu, stravování, ubytování, kadeřnictví a kosmetické služby apod.), tedy v oblastech podnikání, které jsou důsledky pandemie postiženy nejvíce. **Rozhodnutí vlády o pozastavení některých služeb tak na jaře postihlo spíše ženy OSVČ než muže**. V nejhůře postiženém odvětví cestovního ruchu podniká (popř. je zaměstnána) většina žen. Například pozice průvodce je obsazena ženami z 80 %, mezi recepčními hotelů a dalších rekreačních zařízení tvoří ženy 83 % z celkového počtu. V oblasti odborné rehabilitační péče působí dokonce 89 % žen. V oborech kadeřnictví a kosmetika tvoří ženy naprostou většinu (ČSÚ, 2019).

Tabulka 3.2 ukazuje rozdíl ve vnímání dopadů mimořádných vládních opatření zaměstnanci a OSVČ. Jedná se o výsledky průzkumu realizovaného ČSÚ ve druhém čtvrtletí letošního roku.

Tabulka 3.2 Rozdíl ve vnímání dopadů mimořádných opatření ze strany zaměstnanců a OSVČ

Zaměstnanci	OSVČ
43 % pociťuje negativní dopady u zaměstnavatele	60 % pociťuje negativní dopady
35 % dočasné dopady u zaměstnance	43 % dočasné problémy
8 % dopady ohrožují pracovní místo zaměstnance	17 % vážné dopady ohrožující jejich podnikání
57 % nepociťuje negativní dopady u zaměstnavatele	40 % nepociťuje negativní dopady

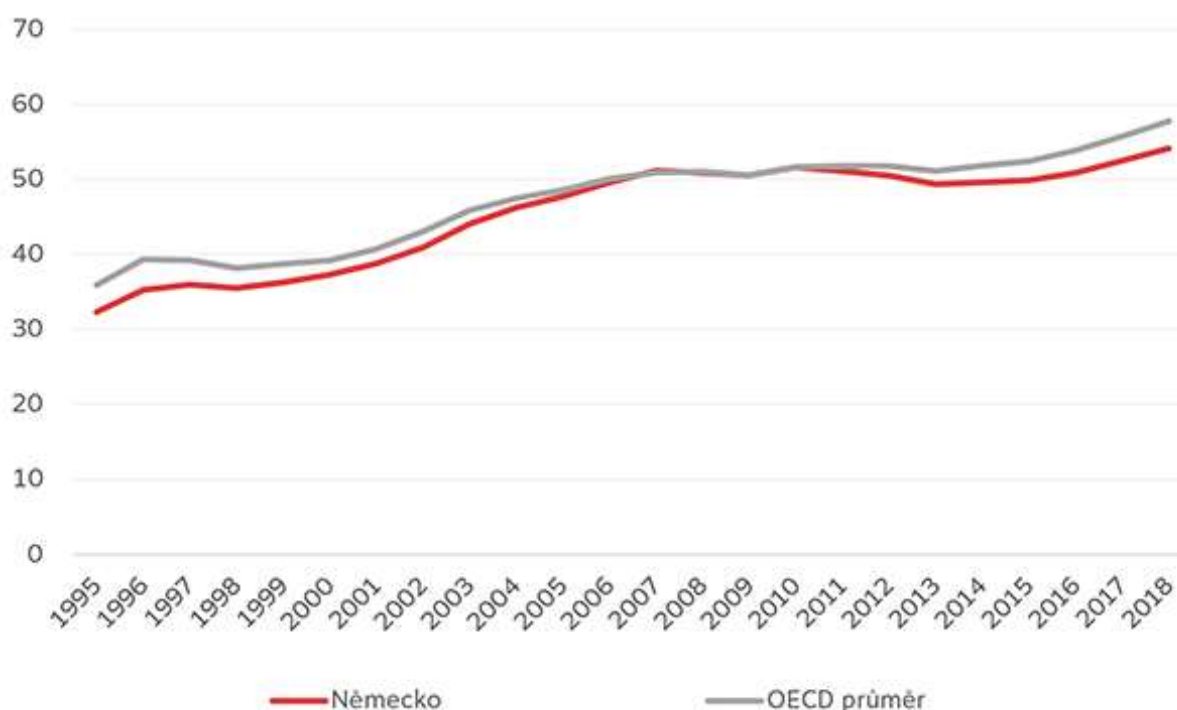
Zdroj: ČSÚ (2020), vlastní zpracování

Z uvedené tabulky je na první pohled patrné, že mírněji vnímají negativní dopady opatření zaměstnanci; daleko více doléhají nepříznivé důsledky na OSVČ. Výsledky průzkumu také ukázaly velké rozdíly mezi odvětvími i regiony.

3.2 Práce za nízké mzdy

Mzdy v České republice, obdobně jako v ostatních zemích střední a východní Evropy, mají ve srovnání s původními členskými zeměmi EU **dlouhodobě nízkou úroveň**. Přestože se rozdíly v mzdové hladině postupně snižují, je tento proces velmi pomalý a velké rozdíly stále přetrvávají. Dle údajů OECD se v polovině 90. let pohybovala česká mzdová hladina přibližně na 30 % mzdové hladiny Německa; v současné době je přibližně na úrovni 55 % (Obrázek 3.4).

Obrázek 3.4 Vývoj průměrné mzdy v ČR jako podíl na průměrné mzdě ve vybraných zemích (v USD, v PPP, v %)

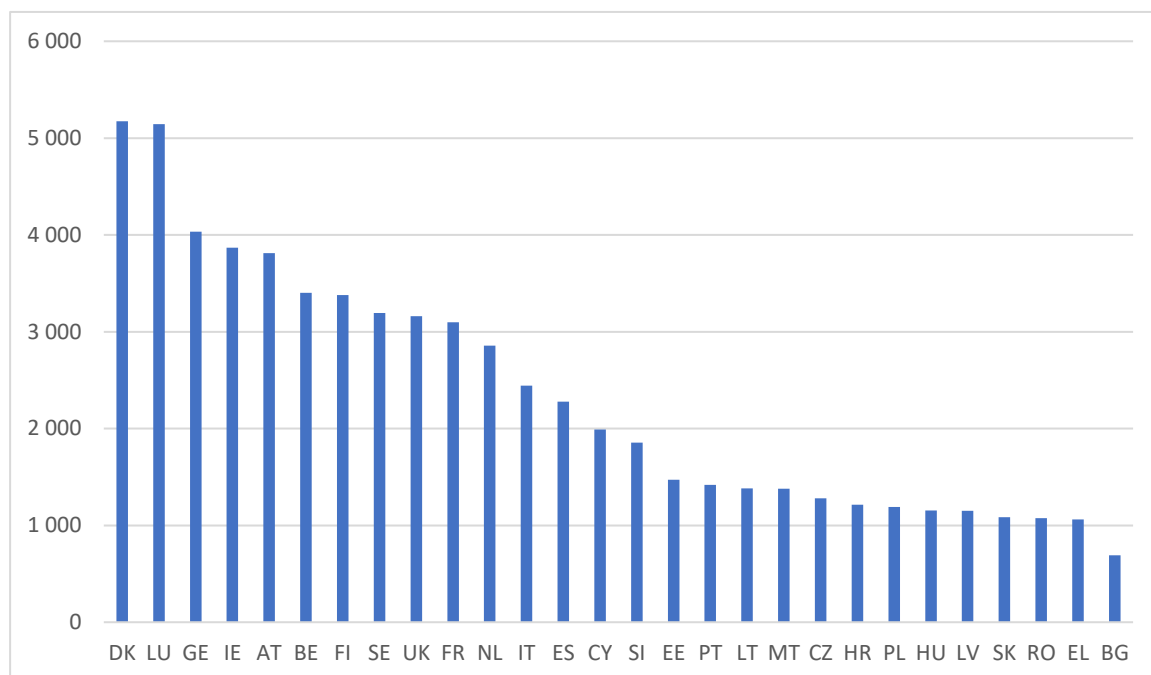


Zdroj: Fialová (2020)

Jak je patrné z dostupných dat, lze dynamický nárůst mezd, a tedy rychlejší stírání rozdílů v mzdových hladinách, sledovat do roku 2009. Poté, v důsledku ekonomické recese, se tento trend zastavil a pokračoval teprve po roce 2014 (s ekonomickým oživením), a to do počátku letošního roku. Do budoucna lze očekávat v ČR spíše zmrazení a stagnaci mezd, popř. jejich snížení, a tedy zpomalení přibližování mzdové hladiny v ČR k vyspělým zemím EU.

Aktuální rozdíly mzdové hladiny v jednotlivých zemích EU jsou dobře patrné z Obrázku 3.5.

Obrázek 3.5 Průměrná hrubá měsíční mzda v jednotlivých zemích EU (červen 2020, v EUR)



Zdroj: Eurostat Database (2020), vlastní zpracování

Poznámky: DK – Dánsko, LU – Lucembursko, GE – Německo, IE – Irsko, AT – Rakousko, BE – Belgie, FI – Finsko, SE – Švédsko, UK – Spojené království, FR – Francie, NL – Nizozemsko, IT – Itálie, ES – Španělsko, CY – Kypr, SI – Slovinsko, EE – Estonsko, PT – Portugalsko, LT – Litva, MT – Malta, CZ – Česko, HR – Chorvatsko, PL – Polsko, HU – Maďarsko, LV – Lotyšsko, SK – Slovensko, RO – Rumunsko, EL – Řecko, BG – Bulharsko.

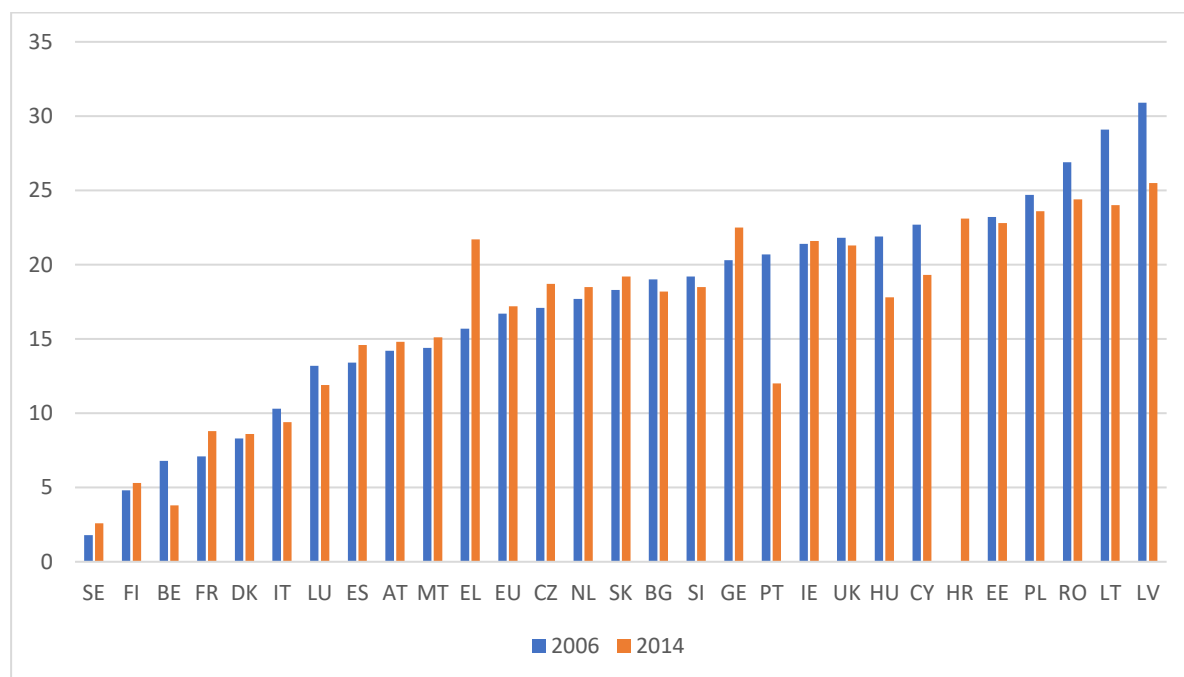
Z obrázku je patrné, že existují velké rozdíly ve výši hrubé měsíční mzdy mezi členskými zeměmi EU. Zatímco v Dánsku a Lucembursku překračuje její výše 5 000 EUR, v Německu 4 000 EUR, v Bulharsku dosahuje jen 690 EUR. V ČR se pohybuje na velmi nízké úrovni, a to 1 280 EUR.

Kromě nízké mzdové hladiny vykazuje ČR také velice **nízký podíl mezd na přidané hodnotě**. Tento ukazatel vyjadřuje, jak se ve společnosti rozděluje vytvořený důchod (bohatství) mezi mzdy a zisk (měřeno jako podíl na HDP). Ve srovnání s původními členskými zeměmi EU, ale i se zeměmi v regionu, dosahuje uvedený ukazatel v ČR nízkých hodnot (v roce 2018 přibližně 55 %, v Německu cca 65 %). V období ekonomického růstu se tak nízký, popř. klesající podíl mezd nepromítá mj. do adekvátního zlepšení příjmů domácností. Jak uvádí Fialová (2020), nízké mzdy umožňují zvýšit zisky podniků za účelem zvýšení investiční činnosti a tím, zprostředkovaně, vznik nových pracovních míst. Výzkumy však ukazují, že ve vyspělých zemích nebyl přesun vytvořeného důchodu směrem ke kapitálu (zisku) doprovázen růstem

investic. Klesající podíl příjmů pracovní síly se tak negativně promítal do soukromé spotřeby a vedl mj. k vyšší závislosti na úvěrech domácností.

Dalším znepokojujícím trendem ve vývoji mezd v ČR (i v EU jako celku) je **růst podílu nízkopříjemných mezd** (viz Obrázek 3.6).

Obrázek 3.6 Vývoj podílu nízkopříjemných mezd (% z celkového počtu mezd, EU)



Zdroj: Eurostat Database (2020), vlastní zpracování

Poznámky: SE – Švédsko, FI – Finsko, BE – Belgie, FR – Francie, DK – Dánsko, IT – Itálie, LU – Lucembursko, ES – Španělsko, AT – Rakousko, MT – Malta, EL – Řecko, EU – Evropská unie, CZ – Česko, NL – Nizozemsko, SK – Slovensko, BG – Bulharsko, SI – Slovinsko, GE – Německo, PT – Portugalsko, IE – Irsko, UK – Spojené království, HU – Maďarsko, CY – Kypr, HR – Chorvatsko, EE – Estonsko, PL – Polsko, RO – Rumunsko, LT – Litva, LV – Lotyšsko. Údaj pro Chorvatsko za rok 2006 není k dispozici.

Údaje o nízkopříjemných mzdách uveřejňuje Eurostat v delších časových intervalech; novější data nejsou zatím k dispozici. Za nízkou mzdu je považována mzda ve výši do dvou třetin mzdového mediánu. Z Obrázku 3.6 je zřejmé, že v rámci EU vzrostl v průměru ve sledovaném období podíl nízkopříjemných mezd. Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi jsou opět velké (od 2,6 % ve Švédsku po 25,5 % v Lotyšsku). Největší byl ve sledovaném období nárůst nízkých mezd v Řecku, které se potýká již od krize 2008 s velkými ekonomickými problémy, dále v Německu a České republice. **Podíl nízkých mezd v ČR je mírně nad průměrem EU (který činí 17,2 %) a dosahuje 18,7 %. Tedy téměř jedna pětina pracujících pobírá nízké mzdy!**

Charakteristické je, že **nízké mzdy jsou doprovázeny také vyšší příjmovou nestabilitou**. Je to dáno zejména tím, že **se častěji vyskytují v souvislosti s prekarizovanými formami práce**, tj. s prací na částečné úvazky, pracovními smlouvami na dobu určitou, agenturním zaměstnáváním, s prací na dohody, popř. s účastí v „šedé“ neformální ekonomice. Pracovníci s nízkými mzdami mají zpravidla také nižší sociální ochranu a v případě ekonomické recese přicházejí o práci mezi prvními. Lze tedy konstatovat, že **v období ekonomické recese dopadají nepříznivé důsledky na skupinu nízkopříjmových pracovníků více než na ostatní**.

Řada studií (např. také Palíšková, 2019) dokládá, že mezi zaměstnanci s nízkými mzdami **převažují ženy**. V České republice je podíl žen, které pracují za nízké mzdy, ve srovnání s muži téměř trojnásobný. Další skupinou, kde je vyšší podíl nízkých mezd, jsou starší lidé nad 45 let. Nicméně opravdu klíčovým hlediskem je dosažená úroveň vzdělání.

Nízké mzdy také **zvyšují riziko ohrožení domácností chudobou**. S tím pak také souvisí růst zadlužení domácností a rychlý nárůst podílu dlužníků v exekuci. Tento negativní trend byl patrný v ČR již před vypuknutím pandemie. Do budoucna lze předpokládat jeho prohloubení.

Shrnutí

Jak vyplývá z výše uvedené analýzy vybraných ukazatelů (vzhledem k rozsahu a zaměření studie nebylo možné pokračovat dále do hloubky; nicméně pro účely této práce jsou naznačené trendy a problémy dostačující), narůstá v poslední dekádě počet flexibilních pracovních vztahů. Lze přitom předkládat, že v důsledku zhoršující se ekonomiky flexibilita práce dále poroste.

Vývoj v posledních měsících ukázal, že **flexibilita je v mnoha případech vhodným a žádoucím nástrojem adaptace na změny**. Efektivně začaly fungovat například platformy nabízející sdílení zaměstnanců; např. projekt StartupJobs pomáhal společnostem, které se ocitly ve finančních problémech, tím, že jejich zaměstnance pomáhal dočasně umístit ve společnostech, které naopak získaly nové zakázky a neměly k jejich realizaci dostatek zaměstnanců. Do budoucna se budou rozšiřovat i novější, alternativní typy zaměstnávání, jako je například sdílení pracovního místa, dočasné řízení, příležitostná práce, portfoliová či mobilní práce.

Na druhé straně existují flexibilní formy práce, které se koncentrují do určitých segmentů pracovních trhů (ženy, starší pracovníci, absolventi, pracovníci s nízkou kvalifikací) a jež jsou **spojeny s prekarizací práce**, tj. s nižší jistotou na trhu práce, menší právní ochranou proti propouštění a nižšími mzdami. Kombinace vyšší nejistoty, vyšší mzdové volatilitily a nižší mzdy

může vést až k ohrožení domácností chudobou, ke snížení životní úrovně a potažmo k dalším souvisejícím problémům (neplacení nájmu, zadlužení, bankrot, sociální vyloučení apod.).

Z výše uvedeného lze předpokládat, že **se budou dále zvětšovat rozdíly v rámci pracovní síly**. Ti pracovníci, kteří disponují požadovanými znalostmi a dovednostmi, budou moci požadovat vyšší mzdu, práci na dálku i atraktivní benefity, včetně dalšího vzdělávání a osobnostního rozvoje. Oproti tomu zaměstnanci s méně žádanými dovednostmi a nízkou úrovní vzdělání budou muset počítat s většími riziky (např. snížením mzdy či dokonce propouštěním).

Doporučení

V krátkodobém a střednědobém horizontu může pomoci udržet zaměstnanost a přijatelnou výši mezd, včetně stability příjmu ohrožených skupin pracovníků, kombinace několika opatření.

Program Antivirus a na něj navazující kurzarbeit v kombinaci se systémem sociálních dávek (vázaných na aktivní účast na trhu práce i zaměstnáním nepodmíněných). K tomu, aby kurzarbeit byl účinný a nevedl k velkému snížení mezd (a potažmo k významnému snížení koupěschopnosti obyvatelstva, což by situaci v ekonomice dále zhoršilo), je nutné nastavit vhodně parametry. Zastropování podpory do výše průměrné mzdy (diskutované v současnosti) není dle názoru autorky vhodné. V nevýhodě by tak byli především zaměstnanci podniků, které lépe platí nebo mají kvalifikované zaměstnance. Jakékoli rozhodnutí by mělo v první řadě motivovat pracovníky ke vzdělání – nikoli naopak.

Odborové organizace by se měly zaměřit především na zvýšení jistoty zaměstnání nejvíce ohrožených skupin pracovníků. Nikoliv jednoduchou, ale účinnou je cesta vzdělávání a rozvoje, buď v rámci podnikové vzdělávání nebo aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace). Získání požadovaných znalostí a dovedností významně zvyšuje jistotu zaměstnání a možnosti nalezení práce za vyšší mzdu. Pracovníci s flexibilními pracovními vztahy by měli mít možnost zapojit se do podnikového odborného vzdělávání a rozvoje.

Bylo by vhodné snížit podíl nízkých mezd, neboť nízké mzdy v kombinaci s poměrně vysokými sociálními dávkami a podporami nemotivují k návratu na trh práce ani k ochotě se vzdělávat. Jedinci tak často dávají přednost práci v „šedé zóně“. Jejich odvody na zdravotní a sociální pojištění jsou minimální, což se později nepříznivě promítá do výše starobního důchodu.

Česká republika patří dlouhodobě k zemím s vysokým zdaněním práce. Zrušení superhrubé mzdy je vhodnou cestou, jak snížit daňové zatížení zaměstnanců s nízkými mzdami (dle Eurostatu bylo v roce 2018 v ČR daňové zatížení zaměstnance s průměrnou mzdou 43,8 %

(průměr v EU činil 39,9 %). Ještě větší rozdíly byly v případě zdanění zaměstnanců, jejichž mzda dosahovala pouze poloviny průměrné mzdy (v ČR 38,9 %, průměr EU 31,9 %).

Cílem do budoucna by mělo být především udržení inkluze na trhu práce, tj. zabránění zvyšování rozdílů mezi jednotlivými segmenty, snížení podílu nízkopříjmové práce a udržení stabilní domácí poptávky.

Dosažení tohoto nejjednoduššího cíle bude vyžadovat spolupráci všech zainteresovaných institucí (zástupců odborových organizací, podniků a vlády).

4. Úprava nových forem zaměstnávání v pracovněprávní legislativě (vybrané instituty)

4.1 Sdílené pracovní místo

4.1.1 Právní úprava

Institut sdíleného pracovního místa byl uzákoněn novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, a to s účinností od 1. ledna 2021.

Z uzákoněné právní úpravy mj. vyplývá:

- Zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci **s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody**, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě **sami rozvrhovat** pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu **nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období**.
- Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě **nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby**; to však neplatí v případě zastupování zaměstnance.
- Dohody musí být **písemně** uzavřeny s každým zaměstnancem a musí obsahovat **bližší podmínky** pro rozvržení pracovní doby.
- Zaměstnanci účastni na sdíleném pracovním místě jsou povinni předložit zaměstnavateli **společný písemný rozvrh pracovní doby** na sdíleném pracovním místě, a to **nejméně 1 týden před počátkem období**, na něž je pracovní doba rozvržena. Nepředloží-li zaměstnanci společný rozvrh pracovní doby, určí bez zbytečného odkladu rozvržení pracovní doby do směn zaměstnavatel.
- **S případnými změnami** rozvrhu jsou zaměstnanci povinni zaměstnavatele písemně seznámit **nejméně 2 dny předem**, nedohodnou-li se se zaměstnavatelem na jiné době seznámení.
- Zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci **zastupování** nepřítomného zaměstnance na témže sdíleném pracovním místě pouze tehdy, dal-li k tomu zaměstnanec v dohodě nebo pro konkrétní případ **souhlas**.
- Závazek z dohody **lze rozvázat písemnou dohodou** zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni; tento závazek mohou zaměstnavatel nebo zaměstnanec **rovněž**

písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s **patnáctidenní výpovědní dobou**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

- **Zanikne-li závazek** z dohody alespoň jednoho zaměstnance, **pracovní režim** sdíleného pracovního místa se u ostatních zaměstnanců na též sdíleném pracovním místě uplatní (pouze) **do konce probíhajícího vyrovnávacího období**.

4.1.2 Možná negativa – příklady

4.1.2.1 Druh práce a podmínky, za nichž je sjednaný druh práce konán

Jak ze zákonné dikce vyplývá, aby mohla být se zaměstnanci dohoda o sdíleném pracovním místě uzavřena, musí s nimi být sjednán **týž druh práce**. Nelze však pominout, že každý jednotlivý druh práce, který je pro zaměstnavatele vykonáván, **je konán za konkrétních pracovních podmínek**, které nemusejí být u všech zaměstnanců identické.

Může se jednat například o

- souhlas s vysíláním na pracovní cesty (srov. ust. § 42, resp. § 240 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen zákoník práce); Druhé citované ustanovení se týká těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti do věku 8 let, přičemž platí, že tyto zaměstnankyně a zaměstnanci smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem.
Ať se jedná o obecný souhlas udělovaný podle ust. § 42, či o souhlas udělovaný s odvoláním na ust. § 240 odst. 1 zákoníku práce, je nepochybné, že souhlas udělený jednotlivými zúčastněnými zaměstnanci nemusí být udělen za zcela totožných podmínek.
- souhlas s případnou prací přesčas u zaměstnanců s kratší pracovní dobou (srov. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce, podle kterého platí, že zaměstnancům s kratší pracovní dobou není možné práci přesčas nařídit);
- způsobilost konat daný druh práce s ohledem na možné základy výkonu prací ve stanovených případech, s ohledem na schopnosti a zdravotní způsobilost (srov. ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce).

Výběr zaměstnanců, kteří se do budoucna budou moci účastnit výkonu práce na sdíleném pracovním místě, **nemůže být formálním procesem**:

- Zaměstnavatel bude muset brát v úvahu především řadu souvislostí a podmínek vyjádřených v souhlasu zaměstnance, je-li takový souhlas zákonnou úpravou vyžadován.
- Na zaměstnavateli dále bude, aby zejména posoudil, zda
 - všichni v úvahu přicházející uchazeči o zaměstnání (zaměstnanci) splňují předpoklady stanovené právními předpisy a požadavky stanovené zaměstnavatelem na výkon sjednaného druhu práce (lze předpokládat, že bude nutností požadavky na výkon práce v rámci sdíleného pracovního místa doplnit či upravit);
 - u žádného v úvahu přicházejícího uchazeče o zaměstnání (zaměstnance) není nějaká formální či věcná překážka bránící výkonu práce v rámci sdíleného pracovního místa;
 - všichni v úvahu přicházející uchazeči o zaměstnání (zaměstnanci) jsou nadáni takovými sociálními dovednostmi, které výkon práce v rámci sdíleného pracovního místa umožní.

Popsané postupy zaměstnavatele nelze eliminovat změnou právní úpravy, tudíž úvahy de lege ferenda nejsou v této souvislosti navrhovány.

4.1.2.2 Administrace sdíleného pracovního místa/zvýšené náklady

Aplikace právní úpravy sdíleného pracovního místa bude oproti standardnímu stavu představovat **zvýšenou administrativu**, a to v několika směrech:

- Dohoda o sdílení pracovního místa musí být uzavřena se všemi zúčastněnými zaměstnanci (namísto jedné pracovní smlouvy s jedním zaměstnancem v případě pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu).
Jak je uvedeno výše, v každé uzavírané pracovní smlouvě je třeba se zúčastněnými zaměstnanci zohlednit konkrétní pracovní podmínky, za nichž mají práci na sdíleném pracovním místě konat. Nebude tudíž možné používat typizovaný text pracovní smlouvy, ale bude třeba vyhotovit pracovní smlouvy se zúčastněnými zaměstnanci ad hoc.
- Zvýší se administrativa/náklady ve vztahu ke zpracování personální a mzdové agendy – uvedené se projeví nejenom při externím zpracování personální a mzdové

agendy v případě, že dodavatel na základě smluvního ujednání účtuje cenu dle počtu zaměstnanců, jimž personální a mzdovou agendu zpracovává, ale nelze vyloučit ani nárůst počtu zaměstnanců daného zaměstnavatele, a tím i zvýšení mzdových a ostatních osobních nákladů na ně vynakládaných.

- Zvýší se náklady na zabezpečení bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek – jedná se například o náklady
 - na vstupní, periodické a další předepsané lékařské prohlídky;
 - na poskytování osobních ochranných pracovních prostředků;
 - na pravidelné proškolení z právních a dalších předpisů k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (včetně ověřování získaných znalostí) a další.

Má-li být sdílené pracovní místo u zaměstnavatele uplatněno, uvedené v úvahu přicházející zvýšené náklady nelze eliminovat změnou právní úpravy, tudíž úvahy de lege ferenda nejsou v této souvislosti navrhovány.

4.1.2.3 Poskytování/neposkytování pracovního volna při překážkách v práci na straně zaměstnance

Nastane-li na straně zaměstnance, který má dle písemného rozvrhu konat práci, překážka v práci právem neupravená (tzv. nekvalifikovaná překážka), bude zapotřebí, aby jej jiný zúčastněný zaměstnanec nahradil. Zaměstnavatel sice může na jiném zaměstnanci požadovat, aby nepřítomného zaměstnance zastoupil, ale to pouze tehdy, bylo-li to dříve dohodnuto, popřípadě vysloví-li oslovený zaměstnanec s výkonem práce v takovém případě souhlas ad hoc.

Lze očekávat, že zaměstnavatel nebude ohledně poskytování pracovního volna v těchto případech až tak benevolentní, a to z důvodu, aby nebyl odkázán na vůli ostatních zaměstnanců nepřítomného zaměstnance zastoupit.

V této souvislosti je možné provést srovnání ohledně výkonu práce zaměstnanců, s nimiž byla sjednána kratší než stanovená týdenní pracovní doba, avšak tito zaměstnanci pracovní místo s jinými zaměstnanci nesdílejí.

Jak známo, zaměstnancům s kratší než stanovenou týdenní pracovní dobou nelze nařídít práci přesčas (srov. ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce). Právní úprava však neřeší výkon práce v rámci tzv. hodin do úvazku (tyto hodiny bývají v praxi rovněž označovány jako tzv. doplňkové hodiny). Konkrétně se jedná o to, že právní úprava nestanoví, že zaměstnavatel musí

s těmito zaměstnanci výkon práce nad jejich úvazek do stanovené týdenní pracovní doby dohodnout. V praxi je tak možné se běžně setkat s tím, že zaměstnavatelé výkon práce v rámci těchto „hodin do úvazku“ zaměstnancům běžně nařizují.

Bude-li platit, že zaměstnanec konající práci v rámci sdíleného pracovního místa bude muset s jakoukoliv prací navíc, tedy nejenom s prací přesčas, ale i s prací v rámci „hodin do úvazku“, souhlasit, bude se jednat o nerovný přístup vůči zaměstnancům s kratší pracovní dobou, kteří pracovní místo sdílejí s jinými zaměstnanci versus s těmi, kteří mají sjednán kratší pracovní úvazek, avšak pracovní místo s nikým jiným nesdílejí.

Aby byla popsána nerovnost mezi zaměstnanci s kratší pracovní dobou eliminována, lze uvažovat o změně právní úpravy v tom směru, aby souhlas k zastupování nepřítomného zaměstnance nebyl vyžadován.

Jedná se o změnu ust. § 317a odst. 4 zákoníku práce ve znění účinném od 1. ledna 2021.

4.1.2.4 Předávání práce/pracoviště/informací

Za určité negativum je možné považovat i způsob předávání práce/pracoviště/informací mezi zúčastněnými zaměstnanci.

Jde-li o informace, může se jednat například o předávání informací z porad organizovaných zaměstnavatelem, kterých se účastní pouze zaměstnanec konající práci v době, kdy je porada pořádána. Způsob předávání informací pochopitelně může být se všemi zúčastněnými zaměstnanci dohodnut, avšak pro zaměstnance předávajícího informace z porad se bude jednat o práci navíc, tedy o práci na úkor výkonu práce, která s ním byla dohodnuta v pracovní smlouvě.

Pokud by zde byla úvaha, že se porad budou zúčastňovat všichni zainteresovaní zaměstnanci, pak takový postup možný je, ale nelze přehlédnout, že tímto postupem bude pokrácen čas, který zaměstnanci mohli věnovat výkonu práce pro zaměstnavatele, která s nimi byla dohodnuta v pracovní smlouvě.

Vzhledem k tomu, že se jedná o způsob organizace práce náležející zaměstnavateli, úvahy de lege ferenda nejsou v této souvislosti navrhovány.

4.1.2.5 Zánik závazku jednoho ze zúčastněných zaměstnanců – nejisté právní postavení zaměstnanců

Vypoví-li některý ze zúčastněných zaměstnanců dohodu o sdílení pracovního místa, bude na zaměstnavateli, aby se rozhodl, zda bude mít zájem tohoto zaměstnance nahradit a v režimu sdíleného pracovního místa pokračovat, či zda tomu tak z nejrůznějších důvodů nebude. Zde nelze přehlédnout, že platí, že zanikne-li závazek z dohody alespoň jednoho zaměstnance, pracovní režim sdíleného pracovního místa se u ostatních zaměstnanců na témže sdíleném pracovním místě uplatní (pouze) do konce probíhajícího vyrovnávacího období.

V této souvislosti mohou nastat tyto základní možnosti:

- **Zaměstnavatel bude mít za zaměstnance, který dohodu vypověděl, náhradu.**
V takovém časovém horizontu, aby tento „nový“ zaměstnanec byl k dispozici dříve, než uplyne dohodnuté vyrovnávací období.
V takovém případě režim sdíleného pracovního místa bude pokračovat.
- **Zaměstnavateli se nepodaří zaměstnance, který dohodu vypověděl, do konce vyrovnávacího období nahradit.**

Jak je uvedeno výše, režim sdíleného pracovního místa v takovém případě uplynutím vyrovnávacího období skončí, tzn. že pracovní poměr všech zúčastněných zaměstnanců (tedy i toho zaměstnance, který dohodu o sdíleném pracovním místě vypověděl) pokračuje i nadále.

Uvedené znamená, že nastupuje kompetence zaměstnavatele určovat dobu, v rámci které budou zaměstnanci původně zúčastnění na sdíleném pracovním místě práci konat, což může být v rozporu s jejich zájmy (zaměstnanci mohli uzavřít pracovní poměr se zaměstnavatelem právě proto, aby si dobu výkonu práce mohli na sdíleném pracovním místě určovat sami).

Nelze přehlédnout, že vůle jednoho ze zaměstnanců tak může výrazným způsobem zasáhnout nejenom do právního postavení ostatních zúčastněných zaměstnanců, ale také do organizace práce, která je výlučnou kompetencí zaměstnavatele.

Právní nejistota na straně zaměstnavatele se může projevit v několika směrech:

- ohledně toho, jakým způsobem bude výkon práce odpovídající sdílenému pracovnímu místu do budoucna probíhat, jakož i
- ohledně toho, jakou práci a v jakém režimu budou zaměstnanci původně společně sdílející pracovní místo vykonávat.

K druhé odrážce se váže otázka, zda zaměstnavatel bude mít možnost těmto zaměstnancům přidělovat práci podle pracovní smlouvy, tj. na jiném pracovním místě, než je sdílené pracovní místo, v rámci dohodnutého kratšího pracovního úvazku. Lze dospět i k tomu, že tito zaměstnanci přestanou být zařazeni na formalizovaném pracovním místě a bude k řešení, zda se nestali pro zaměstnavatele nadbytečnými.

Vzhledem k tomu, že ust. § 52 písm. c) zákoníku práce uvádí jako důvod výpovědi ze strany zaměstnavatele mj. rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců, nikoliv rozhodnutí zaměstnavatele o zrušení pracovního místa, je možné mít za to, že v popisovaném případě bude důvod výpovědi pro nadbytečnost naplněn.

K odstranění těchto nejistot se lze zabývat myšlenkou na změnu právní úpravy v tom směru, zda by ukončení režimu sdíleného pracovního místa nemělo být spojeno se skončením pracovním poměrů zúčastněných zaměstnanců (v přiměřeném časovém horizontu, nedohodnou-li se smluvní strany jinak).

Jednalo by se o doplnění ust. § 48 odst. 1 zákoníku práce, resp. o upřesňující vložení ustanovení.

Tento návrh se sice může zdát řešením na úkor zúčastněných zaměstnanců, avšak v této souvislosti je třeba vidět, že účast na sdíleném pracovním místě je vnímána jako doplňkové zaměstnání, které u zúčastněných zaměstnanců překlenuje jejich určitou životní situaci.

Shrnutí

Sdílet pracovní místo mohou pouze zaměstnanci, s nimiž byla sjednána kratší než stanovená týdenní pracovní doba, přičemž jejich pracovní úvazky nesmí v součtu překročit stanovenou týdenní pracovní dobu.

Režim sdíleného pracovního místa je možné sjednat v pracovní smlouvě nebo v samostatné dohodě; není-li vymezena doba trvání tohoto režimu, platí, že byl sjednán na dobu neurčitou.

Základním atributem výkonu práce v rámci sdíleného pracovního místa je skutečnost, že zúčastnění zaměstnanci si budou sami rozvrhovat pracovní dobu do směn na základě vzájemné dohody; tato dohoda musí být písemná a musí být předložena zaměstnavateli nejpozději 1 týden před počátkem vyrovnávacího období. Vyrovnávací období činí nejvýše 4 týdny.

Jedná se o další z výjimek ze základního pravidla, podle něhož platí, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, a to vedle pružného rozvržení pracovní doby (s výhradou tzv. základní pracovní

doby – srov. ust. § 85 odst. 2 zákoníku práce) a výkonu práce na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, než je pracoviště zaměstnavatele podle ust. § 317 zákoníku práce).

V případě, že se zaměstnanci na rozvrhu pracovní doby nedohodnou, kompetence rozvrhovat pracovní dobu přechází zpět na zaměstnavatele.

Sdílet jedno pracovní místo mohou pouze zaměstnanci, s nimiž byl sjednán týž druh práce. Aby se předešlo případným nesrovnalostem, je nanejvýš vhodné, aby se shoda netýkala pouze druhu práce, ale také pracovních podmínek, za kterých zúčastnění zaměstnanci práci pro zaměstnavatele konají.

Dohodu o sdílení pracovního místa je možné skončit dohodou, popřípadě je možné ji vypovědět bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu; na výpověď se váže patnáctidenní výpovědní doba počínající běžet dnem, kdy výpověď byla druhé smluvní straně doručena.

Zanikne-li závazek z dohody alespoň jednoho zaměstnance, pracovní režim sdíleného pracovního místa se u ostatních zaměstnanců na též sdíleném pracovním místě uplatní do konce probíhajícího vyrovnávacího období.

Pracovní poměr zúčastněného zaměstnance (zaměstnanců) zánikem závazku, popřípadě ukončením režimu sdíleného pracovního místa, nekončí.

Narídit zaměstnanci, aby zastoupil nepřítomného zaměstnance, je možné pouze v případě, že tato možnost byla se zaměstnancem dohodnuta, popřípadě že zaměstnanec udělí souhlas ad hoc.

Uplatněním režimu sdíleného pracovního místa se sice kompetence rozvrhovat pracovní dobu přenáší ze zaměstnavatele na zúčastněné zaměstnance, ale na straně druhé lze očekávat, že mu v několika směrech narostou provozní náklady.

Zaměstnanci, jemuž z původně uzavřené dohody závazek ohledně sdíleného pracovního místa zanikne, se ocitne v nejistém právním postavení, a to zejména v případě, že zaměstnavatel jej nahradí zaměstnancem jiným. Pracovní poměr tohoto zaměstnance bude sice pokračovat, resp. neskončí, ale zaměstnanec se může stát pro zaměstnavatele nadbytečným.

Návrhy k jednotlivým možným negativům viz výše.

4.2 Práce na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, než je pracoviště zaměstnavatele

4.2.1 Právní úprava

Práce na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, než je pracoviště zaměstnavatele, tedy institut známý jako „**home office**“ či jako „**práce z domova**“, není v pracovním zákonodárství ničím novým. Jiné bylo pouze označení – zákoník práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů) označoval zaměstnance, kteří nepracovali na pracovištích zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něj vykonávali sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhovali, jako tzv. **domácké zaměstnance** (srov. ust. § 267 odst. 2 a 3 citovaného zákona).

Domácké zaměstnance zmiňuje i účinný zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákon o nemocenském pojištění“, jenž nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2009, a to v ust. § 3 písm. n).

Účinný zákoník práce upravuje „práci z domova“ v ust. § 317, přičemž ze zákonné dikce obsažené v tomto ustanovení je možné dovodit následující:

- Práci z domova **není možné zaměstnanci nařídit**, ale je možné ji se zaměstnancem **pouze dohodnout**; tato dohoda může být sjednána jak se zaměstnancem konajícím práci na základě uzavřeného pracovního poměru, tak se zaměstnancem, který koná práci na základě právního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (zákoník práce v této souvislosti zmiňuje pracovněprávní vztahy, nikoliv pouze pracovní poměr).
- Základním atributem práce z domova je skutečnost, že **zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu**. Uvedené znamená, že zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem rozsah pracovního úvazku, tj. práci na stanovenou týdenní pracovní dobu či na kratší pracovní úvazek, a na zaměstnanci je, v které době práci pro zaměstnavatele vykoná.

Jakoby poněkud proti smyslu a povaze práce z domova se jeví častý požadavek zaměstnavatele, aby mu zaměstnanec byl v určité dobu k dispozici, nicméně je třeba počítat i s tímto přístupem, pokud se na něm smluvní strany dohodnou.

Důvodem, který režim výkonu práce z domova posouvá do nové polohy, je nepochybně skutečnost, že za dobu, po kterou je tento institut znám, **se povaha práce vykonávané z domova velmi změnila**. Zatímco původně se zpravidla jednalo o to, že zaměstnanec doma vyráběl určité jednoduché výrobky, nyní se jedná například o práci na počítači či

o teleworking. V této souvislosti je možné uvést, že účinný zákon o nemocenském pojištění tento posun nezaznamenal, neboť stále zmiňuje, že „zaměstnanec práci odvádí“ – srov. ust. § 30 citovaného zákona.

Pokud jde o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, u nich v obecné rovině záleží na zaměstnavateli, zda zaměstnancům pracovní dobu rozvrhne či nikoliv, ze zákona takovou povinnost nemá (srov. ust. § 74 odst. 2 zákoníku práce). Na výkon práce konané na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se tak **nevztahuje právní úprava pracovní doby a doby odpočinku**, nicméně však platí, že výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (ust. § 77 odst. 2 písm. d) zákoníku práce).

- U práce z domova konané v pracovním poměru se neuplatní **rozvržení pracovní doby ani prostoje či přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy**.
- S ohledem na to, že zaměstnanec konající práci z domova si sám rozvrhuje pracovní dobu, **nepřísluší mu** mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Z právní úpravy odměňování za práci (kapitola šestá zákoníku práce) vyplývá, že zákoník práce zaručuje zaměstnancům odměňovaným mzdou i platem i další složky, než je pouze odměňování práce přesčas a práce ve svátek. Jedná se o příplatek za práci v noční době a dále o příplatek za práci v sobotu a v neděli, které ve výčtu složek mzdy a platu, které zaměstnanci při práci z domova nenáleží, uvedeny nejsou. V případě, že zaměstnavatel opomene se zaměstnancem sjednat další podmínky, za kterých bude práci z domova konat, nelze vyloučit, že zaměstnanec bude mít na uvedené (další) příplatky právo.

- Pokud jde o překážky v práci na straně zaměstnance, rozdíl oproti zaměstnancům, kteří konají práci na pracovištích zaměstnavatele, je dán ohledně důležitých osobních překážek upravených nař. vl. č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Právní úprava těchto překážek v práci se na zaměstnance, kteří konají práci z domova, nevztahuje, výjimku představuje pouze svatba, úmrtí a přestěhování zaměstnance.

4.2.2 Souvislosti vyplývající z právní úpravy

4.2.2.1 Souvislosti vyplývající ze zákona o nemocenském pojištění

Koná-li zaměstnanec práci z domova, uplatňuje se na něj **zvláštní právní úprava nemocenského** podle ust. § 30 zákona o nemocenském pojištění.

Podle citovaného ustanovení platí: *„Odvedl-li domácí zaměstnanec práci za období, ve kterém trvala jeho dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa alespoň po jeho část, omezí se výše jeho nemocenského za kalendářní dny, které z doby dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény připadají na období nároku na výplatu nemocenského, tak, aby úhrn nemocenského a započitatelného příjmu za toto období nepřevýšil součin denního vyměřovacího základu uvedeného v § 21 odst. 4 a počtu kalendářních dnů připadajících na toto období, přičemž do tohoto počtu kalendářních dnů se nezahrnují kalendářní dny připadající na období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 kalendářní dny připadající na období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény.“*

Jak je z citované dikce patrné, zákon předpokládá jakési odevzdávací období, resp. odvedení práce v rámci určitého období, což nepochybně zaostává za povahou práce, která je z domova konána.

Tento zaměstnanec rovněž **nemá právo na ošetřovné** – srov. ust. § 39 odst. 5 písm. c) zákona o nemocenském pojištění.

4.2.2.2 Další překážky na straně zaměstnavatele

Zákonná úprava zná i jiné důvody a skutečnosti, které zaměstnavateli brání v tom, aby zaměstnanci přiděloval práci v rozsahu, ke kterému se zavázal, než je prostoj a přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů.

Především se jedná o tzv. **jinou (ostatní) překážku v práci**, která je definována jako jiná překážka, pro kterou zaměstnavatel nemůže přidělovat práci, než je prostoj a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy či živelní událostí (srov. ust. § 208 a odkaz v něm učiněný na ust. § 207 zákoníku práce).

Zatímco prostoj a přerušení práce způsobené nepříznivými vlivy či živelní událostí jsou překážky, které vznikají nezávisle na vůli zaměstnavatele, jiná (ostatní) překážka je naopak zpravidla způsobena rozhodnutím zaměstnavatele vztahujícím se k organizaci práce. Při jiné (ostatní) překážce v práci zaměstnanci náleží náhrada mzdy či platu ve výši 100 % průměrného výdělku.

Citované ust. § 207 písm. b) zákoníku práce zná nejenom přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, ale i živelní událost, která ve výčtu překážek v práci, které se na zaměstnance konající práci z domova nevztahují, uvedena není.

Kromě zmíněné jiné (ostatní) překážky v práci může i u zaměstnance konajícího práci z domova nastat překážka podle ust. § 209 zákoníku práce, tedy tzv. **částečná nezaměstnanost**. Tato překážka se může týkat pouze zaměstnavatelů, kteří odměňují zaměstnance mzdou, tedy pouze těch, kteří nejsou uvedeni v taxativním výčtu obsaženém v ust. 109 odst. 3 zákoníku práce. Příčinou částečné nezaměstnanosti je dočasné omezení odbytu výrobků zaměstnavatele nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, zaměstnavatel je povinen s ní dohodnout výši náhrady mzdy, která bude zaměstnancům náležet, výše této náhrady musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku. V případě, že u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, zaměstnavatel rozhoduje ve věci částečné nezaměstnanosti ve své kompetenci. Z uvedeného vyplývá, že o částečnou nezaměstnanost se nemůže jednat přímo, tj. bez dohody s odborovou organizací či vnitřního předpisu zaměstnavatele.

U zaměstnance konajícího práci z domova **mohou nastat tyto možnosti**:

- zaměstnanec koná práci, tudíž mu za ni náleží mzda či plat (srov. ust. § 109 odst. 1 zákoníku práce);
- na straně zaměstnavatele je dána jiná (ostatní) překážka v práci, v důsledku které zaměstnanci náleží náhrada mzdy či platu ve výši 100 % průměrného výdělku (srov. ust. § 208 zákoníku práce);
- jedná-li se o zaměstnance odměňovaného mzdou, na straně zaměstnavatele může být dána částečná nezaměstnanost, při které zaměstnanci náleží náhrada mzdy nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku, a to na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací či na základě vnitřního předpisu, pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí (srov. ust. § 209 zákoníku práce).

Rovněž u zaměstnance konajícího práci z domova může nastat **kombinace** výše uvedených možností, tzn. že v některé dny v týdnu zaměstnanec práci koná, zatímco v jiné dny je dána některá z uvedených překážek na straně zaměstnavatele.

4.2.2.3 Náklady na výkon práce z domova

V souvislosti s novelou zákoníku práce, která byla připravována v roce 2017 a jejíž legislativní proces nebyl s ohledem na výsledky voleb do Parlamentu ČR dokončen, bylo zvažováno

uzákonit výslovnou povinnost zaměstnavatele přispívat zaměstnanci konajícímu práci z domova na náklady na výkon práce pro zaměstnavatele.

S ohledem na to, že ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce zahrnuje mezi podmínky, za nichž je závislá práce konána, skutečnost, že závislá práce je konána na náklady zaměstnavatele, **je možné považovat uzákonění této výslovné povinnosti zaměstnavatele za nadbytečné.**

Vyčíslení příspěvku zaměstnavatele na výkon práce z domova je navíc velmi individuální. Aby zaměstnavatel mohl v úvahu přicházející příspěvek vyčíslit, je nutná rovněž součinnost zaměstnance, aby prokázal mj. stav dříve vynaložených výdajů (za odběr elektrické energie apod.).

4.2.3 Možná negativa – příklady

4.2.3.1 Zajištění bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek

Koná-li zaměstnanec práci na základě dohody se zaměstnavatelem z domova, zaměstnavatel není nijak zbaven své zákonné povinnosti, pokud jde o zajišťování bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek, a to i přesto, že má jenom velmi málo možností, jak tyto podmínky zajistit či ovlivnit.

Povinnosti zaměstnavatele stanovené na úseku **bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** nejsou ve vztahu k práci z domova jakkoliv omezeny či zúženy, řada z nich se i v tomto případě dotýká prevence rizik. Především se jedná o povinnost vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí, povinnost zjišťovat příčiny a zdroje rizik, vyhledávat a hodnotit rizika možného ohrožení zdraví, jakož i povinnost přijímat opatření k odstranění zjištěných rizik, a pokud je není možné odstranit, přijímat opatření alespoň k jejich minimalizaci.

Aby se zaměstnavatel těchto a dalších povinností zhostil a právní úpravě se co nejvíce přiblížil, je na něm, **aby se zaměstnancem sjednal i další podmínky, za nichž bude práci z domova konat.** Jedná se například o oprávnění zaměstnavatele přiměřeným způsobem kontrolovat pracoviště, na kterém zaměstnanec bude na základě dohody se zaměstnavatelem práci konat či o závazek zaměstnance toto pracoviště udržovat ve stavu, který odpovídá druhu vykonávané práce a další.

Opomenout nelze ani postup pro případ, že se zaměstnanci při výkonu práce pro zaměstnavatele přihodí úraz – zákonná povinnost zaměstnance bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz a spolupodílet se na objasňování jeho příčin platí i

při práci z domova (pracovním úrazem je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním – srov. ust. § 271k odst. 1 zákoníku práce). Plněním pracovních úkolů se podle ust. § 273 odst. 2 zákoníku práce rozumí mj. činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

Zde se tak nabízí, aby zaměstnavatel výkon určitých činností, a to především těch, u kterých má o jejich bezpečnosti určité pochybnosti, zaměstnanci výslovně zakázal. Zaměstnavatel tímto postupem má možnost zúžit prostor pro uplatnění jeho povinnosti nahradit zaměstnanci škodu a nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem.

Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci má kogentní povahu, tudíž případné návrhy na změny musí tuto její povahu respektovat.

**Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel je v mnoha směrech vázán na vůli zaměstnance, zda bude s určitými kroky zaměstnavatele souhlasit, je možné uvažovat o rozšíření povinností zaměstnance určité jednání zaměstnavatele strpět.
Jednalo by se o doplnění ust. § 317 zákoníku práce.**

4.2.3.2 Ochrana osobních údajů

Z pohledu zaměstnavatele je velmi rizikovou oblastí i **ochrana osobních údajů**, s nimiž zaměstnanec konající práci z domova nakládá. V této souvislosti se může jednat nejenom o to, že se s osobními údaji (zpravila uloženými v počítači, na kterém zaměstnanec pracuje) neoprávněně seznamuje třetí osoba, ale i o riziko spočívající v tom, že tato třetí osoba příslušné osobní údaje nenávratně smaže.

V úvahu tak může přicházet:

- porušení důvěrnosti osobních údajů, tj. neoprávněné nebo náhodné poskytnutí nebo zpřístupnění osobních údajů;
- porušení dostupnosti osobních údajů, tj. neoprávněná nebo náhodná ztráta přístupu k osobním údajům a rovněž zničení osobních údajů, či
- porušení integrity osobních údajů, tj. neoprávněné nebo náhodné pozměnění osobních údajů.

S ohledem na to, že správce (zde zaměstnavatel) má před zahájením zpracování osobních údajů povinnost provést posouzení vlivu zamýšlených operací zpracování, pokud je pravděpodobné, že určitý druh zpracování bude mít za následek vysoké riziko pro práva a svobody fyzických osob, je na něm, aby zvážil, zda posouzení vlivu s ohledem na všechny okolnosti práce z domova provede či nikoliv.

V rámci úvah de lege ferenda je možné uvažovat o zakotvení výslovných povinností zaměstnance ve vztahu k ochraně osobních údajů, které budou v rámci výkonu práce z domova dostupné i třetím osobám.

Jednalo by se o doplnění ust. § 317 zákoníku práce.

4.2.3.3 Pracovní cesty/cesty z domova na pracoviště zaměstnavatele

Vzhledem k tomu, místem výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě (dohodě o její změně), dohodě o pracovní činnosti či dohodě o provedení práce není pracoviště zaměstnavatele, ale jiné místo dohodnuté mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je třeba respektovat, že cesta z dohodnutého místa (z domova) na pracoviště zaměstnavatele **je pracovní cestou, popřípadě cestou mimo pravidelné pracoviště** (k tomuto pojmu srov. ust. § 34a zákoníku práce).

Má-li zaměstnavatel v úmyslu chovat se úsporně, je na něm, aby zvážil, v jaké vzdálenosti od svého pracoviště bude s výkonem práce souhlasit, popřípadě v jaké frekvenci bude zaměstnanci cestu na své pracoviště nařizovat, neboť zaměstnanci konajícímu práci z domova budou za podmínek zákoníku práce při těchto cestách náležet cestovní náhrady.

S cestami na pracoviště zaměstnavatele souvisí i možnost úrazu na této cestě, který by bylo zapotřebí posoudit jako úraz pracovní (srov. definici pracovního úrazu dle ust. § 271k odst. 1 zákoníku práce).

Volba místa, na němž zaměstnanec práci koná, podléhá dohodě mezi ním a zaměstnavatelem. Z tohoto důvodu úvahy de lege ferenda nejsou předkládány, pouze rozhodnutí zaměstnavatele může ovlivnit výši nákladů vynaložených na cestovní náhrady.

4.2.3.4 Stravování

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec konající práci z domova si rozvrhuje pracovní dobu sám, lze hovořit o tom, že nemá směnu, tudíž zaměstnavatel vůči němu **nemá povinnost umožnit**

mu stravování, jakou mu vůči zaměstnancům konajícím práci na pracovištích zaměstnavatele ukládá ust. § 236 zákoníku práce.

Nabízí se změna právní úpravy v tom smyslu, aby zaměstnavatel měl možnost poskytovat cenově zvýhodněné stravování rovněž zaměstnancům pracujícím z domova.
Jednalo by se o doplnění ust. § 236 odst. 3 zákoníku práce upravující možnost poskytovat vyjmenovaným subjektům cenově zvýhodněné stravování.

Shrnutí

Práci na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, než je pracoviště zaměstnavatele (tzv. práce z domova), je možné se zaměstnancem pouze dohodnout, nelze mu ji nařídit. Jedná se o jednu z výjimek, v nichž o rozvržení pracovní doby nerozhoduje zaměstnavatel, ale zaměstnanec.

U práce z domova se neuplatňuje právní úprava pracovní doby a doby odpočinku, nicméně však platí, že výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnanci nepřisluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Z překážek práci na straně zaměstnavatele se neuplatňuje prostoj či přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Na zaměstnance pracujícího z domova se nevztahuje právní úprava důležitých osobních překážek v práci upravených nař. vl. č. 590/2006 Sb., výjimku představuje svatba, pohřeb a přestěhování zaměstnance.

Dohodnutá práce z domova nezavazuje zaměstnavatele povinností na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany osobních údajů, s nimiž zaměstnanec pracuje.

Zaměstnavatel nese náklady na výkon práce, přičemž tyto náklady nesmí přesouvat na zaměstnance. I když to právní úprava výslovně nestanoví, zaměstnavatel má povinnost náklady vzniklé zaměstnanci spolufinancovat. Ke splnění této jeho povinnosti je nutné, aby zaměstnanec poskytl zaměstnavateli součinnost.

Nařídí-li zaměstnavatel zaměstnanci, aby se dostavil na pracoviště zaměstnavatele, zaměstnanci za podmínek zákoníku práce náleží cestovní náhrady.

Pro zaměstnance pracujícího z domova platí jiná pravidla po nemocenské, tento zaměstnanec nemá právo na ošetrovné.

Zaměstnavatel nemá vůči zaměstnanci pracujícímu z domova povinnost umožnit mu stravování.

Návrhy k jednotlivým možným negativům viz výše.

4.3 Agenturní zaměstnávání

4.3.1 Právní úprava

Institut agenturního zaměstnávání je upraven jednak zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákon o zaměstnanosti“ (srov. ust. § 58 a násl.), jednak zákoníkem práce (srov. ust. § 307a a násl.).

Z právní úpravy obsažené v zákoně o zaměstnanosti mj. vyplývá:

- Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.
- Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání **bezplatně nebo za úhradu**, včetně úhrady, při které je dosahován zisk.
- Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.
- Agentura práce, které bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání, je **povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku**, na základě něhož vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu.
- O povolení zprostředkovávat zaměstnání a stát se tak agenturou práce může **jak právnická, tak fyzická osoba**; povolení uděluje generální ředitelství Úřadu práce.
- Zákonná úprava stanoví podmínky pro udělení povolení zprostředkovávat zaměstnání, jakož i povinné přílohy žádosti.
- Generální ředitelství Úřadu práce **může rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmout**, jestliže právnická nebo fyzická osoba poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá zákoník práce.
- Uživatel je povinen v dostatečném předstihu informovat agenturu práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, o tom, že tohoto zaměstnance vyšle k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb území jiného

členského státu Evropské unie; informace musí obsahovat alespoň údaje vyjmenované v ust. § 309a zákoníku práce.

Z právní úpravy obsažené v zákoníku práce mj. vyplývá:

- Agentura práce může přidělit k jinému zaměstnavateli (uživateli) **pouze zaměstnance v pracovním poměru nebo zaměstnance, který koná práci na základě dohody o pracovní činnosti**, nikoliv dohody o provedení práce.
- Pro agenturní zaměstnávání jsou rozhodující tyto dokumenty: pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti, dohoda uzavřená mezi agenturou práce a uživatelem a písemný pokyn, na jehož základě je zaměstnanec k uživateli přidělován.
- Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby **pracovní a mzdové podmínky** dočasně přiděleného zaměstnance **nebyly horší**, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, **zajistit rovné zacházení**; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.
- Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele. Uživatel však **nemá možnost vůči agenturnímu zaměstnanci právně jednat**, například nemůže jeho pracovní poměr či dohodu o pracovní činnosti rozvázat.
- Jestliže agentura práce uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak.
- Rozsah agenturního zaměstnávání **je možné omezit jen v kolektivní smlouvě** uzavřené u uživatele.
- Uživatel je povinen v dostatečném předstihu informovat agenturu práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, o tom, že tohoto zaměstnance vyšle k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb území jiného

členského státu Evropské unie; informace musí obsahovat alespoň údaje vyjmenované v ust. § 309a zákoníku práce.

4.3.2 Možná negativa – příklady

4.3.2.1 Podmínky jednostranného ukončení dočasného přidělení zaměstnance k uživateli

Zaměstnanec **není smluvní stranou** dohody, kterou uzavírá agentura práce s uživatelem a která mj. povinně obsahuje podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. V důsledku uvedeného zaměstnanec **nemá možnost ovlivnit obsah této dohody**, tedy i podmínky, které mu umožní své dočasné přidělení k uživateli předčasně ukončit (tyto podmínky za něho sjednává agentura práce s uživatelem). Zaměstnanec se o těchto podmínkách dozví až z písemného pokynu, na jehož základě je k uživateli přidělován.

Aby se posílilo postavení agenturního zaměstnance, je možné vyslovit požadavek, aby podmínky, za nichž tento zaměstnanec může své dočasné přidělení k uživateli předčasně ukončit, s ním byly sjednány v pracovní smlouvě/dohodě o pracovní činnosti, a naopak aby uživatel byl tím subjektem, který obsah tohoto jednání vezme na vědomí.

Tato změna by vyžadovala doplnění ust. § 307a zákoníku práce (popřípadě vložené ustanovení), a rovněž změnu zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

4.3.2.2 Zabezpečení pracovních podmínek agenturou práce

Z ust. § 309 odst. 5 zákoníku vyplývá, že agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.

Pokud jde o pracovní podmínky (v užším slova smyslu), jedná se o oblast, která úzce souvisí s organizací práce, jež náleží výlučně uživateli, a kterou **agentura práce nemůže jakkoliv ovlivnit**. Jedná se nejenom o rozvržení pracovní doby, poskytování přestávek v práci, nařizování práce přesčas, vysílání na pracovní cesty, ale také o rizikové faktory mající vliv na bezpečnou a zdraví neohrožující práci, o opatření přijímaná k odstraňování či minimalizaci rizik možného ohrožení zdraví apod.

V některých souvislostech bývají pracovní podmínky pojmány širěji než jako podmínky týkající se výkonu práce zaměstnancem pro zaměstnavatele v základním pracovněprávním vztahu.

Pracovní podmínky v tomto širším slova smyslu zahrnují i plnění, která vůči výkonu práce v základním pracovněprávním vztahu představují určitou nadstavbu, tedy plnění poskytovaná zpravidla v režimu občanskoprávních předpisů. O tomto širším pojetí pracovních podmínek svědčí například dikce ust. § 10 odst. 1 zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, podle něhož platí, že za účastníka může platit příspěvek účastníka nebo jeho část zaměstnavatel, pokud s tím účastník souhlasí s tím, že v rozporu se zásadou rovného zacházení není poskytování rozdílné výše příspěvku zaměstnavatele v závislosti na rizikovitosti, obtížnosti nebo namáhavosti vykonávané práce, pokud je to ujednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

Jinými slovy – pokud zaměstnavatel ohledně výše příspěvků na doplňkové penzijní spoření diferencuje a tato diferenciaci nemá oporu v rozdílnosti rizikovitosti, obtížnosti či namáhavosti vykonávané práce a tato diferenciaci nemá oporu v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, porušuje zákonnou zásadu rovného zacházení.

S ohledem na to, že agentura práce coby zaměstnavatel dočasně přidělovaného zaměstnance nemůže ovlivnit pracovní podmínky u uživatele, lze navrhnout, aby z ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce byla agentura práce vypuštěna.

Tato změna by vyžadovala rovněž změnu zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

4.3.2.3 Náhrada škody způsobené agenturním zaměstnancem uživateli

Zákonná úprava **neřeší otázku náhrady škody, kterou agenturní zaměstnanec způsobil uživateli** (upravena je pouze náhrada škody, která byla způsobena agenturnímu zaměstnanci a kterou mu nahradil jeho zaměstnavatel, tedy agentura práce – srov. ust. § 309 odst. 4 zákoníku práce).

Zcela tak zůstala opomenuta otázka odpovědnosti za svěřené hodnoty ve smyslu ust. § 252 a násl. zákoníku práce.

Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování uzavíraná s odvoláním na citované ustanovení může být se zaměstnancem uzavřena v rámci pracovní smlouvy, resp. dohody o pracovní činnosti či jako samostatné smluvní ujednání, avšak hodnoty,

kteří jsou zaměstnanci na jejím základě svěřovány, nejsou v majetku agentury práce, agentura je neeviduje, neúčtuje o nich, nýbrž **jsou majetkem uživatele**. Agentura práce sice může se svým zaměstnancem předmětnou dohodu uzavřít, avšak tato dohoda není naplněna předpokládaným obsahem, tj. svěřením hodnot určených k vyúčtování zaměstnavatelem (tj. agenturou práce) svému zaměstnanci.

Komplikovanější situace může nastat v případě, že na jednom pracovišti pracuje více zaměstnanců, kteří uzavřeli dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci, a je s nimi dojednáno, že za škodu, tj. schodek odpovídají společně. Nelze vyloučit, že součástí společně odpovědného kolektivu jsou jak zaměstnanci uživatele, tak zaměstnanci agentury práce. Je-li vedoucím či jeho zástupcem zaměstnanec agentury práce, agentura práce potřebuje k vyčíslení jejich podílu na náhradě škody řadu údajů o zaměstnancích uživatele – přinejmenším potřebuje znát jejich výdělky dosažené od poslední inventury do zjištění schodku, jakož i jejich průměrné výdělky, kterých dosahovali před vznikem škody. V této souvislosti je třeba upozornit na to, že nejde pouze o ochranu majetku agentury práce či uživatele, ale především o právní jistotu zaměstnanců obou těchto zaměstnavatelů. Ke způsobu rozpočítávání podílu jednotlivých společně odpovědných zaměstnanců na náhradě škody srov. ust. § 260 zákoníku práce.

S ohledem na absenci právní úpravy povinnosti agenturního zaměstnance nahradit uživateli způsobenou škodu a nemajetkovou újmu je nanejvýš vhodné tuto mezeru v zákoně vyplnit. Nabízí se průlom pravidla, podle něhož platí, že uživatel nemůže vůči agenturnímu zaměstnanci právně jednat. Tento průlom by neměl platit obecně (nelze připustit, aby uživatel rozvázal pracovní poměr agenturního zaměstnance), ale pouze ve vztahu ke sjednávání dohody o ochraně svěřených hodnot, popřípadě k dohodě o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

4.3.2.4 Vstupní lékařské prohlídky

Vstupní lékařskou prohlídku uchazeče o zaměstnání je **povinen zajistit zaměstnavatel, tj. agentura práce**, a to před vznikem pracovního poměru (srov. ust. § 59 odst. 1 písm. b) bod 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů). Agentura práce rovněž nese náklady na tuto lékařskou prohlídku.

Aby agentura práce mohla vyplnit žádost o provedení vstupní lékařské prohlídky, je zapotřebí, aby od uživatele měla k dispozici všechny relevantní informace o pracovních podmínkách, o

rizicích možného ohrožení zdraví apod. Optimální je, pokud vstupní lékařskou prohlídku provádí poskytovatel pracovnělékařských služeb, s nímž má smlouvu uživatel, neboť ten zná (měl by znát) pracoviště uživatele, avšak tento postup je třeba mezi agenturou práce a uživatelem dohodnout.

Smyslem a účelem vstupní lékařské prohlídky je ověření zdravotní způsobilosti budoucího zaměstnance konat práci s ohledem na jeho zdravotní stav v konkrétních pracovních podmínkách (zde pracovních podmínkách platných u uživatele).

Jak je uvedeno v bodu 3.2.2, agentura práce nemůže jakkoliv ovlivnit pracovní podmínky u uživatele, tudíž se návrh týká přenesení povinnosti zajistit provedení vstupní prohlídky z agentury práce na uživatele.

Tato změna by vyžadovala rovněž změnu zákona č. 21/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

4.3.2.5 Plnění povinností při pracovním úrazu

Ve vztahu k pracovním úrazům se ve velmi zjednodušené podobě jedná o **tyto základní povinnosti:**

- a) povinnost objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu, a to za účasti zaměstnance, pokud to jeho zdravotní stav dovoluje, svědků a za účasti zástupců zaměstnanců a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu;
- b) povinnost bez zbytečného odkladu uvědomit jiného zaměstnavatele (zde agenturu práce), jedná-li o pracovní úraz zaměstnance jiného zaměstnavatele, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění;
- c) povinnost vést evidenci o všech pracovních úrazech;
- d) povinnost ve stanovených případech vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci o všech pracovních úrazech;
- e) povinnost ohlásit pracovní úraz;
- f) povinnost zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím;
- g) povinnost přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů;
- h) povinnost nahradit poškozenému zaměstnanci škodu a nemajetkovou újmu vzniklou mu pracovním úrazem (srov. ust. § 105 a § 269 odst. 1 zákoníku práce).

Pro větší přehlednost jsou níže uvedena plnění jednotlivých povinností ve vztahu k pracovním úrazům („PÚ“) v následující tabulce:

Tabulka 4.1 Plnění jednotlivých povinností ve vztahu k pracovním úrazům

Povinnost	Kdo povinnost plní	Právní základ plnění povinnosti
a) objasnit příčiny a okolnosti vzniku PÚ	uživatel	vyplývá z § 105 odst. 1 zákoníku práce
b) uvědomit jiného zaměstnavatele, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku PÚ a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění	uživatel	§ 105 odst. 1 zákoníku práce
c) vést evidenci o všech PÚ	agentura práce i uživatel	§ 2 odst. 2 nař. vl. č. 201/2010 Sb.
d) vyhotovovat záznamy o PÚ	agentura práce	§ 5 nař. vl. č. 201/2010 Sb.
e) ohlásit PÚ	agentura práce	§ 4 odst. 1 e) nař. vl. č. 201/2010 Sb.
f) zaslat záznam o PÚ	agentura práce	§ 6 nař. vl. č. 201/2010 Sb.
g) přijímat opatření proti opakování PÚ	agentura práce	§ 105 odst. 5 zákoníku práce
h) nahradit poškozenému zaměstnanci újmu	agentura práce	§ 269 odst. 1 zákoníku práce

Zdroj: Vlastní zpracování

V rámci úvah de lege ferenda by kvalita právní úpravy prospěla, aby v případech, v nichž agentura práce nemá možnost určité okolnosti či postupy a potažmo plnění některých zákonných povinností ovlivnit, byly tyto povinnosti přeneseny na uživatele. Z povinností obsažených v tabulce by se jednalo o povinnost uvedenou ad d) až g).

Tato změna by vyžadovala rovněž změnu zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Shrnutí

Agenturou práce je právnická nebo fyzická osoba, které bylo generálním ředitelstvím Úřadu práce uděleno povolení zprostředkovávat zaměstnání. Zprostředkovávání zaměstnání může být prováděno bezúplatně či za úplatu, rovněž za účelem dosažení zisku.

Neplní-li agentura práce povinnosti stanovené zákoníkem práce, generální ředitelství Úřadu práce jí může povolení zprostředkovávat zaměstnání odejmout.

Zásadním dokumentem ovlivňujícím právní postavení zaměstnance, který je dočasně přidělován k uživateli, je písemná dohoda mezi agenturou práce a uživatelem, která mj. obsahuje podmínky, za nichž je možné dočasné přidělení zaměstnance ukončit před uplynutím doby, na které bylo sjednáno.

Agenturní zaměstnávání přichází v úvahu pouze u zaměstnanců, kteří jsou k agentuře práce v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

Agentura práce i uživatel jsou povinni zabezpečit dočasně přidělenému zaměstnanci, aby pracovní podmínky a podmínky odměňování nebyly horší, jaké má tzv. srovnatelný zaměstnanec uživatele.

Zákonnou úpravou je zcela neřešena otázka náhrady škody, kterou agenturní zaměstnanec způsobil uživateli. Jedná se zejména o povinnost nahradit zaměstnavateli škodu ve zvláštních případech, tedy v případě schodku na hodnotách, které zaměstnanci byly svěřeny k vyúčtování, resp. v případě svěřených věcí. Jde-li o hodnoty určené k vyúčtování, pak tyto nejsou v majetku agentury práce, tudíž je zaměstnanci coby nesvěruje (zjednodušeně), oproti tomu uživatel nemůže vůči agenturnímu zaměstnanci právně jednat, tzn. že s ním nemůže uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

Jiná takřka patová situace může nastat v případě, že se agenturnímu zaměstnanci přihodí pracovní úraz. Právní úprava v tomto směru neodpovídá potřebám praxe, neboť řada povinností je uložena zaměstnavateli, tj. agentuře práce, avšak ta nemá reálnou možnost některé ze stanovených povinností splnit.

5. Úprava nových forem zaměstnávání v kolektivních smlouvách

V souvislosti s novými, moderními formami zaměstnávání, které byly popsány v předchozích kapitolách, je pro jejich implementaci do pracovněprávní legislativy a pracovněprávní praxe stěžejní i možnost a vhodnost úpravy těchto institutů v kolektivních smlouvách, které jsou v některých odvětvích základním stavebním kamenem pro vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zavedení nových forem zaměstnávání v některých oborech může mít pozitivní vliv na zaměstnanost. Také aktuální situace, spočívající v celosvětové pandemii koronaviru Covid-19, pomohla zrychlit nástup těchto různých forem alternativních úvazků a ukazuje se, že s těmito nástroji bude vhodné počítat i do budoucna, pokud by se situace měla opakovat.

V této kapitole bude tedy nejprve představena problematika kolektivních smluv v českém právním řádu a možnost zahrnutí a zavedení nových forem zaměstnávání v kolektivních smlouvách.

Ve druhé části kapitoly bude provedena analýza smluvní úpravy moderních forem zaměstnávání jako jsou flexibilní pracovní místa, práce z domova, sdílení pracovního místa, zaměstnání v rámci sdílené ekonomiky či agenturní zaměstnávání v několika konkrétních kolektivních smlouvách, a to jak u kolektivních smluv vyššího stupně, tak u podnikových kolektivních smluv.

V závěru bude zhodnoceno, nakolik je připravena právní úprava kolektivních smluv na možnost úpravy nových forem zaměstnávání právě v kolektivních smlouvách vyššího stupně a podnikových kolektivních smlouvách.

Zároveň bude ověřeno, nakolik jsou nové formy zaměstnávání do kolektivních smluv implementovány a zda je zde prostor pro zlepšení a zefektivnění pracovněprávních procesů právě prostřednictvím výše uvedených moderních forem zaměstnávání.

5.1 Co je kolektivní smlouva?

Pracovní právo se tradičně dělí na individuální pracovní právo a kolektivní pracovní právo, které se liší jak subjekty, kterých se týká, tak typy právních vztahů v rámci těchto odvětví vznikajících.

Individuální pracovní právo se zabývá vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, přičemž upravuje především individuální pracovní smlouvy.

Kolektivní pracovní právo se zabývá kolektivními pracovněprávními vztahy, které jsou primárně upraveny v kolektivních smlouvách. „*Kolektivními pracovními vztahy rozumíme vztahy mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců, a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.*“ (Bělina et al., 2013).

Kolektivní smlouva je zvláštní typ pracovněprávního kontraktu, který je uzavírán mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Dalšími subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů mohou být např. i odborové svazy, rady zaměstnanců, zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizace zaměstnavatelů.

„*Kolektivní smlouvy jsou svým charakterem smlouvami soukromoprávními, které však obsahují v určité míře i prvky veřejnoprávní. Je tomu tak v částech normativních, když stát garantuje prostřednictvím právních norem závaznost kolektivních smluv i mimo okruh jejich účastníků (respektive jimi reprezentovaných zaměstnanců a zaměstnavatelů) a činí z nich pramen práva.*“ (Bělina et al., 2019).

Obsah kolektivní smlouvy tvoří různé pracovní podmínky zaměstnanců, včetně podmínek mzdových. Kolektivní smlouva obsahuje rovněž další práva a povinnosti smluvních stran.

Jak dovozuje judikatura, kolektivní smlouva „*může obsahovat jakékoli závazky, jejichž obsah není v rozporu s právními předpisy. V ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, má kolektivní smlouva normativní povahu. Ostatní ustanovení o závazcích, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, mají povahu smluvně právní.*“¹³

V souladu s ust. § 23 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, se rozlišují dva základní druhy kolektivních smluv, a to:

¹³ Rozsudek Vrchního soudu v Praze č.j. 6 Cdo 94/94 z 22. 11. 1994.

- **podnikové kolektivní smlouvy** – smlouvy uzavírané mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací působící u zaměstnavatele;
- **kolektivní smlouvy vyššího stupně** – smlouvy uzavírané mezi organizací zaměstnavatelů v daném odvětví a odborovou organizací.

Vztah mezi podnikovou kolektivní smlouvou a kolektivní smlouvou vyššího stupně je takový, že v podnikové kolektivní smlouvě nelze upravit práva zaměstnanců v nižším rozsahu (tedy přiznat jim horší postavení), než jaké přiznává kolektivní smlouva vyššího stupně. Pokud by tedy bylo postavení zaměstnanců dle podnikové kolektivní smlouvy horší než u kolektivní smlouvy vyššího stupně, uplatnila by se úprava dle kolektivní smlouvy vyššího stupně, resp. strany smlouvy by se mohly v konkrétním případě úpravy v kolektivní smlouvě vyššího stupně dovolat.

5.2 Kolektivní vyjednávání

Právní regulaci kolektivních smluv a kolektivního vyjednávání, které vede k jejich uzavření, nalezneme zejména v zákoníku práce a v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

„Kolektivní vyjednávání lze definovat jako právem regulované jednání mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na straně jedné a jednou či více odborovými organizacemi na straně druhé, jehož předmětem je stanovení pracovních, eventuálně i mimopracovních podmínek zaměstnanců, úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a mezi zaměstnavateli nebo jejich organizací (organizacemi) a odborovou organizací (organizacemi).“ (Šubrt, 2018).

5.3 Subjekty kolektivního vyjednání

V rámci kolektivního vyjednávání dochází k upozadění rolí jednotlivých zaměstnanců při vyjednávání pracovních podmínek ve prospěch zástupců zaměstnanců. Mezi tyto zástupce patří **odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.**

Na zaměstnavatele dopadá ve vztahu k zástupcům zaměstnanců řada povinností, které je povinen dle zákoníku práce a zákona o kolektivním vyjednávání plnit. Pokud zaměstnavatel opomene plnit tyto svoje povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců, může se tím dopustit

přestupku dle § 10 nebo § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Sankcí za tento přestupek může být pokuta až do výše 200 000 Kč.

5.3.1 Odborové organizace

Odborová organizace je samostatnou právnickou osobou a má tedy právní osobnost. Odborová organizace se může účastnit kolektivního vyjednávání, které vede k uzavření kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatel má ve vztahu k odborové organizaci celou řadu povinností, mezi které patří zejména povinnost zaměstnavatele odborovou organizaci s vybranými skutečnostmi seznámit, informovat ji o nich, případně je s nimi projednat. K určitým jednáním zaměstnavatel potřebuje předchozí souhlas odborové organizace, k některým otázkám je pak třeba s odborovou organizací uzavřít dohodu.¹⁴

Předchozí souhlas odborové organizace potřebuje v souladu s ust. § 61 zákoníku práce zaměstnavatel v případě výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele u zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace, a to v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení. Pokud souhlas ze strany odborové organizace není udělen, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, ledaže soud ve sporu ve věci neplatného rozvázání pracovního poměru shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

Dohody s odborovou organizací by měl zaměstnavatel dosáhnout v případě hromadného čerpání dovolené nebo v případě přidělu prostředků ze strany zaměstnavatele do fondu kulturních a sociálních potřeb a o jeho použití dle § 225 zákoníku práce a vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. Předchozí souhlas odborové organizace potřebuje zaměstnavatel např. pro vydání pracovního řádu dle § 306 zákoníku práce.

Povinnost zaměstnavatele k projednání určitých otázek s odborovou organizací se vztahuje k celé řadě témat. Například ust. § 99 zákoníku práce stanoví: „*Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.*“

¹⁴ Srov. část dvanáctá zákoníku práce.

Zaměstnavatel by měl poskytnout zástupcům zaměstnanců prostor se k určeným otázkám vyjádřit a zohlednit jejich názory při svém rozhodování. Jedná se například o následující problematiky:

- množství práce a pracovní tempo;
- změny v organizaci práce;
- ekonomická situace zaměstnavatele;
- hodnocení a odměňování zaměstnanců;
- školení a vzdělávání zaměstnanců;
- výpovědi nebo okamžité zrušení pracovní poměru.

Rovněž i povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o vybraných problematikách je poměrně široká. Týká se to například otázky vývoje mezd nebo platů u zaměstnavatele, výše požadované náhrady škody způsobené zaměstnancem a obsah dohody o náhradě škody u škody ve výši nad 1 000 Kč a dále záležitostí vymezených v § 279 zákoníku práce (např. ekonomická a finanční situace zaměstnavatele a její pravděpodobný vývoji, činnost zaměstnavatele, právní postavení zaměstnavatele a jeho změny, vnitřní uspořádání a osoby oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, opatření, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace).

Zaměstnavatel je rovněž povinen projednat výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací. S ostatními seznámit odborovou organizaci s případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen odborovou organizaci seznámit.

U zaměstnavatele, případně napříč různými zaměstnavateli, přitom může působit i několik odborových organizací.¹⁵ Odborová organizace v souladu s § 24 zákoníku práce fakticky jedná i za zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace, neboť i na tyto zaměstnance dopadá kolektivní smlouva.

Pokud si sám zaměstnanec, který není organizován v odborech, neurčí jinak, jedná za něj odborová organizace, která sdružuje největší počet zaměstnanců.

„Dosud neřešenou otázkou v této souvislosti je, do jaké míry by měl být odborovými organizacemi respektován, v případě plurality odborových organizací u zaměstnavatele, názor

¹⁵ Například v železniční dopravě působí Odborové sdružení železničářů, Federace strojířů České republiky, Federace vlakových čet, Unie železničních zaměstnanců, Federace vozmistrů, Federace železničářů ČR, Cech strojířů ČR, Svaz odborářů služeb a dopravy, Odborové sdružení zaměstnanců síťových odvětví a další.

neodborově organizovaného zaměstnance na to, která z odborových organizací ho bude v kolektivním vyjednávání zastupovat v případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací. Domníváme se, že takovou volbu zaměstnance je třeba respektovat, pokud to nevyklučuje například úzké profilování odborových organizací na profesním základě apod.“ (Bělina et al., 2019).

Aby odborová organizace byla oprávněna jednat v pracovněprávních vztazích, musí nejprve splnit podmínky dle ust. § 286 zákoníku práce. Předně musí být oprávnění k jednání odborové organizace se zaměstnavatelem uvedeno ve stanovách odborové organizace a alespoň její tři členové této organizace musí být v pracovním poměru u daného zaměstnavatele.

Oprávnění jednat v pracovněprávních vztazích vzniká dnem následujícím po dni, kdy tato skutečnost byla oznámena zaměstnavateli, a trvá až do doby, kdy odborová organizace přestane tyto podmínky splňovat, což musí být zaměstnavateli ze strany odborové organizace oznámeno.

Organizacím zaměstnanců musí zaměstnavatel vytvořit na vlastní náklady podmínky pro jejich činnost. Zejména se to týká zajištění optimálních prostor pro činnost organizace a financování nákladů na provoz organizace.

Pokud u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace ani jiní zástupci zaměstnanců, musí zaměstnavatel vymezené problematiky probrat individuálně s jednotlivými zaměstnanci. Naopak pokud působí u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel plnit zákonné povinnosti vůči všem těmto organizacím, pokud se záležitosti dotýkají všech zaměstnanců, nebo členů dané odborové organizace.

Vedle odborové organizace může u zaměstnavatele působit i rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti ochrany zdraví při práci.

5.3.2 Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Kromě odborové organizace může u zaměstnavatele působit i rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to dle ust. § 281 a násl. zákoníku práce.

Rada zaměstnanců má 3 až 15 členů, přičemž tento počet musí být vždy lichý.

Počet zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se odvíjí od počtu zaměstnanců a rizikovosti vykonávaných prací. Může však být nejvýše 1 zástupce na 10 zaměstnanců.

Funkční období členů je u obou z výše uvedených funkcí 3 roky. Funkce vzniká na základě přímé, rovné a tajné volby zaměstnanců, přičemž všichni zaměstnanci mají právo volit i být voleni.

Zaměstnanci realizují prostřednictvím rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti ochrany zdraví při práci zejména právo na informace a předchozí projednání některých otázek za strany zaměstnavatele.

5.4 Obsah a forma kolektivní smlouvy

Z obsahového hlediska musí kolektivní smlouva především zahrnovat povinné náležitosti dle zákoníku práce a zákona o kolektivním vyjednávání.

V kolektivní smlouvě však mohou být upraveny i další náležitosti a závazky zaměstnavatele i zaměstnanců, pokud nejsou v rozporu s pracovněprávními normami, nebo jinými právními předpisy.

Obsah kolektivních smluv lze rozdělit na části (Galvas a kol., 2004):

- **normativní** – zakládá nároky jednotlivých zaměstnanců, a je proto pramenem pracovního práva;
- **obligační** – zakládá pouze závazky smluvních stran a není pramenem pracovního práva;
- **proklamativní** – není pramenem práva a nezakládá žádné závazky.

„V praxi se lze setkat s velmi pestrým a často i rozličně pojatým obsahem i „celkovou koncepcí“ kolektivních smluv. Volnost smluvních stran při koncipování kolektivních smluv je značná, když i obsah kolektivních smluv je třeba nahlížet za použití principu „co není zakázáno, je dovoleno“.“ (Bělina et al., 2019).

Z hlediska formy má kolektivní smlouva obligatorně písemnou formu. Smluvními stranami musí být kolektivní smlouva podepsána na téže listině.

Po uzavření kolektivní smlouvy by měly smluvní strany seznámit zaměstnance s jejím obsahem, a to nejpozději ve lhůtě 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel musí zajistit, aby aktuální znění kolektivní smlouvy bylo přístupné všem jeho zaměstnancům.

Práva a povinnosti stanovené v kolektivních smlouvách se ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům uplatňují a vymáhají stejně jako v případě individuálních pracovních smluv.

5.5 Postup uzavření kolektivní smlouvy

Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje v ust. § 8 postup při uzavírání kolektivních smluv. Kolektivní vyjednávání počíná předložením písemného návrhu kteroukoliv z budoucích smluvních stran druhé smluvní straně.

Druhá smluvní strana, které byla nabídka adresována, by měla na návrh písemně odpovědět, a to nejpozději ve lhůtě 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala.

Strany budoucí kolektivní smlouvy jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si požadovanou součinnost, pokud takový postup nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.

Účastníci kolektivní smlouvy by měli nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy. Platí to v případech, kdy končí účinnost smlouvy uzavřené na dobu určitou, nebo pokud byla kolektivní smlouva uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu.

Obdobně je to i v případě, kdy došlo k výpovědi kolektivní smlouvy. Výpovědní doba u kolektivní smlouvy na dobu určitou i neurčitou činí 6 měsíců a začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně.

5.6 Řešení sporů z kolektivní smlouvy

V případě vzniku sporu při uzavírání kolektivní smlouvy, nebo ohledně plnění závazků z kolektivní smlouvy, jsou tyto spory řešeny v souladu s ust. § 10 a násl. zákona o kolektivním vyjednávání.

Zákon o kolektivním vyjednávání obsahuje zvláštní nástroje pro řešení těchto sporů, mezi které patří řešení sporu prostřednictvím zprostředkovatele a rozhodce.

Zprostředkovatel je kterýkoliv svéprávný člověk nebo právnická osoba, která souhlasí s výkonem této funkce, kterou si smluvní strany po dohodě zvolily a jež má jejich plnou důvěru a schopnosti k tomu, aby spor vyřešila.

Pokud se strany kolektivního vyjednávání na zprostředkovateli nedohodnou, určí jej na návrh kterékoliv strany Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“). V případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy může být návrh na určení zprostředkovatele podán nejdříve 60 dnů od přeložení písemného návrhu na uzavření smlouvy. Doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele, nebo přijetím žádosti stran o řešení sporu, počíná samotné řízení před zprostředkovatelem.

Role zprostředkovatele spočívá v tom, že do 15 dnů od zahájení řízení předloží stranám svůj písemný návrh na řešení sporu, nedohodnou-li se strany na jiném postupu. Pokud není spor vyřešen ani do 20 dnů od zahájení řízení, považuje se řízení před zprostředkovatelem za

neúspěšné. V takovém případě lze postup buď opakovat určením nového zprostředkovatele, nebo lze zahájit řešení sporů rozhodcem.

K zahájení řízení před **rozhodcem** je třeba písemné žádosti a dohody stran na osobě rozhodce. Není-li rozhodce ustanoven tímto způsobem, určí rozhodce MPSV, a to ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců,¹⁶ který pro tyto účely vede.¹⁷

Podmínky pro výkon funkce rozhodce jsou stejné jako v případě zprostředkovatele. Rozhodcem nemůže být v dané věci jmenována osoba, která již ve sporu vystupovala jako zprostředkovatel.

Na rozdíl od zprostředkovatele, který stranám pouze předkládá návrh k řešení sporu, rozhodci již přísluší pravomoc ve věci autoritativně rozhodnout. Ve lhůtě 15 dnů od zahájení řízení sdělí rozhodce písemně smluvním stranám rozhodnutí, přičemž doručení tohoto rozhodnutí oběma stranám je kolektivní smlouva uzavřena. Rozhodnutí rozhodce ve sporu o plnění kolektivní smlouvy může být přezkoumáno soudem na návrh kterékoliv ze stran sporu, a to v souladu s ust. § 14 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání. Příslušným k řešení sporu je krajský soud, v jehož obvodu má sídlo smluvní strana, proti níž tento návrh směřuje. Při rozhodování postupuje krajský soud podle ustanovení zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů, a to dle ustanovení, která upravují řízení v prvním stupni. Soud rozhodne usnesením, proti němuž není přípustné odvolání ani obnova řízení.

Pokud není spor o uzavření kolektivní smlouvy vyřešen zprostředkovatelem a strany nepožádají o řešení sporu rozhodcem, může být při splnění zákonných podmínek ze strany odborové organizace vyhlášena **stávk**a.

„U stávek ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy stávku vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje příslušná odborová organizace v podniku, jestliže s ní souhlasí nejméně dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat. Ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně vyhláší stávku a o jejím zahájení rozhoduje rovněž odborová organizace za obdobných podmínek jako u podnikové kolektivní smlouvy. Odborová organizace musí písemně oznámit zaměstnavateli

¹⁶ Seznam zprostředkovatelů a rozhodců je online dostupné na webových stránkách MPSV <https://www.mpsv.cz/seznam-zprostredkovatelu-a-rozhodcu>.

¹⁷ Tento postup (určení rozhodce Ministerstvem práce a sociálních věcí) se však uplatní pouze tehdy, jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy.

alespoň tři pracovní dny předem, kdy bude stávka zahájena, důvody a cíle stávky, počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu.“ (Běli et al., 2017).

Protiváhou stávky je tzv. **vyluka**, kterou může uplatnit zaměstnavatel v souladu s ust. § 27 a násl. zákona o kolektivním vyjednávání. Vylukou se rozumí úplné či částečné zastavení práce ze strany zaměstnavatele. Při vyluce náleží zaměstnancům náhrada mzdy, avšak pouze ve výši poloviny průměrné mzdy.

5.7 Analýza jednotlivých kolektivních smluv

V této části kapitoly bude provedena analýza vybraných konkrétních kolektivních smluv vyššího stupně a podnikových kolektivních smluv z hlediska toho, zda a jakým způsobem jsou zde upraveny moderní formy zaměstnávání vyjmenované v úvodu této kapitoly. Jak již bylo uvedeno výše, při splnění zákonných náležitostí je obsah kolektivní smlouvy fakticky libovolný, pokud není v rozporu s pracovněprávními předpisy nebo s jinými právními normami.

Předmětem této analýzy jsou celkem 3 kolektivní smlouvy vyššího stupně a 3 podnikové kolektivní smlouvy u zaměstnavatelů z různých odvětví a různých segmentů ekonomiky.

5.7.1 Úprava nových forem zaměstnávání v kolektivních smlouvách vyššího stupně

Kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejichž uložení bylo oznámeno formou Sdělení MPSV ve Sbírce zákonů, jsou v souladu s ustanovením § 9 zákona o kolektivním vyjednávání uloženy u MPSV a zpřístupněny na jeho internetových stránkách.¹⁸

U kolektivních smluv vyššího stupně je možné rozšířit jejich závaznost na další zaměstnavatele za podmínek stanovených v § 7 a § 7a zákona o kolektivním vyjednávání. Pokud jsou splněny veškeré podmínky stanovené zákonem, rozšíří se přímo závaznost dané kolektivní smlouvy vyššího stupně na další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem klasifikace ekonomických činností¹⁹ bez ohledu na to, zda u nich působí odborová organizace.

¹⁸ Kolektivní smlouvy vyššího stupně uložené na MPSV od 1.1.2007, online dostupné na: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-ulozene-na-mpsv-od-1.1.2007>.

¹⁹ Český statistický úřad vede Klasifikaci ekonomických činností (CZ-NACE), online dostupné na: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickyh_cinnosti_cz_nace.

5.7.1.1 Asociace leteckých a kosmických výrobců, z.s. x Odborový svaz KOVO

První ze zkoumaných smluv představuje kolektivní smlouva uzavřená mezi Asociací leteckých a kosmických výrobců, z. s. coby organizací zaměstnavatelů a Odborovým svazem KOVO, a to na období od 1. 2. 2020 do 31. 12. 2020 (dále jen „KS ALKV x KOVO“).²⁰

Byť smlouva sama o sobě na žádné z výše uvedených moderních forem zaměstnávání přímo neodkazuje, ani je výslovně neupravuje, lze ve KS ALKV x KOVO najít některá ustanovení, která zavedení nových forem zaměstnávání ze strany zaměstnavatele umožňují či podporují.

Zaměstnavatel se například v § 12 písm. d) KS ALKV x KOVO zavazuje „*vytvářet vhodnou motivací zájem zaměstnanců o oblast vynalézání a zlepšování, směřující k zefektivnění vlastních výrobních procesů a ke zlepšení podmínek BOZP.*“²¹ Sem by bylo možné podřadit i nové formy zaměstnávání, jež v konečném důsledku mohou zefektivnit výrobní procesy zaměstnavatele.

V dalších částech se však KS ALKV x KOVO úpravě moderních forem zaměstnávání vůbec nevěnuje.

5.7.1.2 Svaz dopravy ČR – Sekce silničního hospodářství x Odborový svaz dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy – Sekce silničního hospodářství

Další analyzovanou kolektivní smlouvou vyššího stupně je smlouva mezi Svazem dopravy ČR – Sekcí silničního hospodářství jako organizací zaměstnavatelů a Odborovým svazem dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy – Sekcí silničního hospodářství jako odborovou organizací, a to na rok 2020 (dále jen „KS SDČR x OSD“).²²

Tato kolektivní smlouva vyššího stupně se vztahuje na zaměstnavatele, kteří jsou členy Svazu dopravy ČR – Sekce silničního hospodářství a zároveň mají právní formu akciové společnosti nebo společnosti s ručením omezeným.

Z hlediska úpravy pracovní doby je pro odvětví silniční dopravy typické, že se kromě zákoníku práce řídí i nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

²⁰ Kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená mezi Asociací leteckých a kosmických výrobců, z.s. a Odborovým svazem KOVO, Číslo Sdělení MPSV ve Sbírce zákonů 317/2020. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225499/KSVS+letectví_KOVO.pdf/908b94f1-00e2-1ef0-f98a-5985c9ea3ab4.

²¹ Srov. § 12 písm. d) KS ALKV x KOVO.

²² Kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená mezi Svazem dopravy ČR – Sekcí silničního hospodářství jako organizací zaměstnavatelů a Odborovým svazem dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy – Sekcí silničního hospodářství jako odborovou organizací, Číslo Sdělení MPSV ve Sbírce zákonů 2/2020. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/975485/2019-246511-KSVS+2020+-+Svaz+dopravy+%28pro+a.s.+a+s.r.o.%29.pdf/bb1719f3-9479-cb2e-f3b7-dbe3f86e8404>.

Pracovní doba je v KS SDČR x OSD upravena v části C.1. a na první pohled v sobě nese znaky flexibilní pracovní doby. Tato úprava však vychází ze specifického charakteru činností v silniční dopravě a nedá se hovořit o její flexibilitě ve smyslu volby části pracovní doby ze strany zaměstnance. Naopak se jedná o velmi striktní regulaci, která vychází z evropského práva,²³ ze zákoníku práce, jakož i ze zmíněného nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

Jiná ustanovení, která by se týkala umožnění moderních forem zaměstnávání, v KS SDČR x OSD nenajdeme.

5.7.1.3 Svaz bank a pojišťoven x Odborový svaz pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví

Analýze byla dále podrobena kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená mezi Svazem bank a pojišťoven jako organizací zaměstnavatelů a Odborovým svazem pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví, a to na období od 1. 12. 2018 do 31. 12. 2021 (dále jen „KS SBP x OSPPP“).²⁴

Možnost využití moderních forem zaměstnávání je v KS SBP x OSPPP stanovena v čl. 2.2. písm. n), kde zaměstnavatelé, na které se kolektivní smlouva vztahuje, deklarují, že „*mají zájem na zvýšení rozsahu využití flexibilních forem práce svých zaměstnanců.*“²⁵

Konkrétněji však způsoby a podmínky flexibilních forem práce KS SBP x OSPPP nestanoví, a ponechává je tak k vlastní úpravě v jednotlivých podnikových kolektivních smlouvách.

5.7.2 Úprava nových forem zaměstnávání v podnikových kolektivních smlouvách

Vzhledem k zákonnému požadavku na dostupnost kolektivní smlouvy všem zaměstnancům plní zaměstnavatelé tuto povinnost zveřejněním aktuálně účinné kolektivní smlouvy na webových stránkách společnosti, a jsou tak dostupné i široké veřejnosti.

Obdobně někdy zveřejňují podnikové kolektivní smlouvy i odborové organizace, které u daného zaměstnavatele působí.

5.7.2.1 Podniková kolektivní smlouva České dráhy, a.s.

Podniková kolektivní smlouva byla uzavřena společností České dráhy, a.s., jako zaměstnavatelem s následujícími odborovými organizacemi: Odborové sdružení železničářů,

²³ Srov. např. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě, nebo Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

²⁴ Kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená mezi Svazem bank a pojišťoven jako organizací zaměstnavatelů a Odborovým svazem pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví, Číslo Sdělení MPSV ve Sbírce zákonů 41/2019. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225499/2018-236899_-_KSVS_-_Svaz_bank_a_pojistoven.pdf/90a2b449-c17c-1d06-c4e6-d881119a0e37, ve znění dodatku – Číslo Sdělení MPSV ve Sbírce zákonů 317/2020. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225499/Dodatek+1+peněžnictví+a+pojišťovnictví.pdf/e61312ad-054c-4258-6bb7-00833e6eab23>.

²⁵ Srov. KS SBP x OSPPP, čl. 2.2. písm. n).

Federace strojvůdců České republiky, Federace vlakových čet, Unie železničních zaměstnanců, Federace vozmistrů, Federace železničářů ČR, Cech strojvůdců ČR, Svaz odborářů služeb a dopravy, Odborové sdružení zaměstnanců síťových odvětví, Demokratická Unie Odborářů a Odborová organizace odpovědných zaměstnanců státu, z. s. (dále jen „PKS ČD“), a to na rok 2020.²⁶

PKS ČD moderní formy zaměstnávání výslovně neupravuje. Článek 28 přílohy č. 2 PKS ČD však upravuje poskytování odměny zaměstnancům za flexibilitu, přičemž zároveň upřesňuje, že se flexibilitou rozumí „ochota zaměstnance konat práci za jiných než pevně sjednaných podmínek“.²⁷ Zejména se přitom jedná o zaměstnance, kteří jsou ochotni po určité vzájemně domluvenou dobu vykonávat výkon práce na jiném místě, než je uvedené jejich nástupní místo nebo sjednané pravidelné pracoviště.

Jiným případem flexibility je pak „ochota zaměstnance akceptovat nástup a výkon práce nad plánovaný rozpis směn“.²⁸

Ani zde tedy nelze hovořit o flexibilitě pracovní doby v tom smyslu, že by si zaměstnanec částečně volil pracovní dobu, ale jedná se spíše o flexibilitu pro účely a potřeby zaměstnavatele.

Další instituty, které bychom mohli označit jako nové či alternativní metody zaměstnávání, PKS ČD neupravuje.

5.7.2.2 Podniková kolektivní smlouva Skanska, a.s.

Další analyzovanou podnikovou kolektivní smlouvou je smlouva uzavřená společností Skanska, a.s., Skanska Transbeton s.r.o., Lom Klecany s.r.o., Skanska Facility s.r.o., Skanska Asfalt s.r.o., jako zaměstnavatelem, s následujícími odborovými organizacemi: ZO OS STAVBA ČR při Skanska Pozemní-Stavby Čechy, ZO OS STAVBA ČR při Skanska-Technologické Závody, ZO OS Stavba ČR Skanska DS, ZO OS Stavba ČR při Skanska Reality, ZO OS Stavba ČR při Skanska-Servis, ZO OS Stavba ČR při Skanska a.s. Uh., ZO OS STAVBA ČR LOM, Klecany s.r.o., OS Stavba ČR-Koordinační odborový orgán při Skanska, a.s., ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ – ZO OSŽ SKANSKA Ž.S. a.s., ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ ZO ŽELEZNIČNÍ STAVITELSTVÍ PRAHA ELMONT. DIVIZE, a to na rok 2020–2024 (dále jen „PKS Skanska“).²⁹

²⁶ Podniková kolektivní smlouva společnosti České dráhy a.s. pro rok 2020 je online dostupná zde: http://oszdepopraha.cz/sites/default/files/pks-cd-2020_0.pdf.

²⁷ Srov. Článek 28, přílohy č. 2 PKS ČD.

²⁸ Srov. Článek 28, přílohy č. 2 PKS ČD.

²⁹ Podniková kolektivní smlouva společnosti Skanska a.s. pro roky 2020-2024. Dostupné z: https://zoskanska.cz/_files/200000205-7248672489/Kolektivni_smlouva_2020-2024.pdf.

PKS Skanska neobsahuje úpravu týkající se nových forem zaměstnávání, pouze v čl. 6 umožňuje nerovnoměrné rozvržení pracovní doby ve smyslu konta pracovní doby dle § 86 zákoníku práce.

V případě konta pracovní doby však nelze hovořit o flexibilní pracovní době v pravém slova smyslu, neboť se jedná spíše než o benefit pro zaměstnance o výhodu pro zaměstnavatele. Zaměstnavateli tento institut umožňuje rozvrhovat zaměstnanci práci dle svých provozních potřeb.

„Při uplatnění konta pracovní doby vede zaměstnavatel účet pracovní doby a účet mzdy každého zaměstnance. Na účtu pracovní doby zaměstnavatel vykazuje stanovenou týdenní pracovní dobu (tj. kolik hodin má zaměstnanec odpracovat dle rozsahu svého pracovního úvazku), rozvrh pracovní doby (rozvržení do směn, včetně začátků a konce směn) a skutečně odpracovanou pracovní dobu. Na účtu mzdy se vede mzda zaměstnance, na kterou má nárok dle pracovní smlouvy (dosažená mzda), a stálá mzda, což je mzda, kterou zaměstnavatel zaměstnanci v kontu vyplácí bez ohledu na dobu výkonu práce.“ (Hůrka, 2006).

5.7.2.3 Podniková kolektivní smlouva ŠKODA AUTO a.s.

Poslední analyzovanou kolektivní smlouvou je podniková kolektivní smlouva uzavřená společností ŠKODA AUTO a.s., jako zaměstnavatelem, a odborovými organizacemi Odbory KOVO MB, Odbory KOVO KV a Odbory KOVO VR, a to pro roky 2018–2022 (dále jen „PKS ŠKODA AUTO“).³⁰

PKS ŠKODA AUTO upravuje v Kapitole B v čl. 10 problematiku agenturního zaměstnávání, čímž se pro účely smlouvy rozumí *„pracovněprávní vztah, při kterém má zaměstnanec uzavřenou pracovní smlouvu s agenturou práce, která ho na smluvně stanovené období dočasně přidělí k práci pod dohledem a vedením uživatele ŠKODA AUTO“*.³¹

Zaměstnávání agenturního pracovníka by dle PKS ŠKODA AUTO nemělo být realizováno na úkor kmenových zaměstnanců a podíl agenturních zaměstnanců nesmí přesahovat 30 % celkového počtu personálu v jakémkoliv období šesti po sobě jdoucích měsíců.³²

Dalším institutem, který PKS upravuje, je pružná pracovní doba, kterou zaměstnavatel umožňuje u zaměstnanců v jednosměnném režimu s trvalou ranní směnou.³³ *„V tomto případě*

³⁰ Podniková kolektivní smlouva společnosti Škoda auto a.s. pro roky 2018-2022. Dostupné z: <https://www.kupnisila.cz/wp-content/uploads/2020/06/kolektivni-smlouva-skoda-auto-2020-2021-2022.pdf>.

³¹ PKS ŠKODA AUTO, Kapitola B, čl. 10.1.

³² Srov. PKS ŠKODA AUTO, Kapitola B čl. 10.2. a 10.3.

³³ Srov. PKS ŠKODA AUTO, Kapitola C, čl. 2.3.

*si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci následujících časových úseků volitelné pracovní doby (...). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (základní pracovní doba).*³⁴

Další moderní formy zaměstnávání PKS ŠKODA AUTO výslovně neupravuje a neumožňuje.

5.7.3 Zjištění vyplývající z analýzy kolektivních smluv

V analyzovaných kolektivních smlouvách vyššího stupně není problematika nových, moderních forem zaměstnávání upravena buď vůbec, nebo jsou tyto zmíněny pouze velmi okrajově. Kolektivní smlouvy vyššího stupně tak obsahují například obecnou deklaraci zaměstnavatele o tom, že bude podporovat flexibilní pracovní úvazky.³⁵

Důvodů, proč kolektivní smlouvy vyššího stupně neupravují ve větší míře a konkrétnosti nové formy zaměstnávání, je několik.

V první řadě se **jedná o oblast, pro kterou není úprava v kolektivní smlouvě vyššího stupně zcela vhodná, neboť do značné míry záleží na možnostech a provozních podmínkách jednotlivých zaměstnavatelů.** Těžko lze tedy stanovit jednotná pravidla zavazující všechny zaměstnavatele z konkrétního odvětví.

Z tohoto pohledu je tedy daleko vhodnější, aby úprava flexibilních pracovních úvazků a dalších moderních forem zaměstnávání byla upravena spíše v podnikové kolektivní smlouvě nebo v rámci individuálních pracovních smluv sjednaných s jednotlivými zaměstnanci.

Dalším důvodem je skutečnost, že **kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou z převážné většiny uzavřeny v oborech ekonomiky, kde se nové formy zaměstnávání uplatňují obecně pomaleji,** nebo není jejich zavedení a uplatňování možné vůbec, a to z důvodů vycházejících z charakteru činnosti zaměstnavatele. Pokud se tak bavíme například o oblastech, jako je doprava nebo lehký či těžký průmysl, zde mohou být některé nové formy zaměstnávání uplatněny buď s obtížemi, nebo vůbec.

Dalším problémem, který brzdí větší rozšíření moderních forem zaměstnávání, je skutečnost, že některé z moderních forem zaměstnávání rovněž **nemají dostatečnou oporu v právní úpravě,** případně se tam dostávají teprve postupně.

³⁴ PKS ŠKODA AUTO, Kapitola C, čl. 2.3.1. a čl. 2.3.2.

³⁵ Srov. např. KS SBP x OSPPP, čl. 2.2. písm. n).

Například právní úprava tzv. sdíleného pracovního místa se do zákoníku práce dostala až novelou provedenou zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, a to konkrétně do nového § 317a, přičemž tato novela nabyde účinnosti v předmětné části až 1. 1. 2021. Je tudíž logické, že analyzované kolektivní smlouvy vyššího stupně, které jsou účinné v období roku 2020, nemohou ještě reflektovat novou právní úpravu.

Co se týče podnikových kolektivních smluv, jsou z hlediska práv a povinností jednotlivých stran obsáhlejší a konkrétnější než kolektivní smlouvy vyššího stupně. Přesto **analyzované podnikové kolektivní smlouvy upravují nové formy zaměstnávání spíše velmi obecně, nebo je neupravují vůbec.**

Důvody, proč nejsou moderní formy zaměstnávání v podnikových smlouvách dostatečně detailně upraveny, nebo v nich nejsou upraveny vůbec, jsou částečně stejné jako v případě kolektivních smluv vyššího stupně, které byly vysvětleny výše.

Jedná se zejména o skutečnost, že **podnikové kolektivní smlouvy jsou typickým nástrojem pro odvětví, kde se nové formy zaměstnávání uplatňují obtížně**, nebo nejsou v praxi aplikovatelné vůbec (zaměstnání v oblasti dopravy, lehkého a těžkého průmyslu apod.).

Dalším důvodem pro absenci úpravy moderních forem zaměstnávání v podnikových kolektivních smlouvách je i fakt, že tyto nové formy pracovních úvazků většinou dosud **nemají pevné zakotvení v právních předpisech** (např. problematika sdílené ekonomiky, nebo sdíleného pracovního místa).

Pokud kolektivní smlouvy upravují nové formy zaměstnávání, pak jen většinou umožňují sjednat tyto zvláštní režimy v odůvodněných případech s konkrétními zaměstnanci a nezavádí tedy dané řešení pro všechny zaměstnance, nebo pro určenou skupinu zaměstnanců.

Pro moderní formy zaměstnávání je totiž typické, že jsou většinou sjednávány s konkrétním zaměstnancem *ad hoc*, dle potřeb zaměstnavatele i zaměstnance.

Kolektivní smlouvy tedy poskytují pouze určitá obecná pravidla, v jejichž rámci by se měli zaměstnavatelé a zaměstnanci držet při sjednávání individuálních pravidel či výjimek.

Shrnutí

Kolektivní pracovní právo obsahuje právní normy, které upravují právní vztahy vznikající při tzv. kolektivním vyjednávání. Kolektivní vyjednávání vede primárně k uzavření kolektivní smlouvy. Existují dva základní typy kolektivních smluv, a to kolektivní smlouvy vyššího stupně a podnikové kolektivní smlouvy. Náležitosti procesu kolektivního vyjednávání a právní úpravu kolektivní smlouvy upravuje zákoník práce a zákon o kolektivním vyjednávání.

Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnavatelé a zástupci zaměstnavatelů, na druhé straně pak zástupci zaměstnanců, mezi které řadíme odborové organizace, radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel má ve vztahu k zástupcům zaměstnanců celou řadu povinností, mezi které patří zejména povinnost tyto zástupce s vybranými skutečnostmi seznámit, informovat je o nich, případně je s nimi projednat. K určitým jednáním zaměstnavatel potřebuje předchozí souhlas odborové organizace, k některým otázkám je pak třeba s odborovou organizací uzavřít dohodu. Předchozí souhlas rady zaměstnanců je třeba k rozvrhu čerpání dovolené a rozhodnutí o hromadném čerpání dovolené, což jsou jediné případy, v nichž rada zaměstnanců spolurozhoduje se zaměstnavatelem.

Co se týče obsahu kolektivní smlouvy, dělí se na část normativní, část obligační a část proklamativní. Při splnění povinných náležitostí vyžadovaných zejména zákoníkem práce a zákonem o kolektivním vyjednávání je obsah kolektivní smlouvy libovolný, avšak nesmí být v rozporu s právními předpisy.

Uzavírání kolektivní smlouvy má přesný postup dle zákona o kolektivním vyjednávání. Při nedosažení dohody lze spory vzniklé z kolektivního vyjednávání řešit pomocí zprostředkovatele nebo rozhodce. Krajním prostředkem řešení sporů může být buď stávka ze strany zaměstnanců, nebo výluka ze strany zaměstnavatele.

Byla provedena analýza vybraných kolektivních smluv vyššího stupně a podnikových kolektivních smluv, a to z hlediska toho, jakým způsobem jsou v nich upraveny moderní formy zaměstnávání, jako jsou flexibilní pracovní místa, práce z domova, sdílení pracovního místa, zaměstnání v rámci sdílené ekonomiky či agenturní zaměstnávání.

Z analýzy vyplynulo, že **v kolektivních smlouvách vyššího stupně i v podnikových kolektivních smlouvách nejsou tyto nové formy zaměstnávání upraveny buď vůbec, nebo**

jsou zde stanovena pouze obecná pravidla pro jejich zavedení či sjednání s konkrétním zaměstnancem.

Tato absence moderních forem zaměstnávání v kolektivních smlouvách je dána především tím, že pro některé tyto formy dosud neexistuje zakotvení v právní úpravě. Dalším důvodem je, že u odvětví, ve kterých jsou typicky kolektivní smlouvy používány, jsou tyto typy pracovních úvazků zaváděny pomaleji, popř. je jejich implementace ztížena či zcela vyloučená. Konečně posledním důvodem je i to, že tyto formy zaměstnávání jsou většinou sjednávány na individuální bázi s konkrétním zaměstnancem dle potřeb zaměstnance i zaměstnavatele.

Literatura

Sekundární zdroje

Bělina, M., Bognárová, V., Drápal, L., Hůrka, P., Kahle, B., Kalenská, M., Pichrt, J., Štanglová, V., Štefko, M., Tröster, P., & Vysokajová, M. (2013). *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck.

Bělina, M., Drápal, L., Bělina, T., Bognárová, V., Doležilek, J., Morávek, J., Novotný, Z., Pichrt, J., Ptáček, L., Putna, M., Rothová, E., Stádník, J., & Štefko, M. (2019). *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck.

Bělina, M., Pichrt, J., Bognárová, V., Drápal, L., Hůrka, P., Kahle, B., Morávek, J., Štanglová, V., Štefko, M., Tröster, P., & Vysokajová, M. (2017). *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck.

Drahokoupil, ěJ. (2017). *Nové formy a způsoby organizace práce umožněné digitálními technologiemi a jejich genderové dopady*. Prezentace na konferenci Genderový rozměr a digitalizace práce, FES, 18. 5. 2017.

EU-SILC (2018). *Living conditions in Europe*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9079352/KS-DZ-18-001-EN-N.pdf/884f6fec-2450-430a-b68d-f12c3012f4d0>.

Eurostat (2020). *Wages determinants in the European Union*. Evidence from Structure of Earnings Survey (SES 2014) Data. Statistical Reports. Luxembourg: European Union. ISBN 978-92-76-17435-6. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/10654224/KS-FT-20-003-EN-N.pdf/b39e3e72-936e-359d-a3ea-561ae13fcde9>.

Eurostat (2019). *Why do people work part-time?* Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190918-1?inheritRedirect=true&>.

Fialová, K. (2020). *Nízké mzdy – perspektivy mzdového vývoje*. [cit. 2020-09-10]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/nizke-mzdy-perspektivy-mzdoveho-vyvoje-v-cesku>.

Goudswaard, A., & de Nanteuil, M. (2000). *Flexibility and Working Conditions: a qualitative and komparative study in seven EU Member States*. Luxembourg : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000 [cit. 2020-08-18]. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>.

Heřmanová, M. (2020). *Dopady opatření proti pandemii na muže a ženy na trhu práce*. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/dopady-opatreni-proti-pandemii-na-zeny-muze-na-trhu-prace>.

Hůrka, P. (2006). Využití konta pracovní doby. *Právní rozhledy*, č. 19, s. II.

Kohout, P., & Palíšková, M. (2017). *Dopady digitalizace na trh práce a připravenost lidských zdrojů*. Praha: Asociace samostatných odborů. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/67/projekt-aso-v-roce-2017-dopady-digitalizace-prace-na-zamestn/19376>.

Kotýnková, M. (2015). *Proměny trhu práce v postindustriálních společnostech a jejich dopady na potenciální pracovní sílu*. Paper prezentovaný na konferenci RELIK, VŠE v Praze, 12.-13. 11. 2015. Dostupné z: <https://kdem.vse.cz/resources/relikI5/download/pdf/54-Kotynkova-Magdalena-paper.pdf>.

Kyzlinková, R., Pojer, P., & Veverková, S. (2019). *Nové formy zaměstnávání v České republice*. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_450.pdf.

Madsen, K. P. (2006). Flexicurity. A new perspective on labour markets and welfare states in Europe. *CARMA (Centre for Labour Market Research Aalborg University) Research Paper*, 2006, no. 3. [cit. 2020-08-18]. (PDF). Available at: http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/3Flexicurity_A_new.pdf.

Mandl, I., & Biletta, I. (2018). *Working conditions. Overview of new forms of employment, 2018 update*. Eurofound: Brussels. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2018/overview-of-new-forms-of-employment-2018-update>.

Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas, L. V., & Gerogiannis, E. (2015). *New forms of employment*. Eurofound: Brussels. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>.

Mendlová, I. Sledujeme mírné dopady na trh práce. *Statistika&My*, 19. 8. 2020. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2020/08/19/sledujeme-mirne-dopady-na-trh-prace>.

Palíšková, M. (2019). *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace*. Praha: Asociace samostatných odborů. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf.

Palíšková, M. (2018). *Zajištění informační podpory pro zvýšení motivace zaměstnanců účastnit se dalšího vzdělávání*. Praha: Asociace samostatných odborů. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/67/projekt-aso-v-roce-2018-budoucnost-prace-nova-strategie-kole/21717>.

Průša, L. a kol. (2008). *Sociálně ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v české společnosti*. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf.

Šubrt, B. (2018). Kolektivní vyjednávání. *Praktická personalistika*, č. 7-8, s. 33-37.

Šulc, J. (2017). Digitální ekonomika nemá budoucnost bez sociálního rozměru. *Pohledy*, 2017, č. 1. Praha: ČMKOS.

V EU nelze vytvořit jednotný model flexikurity. *EurActiv*. 8. 6. 2007 [cit. 2020-08-18]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/print-version/clanek/v-eu-nelze-vytvorit-jednotny-model-flexikurity>.

Weber, T., Hurley, J., Mandl, I., Bisello, M., & Vacas-Soriano, C. *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation*. Eurofound: Brussels. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/flagship-report/2020/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towards-flexibilisation>.

Primární zdroje

Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_cz_nace.

Kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená mezi Asociací leteckých a kosmických výrobců, z.s. a Odborovým svazem KOVO. Číslo Sdělení MPSV ve Sbírce zákonů 317/2020. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225499/KSVS+letectví_KOVO.pdf/908b94f1-00e2-1ef0f98a-5985c9ea3ab4.

Kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená mezi Svazem bank a pojišťoven jako organizací zaměstnavatelů a Odborovým svazem pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví. Číslo Sdělení MPSV ve Sbírce zákonů 41/2019. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225499/2018-236899_-_KSVS_-_Svaz_bank_a_pojistoven.pdf/90a2b449-c17c-1d06-c4e6-d881119a0e37, ve znění dodatku - Číslo Sdělení MPSV ve Sbírce zákonů 317/2020. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225499/Dodatek+1+peněžnictví+a+pojišťovnictví.pdf/e61312ad-054c-4258-6bb7-00833e6eab23>.

Kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená mezi Svazem dopravy ČR – Sekcí silničního hospodářství jako organizací zaměstnavatelů a Odborovým svazem dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy – Sekcí silničního hospodářství jako odborovou organizací. Číslo Sdělení MPSV ve Sbírce zákonů 2/2020. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/975485/2019-246511-KSVS+2020+-+Svaz+dopravy+%28pro+a.s.+a+s.r.o.%29.pdf/bb1719f3-9479-cb2e-f3b7-dbe3f86e8404>.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně uložené na MPSV od 1. 1. 2007. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-ulozene-na-mpsv-od-1.1.2007>.

Podniková kolektivní smlouva společnosti České dráhy a.s. pro rok 2020. Dostupné z: http://oszdepopraha.cz/sites/default/files/pks-cd-2020_0.pdf.

Podniková kolektivní smlouva společnosti Skanska a.s. pro roky 2020–2024. Dostupné z: https://zoskanska.cz/_files/200000205-7248672489/Kolektivni_smlouva_2020-2024.pdf.

Podniková kolektivní smlouva společnosti Škoda auto a.s. pro roky 2018–2022. Dostupné z: <https://www.kupnisila.cz/wp-content/uploads/2020/06/kolektivni-smlouva-skoda-auto-2020-2021-2022.pdf>.

Seznam zprostředkovatelů a rozhodců. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/seznam-zprostredkovatelu-a-rozhodcu>.

Legislativa

EC (2007). Sdělení Komise K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. Brusel: EC, 27. 6. 2007. KOM(2007) 359 v konečném znění.

EP (2008). Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

EP (2016). Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/678 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

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

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

Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (zrušen dnem 31. prosince 2006).

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

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze č.j. 6 Cdo 94/94 z 22. 11. 1994.

Internetové zdroje

ČSSZ. Dostupné z: <https://www.cssz.cz>

ČSÚ. Dostupné z: <https://www.czso.cz>

EU-SILC 2018. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-DZ-18-001?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2Fweb%2Fincome-and-living-conditions%2Fpublications>

Eurostat Database. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Freelancers Union. Available at: <https://www.freelancersunion.org>

MPSV ČR. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz>
OECD Data. Available at: <https://data.oecd.org>