



FLEXIBILNÍ FORMA PRÁCE A JEJICH PRÁVNÍ ÚPRAVA

**Projekt „VLIV ZMĚN SVĚTA PRÁCE NA KVALITU ŽIVOTA“
Program MPSV „MODERNÍ SPOLEČNOST A JEJÍ PROMĚNY“**

Zpracováno jako jeden z výstupů pro podnikovou sféru z výsledků projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“ řešeného v rámci výzkumného programu Ministerstva práce a sociálních věcí „Moderní společnost a její proměny“.

© Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2007

Požičování dotisků a kopií publikace nebo jejich částí je dovoleno jen se souhlasem VÚBP, v.v.i.

ISBN 978-80-86973-54-8

Obsah

Úvod	6
1 PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU	7
1.1 Právní úprava v EU	7
1.2 Současná právní úprava v ČR	9
1.2.1 Základní ustanovení	9
1.2.2 Vznik, trvání a podmínky pracovního poměru na dobu určitou	10
1.2.3 Zkušební doba	12
1.2.4 Přeměna pracovního poměru na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou	13
1.2.5 Skončení pracovního poměru na dobu určitou	14
1.2.6 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	14
1.2.7 Odpovědnost za škodu	15
2 ČÁSTEČNÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK (PRÁCE NA KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBU) A DALŠÍ PRACOVNÍ POMĚR	16
2.1 Právní úprava v EU	17
2.2 Současná právní úprava v ČR	18
2.2.1 Základní ustanovení	18
2.2.2 Odměna za práci	19
2.2.3 Práce přesčas	20
2.2.4 Pružná pracovní doba	20
2.2.5 Konto pracovní doby	20
2.2.6 Přestávky v práci	21
2.2.7 Souběžné pracovní poměry	21
2.3 Pracovní poměr na kratší pracovní dobu a zprostředkování vhodného zaměstnání	23
3 PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY	24
3.1 Současná právní úprava v ČR	25
3.1.1 Pracovní doba	25
3.1.2 Bližší podmínky	26
3.1.3 Rozvržení pracovní doby	26
3.1.4 Pružné rozvržení pracovní doby nelze uplatnit vždy	26
3.1.5 Překážky v práci	27
3.1.5.1 Překážky na straně zaměstnance	27
3.1.5.2 Překážky na straně zaměstnavatele	28
3.1.6 Práce přesčas	28

4 PRÁCE V NESOCIÁLNÍ DOBĚ	29
4.1 Právní úprava v EU a Úmluvy MOP	30
4.1.1 Právní úprava v EU	30
4.1.2 Úmluvy MOP	31
<i>4.1.2.1 Úmluva č. 89 o noční práci žen zaměstnaných v průmyslu</i>	<i>31</i>
<i>4.1.2.2 Úmluva č. 90 o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu</i>	<i>31</i>
<i>4.1.2.3 Úmluva č. 171 o noční práci, 1990</i>	<i>32</i>
4.2 Současná právní úprava v ČR	33
4.2.1 Podmínky práce v nesociální době	33
<i>4.2.1.1 Noční práce</i>	<i>33</i>
<i>4.2.1.2 Práce přesčas</i>	<i>34</i>
<i>4.2.1.3 Práce ve dnech pracovního klidu</i>	<i>35</i>
4.2.2 Zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých v oblasti práce v nesociální době	36
4.2.3 Úloha odborových organizací	37
4.2.4 Mzda, příplatek nebo náhradní volno za práci v nesociální době	37
4.2.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	39
5. PRÁCE NA JINÉM MÍSTĚ NEŽ NA PRACOVIŠTI ZAMĚSTNAVATELE	40
5.1 Právní úprava v EU	41
5. 2 Současná právní úprava v ČR	41
5.2.1 Základní vymezení práce na jiném dohodnutém místě	41
5.2.2 Formy pracovněprávního vztahu	44
5.2.3 Pracovní poměr	44
<i>5.2.3.1 Pracovní smlouva</i>	<i>44</i>
<i>5.2.3.2 Informování o obsahu pracovního poměru</i>	<i>45</i>
<i>5.2.3.3 Povinnosti vyplývající z pracovního poměru</i>	<i>45</i>
<i>5.2.3.4 Pracovní poměr na dobu určitou</i>	<i>45</i>
<i>5.2.3.5 Práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr</i>	<i>45</i>
5.2.4 Pracovní doba	46
<i>5.2.4.1 Délka pracovní doby</i>	<i>46</i>
<i>5.2.4.2 Noční práce</i>	<i>46</i>
<i>5.2.4.3 Dodržování délky pracovní doby</i>	<i>46</i>
<i>5.2.4.4 Evidence pracovní doby</i>	<i>46</i>
5.2.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	46
5.2.6 Náhrada výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce	52
<i>5.2.6.1 Cestovní náhrady</i>	<i>52</i>
<i>5.2.6.2 Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů pro výkon práce</i>	<i>52</i>
<i>5.2.6.3 Další náklady zaměstnance</i>	<i>53</i>
5.2.7 Překážky v práci	53
5.2.8 Péče o zaměstnance	54

5.2.9 Stravování zaměstnanců	55
5.2.10 Odpovědnost za škodu	55
<i>5.2.10.1 Odpovědnost zaměstnance</i>	<i>55</i>
<i>5.2.10.2 Pracovní úraz a nemoc z povolání</i>	<i>55</i>
5.2.11 Vztah k jiným předpisům	56
<i>5.2.11.1 Nemocenské pojištění</i>	<i>56</i>
<i>5.2.11.2 Statistické vykazování</i>	<i>57</i>
<i>5.2.11.3 Stavební způsobilost místa výkonu práce</i>	<i>58</i>
6 PRONAJÍMÁNÍ PRACOVNÍ SÍLY (AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ)	58
6.1 Právní úprava v EU a Úmluva MOP	59
6.2 Současná právní úprava v ČR	61
6.2.1 Zákon o zaměstnanosti	61
6.2.2 Zákoník práce	62
<i>6.2.2.1 Dohoda agentury práce s uživatelem</i>	<i>62</i>
<i>6.2.2.2 Přidělení zaměstnance agentury k uživateli</i>	<i>63</i>
<i>6.2.2.3 Ukládání pracovních úkolů</i>	<i>64</i>
<i>6.2.2.4 Trvání dočasného přidělení</i>	<i>64</i>
<i>6.2.2.5 Rovné zacházení</i>	<i>64</i>
<i>6.2.2.6 Ochrana zaměstnanců uživatele</i>	<i>65</i>
<i>6.2.2.7 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci</i>	<i>65</i>
Závěr	67
Literatura	68

Úvod

Změna tradičních forem práce se odehrává ve prospěch variabilnějších a flexibilnějších forem. Jejich právní rámec se postupně vyvíjí jak v Evropě, tak i v České republice. Důkazem toho je mimo jiné na úrovni evropských sociálních partnerů podepsaná rámcová dohoda o práci na dálku, Evropskou komisí vydaná tzv. Zelená kniha k modernizaci pracovního práva. V ní se zejména vyzdvihuje nutnost upravit právní předpisy o zaměstnanosti a podpořit pružnost tvorby smluvních vztahů v kombinaci s jistotou zaměstnání (tzv. flexicurity) a přispět tím ke zmírnění výrazně postupující segmentace trhu práce.






Pracovní a životní podmínky zaměstnanců jsou významnou měrou ovlivněny organizací jejich práce u zaměstnavatele. Revoluční informační a komunikační technologie budou stále více umožňovat práci na dálku, z jiného místa než je pracoviště zaměstnavatele. Tradiční osmihodinová práce na pevně stanoveném pracovišti zaměstnavatele je v mnoha oborech lidské činnosti neefektivní jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Snižování nákladů práce a zvyšování produktivity musí být však vyváženo zvyšováním kvality pracovního života zaměstnance.

Nová organizace práce a změna tradičních forem práce nemůže být realizována, aniž by nebyla podložena odpovídajícími právními normami. V této publikaci jsou přiblíženy některé aspekty a vybrané, v současnosti platné právní úpravy pružnějších forem práce v ČR. Jedná se o formy práce, které jsou vykonávány v rámci pracovněprávního vztahu a jsou podporovány nebo připouštěny příslušnými pracovněprávními (zejména novým zákoníkem práce č. 262/2006 Sb.) nebo jinými právními normami. Nezabývá se standardní formou práce v pracovněprávním vztahu. V publikaci jsou zachyceny následující formy:

- práce na dobu určitou,
- práce na kratší pracovní dobu, práce na částečný pracovní úvazek,
- práce v nerovnoměrně rozvržené pracovní době, práce při pružné pracovní době,
- práce v nesociální době,
- práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, práce doma,
- agenturní zaměstnávání.

Podmínky výkonu uvedených forem práce jsou v určité podobě zakotveny v příslušných platných pracovněprávních předpisech. Tyto formy práce jsou formy základní, které je možno i v mezích platných právních norem, dále rozvíjet.

Pro lepší orientaci čtenářů jsou v textu uvedeny symboly, které znamenají:

SYMBOL		
		
odkaz na jinou kapitolu	citace zákonů	příklady z praxe
		
	doporučená literatura (v textu)	důležité upozornění

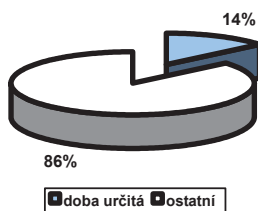
1 PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

Jednou z tradičních forem přechodného pracovního úvazku je pracovní poměr na dobu určitou. Jedná se o plnohodnotný pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatelé institut pracovního poměru na dobu určitou umožňuje operativně nahrazovat zaměstnance, který z nějakého důvodu nemůže po delší dobu vykonávat svou práci, nebo zajistit časově vymezený úkol apod. Pracovní poměr na dobu určitou může sloužit lidem jako odrazový můstek pro vstup do pracovního procesu.



V EU vzrostlo zaměstnání na dobu určitou jako procento celkové zaměstnanosti ze 12 % v roce 1998 na více než 14 % v roce 2005.

Graf č. 1 Procento zaměstnanosti na dobu určitou v EU v r. 2005



1.1 Právní úprava v EU

Již začátkem 90. let se příslušné orgány Rady ES zabývaly problematikou potřeby zvýšení ochrany zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou a v dočasném pracovním poměru. V té době se v členských státech EU značně zvýšilo využívání flexibilních forem práce, a mj. též práce v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru. Z provedených výzkumů vyplynulo, že zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a v dočasném pracovním poměru jsou v některých odvětvích více než jiní zaměstnanci vystaveni riziku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Tato rizika lze snížit odpovídajícím informacím a školením od začátku pracovního poměru. Protože zvláštní postavení zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou a v dočasném pracovním poměru a zvláště povaha rizik, se kterými se v některých odvětvích setkávají, vyžadují zvláštní dodatečnou úpravu, zejména pokud jde o informování a školení dotčených zaměstnanců a lékařský dohled nad nimi.

Tyto skutečnosti vedly k přijetí směrnice Rady 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru. Směrnice se vztahuje na:

- pracovní poměry upravené pracovní smlouvou na dobu určitou uzavřenou přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kde je skončení smlouvy určeno objektivními podmínkami, jako je dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události;
- dočasné pracovní poměry mezi podnikem pro dočasnou práci, který je zaměstnavatelem (agentura práce), a zaměstnancem, který je přidělen k výkonu práce pro podnik nebo závod využívající služeb podniku pro dočasnou práci a který podléhá jejich kontrole.

Účelem směrnice je zajistit, aby zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru:

- požívali stejnou úroveň ochrany v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jakou požívají ostatní zaměstnanci v podniku nebo závodu využívajícím služeb,
- nebyli důvodem různého zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a zejména pokud jde o přístup k osobním ochranným pracovním prostředkům.

Směrnice dále mj. upravuje - informování zaměstnanců, školení zaměstnanců, využívání služeb zaměstnanců a lékařský dohled.

Na směrnici Rady 91/383/EHS navazuje směrnice Rady 1999/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi Evropskou unií konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropským střediskem veřejných podniků (CEEP) a Evropskou konfederací odborových svazů (EKOS). Tato směrnice se nevztahuje na zaměstnance agentur práce. Byla přijata na základě zkušeností s uplatňováním směrnice Rady 91/383/EHS. Hlavním účelem směrnice o rámcové dohodě je zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace, a vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.

Zásada zákazu diskriminace

Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

Opatření k předcházení zneužití

K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, způsobem který přihlédne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření:

- objektivní důvody ospravedlňující obnovení pracovních poměrů na dobu určitou,
- maximální celková doba trvání po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou,
- počet obnovení těchto pracovních poměrů.

V rámci harmonizace právní úpravy českého práva s právem EU byly obě směrnice promítnuty do zákoníku práce.

1.2 Současná právní úprava v ČR

1.2.1 Základní ustanovení

Zásadní ustanovení o podmínkách pracovního poměru na dobu určitou obsahuje ustanovení § 39, které je shodné s ustanovením § 30 zákoníku práce z roku 1965, ve znění zákona č. 436/2004 Sb., tedy s promítnutými požadavky směrnice Rady 1999/70/ES:



(1) *Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, **nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.***

(2) *Trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat **celkem na dobu nejvýše 2 let** ode dne vzniku tohoto pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba **alespoň 6 měsíců**, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží.*

(3) *Ustanovení odstavce 2 se **nevztahuje na případy**, kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou*

a) podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv,

b) z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.

(4) *Jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací budou tyto důvody blíže vymezeny; ustanovení § 51 občanského zákoníku v tomto případě není možné použít. Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.*

Informační povinnost zaměstnavatele je uvedena v § 279 odst. 1 písm. g) zákoníku práce:



(1) *Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o*

*g) **nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou**, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,*

1.2.2 Vznik, trvání a podmínky pracovního poměru na dobu určitou

Tak jako pracovní poměr na dobu neurčitou vzniká pracovní poměr na dobu určitou na základě písemné pracovní smlouvy. Mimo jiné náležitosti, uvedené v § 34 zákoníku práce, musí pracovní smlouva obsahovat dobu trvání pracovního poměru. Doba trvání pracovního poměru může být

- uvedena jako datum vzniku a datum skončení pracovního poměru,
- vyjádřena dobou trvání časovou jednotkou (měsíce, roky),
- vymezení jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí (např. do splnění určitého výzkumného úkolu, nebo zastupování zaměstnankyně do jejího návratu po rodičovské dovolené, apod.).

Omezení trvání pracovního poměru na dobu určitou v § 39 odst. 2 je opatřením proti zneužívání institutu pracovního poměru na dobu určitou ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, vydané směrnicí Rady 1999/70/ES. Obdobné zkušenosti se zneužíváním pracovního poměru na dobu určitou bylo zaznamenáno i v ČR, např. ve školství. S učiteli byly uzavírány pracovní poměry jen na dobu trvání školního roku, tedy na 10 měsíců. Po dobu letních prázdnin byli učitelé registrováni jako nezaměstnaní a pobírali podporu v nezaměstnanosti. Náklady na plat učitelů byla tak přeneseny na stát. Jiným způsobem zneužívání je psychický nátlak zaměstnavatele na zaměstnance, kterého udržuje v nejistotě, zda s ním opakovaně uzavře pracovní poměr na dobu určitou. Stanovení maximální doby 2 let, po kterou může trvat pracovní poměr na dobu určitou sjednaný mezi stejnými subjekty, a šestiměsíční lhůty mezi skončením jednoho pracovního poměru na dobu určitou a vznikem dalšího takového pracovního poměru byla vytvořena dostatečná překážka k jeho zneužívání.

Omezení, uvedená v odstavci 2 nejsou absolutní. Nevztahují se na případy, kdy

- podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv:

Úpravu **podle zvláštního právního předpisu** najdeme např. v § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách:



Pracovní poměr akademických pracovníků lze sjednat na dobu určitou, zpravidla v délce pěti let. Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat opakovaně nebo dohodou účastníků prodloužovat na dobu delší, než je uvedena v předchozí větě.

Zvláštní úpravu pracovního poměru na dobu určitou obsahují též právní předpisy upravující čekatelskou praxi právních a justičních čekatelů. Oba zákony mají v podstatě shodnou úpravu pracovního poměru po dobu čekatelské praxe.

Pracovní poměr právního čekatele na výkon funkce státního zástupce upravuje § 33 odst. 5 zákona č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství:



Pracovní poměr s právním čekatelem se sjednává na dobu určitou v trvání 40 měsíců. Nedosáhne-li doba čekatelské praxe v době trvání tohoto pracovního poměru délky 36 měsíců, lze s právním čekatelem sjednat prodloužení jeho

pracovní poměru o dobu potřebnou k dosažení této délky čekatelské praxe, nejdéle však o 20 měsíců. Pracovní poměr se právnímu čekateli s jeho souhlasem vždy prodlouží o potřebnou dobu, jestliže nedosáhl dobu čekatelské praxe v trvání 36 měsíců v důsledku plnění branné povinnosti nebo pro nepřítomnost v práci z důvodu těhotenství nebo péče o nezletilé dítě.

Pracovní poměr justičního čekatela na výkon funkce soudce upravuje § 112 odst. 1 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích:



Pracovní poměr s justičním čekatelem se sjedná na dobu určitou v trvání 40 měsíců. Nedosáhne-li doba přípravné služby v době trvání pracovního poměru délky 36 měsíců, lze se souhlasem justičního čekatela pracovní poměr prodloužit o dobu potřebnou k dosažení této délky přípravné služby, nejdéle však o 20 měsíců. Pracovní poměr s justičním čekatelem se vždy prodlouží o potřebnou dobu, jestliže nedosáhl dobu přípravné služby v trvání 36 měsíců v důsledku plnění branné povinnosti, výkonu civilní služby nebo pro nepřítomnost v práci z důvodu těhotenství nebo péče o nezletilé dítě po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené.

Pracovní poměr na dobu určitou, jako **podmínku pro vznik dalších práv**, stanoví § 37 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění:



Výplata starobního důchodu, na který vznikl nárok podle § 29, náleží osobám vykonávajícím výdělečnou činnost na základě pracovněprávního vztahu, jen pokud tento vztah byl sjednán na dobu určitou, nejdéle však na dobu jednoho roku, lze-li jej podle zvláštních právních předpisů na tuto dobu sjednat.

Takto je řešen pracovní poměr na dobu určitou u pracujících důchodců, kteří pobírají starobní důchod. Opakované sjednávání pracovního poměru na dobu určitou s pracujícím důchodcem není nijak omezeno.

- z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.

Zaměstnavatel bude řešit náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance přijetím jiného zaměstnance do pracovního poměru na dobu určitou v případě, kdy překážka na straně nepřítomného zaměstnance bude trvat delší dobu. Takovou překážku je zejména mateřská či rodičovská dovolená zaměstnance. Dlouhodobá dočasná pracovní neschopnost zaměstnance může trvat maximálně 2 roky a není tedy třeba využívat výjimky uvedené v § 39 odst. 3 písm. b). To platí i o řešení náhrady za zaměstnankyni po dobu mateřské dovolené, která může trvat max. 28, resp. 37 týdnů. Uplatnění citovaného důvodu výjimky bude přicházet do úvahy zejména při náhradě za zaměstnankyni nebo zaměstnance, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, která může trvat až do dovršení 3 let věku dítěte. Může se jednat i náhradu zaměstnance dlouhodobě uvolněného pro výkon veřejné funkce.

Omezení podle § 39 odst. 2 se **nepoužije též v případě**, že jsou dány

- vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, nebo
- důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.

Protože pojem "vážné provozní důvody" a "zvláštní povaha práce" nelze s ohledem na rozmanitost pracovních činností zákonem blíže specifikovat, musí být tyto důvody vymezeny konkrétněji v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, vymezí tyto důvody písemně zaměstnavatel sám vnitřním předpisem.

Jde např. o změnu předmětu činnosti nebo výrobního programu, organizační nebo racionalizační úpravy, technologická opatření, sezónní nebo kampaňové práce, okamžitou potřebu zvýšení počtu pracovních sil apod. Může se jednat i o práci vědeckou a výzkumnou na projektech, které jsou omezeny zadáním a dokončením.

Tak např. jeden z ústavů AV ČR řeší v pracovním řádu pracovní poměr na dobu určitou podle § 39 odst. 4 takto:



Výzkumní pracovníci ústavu a vysokoškolsky vzdělání pracovníci vědeckých oddělení ústavu vykonávají tvůrčí výzkumnou práci zvláštní povahy, jejíž kvalita a efektivita je podle čl. 22 a 23 přílohy Stanov Akademie věd ČR hodnocena pravidelnými atestacemi. Tito pracovníci pracují na realizaci časově vymezených výzkumných projektů a záměrů. Z těchto důvodů je s nimi podle § 39, odst. 4 zákoníku práce a v souladu se stanoviskem II. zasedání Akademického sněmu AV ČR ze dne 25. října 1993 zpravidla sjednáván pracovní poměr na dobu určitou, a to i opakovaně.

Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednávat i u vedoucích zaměstnanců, kteří byli do funkce **jmenováni**. To vyplývá analogicky z ustanovení § 73 odst. 6 , o odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa:



Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou.

Specifické podmínky zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí, týkající se pracovního poměru na dobu určitou, může na základě zmocnění v § 346 zákoníku práce řešit vláda nařízením:



Vláda může nařízením stanovit odchylnou úpravu pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí, včetně oprávnění zaměstnavatelů a povinností zaměstnanců, pokud jde o

a) možnost opakovaného prodloužení pracovního poměru na dobu určitou v zahraničí, včetně možnosti sjednat délku trvání pracovního poměru na dobu určitou také na dobu vyslání práce v zahraničí,

Nařízení vlády dle zmocnění v § 346 zákoníku práce dosud vydáno nebylo (stav ke dni 5. 6. 2007).

1.2.3 Zkušební doba

Ustanovení § 35 zákoníku práce nevylučuje sjednat zkušební dobu i se zaměstnancem, který je přijímán do pracovního poměru na dobu určitou.

1.2.4 Přeměna pracovního poměru na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou

Pracovní poměr na dobu určitou je ve většině případů pro zaměstnance překlenovacím obdobím do získání pracovního poměru na dobu neurčitou. Z toho vychází i povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou, zakotvená v § 279 odst. 1 písm. g) zákoníku práce. Informační povinnost zaměstnavatele vychází ze směrnice Rady 1999/70/ES. Pokud zaměstnanec nabídku přijme, změní se pracovní poměr na dobu určitou na základě nové pracovní smlouvy nebo změny pracovní smlouvy v pracovní poměr na dobu neurčitou.

Další způsob změny pracovního poměru na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou může dojít na základě situace, uvedené v § 65 odst. 2 zákoníku práce:



(2) Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání práci, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pro takovou změnu pracovního poměru postačí, koná-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby práce s vědomím nejbližšího nadřízeného. Přitom vědomí není třeba nijak vyjádřit. Postačí jednání konkludentní, vyslovení souhlasu s pokračování v práci není třeba. Může tak dojít i k situaci, že zaměstnavatel nehodlá zaměstnance zaměstnat v pracovním poměru na dobu neurčitou, ale svou nedbalostí, resp. nedbalostí vedoucího zaměstnance opomněl připomenout zaměstnanci, že jeho pracovní poměr končí, nebo že mu práci po uplynutí sjednané doby nezakázal. Pokud by zákaz pokračovat v práci po uplynutí sjednané doby byl zaměstnavatelem vydán před uplynutím sjednané doby, nebude takový zákaz účinný.

Ustanovení § 65 odst. 2 je nevyvratitelnou právní domněnkou, která odstraňuje nejistotu zaměstnance, který po skončení pracovního poměru na dobu určitou pokračuje ve výkonu práce.

Další možnost přeměny pracovního poměru na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou uvádí § 39 odst. 5 zákoníku práce:



(5) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky stanovené v odstavcích 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Ke zvýšení právní jistoty zaměstnance je stanovena zákonem právní fikce, podle které byl pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou, jestliže byla při sjednávání podmínek pracovního poměru na dobu určitou zaměstnavatelem porušena ustanovení § 39 odst. 2 až 4. Tato fikce se však uplatní jen tehdy, jestliže zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví setrvalost u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou.

Tímto ustanovením je na druhé straně chráněna i právní jistota zaměstnavatele (ale i zaměstnance) tím, že je stanovena dvouměsíční prekluzivní lhůta, ve které je možno uplatnit u soudu návrh na určení, zda byl či nebyl při sjednávání podmínek pracovního poměru na dobu určitou porušen zákon.

1.2.5 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Skončení pracovního poměru na dobu určitou je sjednáno již v pracovní smlouvě. Přesto se na tento pracovní poměr vztahují i další způsoby jeho skončení, uvedené v § 48 odst. 1, 3 a 4 zákoníku práce. Znamená to, že pracovní poměr na dobu určitou může skončit před uplynutím sjednané doby podle citovaného ustanovení:



- (1) *Pracovní poměr může být rozvázán jen*
- a) *dohodou,*
 - b) *výpovědí,*
 - c) *okamžitým zrušením,*
 - d) *zrušením ve zkušební době.*

(2) *Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.*

(3) *Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí*

- a) *dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,*
- b) *dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,*
- c) *uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání .*

(4) *Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.*

Speciální ustanovení ke skončení pracovního poměru na dobu určitou uvádí § 65 odst. 1 zákoníku práce:



(1) *Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.*

1.2.6 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Při zajišťování podmínek bezpečné a zdravé neohrožující práce nerozlišuje zaměstnavatel o jakého zaměstnance se jedná. Stejně podmínky musí zajistit všem zaměstnancům na jeho pracovištích. Zvláštní pozornost musí zaměstnavatel věnovat některým skupinám zaměstnanců, mj. i zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou.

Tato zvláštní pozornost vychází ze směrnice Rady 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru, a která je v postavení lex specialis ke směrnici Rady 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (rámcová směrnice).

Důvodem zvýšené pozornosti uvedenému okruhu zaměstnanců jsou výsledky výzkumů v rámci EU, ze kterých vyplývá, že zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a v dočasném pracovním poměru jsou v některých odvětvích více než jiní zaměstnanci vystaveni riziku pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Podle § 103 odst. 1 písm. f) zákoníku práce:



(1) Zaměstnavatel je povinen

f) zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště,

Na citované ustanovení zákoníku práce navazuje ustanovení § 9 odst. 4 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:



(4) Zaměstnavatel je povinen

a) poskytnout odborně způsobilé osobě k zajišťování úkolů v prevenci rizik zejména potřebné prostředky a dobu potřebnou k výkonu její činnosti, zvláště ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, mladistvým zaměstnancům, těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, nebo zaměstnankyním-matkám dítěte do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli,

1.2.7 Odpovědnost za škodu

Na zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, i na jeho zaměstnavatele se vztahují plně ustanovení zákoníku práce i jiných právních předpisů o odpovědnosti za škodu. Výjimku činí náhrada za ztrátu na výdělků v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, vycházející z odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. U zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou je nárok na tuto náhradu omezen dobou, do kdy měl pracovní poměr trvat. Toto omezení je uvedeno v § 386 odst. 1 zákoníku práce:



(1) Zaměstnanec, který utrpí pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou nebo při výkonu práce na základě dohody o pracovní činnosti uzavřené na dobu

určitou, přísluší náhrada za ztrátu na výdělků jen do doby, kdy měl tento pracovníprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělků, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán. Ostatní práva vyplývající z odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání tím nejsou dotčena.

Dalším zaměstnáním podle věty druhé se rozumí jakékoliv zaměstnání, nejen pouze u toho zaměstnavatele, který za škodu odpovídá. Aplikace druhé věty citovaného ustanovení není přesto zcela jednoduchá a jednoznačná, neboť potřebuje jistou míru úvahy. To může být příčinou sporu neboť úvaha může přinášet rozdílné pohledy se strany poškozeného zaměstnance a se strany zaměstnavatele (resp. pojišťovny, která za zaměstnavatele náhradu poskytuje).

Úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání v zákoníku práce je přechodnou záležitostí do nabytí účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Tam je úprava jednoznačná a nijak nevyčleňuje zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou.

2 ČÁSTEČNÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK (PRÁCE NA KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBU) A DALŠÍ PRACOVNÍ POMĚR

Ze jednu z hlavních cest k sladění pracovního a soukromého života se považuje práce na částečný pracovní úvazek (užívá se též pojmu „zkrácený pracovní úvazek“, resp. podle znění v zákoníku práce „kratší pracovní doba“).

Hlavně v bohatších zemích západní Evropy se lidé spokojí s částečným úvazkem za méně peněz výměnou za to, že podle svého využijí zbylý čas. Více volného času a menší vyčerpání námezdnu práci aktivně zlepšuje kvalitu života.



Varující je ale zjištění, že ve vyspělých zemích západní Evropy pracují na částečný pracovní úvazek převážně ženy. Výzkumy v Nizozemí, Německu a ve Velké Británii prokázaly, že taková práce je pro většinu žen jen „druhé nejlepší řešení“. Ženy v těchto státech mají omezený přístup k pracovním místům na plný úvazek s plnými právy, vyšším výdělkem a dalšími požitky. Nepřijmout alespoň práci na částečný pracovní úvazek by znamenalo zůstat doma. V Nizozemí je v současné době téměř 60% pracovních míst obsazeno ženami v režimu kratší pracovní doby (*nizozemský model rodiny—jeden a půl výdělečného člena rodiny*) (zdroj: MPSV a World of Work č. 57/2006).

Odlišná motivace práce na částečný pracovní úvazek je ve většině nových členských států EU. V těchto státech tato forma práce slouží zejména k násobení pracovních poměrů, k přivýdělků v době rodičovské dovolené, při nemožnosti získat zaměstnání na celou pracovní dobu apod., a to vždy s cílem získat dostatečné, nebo alespoň minimální finanční prostředky na zabezpečení rodiny nebo sebe.

Tomu odpovídá zjištění Eurostatu, že nejdelší pracovní týden mezi členskými státy Evropské unie je v České republice a evropský průměr se tu překračuje o pět hodin. Češi tráví v práci více než 42 hodiny týdně. Dlouhý pracovní týden v České republice úzce souvisí i s mizivým

využíváním částečného pracovního úvazku. Češi také jen výjimečně využívají částečné pracovní úvazky jen z toho důvodu, že chtějí trávit méně času v zaměstnání. Podíl zaměstnanců v částečném pracovním poměru v období 1993 – 2004 průběžně mírně klesal. Obecně nejvíce vyhovují tyto formy zaměstnání rodičům s malými dětmi a studentům, do menší míry lidem v důchodovém věku. Důvody práce na částečný úvazek v České republice byly v 1. čtvrtletí roku 2005 dle údajů ČSÚ následující:

Důvod	Muži	Ženy
absolvování profesního či školního vzdělávání	10,6 %	3,2 %
ze zdravotních důvodů	28,8 %	16,3 %
nemůže najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu	6,6 %	17,8 %
pečuje o děti nebo postiženou osobu	0 %	22,2 %

Ve vyspělých státech EU pracuje méně než 30 hodin týdně téměř 20 % zaměstnanců, převážně žen. Na rozdíl od těchto států je to v České republice jen 3 až 5 % zaměstnanců.

Výbor EP pro zaměstnanost a sociální věci považuje jakékoliv další legislativní akce na evropské úrovni za kontraproduktivní a hlavní roli v procesu modernizace pracovněprávních vztahů přisuzuje výlučně členským státům. Pracovněprávní předpisy ČR toto stanovisko ctí a proto práci při částečném pracovním úvazku umožňují a regulují jen ty základní předpoklady pro umožnění práce na kratší pracovní dobu.

Po stránce věcné existují dva okruhy důvodů práce na kratší pracovní dobu:

- První okruh spočívá v **provozních důvodech na straně zaměstnavatele**. Firmy zaměstnávají na kratší dobu např. uklízečky, vrátné, účetní nebo recepční, když pro takové zaměstnance nemají využití na plný pracovní úvazek. V takových případech kratší pracovní dobu stanoví zaměstnavatel a zaměstnanec je na zkrácenou pracovní dobu přijímán a délka pracovní doby je zakotvena v pracovní smlouvě.
- Druhý okruh vychází důvodů je **řešením situace konkrétního zaměstnance** na jeho žádost. Důvody k podání žádosti jsou zejména zdravotní a rodinné, a jak bylo již uvedeno, v našich podmínkách jen výjimečně je důvodem získání více volného času. Častým důvodem žádosti zaměstnance o práci na kratší pracovní dobu je další (souběžný) pracovní poměr. Možnost pracovního poměru na kratší pracovní dobu je v našich podmínkách velkým přínosem zejména pro ženy s malými dětmi, které tak mají možnost přispět k ekonomickému základu rodiny.

2.1 Právní úprava v EU

Sjednovacíím pramenem úpravy kratší pracovní doby (částečného pracovního úvazku) pro státy EU je směrnice Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice byla přijata na základě společného požadavku Evropské unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropského střediska veřejných podniků (CEEP) a Evropské konfederace odborových svazů (EKOS). Směrnice, v podobě rámcové dohody, vyjadřuje přání těchto organizací stanovit obecný rámec pro odstranění diskriminace vůči

zaměstnancům na částečný úvazek a přispět k rozvoji možností částečného pracovního úvazku na takovém základě, který je přijatelný jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Účelem rámcové dohody je

- zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku,
- usnadnit rozvoj částečného pracovního úvazku na základě dobrovolnosti a přispět k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Zaměstnancem na částečný úvazek se rozumí zaměstnanec, jehož běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání, nejdéle však jednoho roku, je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek.

Významným ustanovením rámcové dohody na ochranu zaměstnance je, že nesouhlas zaměstnance se změnou plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek nebo naopak by neměl sám o sobě zakládat platný důvod pro propuštění, aniž je dotčena možnost přistoupit v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi k propuštění z dalších důvodů, které mohou vyplynout z provozních požadavků daného podniku.

Zaměstnavateli se mj. doporučuje, aby informoval

- zaměstnance o dostupných pracovních místech na částečný úvazek a o místech na plný úvazek v podniku,
- orgány zastupující v podniku zaměstnance o částečném pracovním úvazku.

2.2 Současná právní úprava v ČR

2.2.1 Základní ustanovení

Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. uplatňuje ústavní princip, že „každý může činit, co není zákonem zakázáno“. Podle tohoto principu je zaměstnavatel při sjednávání délky pracovní doby se zaměstnancem limitován pouze délkou stanovené týdenní pracovní doby, která nesmí překročit 40 hodin týdně. Neplatí již omezení žádosti zaměstnance zdravotními nebo jinými vážnými důvody.

Z tohoto pohledu se ustanovení § 80 v té části zákoníku práce, která upravuje pracovní dobu, jeví jako nadbytečné, neboť zákoník práce upravuje odměňování za práci samostatně na jiném místě:



§ 80

Kratší pracovní doba

Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.

Zákoník práce pozbyl v problematice kratší pracovní doby regulačního charakteru a v zásadě nestanoví již žádné podmínky kratší pracovní doby. Sjednání kratší pracovní doby je jen na zaměstnavateli a na zaměstnanci.

Výjimku tvoří **povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti** o kratší pracovní dobu zaměstnankyně nebo zaměstnance pečující o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu. Ani v tomto případě však vyhovět nemusí, **pokud tomu brání vážné provozní důvody**:



§ 241

(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Nesplnění povinnosti zaměstnavatele vyhovět takové žádosti naplňuje skutkovou podstatu správního deliktu, resp. přestupku podle § 31 odst. 1 písm. c), resp. § 18 odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce:



§ 31 (§ 18)

(1) Právnická (fyzická) osoba se dopustí správního deliktu (přestupku) na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že

c) neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,

(2) Za správní delikt (přestupek) podle odstavce 1 a) písm. c) a h) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,

2.2.2 Odměna za práci

Jedním z mála regulačních ustanovení upravujících práci na kratší pracovní dobu je to, které je uvedeno v § 80 zákoníku práce, kde se stanoví, že zaměstnanci, který pracuje na kratší pracovní dobu náleží i nižší mzda nebo plat, odpovídající kratší pracovní době. I bez konstatování v § 80 je možno bez problémů stanovit mzdu nebo plat zaměstnanci, který pracuje v částečném pracovním úvazku. Při stanovení odměny za práci postupuje zaměstnavatel pod podle ustanovení § 109 až 150 zákoníku práce o odměňování za práci. Nižší odměna za práci na kratší pracovní dobu logickým výkladem vyplývá z ustanovení § 110 odst. 1 a 2 zákoníku práce:



§ 110

(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo

srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

2.2.3 Práce přesčas

Zvláštní ustanovení, týkající se práce přesčas zaměstnance, který pracuje na kratší pracovní dobu obsahuje § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce:



§ 78

(1) Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je

i) práci přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,

Ustanovení obsahuje dva zásadní regulativy, které vycházejí ze smyslu práce na kratší pracovní dobu:

- práci přesčas u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; (viz příklad)
- zaměstnancům s kratší pracovní dobou není možné práci přesčas nařídit.

Příklad:



Kratší pracovní doba zaměstnance je sjednána na 20 hodin týdně. Pracuje-li zaměstnanec na základě dohody se zaměstnavatelem 30 hodin týdně, nejedná se o práci přesčas – nenáleží mu příplatek za práci přesčas. Pracuje-li 42 hodin týdně, jsou práci přesčas 2 hodiny, za které mu také náleží příslušný příplatek.

2.2.4 Pružná pracovní doba

Při pracovním poměru na kratší pracovní dobu není uplatnění pružné pracovní doby vyloučeno. I v takovém případě musí být pracovní doba rozdělena na základní a volitelnou část. Aniž by to bylo v zákoně pro tento případ výslovně upraveno, stanoví přiměřenou základní pracovní dobu zaměstnanci pracujícím na kratší pracovní dobu zaměstnavatel. V zákoníku práce č. 65/1965 Sb. byla konstrukce základní pracovní doby pro takové případy upravena. Nová úprava je v tomto ohledu liberálnější.

2.2.5 Konto pracovní doby

Novým zákoníkem práce zavedený institut konto pracovní doby se dotýká i zaměstnanců pracujících na kratší pracovní dobu. To plyne z ustanovení § 87 odst. 2 písm. a), podle kterého se na účtu pracovní doby zaměstnance vykazuje stanovená týdenní pracovní doba,

případně **kratší pracovní doba**. Konto pracovní doby je zvláštní formou nerovnoměrného rozložení pracovní doby. Musí být zakotveno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu.

K uplatnění konta pracovní doby musí mít zaměstnavatel podle § 86 odst. 1 předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude toto rozvržení pracovní doby týkat. **Je tedy na zaměstnanci, zda na takové rozvržení pracovní doby přistoupí či nikoliv.** Takový je současný stav.

Na základě dohody sociálních partnerů působících v Radě hospodářské a sociální dohody z května 2007 předložil ministr práce a sociálních věcí vládě návrh na novelu zákoníku práce, která by měla mj. změnit ustanovení § 86 odst. 1 v tom smyslu, že **zaměstnavatel nebude nadále k uplatnění konta pracovní doby potřebovat souhlas jednotlivých zaměstnanců**, pokud bude konto pracovní doby obsaženo v kolektivní smlouvě.

V takovém případě by možnost pracovního poměru na kratší pracovní dobu byla po dobu uplatnění konta pracovní doby se všemi důsledky zmařena.

2.2.6 Přestávky v práci

Přestávka v práci na jídlo a oddech

Zaměstnanec má podle § 88 zákoníku práce nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce nárok na přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání 30 minut. Z toho vyplývá, že zaměstnanec, který **jehož pracovní doba je kratší než 6 hodin na tuto přestávku nárok nemá.** To platí obdobně u mladistvého zaměstnance, kterému nárok na tuto přestávku po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

Přestávka ke kojení

Výslovná úprava přestávky ke kojení v § 242 zákoníku práce je ve své podstatě zákonodárcem chápána jako formální splněním požadavku mezinárodních závazků, neboť většina žen čerpá v době kojení mateřskou a rodičovskou dovolenou. Ekonomická situace mladých rodin v ČR může ale vést ke zvýšení počtu částečných pracovních úvazků žen na mateřské a rodičovské dovolené a právní úprava přestávek ke kojení bude uplatňována v praxi.

Podle tohoto ustanovení přísluší zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Kratší pracovní doba ovlivňuje počet a dobu poskytování přestávek. **Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby,** přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

2.2.7 Souběžné pracovní poměry

Nový zákoník práce již nerozlišuje hlavní a vedlejší pracovní poměr. V § 13 odst. 4 zmiňuje „další pracovní poměr“ ve vztahu zákazu výkonu stejně druhově vymezených prací u téhož zaměstnavatele:



(4) Zaměstnanec v **dalším pracovním poměru** nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, se věta první použije jen v případě, že se jedná o výkon práce v téže organizační složce státu.

Mimo tohoto ustanovení, které reguluje výkon dalšího pracovního poměru u stejného zaměstnavatele, resp. u zaměstnavatele, kterým je stát, stanoví zákoník práce v § 304 ještě další regulační opatření, které má zabránit profesní konkurenci mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem:



§ 304

(1) Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovním poměru vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

(2) Jestliže zaměstnavatel souhlas podle odstavce 1 odvolá, musí být odvolání písemné; zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.

(3) Omezení stanovené v odstavci 1 se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

Toto ustanovení má zabránit zneužívání poznatků a informací, pracovních nástrojů, materiálů i výsledků práce získaných u jednoho zaměstnavatele ať už v dalším pracovním poměru, nebo při jiné výdělečné činnosti zaměstnance. Předmětem činnosti zaměstnavatele se rozumí činnost zapsaná v obchodním rejstříku, živnostenském oprávnění nebo ve zřizovací listině. Výkon jiné výdělečné činnosti se vztahuje k předmětu zaměstnavatele, nikoliv k výkonu konkrétní práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává.

Počet dalších pracovních poměrů zaměstnance u jiných zaměstnavatelů není jinak právně omezen. Každý pracovní poměr se posuzuje samostatně. To platí i o pracovní době. Záleží pouze na zaměstnanci a na jeho schopnostech, kolik pracovních poměrů uzavře a kolik hodin bude pracovat. Teoreticky může pracovní doba ve všech pracovních poměrech jednoho zaměstnance činit 24 hodin denně. Jistě, že to je jen teoretická možnost, nicméně skutečnost se při souběhu několika pracovních poměrů může k 24 hodinám blížít, např.:



Zaměstnanec pracuje od 6:00 hod. do 14:30 hod. u prvního zaměstnavatele, od 15:00 hod. do 19:00 hod. u druhého zaměstnavatele a pak od 22:00 hod. do 04:00 hod. u třetího zaměstnavatele – tedy s odečtením přestávky u prvního zaměstnavatele odpracuje zaměstnanec v souběžných pracovních poměrech 18 hodin.

Podobné zatížení u některých zaměstnanců nelze vyloučit.

Délka pracovní doby ve více pracovněprávních vztazích je omezena zákonem pouze u mladistvých zaměstnanců. Tuto úpravu obsahuje ustanovení § 79 odst. 2 ZP:



(2) Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit u zaměstnanců

d) mladších 18 let 30 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin. Délka stanovené týdenní pracovní doby ve více pracovněprávních vztazích podle § 3 věty druhé zaměstnanec mladšího než 18 let nesmí ve svém souhrnu přesáhnout 30 hodin týdně.

Na základě výše citované dohody sociálních partnerů z května 2007 obsahuje vládní návrh novely zákoníku práce též změnu maximální týdenní pracovní doby mladistvých ze 30 na 40 hodin.

2.3 Pracovní poměr na kratší pracovní dobu a zprostředkování vhodného zaměstnání

Předmětem zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Podle § 20 tohoto zákona má fyzická osoba právo na zprostředkování vhodného zaměstnání:



§ 20

(1) Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon nestanoví jinak, je zaměstnání

a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,

b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,

c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a

d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

(2) Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které

*a) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), **b)** a d), nebo*

*b) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), c) a d) a **délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.***

Z tohoto ustanovení vyplývá, že úřady práce, které zprostředkování vhodného zaměstnání provádějí, nemusí uchazeči o zaměstnání zprostředkovat zaměstnání v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, ale že k naplnění práva uchazeče postačí zaměstnání na kratší pracovní dobu, nejméně však v délce 80% stanovené týdenní pracovní doby. Pokud je uchazeč veden v evidenci uchazečů déle než jeden rok, aniž by se podařilo mu vhodné zaměstnání zabezpečit, bude pro něj vhodným zaměstnáním, při splnění dalších podmínek, ve kterém délka pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby. Naopak do

evidence uchazečů o zaměstnání může být zařazen i ten, kdo je zaměstnán v pracovním nebo služebním poměru, ale jen tehdy, je-li tento poměr konán v kratší pracovní době, než je 50 % stanovené týdenní pracovní doby.



§ 25

(3) Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání

a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, **pokud je činnost vykonávána v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby a měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo**

b) výkon činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud za období, na které byly sjednány, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Uchazeč o zaměstnání je povinen úřadu práce výkon této činnosti, její rozsah a výši odměny ohlásit a doložit. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.

(4) Podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že výkon činností uvedených v odstavci 3 není překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.

3 PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Velmi rozšířenou flexibilní formou práce je práce v režimu pružného rozvržení pracovní doby. Bez nadsázky se dá říci, že pružná pracovní doba je kompromisem s pozitivními důsledky jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

Pro zaměstnance je to významný nástroj k vyvážení pracovního a osobního života, neboť si může podle svých potřeb stanovit začátek a konec pracovní doby v souladu s osobními a rodinnými, ale i dopravními a jinými okolnostmi.

Pro zaměstnavatele sice zavedení režimu pružné pracovní doby znamená některá organizační opatření a větší nároky na evidenci pracovní doby, na druhé straně ale bez přesčasů zajišťuje v průběhu dne delší dobu, kdy je zajištěn provoz na jeho pracovištích. Zvýšené nároky na evidenci pracovní doby dnes bez technických problémů a s minimálními náklady řeší elektronická evidence. Naproti tomu zaměstnavatelům dovoluje snižovat administrativní náročnost (vydávání propustek k opuštění pracoviště), při některých činnostech snižovat přesčasovou práci, zvýšit využívání fondu pracovní doby, efektivnost práce apod.



Je samozřejmé, že režim pružné pracovní doby nelze uplatnit ve všech odvětvích, resp. u některých profesí. Pružné rozvržení pracovní doby není možno, nebo bez značných

organizačních problémů, uplatnit v takových provozech, kde je nutná návaznost práce jednotlivých zaměstnanců, např. při pásové výrobě, při návaznosti technologických časů, není to dobře možné ani ve směnných provozech apod. Obecně je možno říci, že menší možnost uplatnění režimu pružné pracovní doby je u velké části manuálních zaměstnanců, a velká možnost využití na pracovištích s tvůrčím charakterem práce, v nevýrobních oborech a v dalších podobných případech. V zemích EU je režim pružné pracovní doby využíván nejvíce ve Francii, Německu, Irsku a ve Velké Británii, kde více než polovina zaměstnanců využívá nějakou formu pružné pracovní doby. Nejméně je tento režim využíván v nových členských státech EU. (Dušková, 2006)

Pružnou pracovní dobou se rozumí takové rovnoměrné či nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Volnost volby začátku a konce pracovní doby je většinou omezena stanovením základní pracovní doby a volitelné části pracovní doby. Ve stanovené základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Využití volitelné části pracovní doby přizpůsobí zaměstnanec svým potřebám, ovšem při zachování celkového počtu hodin týdně, resp. jinak stanovené pracovní doby. K vyrovnání počtu hodin týdně pracovní doby se stanoví denní, týdenní nebo čtyřtýdenní období. Není vyloučena ani úplná volnost stanovení začátku a konce pracovní doby zaměstnancem bez určení základní pracovní doby. To platí např. ve Francii a v Irsku, kde si více než 20% zaměstnanců může stanovit začátek a konec pracovní doby.

V EU řeší problematiku okrajově směrnice Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.

3.1 Současná právní úprava v ČR

3.1.1 Pracovní doba

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. předešlou úpravu po věcné stránce v podstatě převzal. Oproti dřívější úpravě dochází v návrhu ke zpřesnění v tom směru, že se jednoznačně stanoví, že pružnou pracovní dobu lze využívat jak při rovnoměrném, tak při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby.



§ 85

(1) Pružné rozvržení pracovní doby se uplatňuje při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení.

Podle důvodové zprávy k návrhu současného zákoníku práce se předpokládá, že pružná pracovní doba se bude i nadále uskutečňovat jako denní, týdenní, popřípadě čtyřtýdenní forma. Expressis verbis však zákon upravuje jen některé podmínky pro uplatnění týdenní a čtyřtýdenní formy pružné pracovní doby, a to, oproti dřívější úpravě, kategorickou právní normou.



§ 85

(2) Jestliže je uplatněno pružné rozvržení pracovní doby při rovnoměrném rozvržení, musí být týdenní pracovní doba naplněna v každém týdnu.

(3) Jestliže je uplatněno pružné rozvržení pracovní doby při nerovnoměrném rozvržení, musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

Kategoricky stanovená povinnost naplnění týdenní pracovní doby v každém týdnu při rovnoměrném rozvržení pracovní doby byla kritizována jak se strany zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů. Rozlišovat při pružném rozvržení pracovní doby, zda jde o rovnoměrné či nerovnoměrné rozvržení není opodstatněné a způsobuje v praxi vážné aplikační potíže. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby postrádá současná právní úprava smysl, neboť vyžaduje naplnění týdenní pracovní doby v každém týdnu. Při některých činnostech dochází ke kumulaci práce v prvním týdnu měsíce např. účtárny, nábor zakázek.

Na základě dohody mezi SP ČR a ČMKOS by mělo dojít ke změně v tomto smyslu: „*Jestliže je uplatněno pružné rozvržení pracovní doby, musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.*“. Toto znění je mj. předmětem vládního návrhu novely zákoníku práce ze dne 11. 9. 2007.

3.1.2 Bližší podmínky

Důvodová zpráva k návrhu současného zákoníku práce dále předpokládá, že bližší podmínky vnitřní úpravy pružné pracovní doby bude moci obsahovat především kolektivní smlouva, individuální smlouva a za stanovených podmínek i vnitřní předpis. Tento názor vychází z liberální úpravy zákoníku práce – tedy, že to co není zákonem zakázáno je povoleno.

3.1.3 Rozvržení pracovní doby

Pracovní den při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby má dvě části. Zaměstnavatel stanoví základní pracovní dobu, kterou je časový úsek, kdy musí být zaměstnanec na pracovišti. Tento časový úsek je umístěn v polovině pracovního dne. Před ním a po něm vytváří zaměstnavatel časový prostor pro tu část pracovní doby, jejíž začátek a konec si volí sám zaměstnanec.



§ 85

(4) Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (dále jen "volitelná pracovní doba"). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (dále jen "základní pracovní doba").

(5) Začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nepřesáhne 12 hodin.

3.1.4 Pružné rozvržení pracovní doby nelze uplatnit vždy

V první řadě je třeba připomenout, že je jen na zaměstnavateli, zda umožní zaměstnancům pružné rozvržení pracovní doby. Jeho rozhodnutí bude podmíněno zejména provozními důvody, návazností práce jednotlivých zaměstnanců, plnění nárazových úkolů apod. Pokud je u zaměstnavatele režim pružné pracovní doby zaveden, nelze jej uplatňovat absolutně. Zákon uvádí důvody, kdy se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní:



(6) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní zejména při pracovní cestě zaměstnanců, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění; v takových případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

3.1.5 Překážky v práci

3.1.5.1 Překážky na straně zaměstnance

Pro posuzování překážek na straně zaměstnance je významné rozlišení základní a volitelné pracovní doby. Na rozdíl od pevně stanovené pracovní doby se při pružné pracovní době výkon práce při překážkách v práci na straně zaměstnance považuje podle § 97 odst. 1 věty první zákoníku práce jen ta doba, která zasáhla do základní pracovní doby.



(1) Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby.

Příklad:



Zaměstnanec, jehož základní pracovní doba začíná v 9:00 hod. a končí ve 14:00 hod. (platí i pro další příklady), obvykle přichází do zaměstnání v 7:30 hod. – začíná tedy jeho volitelná pracovní doba. Jde-li ráno v 7:00 hod. k lékaři a do zaměstnání přijde v 10:15 hod., jako výkon práce se mu započte až doba od 9:00 do 10:15 hod.

To podle § 97 odst. 2 neplatí v případě, pokud má překážka v práci na straně zaměstnance

- přesně vymezenou přesnou délku nezbytně nutné doby, po kterou mu přísluší pracovní volno, nebo
- jde-li o činnost zástupců zaměstnanců.

Pak se jako výkon práce posuzuje celá tato doba.



Překážky v práci na straně zaměstnance a jejich maximální trvání stanoví nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Příklady:



1.) Zaměstnanec byl zaměstnavatelem vyslán na pohřeb spoluzaměstnance. Pohřební obřad začal ve 14:30 hod. a skončil v 15:00 hod. Základní pracovní doba zaměstnance končila ve 14:00 hod. Jako výkon práce se bude zaměstnanci počítat doba do 15:00 hod.

2.) Zástupce zaměstnanců se z titulu své funkce v době od 11:00 hod. do 15:00 hod. zúčastní školení mimo objekt zaměstnavatele. Účast na školení je považována za výkon práce, tedy až do 15:00 hod.

3.) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte. Za dobu 1 dne se v tomto případě považuje doba odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby, bez ohledu na trvání základní pracovní doby.

3.1.5.2 Překážky na straně zaměstnavatele

Překážky v práci na straně zaměstnavatele se posuzují vždy jako výkon práce. Není rozhodující, zda překážky vznikly v základní či volitelné pracovní době:



§ 97

(3) Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby.

3.1.6 Práce přesčas

Srozumitelnosti ustanovení § 98 odst. 1, o vymezení práce přesčas při uplatnění pružné pracovní doby, by svědčila podrobnější úprava, podobně jako tomu bylo v zákoníku práce č. 65/1965 Sb.:



§ 98

(1) Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu.

Vymezení práce přesčas v § 85d zákoníku práce č. 65/1965 Sb.:



§ 85d

Práce přesčas při pružné pracovní době

(1) Práci přesčas je při uplatnění

a) pružného pracovního dne práce konaná nad délku směny připadající na příslušný den podle rozvrhu týdenní pracovní doby do směn stanovených zaměstnavatelem,

b) pružného pracovního týdne a pružného čtyřtýdenního pracovního období práce konaná nad základní pracovní dobu stanovenou na příslušný den,

pokud zaměstnanec konal práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a při uplatnění čtyřtýdenního pracovního období nad stanovenou pracovní dobu připadající na toto čtyřtýdenní období.

(2) O práci přesčas nejde, jestliže zaměstnanec

a) práci podle odstavce 1 plnil v rámci téhož týdne povinnost odpracovat týdenní pracovní dobu, popřípadě stanovenou pracovní dobu připadající na čtyřtýdenní období při uplatnění pružného čtyřtýdenního pracovního období v rámci tohoto období,

b) konal nad stanovenou týdenní pracovní dobu práci, kterou mu zaměstnavatel jako práci přesčas nenařídil ani k ní nedal souhlas, a bez svého zavinění nemohl zaměstnanec této práce v průběhu zbývajících částí týdne (čtyřtýdenního období) použít ke splnění své povinnosti odpracovat stanovenou týdenní (čtyřtýdenní) pracovní dobu, protože mu v tom zabránily důvody, které se posuzují jako výkon práce. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za tento výkon práce mzdu a započte mu jej do odpracované doby v týdnu (čtyřtýdenním období) zpravidla bezprostředně následujícím po odpadnutí uvedených důvodů. Při postupu podle písmene a) a podle věty druhé je zaměstnanec povinen dodržet základní pracovní dobu stanovenou na příslušný den. _____

Podrobné vymezení rámce přesčasové práce v režimu pružné pracovní doby je srozumitelné a zabraňuje tak zbytečným dohadům a sporům.

4 PRÁCE V NESOCIÁLNÍ DOBĚ

Příspěvkem k flexibilním formám práce je i práce mimo obvyklou pracovní dobu (v nesociální době), tedy práce v noci, práce o víkendech a svátcích, a práce přesčas. Přetrvávání potřeby zaměstnavatele na výkon práce v nesociální době je podmíněno nepřetržitými technologickými procesy, využitím strojů a zařízení, prací v dopravě nebo ve zdravotnictví, nebo poskytováním služeb. Někdy ale převládá zájem zaměstnanců a práci v nesociální době rádi a iniciativně přijímají. Zájem zaměstnanců vychází zejména z finančního efektu (příplatky), z rozdělení péče o rodinné příslušníky s partnerem nebo s jinou osobou, z možnosti vykonávat práci v nesociální době v dalším nebo v některém z dalších pracovních poměrů.



v počátcích právní úpravy pracovněprávních vztahů.

Práce večer, noční práce a práce o víkendech může vést k únavě a k narušení chodu soukromého života. Stanovení poměrně přísných pravidel, zejména pro práci v noci, vyplývá z nadměrné zátěže lidského organismu. Zvýšená ochrana před zatěžováním noční prací je určena zejména mladistvým a ženám. Přísněji, než u jiných prací, je posuzován zdravotní stav zaměstnanců, kteří mají pracovat v noci. Tato přísná pravidla byla přijímána již

4.1 Právní úprava v EU a Úmluvy MOP

4.1.1 Právní úprava v EU

Pramenem právní úpravy v EU, dotýkající se práce v nesociální době, je:



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

Tato směrnice nahradila směrnici Rady 93/104/ES. Směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby. Vztahuje se na

- a) minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolenou za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a
- b) některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby.

Směrnice byla přijata na základě výsledků výzkumu, který prokázal, že lidský organismus je v noci citlivější na rušivé vnější vlivy a také na určité ztížené způsoby organizace práce a že dlouhá doba noční práce může škodit zdraví zaměstnanců a může ohrozit bezpečnost na pracovišti. Podle směrnice je nutné omezit délku noční práce, včetně přesčasové práce, a stanovit, aby zaměstnavatelé, kteří pravidelně používají noční zaměstnance, oznamovali tuto skutečnost příslušným orgánům, pokud to vyžadují. Je důležité, aby noční zaměstnanci měli před svým zařazením na noční práci nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu a následně pravidelné lékařské prohlídky a aby mohli být, kdykoli je to možné, převedeni na práci ve dne, která je pro ně vhodná, pokud trpí zdravotními potížemi.

Situace nočních zaměstnanců a zaměstnanců na směny vyžaduje, aby úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byla přizpůsobena povaze jejich práce a aby organizace a fungování služeb a prostředků pro ochranu a prevenci byly účinné. Podle citované směrnice se rozumí, že:

"noční dobou" je každá doba v délce nejméně sedmi hodin, vymezená vnitrostátními právními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní;

"nočním zaměstnancem":

- a) zaměstnanec, který během noční doby pracuje nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby,
- b) zaměstnanec, který pravděpodobně odpracuje během noční doby určitou část své roční pracovní doby,

K zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přijmou členské státy nezbytná opatření, aby

- a) byla nočním zaměstnancům a zaměstnancům na směny poskytnuta ochrana bezpečnosti a zdraví odpovídající povaze jejich práce,
- b) kdykoli byly k dispozici ochranné a preventivní služby nebo prostředky na ochranu bezpečnosti a zdraví nočních zaměstnanců a zaměstnanců na směny rovnocenné službám a prostředkům, které se vztahují na ostatní zaměstnance.

Směrnice doporučuje, aby při úpravách pracovní doby bylo přihlédnuto k zásadám Mezinárodní organizace práce, včetně těch, které se týkají noční práce.

4.1.2 Úmluvy MOP

Problematiky noční práce se dotýkají úmluvy MOP:



Úmluva č. 89 o noční práci žen zaměstnaných v průmyslu (revidovaná 1948), vydaná sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 17/1991 Sb.

Úmluva č. 90 o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu, vydaná sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 460/1990 Sb.

Úmluva č. 171 týkající se noční práce, vydaná sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 230/1998 Sb.

4.1.2.1 Úmluva č. 89 o noční práci žen zaměstnaných v průmyslu

Úmluva vychází z Úmluvy o noční práci žen z roku 1919, revizí v roce 1934. Československou republikou byla Úmluva ratifikována v roce 1950. Pro účely úmluvy jsou za "průmyslové podniky" považovány zejména:

- a) doly, lomy a jiné těžební podniky pro těžbu nerostů ze země,
- b) podniky, u nichž jsou výrobky vyráběny, upravovány, čištěny, opravovány, zdobeny, dokončovány, přizpůsobovány pro prodej, rozbíjeny nebo ničeny nebo v nichž se hmoty podrobují přeměně, včetně podniků na stavbu lodí, jakož i podniků na výrobu, přeměnu a vedení elektřiny nebo pohonné síly jakéhokoliv druhu,
- c) podniky stavební a podniky civilního inženýrství, včetně prací při stavbě, opravě, údržbě, přestavbě a bourání.

Pro účely této úmluvy znamená výraz "noc" dobu alespoň **jedenačti** po sobě jdoucích hodin, zahrnujících časový úsek, určený příslušným orgánem, v trvání alespoň sedmi po sobě jdoucích hodin mezi **desátou hodinou večer a sedmou hodinou ráno**. Ženy bez rozdílu věku nesmějí být zaměstnávány v noci v **žádném veřejném nebo soukromém průmyslovém podniku** nebo jeho pobočce s výjimkou podniků, v nichž jsou zaměstnávání jen členové těžce rodiny. Tento zákaz se nevztahuje na

- a) na případy vyšší moci, dojde-li v podniku k přerušení práce, které nebylo možno předvídat a k němuž nedochází pravidelně,
- b) na případy, kdy se zpracovávají suroviny nebo polotovary, které podléhají rychlé zkáze, je-li noční práce nutná na záchranu těchto látek před nevyhnutelnou ztrátou.

V případech zvlášť závažných okolností, jestliže to vyžaduje zájem státu, vláda může dočasně zrušit zákaz noční práce žen po projednání se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.

4.1.2.2 Úmluva č. 90 o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu

Úmluva vychází z Úmluvy o noční práci mladistvých (průmysl) z roku 1919, revizí v roce 1948. Československou republikou byla Úmluva ratifikována v roce 1950. Průmyslové podniky jsou definovány shodně s Úmlouvou č. 89. Pro účely této úmluvy znamená výraz

"noc" dobu alespoň **dvanácti** po sobě jdoucích hodin. Pro mladistvé mladší šestnácti let tato doba zahrnuje časový úsek mezi **desátou hodinou večer a šestou hodinou ráno**. Pro mladistvé **od šestnácti do osmnácti let** zahrnuje tato doba časový úsek, určený příslušným orgánem, v trvání alespoň **sedmi** po sobě jdoucích hodin mezi **desátou hodinou večer a sedmou hodinou ráno**.

Mladiství mladší osmnácti let nesmějí být zaměstnáváni ani pracovat v noci ve veřejných ani v soukromých průmyslových podnicích, ani v jejich pobočkách, kromě případů níže stanovených. Příslušný orgán může po projednání se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků povolit noční práci mladistvých, kteří dosáhli šestnácti let, avšak jsou mladší osmnácti let, pro účely učebního poměru nebo odborného výcviku v určených průmyslových odvětvích nebo zaměstnáních, která vyžadují, aby byla vykonávána nepřetržitě. To se nevztahuje na noční práci mladistvých ve věku od šestnácti do osmnácti let v případě nepředvídatelné události, která nemohla být odvrácena ani předvídána, k níž nedochází pravidelně a která brání normálnímu provozu průmyslového podniku. Jestliže to v případě zvlášť závažných okolností vyžaduje veřejný zájem, vláda může dočasně zrušit zákaz noční práce mladistvých ve věku od šestnácti do osmnácti let.

4.1.2.3 Úmluva č. 171 o noční práci, 1990

Úmluva byla Českou republikou ratifikována v roce 1996. Pro účely této úmluvy znamená výraz "noční práce" veškerou práci, která je vykonávána po dobu ne méně než **sedmi** po sobě jdoucích hodin zahrnující interval **mezi půlnocí a pátou hodinou ránní** a která bude určena příslušným orgánem po projednání s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků nebo kolektivními smlouvami. Tato úmluva se vztahuje na všechny zaměstnané osoby **s výjimkou** těch osob, které jsou zaměstnány v **zemědělství, v chovu dobytka, v rybolovu, v námořní dopravě nebo ve vnitrostátní plavbě**.

Ve prospěch nočních pracovníků budou učiněna **zvláštní opatření** vyžadovaná povahou noční práce, a to za účelem chránit zdraví nočních pracovníků, napomáhat jim při plnění jejich rodinných a společenských povinností, poskytovat jim příležitosti pro rozvoj a postup v zaměstnání a přiměřeně je odškodňovat. Tato opatření budou také přijata v oblasti bezpečnosti práce a ochrany mateřství pro všechny, kteří vykonávají noční práci. Na vlastní žádost budou mít pracovníci právo podrobit se bezplatnému lékařskému vyšetření a obdržet radu o tom, jak se vyhnout zdravotním problémům spojeným s jejich prací nebo jak omezit tyto problémy:

- a) před zařazením jako noční pracovník;
- b) v pravidelných intervalech během tohoto zařazení;
- c) jestliže pocítí během takového zařazení zdravotní problémy, které nejsou způsobeny jinými činiteli než výkonem noční práce.

S výjimkou konstatování o zdravotní nezpůsobilosti k noční práci, obsah nálezu takového vyšetření nebude bez souhlasu pracovníků předán nikomu jinému a nebude užíván v jejich neprospěch. Pracovníkům vykonávajícím noční práci budou k dispozici přiměřené prostředky první pomoci včetně opatření umožňujících v případě potřeby rychlé převezení takových pracovníků na místo, kde jim může být poskytnuto vhodné ošetření.

4.2 Současná právní úprava v ČR

Nový zákoník práce, přijatý zákonem č. 262/2006 Sb., účinný od 1.1.2007, převzal v podstatě úpravu práce v nesociální době ze zákoníku práce č. 65/1965 Sb., neboť k úpravě podle evropského práva došlo již dříve, zejména zákonem č. 155/2000 Sb.

4.2.1 Podmínky práce v nesociální době

4.2.1.1 Noční práce

Ne každá práce, jejíž výkon zasahuje do noční doby, je považována za noční práci. Může se jednat o přesčasovou práci, která výjimečně do noční doby zasáhne, případně o práci při odstraňování následků mimořádných událostí (požár, povodeň, havárie apod.). Za noční práci se považuje práce, která pravidelně zasahuje do noční doby. Noční práci a zaměstnance pracujícího v noci definuje zákoník práce v § 78 odst. 1 písm. k) a l):



§ 78

(1) Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je

- k) noční práci práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou,*
- l) zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.*

Zvláštní podmínky noční práce vycházejí ze zátěže lidského organismu při práci v noční době. Právní úprava v zákoníku práce vychází z práva EU a z úpravy problematiky noční práce v Úmluvách MOP.

Základní ustanovení o noční práci obsahuje § 94 zákoníku práce. Cílem úpravy je předcházet rizikům noční práce, zejména zdravotním následkům a zvýšenému riziku vzniku pracovního úrazu:



§ 94

(1) Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem pracovnílékařské péče

- a) před zařazením na noční práci,*
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,*
- c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.*

Úhrada poskytnuté zdravotní péče nesmí být na zaměstnanci požadována.

(3) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení.

(4) Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

Podle § 96 je zaměstnavatel povinen vést mj. evidenci noční práce a na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do této evidence a pořizovat si z ní výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

4.2.1.2 Práce přesčas

Práce přesčas by měla být považována za výjimečné prodloužení pracovní doby zaměstnance v situacích, kdy to nezbytně vyžaduje potřeba zaměstnavatele pro splnění jeho podnikatelského úkolu. Může se jednat též o práci při odstraňování následků mimořádných událostí. Vymezení podmínek, za kterých je přesčasová práce přípustná, je jedním z prvků, které chrání v pracovněprávním vztahu zaměstnance před nadměrným zatěžováním.

Zákoník práce vymezuje pojem práce přesčas, podmínky, za kterých je možno práci přesčas konat, komu nelze práci přesčas nařídít a mzdovou kompenzací za práci přesčas.



§ 78

(1) Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je

i) **prací přesčas** práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem **nad stanovenou týdenní pracovní dobu** vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a **konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn**. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídít. Práci přesčas není, **napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,**

Mimo výkon práce přesčas **na příkaz** zaměstnavatele je za určitých okolností i práce přesčas, konaná se **souhlasem** zaměstnavatele. Souhlas zaměstnavatele může být výslovný, tedy aktivním projevem vůle, nebo i konkludentní. Práce přesčas se souhlasem zaměstnavatele je práce, vykonávaná z iniciativy zaměstnance. Bude se jednat zejména o dokončení práce, kterou nelze např. z technologických důvodů výjimečně přerušit, o využití příznivého počasí při práci ve stavebnictví, v lese apod.

Ze znění druhé věty § 93 odst. 2 vyplývá, že pokud není práce přesčas zaměstnavatelem nařízena, neplatí omezení práce přesčas 150 hodinami v kalendářním roce. Omezení ale najdeme v odstavci 4., který omezuje práci přesčas 8 hodinami v týdnu v průměru za vyrovnávací období. Celkem může zaměstnanec konat práci přesčas v rozsahu nejvíce 416 hodin v kalendářním roce.

Za práci přesčas nelze považovat práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu, pokud zaměstnanec napracovává poskytnuté pracovní volno, nebo když se zaměstnanec nad rámec pracovní doby z vlastní vůle a s vědomím zaměstnavatele zdržuje na pracovišti, a to i v případě, že vykonává práci (nikoliv ale pracovní povinnost). Protože úprava práce přesčas chrání zaměstnance před nepřiměřeným zatěžováním celkovou délkou pracovní doby, nezapočítává se do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas počet hodin, za které bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Striktní úprava požadující vyrovnat maximální trvání přesčasové práce v jednom týdnu by pro praxi přinášelo problémy. Proto je stanoveno 26 (52) týdenní vyrovnávací období, ve kterém se sleduje průměrné trvání přesčasové práce.



§ 93

- (1) Práci přesčas je možné konat jen **výjimečně**.
- (2) Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než **8 hodin** v jednotlivých týdnech a **150 hodin** v kalendářním roce.
- (3) Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze **na základě dohody** se zaměstnancem.
- (4) Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(5) Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto **náhradní volno**.

Podle § 96 je zaměstnavatel povinen vést mj. evidenci práce přesčas a na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do této evidence a požít si z ní výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

4.2.1.3 Práce ve dnech pracovního klidu

Obdobně jako u výkonu práce přesčas stanoví zákon přísné podmínky pro konání práce ve dnech pracovního klidu. Práci lze nařídit jen výjimečně z taxativně vyjmenovaných důvodů. Smysl je společný – co nejméně zasahovat do nepřetržitého odpočinku zaměstnance. Podle § 93 odst. 2 je možno z vážných důvodů ve dnech pracovního klidu nařídit práci přesčas. Z díkce v § 91 odst. 1 vyplývá, že dnem pracovního klidu nemusí být pro konkrétního zaměstnance vždy sobota a neděle. Podle rozvržení jeho směn se může jednat o kterékoli dny v týdnu.



Dny pracovního klidu

§ 91

- (1) Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá **nepřetržitý odpočinek** zaměstnance v týdnu, a **svátky**.
- (2) Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel **nařídit jen výjimečně**.
- (3) V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen **výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny**

v pracovních dnech:

a) naléhavé opravné práce,

b) nakládací a vykládací práce,

c) inventurní a závěrkové práce,

d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,

e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,

f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,

g) práce v dopravě,

h) krmení a ošetřování zvířat.

(4) Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

(5) U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Ustanovení věty první je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohod a pro zjišťování průměrného výdělku.

4.2.2 Zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých v oblasti práce v nesociální době

Zákoník práce již výslovně **nestanovuje podmínky, které vylučují ženy z noční práce**. K omezení noční práce ženy může dojít v případě, že by taková práce ohrožovala její mateřství, nebo že by k noční práci nebyla podle lékařského posudku zdravotně způsobilá těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu. Toto omezení vychází z obecné úpravy pracovních podmínek zaměstnaných žen v § 238 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

Pro mladistvé zaměstnance platí **téměř absolutní zákaz** práce v noci. Pro práci v noci zákon ještě vymezuje zvláštní kategorii mladistvých zaměstnanců **do 16 let** (za mladistvého je obecně považována osoba ve věku od 15 do 18 let):



§ 245

(1) Zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnance zaměstnávat práci přesčas a práci v noci. **Výjimčně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný.** Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

Porušením tohoto zákazu se zaměstnavatel dopustí přestupku (resp. správního deliktu) podle § 15 (resp. § 28) odst. 1 písm. t) zákona č. 251/205 Sb., o inspekci práce.

Kategorický zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok neumožňuje zaměstnavateli nejen nařídít takové zaměstnankyni nebo zaměstnanci práci přesčas, ale nesmí se s ním na práci přesčas ani domluvit, zákaz neliberalizuje ani žádost zaměstnankyně (zaměstnance) o umožnění práce přesčas:



§ 241

(3) *Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, práci přesčas.*

Zmírnění rigidity ustanovení by měl přinést vládní návrh novely zákoníku práce z 11.9.2007, ve kterém je navrhováno **zmírnění** v tom smyslu, že zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, **nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídít**.

4.2.3 Úloha odborových organizací



§ 99

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.

Odborové organizace posuzují při projednání uvedených opatření zaměstnavatele **jen** otázku, jak je zajištěna při takové práci bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Pokud zaměstnavatel neprojedná otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s příslušným odborovým orgánem dopustí se přestupku (resp. správního deliktu) podle § 15 (resp. § 28) odst. 1 písm. w) zák.č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Podle § 322 odst. 2 písm. b) jsou odborové organizace nadány významnou pravomocí:



§ 322

(2) *Odborové organizace jsou oprávněny
b) zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců.*

(3) O opatřeních provedených podle odstavce 2 jsou odborové organizace povinny neprodleně vyrozumět příslušný orgán kontroly podle zvláštních právních předpisů. Požádá-li o to zaměstnavatel orgán inspekce práce, je tento orgán povinen přezkoumat opatření odborové organizace; až do jeho rozhodnutí platí opatření odborové organizace.

Případy využití tohoto práva odborovými organizacemi jsou zcela výjimečné.

4.2.4 Mzda, příspěvek nebo náhradní volno za práci v nesociální době

Na rozdíl od dřívější úpravy, kdy mzdové otázky řešil zvláštní zákon (č. 1/1992 Sb.), nový zákoník práce mzdové předpisy kodifikoval.



§ 116

Mzda za noční práci

*Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek **nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak.***

Příplatek ve výši 10% průměrného výdělku je stanoven jako ultima ratio pro případ, že kolektivní smlouva neobsahuje ujednání o jiné výši příplatku. Zákonem je stanovena **minimální výše příplatku za noční práci**. Předpokládá se, že kolektivní smlouva upraví příplatek směrem nahoru, a to buď shodně se zákonem jako podíl z průměrného výdělku konkrétního zaměstnance, nebo jako pevná částka, stejná pro všechny zaměstnance (jako tomu bylo v předchozí právní úpravě). Pokud zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci příplatek za práci v noci, dopustí se přestupku (resp. správního deliktu) podle § 13 (resp. § 26) odst. 1 písm. f) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Vládní návrh novely zákoníku práce z 11.9.2007 předpokládá, že kolektivní smlouvou **může být stanoven i nižší příplatek**, za noční práci, než jako stanoví zákoník práce. Shodnou úpravu obsahuje vládní návrh novely i v § 118 o mzdě za práci v sobotu a v neděli.



§ 114

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

*(1) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen "dosažená mzda"), a příplatek **nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.***

(2) Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odstavce 1.

Zákon preferuje poskytnutí náhradního volna za práci přesčas. Náhradní volno relativně eliminuje zatížení organizmu dlouhou dobou výkonu práce. To platí ale jen v případě, je-li náhradní volno poskytnuto v zápětí po výkonu práce přesčas. Je-li za práci přesčas poskytnuto náhradní volno, nezapočítává se přesčasová práce do celkového limitu práce přesčas. Vždy bude záležet na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zda bude zaměstnanec čerpat náhradní volno, nebo zda mu zaměstnavatel poskytne příplatek za práci přesčas. Zákon stanoví jen minimální výši příplatku za práci přesčas a zaměstnavatel může poskytnout příplatek vyšší.

Vládní návrh novely zákoníku práce z 11.9.2007 předpokládá, že u vedoucích zaměstnanců může být mzda sjednána již s přihlédnutím k práci přesčas. Přitom by musel být rozsah práce přesčas, který je ve mzdě vedoucího zaměstnance zahrnut.



§ 118

Mzda za práci v sobotu a v neděli

*(1) Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek **nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.***

(2) Při výkonu práce v zahraničí může zaměstnavatel poskytovat příplatek podle odstavce 1 místo za práci v sobotu a v neděli, za práci ve dnech, na

keré podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Podle této úpravy může zaměstnavatel sám, aniž by byl vázán kolektivní smlouvou, příplatek za práci v sobotu a v neděli zvýšit, neboť zákon limituje jen výši minimální. Tolik v platném znění zákoníku práce, bez ohledu na výše uvedené vládní návrh novely. Jinak je řešena situace při práci ve svátek. Který den je považován za svátek, stanoví zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.



§ 115

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

*(1) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci **dosažená mzda a náhradní volno** v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. **Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.***

*(2) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí **příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.***

(3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

Stejně jako u práce přesčas preferuje zákoník práce poskytnutí náhradního volna za práci ve svátek, zase bude záležet na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Příplatek za práci ve svátek činí výši průměrného výdělku zaměstnance. Pokud zaměstnanec nečerpá za práci ve svátek náhradní volno, náleží mu mzda dosažená za práci a příplatek ve výši průměrného výdělku. Čerpá-li náhradní volno, náleží mu jen tento příplatek (v § 115 odst. 1 poslední věta označený jako „náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku“). V praxi jsou známy případy, kdy zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem poskytne zaměstnanci za práci ve svátek 2 dny náhradního volna, ale bez nároku na příplatek.

4.2.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zákoník práce již v podstatě neobsahuje speciální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci v nesociální pracovní době. Požadavky na bezpečné pracoviště, pracovní prostředí a pracovní podmínky, vyhledávání a prevence rizik platí pro jakoukoliv práci.

Výjimku tvoří povinnosti zaměstnavatele k zaměstnancům pracujícím v noci, uložené v § 94 odst. 2 a 4 (viz 4.1.1). Zaměstnavateli zákon ukládá zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem pracovnělékařské péče před zařazením na noční práci a během zařazení na noční práci. Dále je zaměstnavatel povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení. Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zaměstnanců při práci, posuzuje v § 10 odst. 1 práci, která je vykonávána v třísměnném a nepřetržitém provozu, a práce pouze v nočních směnách, za faktor psychické zátěže, tedy rizikový faktor pracovních podmínek. Podle rizikových faktorů je na základě ustanovení § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, práce rozdělována do kategorií. Podle prováděcí vyhlášky k tomuto ustanovení (vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, příloha č. 1 bod 10) je noční práce zařazena do 3. kategorie, jako psychická zátěž.

5. PRÁCE NA JINÉM MÍSTĚ NEŽ NA PRACOVISTI ZAMĚSTNAVATELE

Historicky nejvýznamnější formou práce, která se vymyká standardnímu pojetí závislé práce na pracovištích zaměstnavatele je domácká práce. V pracovněprávním vztahu byla u nás ve velkém měřítku provozována domácká práce ještě v první polovině 20. století. Domácká práce byla provozována zejména v oblastech mimo průmyslová centra. Jednalo se o drobnou výrobu textilní, sklářskou, obuvnickou, kožedělnou apod. Textilní výroba – šití konfekce, byla často pro potřeby vojenské správy. Práce byla prováděna v obydlí nebo ve vlastní nebytové prostofě. Výroba byla ruční nebo s využitím jednoduchých strojů a zařízení. Postupem času se obsah domácké práce měnil. Začátkem 2. poloviny 20. století se domácká práce z výroby měnila zejména na kompletaci drobných výrobků. Touto prací byly zaměstnávány nejvíce osoby se změněnou pracovní schopností.

"Práce není to kam chodíme, ale to co děláme." Nového obsahu nabyla práce doma pod vlivem rozvoje informačních technologií a internetové komunikace koncem 20. století. Od domácké výroby přechází k administrativní činnosti – kancelář doma. Mnoho firem přišlo na to, že lidé pracují lépe, pokud mohou pracovat doma, bez zbytečných stresů z každodenního dojíždění, bez frustrace z pracovního prostředí a s možností volné pracovní doby.

Nový zákoník práce již nehovoří o domácké práci, ale o práci na jiném dohodnutém místě, než na pracovišti zaměstnavatele.



Práce doma (homeworking) a **práce na dálku** (teleworking) - způsob organizace práce, kdy je omezena nutnost dojíždět na pracoviště zaměstnavatele a pracovat ve vytyčenou pracovní dobu. Zaměstnanec může pracovat doma, tedy ve svém bydlišti, nebo na dálku podle pokynu zaměstnavatele a místem výkonu práce nemusí být bydliště zaměstnance. Většinu pracovních úkolů plní zaměstnanec za využití informačních a komunikačních technologií. Představuje alternativní možnost zaměstnání, která na jedné straně snižuje náklady podniku na zaměstnance a na straně druhé umožňuje pracovat i lidem, kteří nemohou docházet denně do práce z různých důvodů, např. tělesné postižení, výchova malých dětí, apod. Pro oba způsoby práce mimo pracoviště zaměstnavatele se používá převážně širšího pojmu „práce na dálku“, resp. „teleworking“. V ČR pracuje z domova zhruba 90 tis. lidí.

Domácká práce - byla u nás provozována zejména v oblastech mimo průmyslová centra. Jednalo se o drobnou výrobu textilní, sklářskou, obuvnickou, kožedělnou apod. Textilní výroba – šití konfekce, byla prováděna často pro potřeby vojenské správy. Práce byla prováděna v obydlí nebo ve vlastní nebytové prostře. Výroba byla ruční nebo s využitím jednoduchých strojů a zařízení. Domáckou prací byli zaměstnávání zejména zaměstnanci (domáctí dělníci), ale také živnostníci (domáctí živnostníci). Nyní je pojmem domácká práce označována drobná výroba, vykonávaná jako závislá práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele.

Distanční práce - forma pružného pracovního režimu, kdy zaměstnanec nedochází denně na pracoviště, ale pracuje doma a s organizací je propojen telefonem, faxem či internetem. Povinností pracovníka může být jeho dosažitelnost v rámci pracovní doby nebo její částí a pravidelná docházka na pracoviště v určitém dnu. Rozšíření distanční práce souvisí s rozvojem komunikačních technologií, snižováním pracovních nákladů i snahou organizací získat kvalifikované zaměstnance, kteří nemohou či nechtějí pravidelně dojíždět do práce. Předpokladem je plánování práce a zajištění komunikace.

5.1 Právní úprava v EU

Ve většině evropských států je teleworking využíván v různých formách, odlišujících se navzájem podle místa výkonu práce. Teleworking patří mezi aktuální problematiku řešenou nejen na stupních jednotlivých států, ale je předmětem diskuse i na půdě některých nadnárodních orgánů. Jedná se např. o některá doporučení Evropské komise přijatá od roku 1997. Evropskými sociálními partnery byla podepsána 16. července 2002 **Rámcová dohoda o práci na dálku**.

Zprávu o provádění dohody o práci zpracovali v roce 2006 zástupci UNICE, UEAPME (Evropské asociace živnostníků, malých a středních podnikatelů), ETUC a Evropského centra podnikatelů. Zpráva uvádí, že práce na dálku se nejvíce provádí ve Velké Británii a v Nizozemsku (8 % všech pracujících), nejméně naopak v České republice a v Maďarsku (kolem 2 % všech pracujících). Dohoda se provádí i v Norsku a na Islandu. Naopak vůbec nebyla implementována na Kypru, na Slovensku, v Estonsku a v Litvě. Nejvíce rozšířena je práce na dálku v oblasti telekomunikací.

Každý stát dohodu implementoval na základě své úpravy pracovních vztahů. Například ve Francii, Itálii, Lucembursku, Řecku, Dánsku a ve Švédsku mají podobu kolektivních dohod, ve Velké Británii a v Irsku byla dohoda implementována jako kodex chování a v České republice a v Maďarsku má podobu právního předpisu. Ze závěrů zprávy vyplývá, že práce na dálku přináší lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a poskytuje podnikům příležitost kombinovat vyšší flexibilitu s jistotou – tzv. „flexicuritu“.

5.2 Současná právní úprava v ČR

Úprava v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a v zákoně č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

5.2.1 Základní vymezení práce na jiném dohodnutém místě

Nový zákoník práce počítá se zvláštní povahou práce některých zaměstnanců, kterými jsou zejména zaměstnanci pracující v teleworkingu mimo pracoviště zaměstnavatele.

V zákoníku práce již pojem „domácký zaměstnanec“ nenajdeme. Omezující pojem výkonu práce „doma“ nový zákoník práce již nepoužil. Zákoník práce nevylučuje práci doma, ale naopak rozšiřuje možnosti, kde je možno závislou práci pro zaměstnavatele vykonávat. Možnost práce na jiném dohodnutém místě konstatuje zákoník práce v definici „závislé práce“ v § 2 odst. 4:



§ 2

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

Domácí práce v posledních letech mění svůj charakter zejména s rozvojem nové telekomunikační a výpočetní techniky. V zásadě lze rozlišit:

- **práci na dálku**, kdy výměna pokynů i výsledků práce probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu, ačkoliv zaměstnanec v téže době nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale v terénu; tuto práci vykonávají zejména zaměstnanci, kteří zastupují firmu, popřípadě pracují u jednotlivých zákazníků mimo objekty zaměstnavatele – nejedná se tedy o klasickou práci doma,

- **práci doma**, kdy zaměstnanec pracuje na jiném trvalém místě mimo pracoviště zaměstnavatele.

Místem mimo pracoviště zaměstnavatele může být jakékoliv místo, které zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne a tuto dohodu zakotví v pracovní smlouvě. Místem výkonu práce nemusí být již domov/bydliště zaměstnance, ale jakékoliv prostory, které zaměstnanec může pro výkon práce užívat. Jiné místo výkonu práce, než kterým je pracoviště zaměstnavatele

- určí zaměstnavatel,
- navrhne zaměstnavatel,
- navrhne zaměstnanec.

Jiné místo výkonu práce zaměstnavatel

- určí zaměstnancům, kteří zastupují firmu, popřípadě pracují u zákazníků mimo objekty (pracoviště) zaměstnavatele,
- navrhne zaměstnanci, pokud je třeba, aby zaměstnanec pracoval doma nebo na jiném místě mimo pracoviště zaměstnavatele, které si sám určí.

Jiné místo výkonu práce navrhne zaměstnavateli zaměstnanec. Bude se jednat zejména o práci doma nebo na jiném místě, které může zaměstnanec pro výkon práce užívat. Místo výkonu práce, které je sjednáno v pracovní smlouvě, je významné ze dvou důvodů. Jednak je tím určen rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele z hlediska místa výkonu práce a jednak je toto určení důležité z hlediska určení nástupu pracovní cesty. Zákon nevylučuje, aby zaměstnavatel podmínil vznik pracovního poměru, tím, že zaměstnanec bude vykonávat práci doma.

Místo výkonu práce sjednané při vzniku pracovního poměru lze v průběhu trvání pracovního poměru dohodou měnit. Bylo-li v pracovní smlouvě dohodnuto, že zaměstnanec bude práci vykonávat doma, může mu zaměstnavatel nařídít, aby práci vykonával na pracovišti zaměstnavatele, příp. na jiném místě, určeném zaměstnavatelem. Nelze ale zaměstnanci nařídít, aby vykonával práci doma. To je možné jen v případě, že se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne, a to i tehdy, jestli práci doma navrhne zaměstnanci zaměstnavatel (např. dočasně v případě rekonstrukce či závad na pracovišti, klimatických podmínek apod.).

Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat práce na tom místě, jak se k tomu zavázal v pracovní smlouvě, a v zákonem stanovených případech je povinen konat i práce v jiném místě. To však neznamená, že by zaměstnavatel nemohl z vlastní iniciativy vykonávat pro zaměstnavatele práce na jiném místě. To je obvyklý problém intelektuálních zaměstnanců, kteří po ukončení pracovní doby na pracovišti pokračují ve výkonu práce doma.

Text právní normy připouští, že míst výkonu práce může být více než jedno. Není vyloučena ani kombinace výkonu práce jak na pracovišti, tak na jiném místě nebo místech (distanční práce). Kombinace může být založena dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, anebo zaměstnavatelem nařízena, např. v té podobě, že zaměstnanec povinně pracuje 2 dny v týdnu na pracovišti zaměstnavatele a 3 dny na jiném místě. **Pokud pracuje takový zaměstnanec na pracovišti zaměstnavatele, nevztahuje se na něj ustanovení § 317 zákoníku práce.**

Při kombinaci přichází do úvahy uplatnění metody Hot desking – sdílení pracoviště, kdy se více zaměstnanců střídá na jednom pracovišti zaměstnavatele. Zásadní ustanovení pro výkon práce na jiných místech než na pracovišti zaměstnavatele obsahuje § 317, kde je **negativně vymezena působnost zákoníku práce** na tyto zaměstnance:



§ 317

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,*
- b) při důležitých osobních překážkách v práci mu nepřislouží náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,*
- c) mu nepřislouží mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.*

Pojem práce na dálku v „Rámcové dohodě o práci na dálku“:



Práce na dálku je formou organizace práce a/nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory.

Tato dohoda se týká pracovníků na dálku. Pracovník na dálku je každá osoba provádějící práci na dálku, jak je definována výše.

5.2.2 Formy pracovněprávního vztahu

Výkon práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele lze realizovat formou

- pracovního poměru
 - na dobu neurčitou
 - na dobu určitou
 - s kratší pracovní dobou
 - dalšího pracovního poměru
- na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

5.2.3 Pracovní poměr

5.2.3.1 Pracovní smlouva

Místo nebo místa výkonu práce musí být stanovena v pracovní smlouvě. Ukládá to zákoník práce v § 34 odst. 1 písm. b):



(1) Pracovní smlouva musí obsahovat

a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,

b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,

Mimo tyto povinné náležitosti je možno a vhodné v pracovní smlouvě, podle které bude zaměstnanec vykonávat na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, upravit i další podmínky takového výkonu práce, zejména:

- dodržování délky pracovní doby,
- možnost kombinace výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele a na jiném místě v průběhu jednoho dne (to je např. problém výkonu učitelského povolání – učitel je část pracovní doby ve škole a v další části pracovní doby doma opravuje písemné práce)
- pracovní podmínky na místě, kde bude práce vykonávána,
- vybavení pracovním zařízením (vlastní, zaměstnavatele),
- náhrada za používání vlastního pracovního zařízení,
- náhrada nákladů zaměstnance na vytápění, osvětlení, telekomunikační poplatky, na energie pro pohon pracovního zařízení apod.
- podmínky BOZP a možnost kontroly dodržování zásad BOZP se strany zaměstnavatele.



Čím podrobnější pracovní smlouva, tím méně důvodů ke sporům v době trvání smlouvy.

5.2.3.2 Informování o obsahu pracovního poměru

Neobsahuje-li potřebné údaje pracovní smlouva, musí být zaměstnanec informován písemně v souladu s ustanovením § 37 zákoníku práce:



§ 37

(1) Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat

- a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,*
- b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,*
- c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,*
- d) údaj o výpovědních dobách,*
- e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,*
- f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,*
- g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv.*

5.2.3.3 Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

Z definice závislé práce vyplývá, že za takovou práci se považuje výlučně **osobní výkon práce zaměstnance** pro zaměstnavatele. Osobní výkon práce je stanoven i jako povinnost zaměstnance, vyplývající z pracovního poměru podle, uvedená v § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. To platí i pro zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale např. formou homeworkingu, tedy v prostředí své rodiny, příp. jiných blízkých osob. V závislosti na druhu práce není možno podíl rodinných příslušníků zaměstnance na výkonu jeho práce pro zaměstnavatele vyloučit. Kontrola plnění této povinnosti zaměstnavatelem není prakticky možná.

5.2.3.4 Pracovní poměr na dobu určitou

Ze podmínek stanovených v § 39 je může být práce na jiném místě prováděna i v rámci pracovního poměru na dobu určitou.

5.2.3.5 Práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Práce na základě dohod o provedení práce nebo o pracovní činnosti jsou vykonávány jako závislá práce v pracovněprávním vztahu. Vztahuje se na ni tedy zákoník práce, s výjimkou úpravy odstupného, pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnavatele, skončení pracovního poměru a odměny z dohody. U těchto prací je běžné, že jsou vykonávány na jiných místech, než na pracovišti zaměstnavatele. I tak je třeba místo výkonu práce v dohodě stanovit. Pro dohodu o provedení práce není stanovena písemná forma dohody, dohoda o pracovní činnosti musí být vyhotovena v písemné formě.

5.2.4 Pracovní doba

5.2.4.1 Délka pracovní doby

Ustanovení zákoníku práce o délce pracovní doby se vztahuje na všechny zaměstnance. Pracovní doba je i pro zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, nejvýše 40 hodin týdně. Nelze vyloučit, že takovým zaměstnancem bude osoba mladistvá, jejíž pracovní doba činí maximálně 30 hodin týdně. Pracovní dobu si přitom zaměstnanci rozvrhují sami.

5.2.4.2 Noční práce

Zákon nevyklučuje při práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele noční práci. Může se jednat např. o zpracování dat získaných v průběhu dne. V tom případě bude třeba poskytnout zaměstnanci příplatek za práci v noci, který činí minimálně 10% průměrného výdělku ke mzdě nebo platu. Příplatek za práci v noci při práci doma byl až do konce roku 1988 vyloučen. Zákonem č. 188/1988 Sb. bylo vyloučení nároku na příplatek za práci v noci ze zákoníku práce vypuštěno. Pokud tedy bude takový zaměstnanec pracovat v noci, bude se na něj a na zaměstnavatele vztahovat ustanovení § 94 odst. 2, podle kterého je zaměstnavatel povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem pracovnělékařské péče

- a) před zařazením na noční práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
- c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

5.2.4.3 Dodržování délky pracovní doby

Měřítkem délky pracovní doby musí být množství uložené práce tak, aby odpovídalo délce zákonem stanovené pracovní doby. Pokud se jedná o výrobu, lze množství práce limitovat množstvím dodaného materiálu nebo polotovarů zaměstnavatelem.

5.2.4.4 Evidence pracovní doby

Zákonem č. 155/2000 Sb., kterým byla provedena významná novelizace zákoníku práce č. 65/1965 Sb., byla v souladu s právem EU zavedena povinnost evidence pracovní doby. Tuto povinnost převzal i nový zákoník práce v § 96 odst. 1 písm. a) bod 1. Kontrola dodržování délky pracovní doby zaměstnavatelem je ale problematická. Je na zaměstnavateli, jako formu evidence zvolí, aby zákonnou povinnost splnil. Evidence pracovní doby bude zřejmě vždy založena na důvěře mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

5.2.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Ustanovení § 317 zákoníku práce, které vymezuje případy, kdy se na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, nevztahuje zákoník práce. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ale žádnou výjimku z povinností zaměstnavatele k tomuto zaměstnanci zákoník práce nepřipouští. Vzhledem k povaze práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele není objektivně možné, aby zaměstnavatel všechny uložené povinnosti beze zbytku plnil. Další povinnosti ukládá zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo

poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel; tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance.

Před uzavřením pracovní smlouvy se zaměstnancem, který bude vykonávat práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, by měl zaměstnavatel vědět v jakých pracovních podmínkách a na jakém pracovním zařízení bude zaměstnanec práci vykonávat. Podle toho by měl zvážit, zda v těchto podmínkách bude schopen plnit své povinnosti ve vztahu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tomuto zaměstnanci.

Ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví v Rámcové dohodě o práci na dálku:



Zaměstnavatel je odpovědný za bezpečnost a ochranu zdraví pracovníka na dálku v souladu se směrnicí Rady č. 89/391/EHS a příslušnými k ní následnými směrnicemi, národní legislativou a kolektivními smlouvami.

Zaměstnavatel informuje pracovníka na dálku o podnikové politice BOZP, obzvláště o požadavcích na zobrazovací jednotky. Pracovník na dálku aplikuje tyto bezpečnostní předpisy a nařízení řádně.

S cílem ověřit řádné dodržování předpisů BOZP má zaměstnavatel, zástupci pracovníků a/nebo příslušné orgány přístup na pracoviště pracovníka na dálku v mezích národní legislativy a kolektivních smluv. V případě, že pracovník na dálku pracuje doma, podléhá tento přístup předchozímu oznámení a souhlasu pracovníka.

Pracovník na dálku je oprávněn požadovat inspekční návštěvy.

Podle § 101 odst. 1 zákoníku práce:



(1) Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (dále jen "rizika").

Tato základní povinnost zaměstnavatele se vztahuje na všechny zaměstnance. Je natolik obecná, že není problém, aby ji zaměstnavatel plnil i ve vztahu k zaměstnancům, kteří nepracují na jeho pracovištích.

Složitější situace je v případě splnění povinnosti uložené zaměstnavateli v § 102 odst. 1 zákoníku práce:



(1) Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.

Je-li zaměstnavatel povinen vytvářet **bezpečné pracovní prostředí**, nejedná se jen o jeho pracoviště, ale i to místo mimo jeho pracoviště, kde zaměstnanec vykonává práci, tedy většinou **obydlí zaměstnance**. Podle § 102 odst. 3:



(3) Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečně činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle prováděcího právního předpisu.

Je-li předmětem práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele výroba za použití výrobních a pracovních prostředků a zařízení musí zaměstnavatel zajistit jejich bezpečnost, jak mu ukládá ustanovení § 4 odst. 1 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:



§ 4

Požadavky na výrobní a pracovní prostředky a zařízení

(1) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí byly z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vhodné pro práci, při které budou používány. Stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí musí být

a) vybaveny ochrannými zařízeními, která chrání života a zdraví zaměstnanců,

b) vybaveny nebo upraveny tak, aby odpovídaly ergonomickým požadavkům a aby zaměstnanci nebyli vystaveni nepříznivým faktorům pracovních podmínek,

c) pravidelně a řádně udržovány, kontrolovány a revidovány.

Aby mohl zaměstnavatel tyto povinnosti plnit, neobejde se bez součinnosti zaměstnance a bez případného zakotvení této součinnosti přímo v pracovní smlouvě. Ke splnění této povinnosti by měl zaměstnavatel poznat místo, kde zaměstnanec práci vykonává, tedy jeho byt, příp. v jiný (neveřejný) prostor, který je zaměstnanec oprávněn užívat, případně v něm bydlet (obydlí). K tomu musí zaměstnavatel získat od zaměstnance souhlas ke vstupu do těchto míst a k provedení potřebných úkonů nutných ke splnění povinnosti.

Základní listina práv a svobod (uvozená zákonem č. 23/1991 Sb.) čl. 12:



(1) Obydlí je nedotknutelné. Není dovoleno do něj vstoupit bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí.

Za **obydlí** se považuje nejen byt, ale i jiné prostory sloužící k bydlení nebo prostory k nim náležející. Nedotknutelnost obydlí je možno porušit jen na základě zvláštního zákona. Žádný zvláštní zákon ale neumožňuje porušení nedotknutelnosti obydlí v oblasti pracovněprávní. Je otázkou posouzení, zda bude nesplněním povinnosti zaměstnavatele když nebude přímo na místě, kde zaměstnanec práci vykonává, plnit povinnosti uložené mu v § 102 odst. 3 věty první, pokud náplní zaměstnancovy práce je administrativní činnost, montáž drobných

výrobků, příp. jiná práce, která nevyžaduje použití strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí, nebo používání nebezpečných surovin.

Na základě popisu místa výkonu práce zaměstnancem, bez zjišťování na místě samém, může zaměstnavatel upozornit zaměstnance na případné nebezpečné činitele, které v místě výkonu práce mohou na zaměstnance negativně působit (osvětlení, mikroklimatické podmínky, ergonomické uspořádání pracoviště apod.) a doporučit zaměstnanci možnosti nápravy. Otázka financování možných úprav bude předmětem dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, neboť v tomto případě není možné plně aplikovat zásadu, že náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel.

Jiná situace bude v případě, že zaměstnanec používá k výkonu práce stroje, technická zařízení přístroje a nářadí, nebo že se v místě, kde vykonává práci vyskytují nebo mohou vyskytovat rizikové faktory pracovních podmínek. V takovém případě se nemůže zaměstnavatel povinnosti kontroly těchto zařízení a podmínek zbavit. V krajním případě lze připustit, aby zaměstnanec předložil zaměstnavateli ke kontrole stroje, technická zařízení, přístroje nebo nářadí v jiném místě, než na které práci vykonává, např. na pracovišti zaměstnavatele. V případě výskytu nebo možnosti výskytu rizikových faktorů pracovních podmínek v místě, kde zaměstnanec vykonává práci, náhradní řešení kontroly neexistuje.

K souhlasu se vstupem zaměstnavatele za účelem takové kontroly do obydlí zaměstnance nelze zaměstnance žádným způsobem nutit. Pokud ovšem tím, že zaměstnanec vstup zaměstnavateli nepovolí, znemožní mu splnit jeho zákonnou povinnost. Pak zřejmě nezbude než posoudit možnost dalšího trvání pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Nelze ale vyloučit, že některé z těchto povinností zaměstnavatele (zaměstnavatel „**zajistí**“, **ne „provede“**) bude na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo vymezením v informaci o obsahu pracovního poměru plnit sám zaměstnanec na náklady zaměstnavatele.

Téměř beze zbytku může zaměstnavatel plnit své informační a vzdělávací povinnosti vůči zaměstnancům kteří vykonávají práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele. Jedná se povinnosti zaměstnavatele uvedené v § 103 odst. 1 až 3 zákoníku práce:



§ 103

(1) Zaměstnavatel je povinen

a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,

Při výkonu práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele není reálný předpoklad, že by zaměstnanec vykonával zakázané práce. Výčet zakázaných prací je uveden v § 8 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Práce zakázané těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým jsou uvedeny ve vyhlášce č. 288/2003 Sb.

Tak jako každý jiný zaměstnanec se i zaměstnanec, který vykonává práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, podrobuje vstupním, případně periodickým zdravotním prohlídkám, jejichž cílem je zjištění, zda je pro vykonávanou práci, nebo pro práci kterou má vykonávat, zdravotně způsobilý. Tyto podmínky jsou povinné při výkonu rizikových prací, uvedených v § 39 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Rizikovou práci

v podmínkách práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele je práce, kterou zaměstnanec vykonává jen v noci. Takovému zaměstnanci je zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 94 odst. 2 zákoníku práce povinen zajistit vyšetření lékařem pracovnělékařské péče.



§ 103

- (1) *Zaměstnavatel je povinen*
b) *informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena,*

Jen zcela výjimečně může dojít k tomu, že v tomto systému práce bude zaměstnanec vykonávat práce zařazené v jiné než první kategorii. O jinou kategorii se může jednat v již zmíněném případě, kdy zaměstnanec vykonávající práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, pracuje jen v noci. V takovém případě jej musí zaměstnavatel o kategorii informovat.



§ 103

- (1) *Zaměstnavatel je povinen*
d) *sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovnělékařskou péči a jakým druhům očkování a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,*

Tato povinnost zaměstnavatele bude splněna tím, že sdělí zaměstnanci vykonávajícímu práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, které zdravotnické zařízení mu poskytuje pracovnělékařskou péči a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením v souvislosti s výkonem práce je zaměstnanec povinen se podrobit. Očkování ve smyslu citovaného ustanovení u těchto zaměstnanců nebude přicházet v úvahu, i když výjimku vyloučit nelze. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec si rozvrhuje pracovní dobu sám, není závislý na tom, zda mu zaměstnavatel účast na prohlídce nebo vyšetření umožní.



§ 103

- (1) *Zaměstnavatel je povinen*
e) *nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování podle písmene d), případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle § 192 nebo nemocenským a průměrným výdělkem*

Náhrada ztráty na výdělku v případě uvedeném v § 103 odst. 1 písm. e) náleží i zaměstnanci, který vykonává práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, neboť tato náhrada není vyloučena ustanovením § 317 zákoníku práce.



§ 103

- (1) *Zaměstnavatel je povinen*
f) *zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb*

vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště,

Nejčastějším rizikem pro zaměstnance, který vykonává práci formou teleworkingu je riziko spojené s používáním zobrazovací jednotky, tedy monitoru počítače. Zaměstnavatel musí takovému zaměstnanci poskytnout informace a pokyny o ochraně zdraví při práci, vycházející zejména z ustanovení § 11 a 12 nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, a s částí A přílohy 7 k citovanému nařízení vlády, kde jsou stanoveny požadavky na pracoviště vybavená zobrazovací jednotkou.



§ 103

(1) Zaměstnavatel je povinen

k) nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,

Pravidlo uvedené v § 103 odst. 1 písm. k) platí i pro výkon práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele. Možnost nebezpečí újmy na zdraví bude závislá na tom, zda se jedná o administrativní práci nebo o výrobu. I při výkonu administrativní práce může dojít k ohrožení zdraví zaměstnance, když je zaměstnanec odměňován za množství odvedené práce, např. za množství zpracovaných dat, bez ohledu na ustanovení § 300 odst. 1 zákoníku práce o množství práce a pracovním tempu. To může vést, vzhledem ke ztížené možnosti kontroly dodržování pracovní doby, k podstatnému překračování pracovní doby nad fyzické a psychické možnosti zaměstnance a ve svém důsledku k újmě na jeho zdraví.



§ 103

(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení podle věty první zaměstnavatel zajistí při nástupu zaměstnance do práce, a dále

a) při změně

1. pracovního zařazení,

2. druhu práce,

b) při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů,

c) v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

(3) Zaměstnavatel určí obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném

školení. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení podle věty první pravidelně opakováno; v případech uvedených v odstavci 2 písm. c) musí být školení provedeno bez zbytečného odkladu.

Školení zaměstnanců podle § 103 odst. 2 a 3 zákoníku práce se zaměří jednak na výkon práce, jednak na podmínky v místě výkonu práce. Zde má zaměstnavatel možnost podat zaměstnanci vyčerpávající informace o rizicích práce při práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele zejména vhodným zaměřením školení, jehož obsah a rozsah zaměstnavatel stanoví. Kontrola dodržování povinností, které právní a ostatní předpisy zaměstnanci ukládají a které je povinen dodržovat, navazuje na nutnost součinnosti zaměstnavatele a zaměstnance při možnosti vstupu na místo výkonu práce. Zaměstnavatel může ověřovat schopnosti zaměstnance rozeznat a eliminovat rizika práce na místě, kde práci vykonává, pravidelným přezkoušováním znalostí právní a ostatních předpisů, které se k jeho práci vztahují.

5.2.6 Náhrada výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce

5.2.6.1 Cestovní náhrady

Zaměstnanec, který vykonává práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, a který je vyzván k plnění povinností uvedených v § 106 odst. 4 písm. a) a b) zákoníku práce, tedy povinnosti

a) účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí, nebo

b) podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy,

anebo je z jiných důvodů vyzván zaměstnavatelem, aby se k němu dostavil, náleží náhrada cestovních výdajů podle § 156 zákoníku práce.

V takovém případě se bude jednat o cestovní výdaje podle § 152 písm. b) zákoníku práce neboť tato cesta se podle § 156 odst. 2 pro účely poskytování cestovních náhrad považuje za pracovní cestu.



§ 152

*Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při
b) cestě mimo pravidelné pracoviště,*

Pokud je zaměstnanec, který vykonává práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, vyslán na pracovní cestu, vztahují se na něj ustanovení zákoníku práce o náhradách při služební cestě, přičemž místem nástupu a ukončení pracovní cesty je místo, kde zaměstnanec podle pracovní smlouvy práci vykonává.

5.2.6.2 Náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů pro výkon práce

Náhradu za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů pro výkon práce stanoví § 190 odst. 1 zákoníku práce



§ 190

(1) Sjedná-li zaměstnavatel, popřípadě vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, poskytuje mu tuto náhradu za dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek.

Ustanovení o vybavení (zařízení) v Rámcové dohodě o práci na dálku:



Všechny otázky týkající se pracovního vybavení, odpovědnosti a nákladů jsou jasně definovány před zahájením práce na dálku.

Jako všeobecné pravidlo je zaměstnavatel odpovědný za poskytnutí, instalaci a údržbu zařízení nezbytného pro pravidelnou práci na dálku, pokud pracovník na dálku nepoužívá svoje vybavení.

V případě, že je práce na dálku prováděna pravidelně, zaměstnavatel kompenzuje nebo hraší náklady přímo spojené s prací, zvláště ty vztahující se ke komunikaci.

Zaměstnavatel poskytuje pracovníkovi na dálku vhodnou technickou podporu.

Zaměstnavatel nese odpovědnost, v souladu s národní legislativou a kolektivními smlouvami, za náklady spojené se ztrátou a poškozením vybavení a dat užívaných pracovníkem na dálku.

Pracovník na dálku se o svěřené zařízení dobře stará a neshromažďuje či nerozšiřuje nezákonné materiály prostřednictvím internetu.

Používání vlastního nářadí, zařízení a předmětů pro výkon práce je pro práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele typické. Při práci administrativního charakteru to bude zejména výpočetní technika, při výrobě jsou to nástroje a nářadí. Náhrada za opotřebení vychází ze zásady uvedené v § 2 odst. 4 zákoníku práce, podle které náklady na výkon práce nese zaměstnavatel.

Výši náhrady dohodne zaměstnavatel se zaměstnancem, případně stanoví vnitřním předpisem. Náhrada je poskytována nejčastěji jako paušální částka.

5.2.6.3 Další náklady zaměstnance

Vedle používání vlastního nářadí, zařízení a předmětů pro výkon práce vznikají zaměstnanci další náklady. Jsou to zejména náklady na vytápění, osvětlení, telekomunikační poplatky za telefon a internet, na energie spotřebované pro pohon pracovního zařízení apod. I v těchto případech platí zásada, že náklady na výkon práce nese zaměstnavatel. Podmínky náhrady těchto nákladů je třeba stanovit v pracovní smlouvě.

5.2.7 Překážky v práci

§ 199 odst. 2 zákoníku práce:



(2) Vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých se poskytuje náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spoluzahodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči

zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317).

Vzhledem k tomu, že zaměstnanci, kteří vykonávají práci na jiných místech než na pracovišti zaměstnavatele, mají možnost přizpůsobovat si pracovní dobu osobním časovým možností, není nutné jim zajišťovat náhradu mzdy při osobních překážkách v práci. Výjimku tvoří jiné důležité osobní překážky v práci, které na základě zmocnění v § 199 odst. 2 zákoníku práce uvádí nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Pracovní volno s nárokem na náhradu mzdy nebo platu poskytne zaměstnavatel těmto zaměstnancům podle přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. v případě:

- vlastní svatby nebo svatby dětí, příp. svatby rodiče,
- úmrtí rodinného příslušníka,
- přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení a jeho přestěhování je v zájmu zaměstnavatele.

5.2.8 Péče o zaměstnance



§ 224

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce; za tím účelem zajišťují zejména

- a) zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance,*
- b) zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť,*
- c) vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců,*
- d) pracovnílékařskou péči.*

Povinnost zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, se vztahuje i na pracovní podmínky zaměstnanců, kteří vykonávají práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele. Ustanovení zákona demonstrativní formou dispozitivní úpravy demonstrativního charakteru udává, jakým směrem se péče o pracovní podmínky zaměstnanců má zaměřit. Zaměstnavatel může povinnosti uvedené v písm. a) a b) plnit tak, že zaměstnanci přispěje na úpravu místa, kde práci vykonává, že mu zajistí na své náklady některá zařízení potřebná pro bezpečný výkon práce apod. Plnění těchto povinností se neobejde bez součinnosti zaměstnance. Rozsah a obsah podílu zaměstnavatele na vytváření bezpečných pracovních podmínek by měla obsahovat pracovní smlouva.

Nepodaří-li se zaměstnavateli, aby zaměstnanec vykonával práci mimo pracoviště zaměstnavatele v bezpečných pracovních podmínkách, nemůže zaměstnanci výkon práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele umožnit.

Pracovnílékařskou péči zaměstnanců zajišťuje zdravotnické zařízení určené zaměstnavatelem. Převážně se bude jednat o zdravotnické zařízení, které zajišťuje pracovnílékařskou péči zaměstnancům pracujícím na pracovištích zaměstnavatele. Není vyloučeno, aby zaměstnavatel určil (smluvně se zdravotnickým zařízením) zdravotnické zařízení v místě, kde zaměstnanec vykonává práci.

5.2.9 Stravování zaměstnanců

Zaměstnanec má podle § 236 odst. 1 zákoníku práce právo na to, aby mu zaměstnavatel umožnil stravování. Toto právo není pro zaměstnance, který si sám rozvrhuje pracovní dobu, významné. Podle § 236 odst. 2 zákoníku práce má tento zaměstnanec právo, aby i jemu bylo stravování za stejných (finančních) podmínek poskytnuto.



§ 236

(2) Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytuje se zaměstnancům stravování; zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, nejsou-li tyto záležitosti upraveny pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem^{)}. Tím nejsou dotčeny daňové předpisy.*

**) Vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích.*

Distanci místa výkonu práce od pracoviště zaměstnavatele, ke kterému se poskytování stravování vztahuje, může zaměstnavatel řešit formou smlouvy s organizací poskytující závodní stravování v místě výkonu práce zaměstnance nebo formou peněžních poukázek na stravování.

5.2.10 Odpovědnost za škodu

5.2.10.1 Odpovědnost zaměstnance

V důsledku osobního výkonu práce odpovídá za způsobenou škodu zaměstnavateli zaměstnanec podle pracovněprávních předpisů jako zaměstnanec v obvyklém pracovním poměru. I kdyby mu při práci pomáhali rodinní příslušníci a způsobili škodu na materiálu svěřeném ke zpracování nebo na zapůjčeném nářadí, odpovídal by pouze zaměstnanec, který je v pracovním poměru.

5.2.10.2 Pracovní úraz a nemoc z povolání

Zaměstnavatel odpovídá za škodu při pracovním úrazem nebo nemocí z povolání i zaměstnanci, který vykonává práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, za stejných podmínek a ve stejném rozsahu jako je tomu u zaměstnance, který pracuje na pracovišti zaměstnavatele. Odpovědnost za škodu nemocí z povolání je zmiňována pouze formálně, neboť se nepředpokládá, že některá z prací, které nejsou vykonávány na pracovišti zaměstnavatele, by mohla být příčinou vzniku nemocí z povolání, uvedené nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

Náš systém odškodňování pracovních úrazů nezahrnuje úraz na cestě do zaměstnání. U zaměstnanců vykonávajících práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele se nejedná o cestu do zaměstnání, bude-li vyzván zaměstnavatelem, aby se dostavil na jeho pracoviště. Tato cesta je konána v souvislosti s plněním pracovních úkolů zaměstnance.

Problémy mohou vzniknout při rozhodování, zda se jedná o pracovní úraz či nikoli. Důkazní břemeno nese poškozený zaměstnanec. Ten musí zaměstnavateli dokázat, že k úrazu došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Úraz, který by rodinní příslušníci utrpěli při pomoci zaměstnanci plnit jeho pracovní úkoly, není možné považovat za úraz pracovní. Za způsobenou škodu v důsledku tohoto úrazu by jim odpovídal, podle ustanovení občanského zákona o náhradě škody, výhradně jen zaměstnanec, který jejich pomoci sám používal.

5.2.11 Vztah k jiným předpisům

5.2.11.1 Nemocenské pojištění

„Domáctí dělníci“ se účastnili nemocenského pojištění podle zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, účastnili jako zvláštní kategorie pojištěnců:



Okruh pojištěných osob

§ 2

(1) Podle tohoto zákona jsou pojištěni, pokud jsou činní v Československé republice:

a) zaměstnanci,

b) domáctí dělníci,

c) členové nezemědělských družstev, u nichž součástí členství je též pracovní vztah,

d) učňové,

(dále jen „zaměstnanci“).

Zákon obsahuje v § 9 zmocnění k úpravě podrobností o osobním rozsahu pojištění mj. i domáckých dělníků, prováděcím předpisem. Pojem „domácký dělník“, který vyjadřoval, že předmětem domácké práce je jen výroba, se postupně měnil na pojem „domácký pracovník“ a naposled na „domácký zaměstnanec“. V posledním znění zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců již není domácký zaměstnanec zmiňován jako zvláštní kategorie pojištěnce, ale takový zaměstnanec je v § 2 odst. 1 písm. a) zahrnut do kategorie „zaměstnanci v pracovním poměru“.

Prováděcí předpisy doznaly postupem času mnoho změn. Do účinnosti zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění platí vyhláška Ústřední rady odborů č. 165/1979 Sb., o nemocenském pojištění některých pracovníků a o poskytování dávek nemocenského pojištění občanům ve zvláštních případech, ve znění pozdějších předpisů. Pro domácké zaměstnance platí ustanovení oddílu druhého:



Domáctí zaměstnanci

§ 2

Za domácké zaměstnance se pro účely této vyhlášky považují zaměstnanci v pracovním poměru, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něho vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, s výjimkou těch zaměstnanců, kteří takto pracují jen občas a nepravidelně podle potřeb zaměstnavatele.

§ 5

Omezení nároku na nemocenské

Odvedl-li domácí zaměstnanec práci za odváděcí období, ve kterém byl také podle zvláštního předpisu uznán dočasně neschopným práce nebo mu byla nařízena karanténa podle zvláštního právního předpisu, omezí se výše jeho nemocenského za dny, které z doby jeho pracovní neschopnosti (karantény) připadají na toto období tak, aby nemocenské a započítatelný příjem¹ za toto období nepřevýšily dohromady částku rovnající se dennímu vyměřovacímu základu vynásobenému počtem kalendářních dnů připadajících na toto období.

§ 7

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství

Jestliže průměr započítatelných příjmů domácí zaměstnankyně, připadající na jeden kalendářní den, je nižší než mzda (plat) stanovená pro domácí práci, kterou vykonává, považuje se za tento průměr tato mzda (plat).

§ 8

Podpora při ošetřování člena rodiny

Podpora při ošetřování člena rodiny z nemocenského pojištění domácích zaměstnanců nenáleží.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, jehož účinnost je stanovena na 1.1.2008 vymezuje pojem „domáckého zaměstnance“ v § 3 písm. n)



V tomto zákoně se rozumí

n) domácíým zaměstnancem zaměstnanci uvedení v § 5 písm. a) bodech 1, 4 až 6 a 15, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednané práce doma a v pracovní době, kterou si sami rozvrhují,

§ 5 písm. a) bod 1,4 až 6 a 15

- 1. zaměstnanci v pracovním poměru,*
- 4. členové družstva v družstvech, kde podmínkou členství je jejich pracovní vztah k družstvu, jestliže mimo pracovníprávní vztah vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou jim odměňováni,*
- 5. zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti,*
- 6. pracovníci v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů,*
- 15. osoby činné v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny podmínky stanovené pracovníprávními předpisy pro jeho vznik,*

5.2.11.2 Statistické vykazování

Pro potřeby statistického zjišťování je stanoven pojem domácího zaměstnance ve Sdělení č. 494/2003 Sb. Českého statistického úřadu o vydání Klasifikace postavení v zaměstnání (CZ-ICSE) v příloze V.:



V. HRANIČNÍ PŘÍPADY TŘÍDĚNÍ

V praxi existuje řada pracovních míst, která jsou hraniční, a osoby v nich zaměstnané lze zařadit do různých položek CZ-ICSE. Jako příklad lze uvést:

b) Domácí pracovníci - osoby, které mají buď pracovní smlouvu, nebo dohodu a pracují pro určitý podnik nebo dodávají jisté množství zboží nebo služeb určitému podniku, ale jejich pracoviště se nenachází v daném podniku. Tyto osoby lze klasifikovat buď v kategorii placeného zaměstnání, nebo v kategorii sebezaměstnání. Mohou být tříděny jako zaměstnanci nebo osoby pracující na vlastní účet.

Pokud tyto osoby mají pracovní smlouvu o placeném zaměstnání (jako řádní zaměstnanci) nebo dohodu o pracovní činnosti, případně o provedení práce, zařídí se do skupiny 1 zaměstnanci, jinak se zařídí do skupiny 3 osoby pracující na vlastní účet.

5.2.11.3 Stavební způsobilost místa výkonu práce

Pokud výkon na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele spočívá ve výrobě, může nastat problém s užíváním stavby, ve které se výroba provádí, a která slouží dle stavebního zákona jen k bydlení. Pokud je výroba prováděna činnostmi, jejichž účinky by mohly ohrozit život a veřejné zdraví, bezpečnost nebo životní prostředí, a pro takové činnosti stavba nebyla kolaudována, je třeba požádat o změnu v užívání stavby.

Zákon č. 183/2006 Sb., o územním plánování a stavebním řádu (stavební zákon) upravuje změnu v užívání stavby v § 126:



Změna v užívání stavby

§ 126

(1) Stavbu lze užívat jen k účelu vymezenému zejména v kolaudačním rozhodnutí, v ohlášení stavby, ve veřejnoprávní smlouvě, v certifikátu autorizovaného inspektora, ve stavebním povolení, v oznámení o užívání stavby nebo v kolaudačním souhlasu.

(2) Změna v účelu užívání stavby, v jejím provozním zařízení, ve způsobu výroby nebo v jejím podstatném rozšíření a změna v činnosti, jejíž účinky by mohly ohrozit život a veřejné zdraví, život a zdraví zvířat, bezpečnost nebo životní prostředí, je přípustná jen na základě písemného souhlasu stavebního úřadu.

6 PRONAJÍMÁNÍ PRACOVNÍ SÍLY (AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ)

Pronajímání pracovní síly k dočasnému plnění úkolů u jiného zaměstnavatele (dočasné přidělení) je obvyklou formou zprostředkování zaměstnání v průmyslově vyspělých zemích. Základní myšlenkou dočasného přidělení (temporary work agencies) je flexibilita pracovní síly umožňující poskytovat uživatelům operativní přísun potřebných pracovníků k plnění konkrétního, časově omezeného úkolu, nebo doby, kdy má takový pracovník nahradit kmenového zaměstnance uživatele.

Zaměstnavatel, který pronajatou pracovní sílu pro plnění svých úkolů využije, aniž by se tato síla stala jeho zaměstnancem, je „uživatel“ pronajaté pracovní síly. Pronájem pracovní síly zajišťují agentury práce svými



zaměstnanci. Pronajatý zaměstnanec pracuje u jednoho uživatele po dobu dnů až měsíců. Uživatelem je úkolován stejně, jako by byl zaměstnancem uživatele. Maximální doba přidělení zaměstnance agentury práce k jednomu uživateli bývá zákonem omezena. Po skončení dočasného přidělení je zaměstnanec agentury převeden na jiný druh práce u jiného zaměstnavatele. Stává se však, že pokud je zaměstnavatel s prací dočasně přiděleného pracovníka spokojen, vytvoří mu podmínky pro stálé pracovní zařazení ve své společnosti.

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. Za pronájem pracovní síly inkasují agentury práce dohodnuté částky od uživatele. Zaměstnanec agentury práce je vyplácen za práci u uživatele svým zaměstnavatelem, tedy agenturou práce. Pronájem pracovní síly prováděný agenturami práce vychází z předmětu činnosti agentur, jak jim je vymezen zákonem o zaměstnanosti. Forma dočasného přidělování agenturou práce k zaměstnavateli je vhodná zejména pro osoby

- které hledají trvalý pracovní poměr a agenturní zaměstnání je pro ně přechodným východiskem,
- kterým vyhovuje styl agenturního zaměstnání pro pestrost pracovního zařazení u různých zaměstnavatelů.

Pro uživatele je pronájem pracovní síly od agentury práce vhodný zejména v případech, kdy vznikne uživateli potřeba zaměstnat určitý počet osob na časově omezenou dobu. Mnohdy je tato forma získání pracovní síly pro firmu jediným východiskem, jak uspokojit nároky trhu, výroby a produktivity práce. Uživatel má možnost si u agentury práce objednat zaměstnance s přesně specifikovanými kvalifikačními předpoklady pro zamýšlenou práci.

Dočasné přidělení by ale nemělo nahrazovat trvalý pracovní poměr, který nabízí zaměstnanci psychické a materiální zájmy i určitou stabilitu. Výhody agenturního zaměstnávání:

- uživatel platí jen skutečně potřebný počet zaměstnanců,
- snížení personální agendy (odpadají činnosti spojené s náborem, výběrem a přijímáním nových zaměstnanců),
- snadnější plánování prací (větší pružnost při zajišťování jednotlivých zakázek),
- odstranění problémů s propouštěním přebytečných zaměstnanců.

Přes množství pozitivních stránek má agenturní zaměstnávání množství nedostatků při jeho aplikaci. Ty jsou spatřovány zejména v nedodržování základních zásad pronajímání pracovní síly – rozdílné platové a sociální podmínky agenturních zaměstnanců a kmenových zaměstnanců uživatele (levná, nikoliv kvalifikovaná, pracovní síla). To vede k napětí mezi těmito dvěma skupinami zaměstnanců, což nemá dobrý vliv na pracovní výkon a kvalitu práce. Problémy přináší a prohlubuje i skutečnost, že velkou část agenturních zaměstnanců tvoří cizinci (např. Škoda Auto, a.s. zaměstnává v roce 2007 asi 3800 agenturních zaměstnanců s početným zastoupením cizinců¹).

6.1 Právní úprava v EU a Úmluva MOP

Žádný právní předpis EU není zaměřen speciálně na pronajímání pracovní síly, resp. výslovně na agenturní zaměstnání. Směrnice Rady ke zprostředkování zaměstnání je již několik let jen ve stádiu návrhu. Na bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnanců v dočasném pracovním poměru je zaměřena:

¹ Stránský, Jaroslav: Jsme svědky návratu sociálních nejistot, Soudy č. 36/2007



Směrnice Rady 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.

Směrnice vychází z toho, že se značně zvýšilo využívání zaměstnávání formou dočasného pracovního poměru a z provedených výzkumů vyplynulo, že zaměstnanci v dočasném pracovním poměru v některých odvětvích více než jiní zaměstnanci vystaveni riziku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Tato zvýšená rizika, která vznikají v některých odvětvích, jsou částečně spojena s některými zvláštními způsoby zařazování k uživateli. Zvláštní postavení zaměstnanců v dočasném pracovním poměru a zvláštní povaha rizik, se kterými se v některých odvětvích setkávají, vyžadují zvláštní dodatečnou úpravu, zejména pokud jde o informování a školení dotčených zaměstnanců a lékařský dohled nad nimi.

Směrnice se mj. vztahuje na dočasné pracovní poměry mezi podnikem pro dočasnou práci (*agenturou práce*), který je zaměstnavatelem, a zaměstnancem, který je přidělen k výkonu práce pro zaměstnavatele využívajícího služeb (*uživatele*) podniku pro dočasnou práci. Účelem směrnice je zajistit, aby zaměstnanci v dočasném pracovním poměru požívali stejnou úroveň ochrany v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci, jakou požívali ostatní zaměstnanci uživatele. Směrnice byla promítnuta do českého pracovního práva.

Neřímo se zaměstnávání v dočasném pracovním poměru dotýká směrnice Rady:



Směrnice Rady 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Rovné zacházení podle této směrnice je promítnut jednak do zákona o zaměstnanosti (§ 12 odst. 2), jednak do zákoníku práce, kde je rovné zacházení zdůrazněno v § 309 odst. 5.

Dokumentem Mezinárodní organizace práce (MOP), který se týká agenturního zaměstnávání je:



Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce, vydaná Sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 38/2003 Sb.m.s.

Nutnost přijetí Úmluvy vychází zejména z uznání role, kterou soukromé agentury práce mohou sehrát na dobře fungujícím trhu práce a z potřeby chránit zaměstnance před zneužíváním. Úmluva vymezuje soukromou agenturu práce jako orgánech, která poskytují jednu nebo více z následujících služeb trhu práce:

- a) služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout;
- b) služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat "uživatelský podnik"), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením;**
- c) jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené kompetentním orgánem po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.

K prosazení rovnosti příležitostí a zacházení v přístupu k zaměstnání a k určitým povoláním bude členský stát dbát na to, aby soukromé agentury práce zacházely s pracovníky bez diskriminace na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního a sociálního původu nebo bez jakékoli jiné formy rozlišování pokryté národním zákonodárstvím a praxí, jako je například věk nebo zdravotní postižení. Zásady vyjádřené v Úmluvě byly do českého práva zakotveny zákonem o zaměstnanosti.

6.2 Současná právní úprava v ČR

6.2.1 Zákon o zaměstnanosti

Agenturní zaměstnávání je upraveno dvěma zákony. V první řadě se jedná o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon zavádí nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které přispějí k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Jedním z těchto nástrojů je úprava zprostředkování práce včetně možnosti pronajímání pracovní síly formou dočasného přidělení zaměstnanců k výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Zákon mj. stanoví závazná pravidla při zprostředkovávání zaměstnání agenturami práce v souladu s požadavky Úmluvy MPO č. 181 o soukromých agenturách práce. Zakotvuje zprostředkování zaměstnání jako činnost, která vzhledem ke své důležitosti, co do společenského významu a též ochrany fyzické osoby, vylučuje jinou úpravu, než stanoví tento zákon a která může být vykonávána kromě úřadů práce také agenturami práce, pokud k této činnosti mají povolení. Úřady práce však nemohou zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnanců k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, tato forma je výhradně v kompetenci agentur práce.



§ 14

(1) Zprostředkováním zaměstnání se rozumí

a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,

b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"),

c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

(3) Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem

a) úřady práce,

b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce").

(5) Úřady práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. a) a c). Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. b).

Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 3 písm. b) vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby. Je-li žadatelem fyzická osoba, musí splňovat podmínky stanovené zákonem - dosažení věku nejméně 23 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky. Podmínkou udělení povolení právnické osobě je splňování uvedených podmínek fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání.

Zákon o zaměstnanosti definuje zprostředkování zaměstnání agenturou práce:



§ 66

Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu

*Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření **pracovního poměru** nebo **dohody o pracovní činnosti** mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. **Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.***

Podmínkou zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení k uživateli je vznik pracovněprávního vztahu mezi uchazečem o zaměstnání a agenturou práce. Pracovněprávní vztah může být uzavřen jako pracovní poměr nebo jako dohoda o pracovní činnosti. Zvláštním právním předpisem, na který ustanovení odkazuje je § 308 zákoníku práce. Zákonodárce si ponechal možnost omezení pronájmu pracovní síly v výkonu některých druhů prací, a pokud by takové omezení bylo nutné, zmocnil v § 64 vládu nařízením takové omezení stanovit:



§ 64

Vláda může nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

Vláda zatím tohoto zmocnění nevyužila a žádné práce nejsou z možnosti jejich výkonu pronajatou pracovní silou vyloučeny.

6.2.2 Zákoník práce

6.2.2.1 Dohoda agentury práce s uživatelem

Pracovněprávní stránku agenturní práce upravuje zákoník práce v hlavě páté třinácté části. Základem pro dočasné přidělení zaměstnance agentury práce je dohoda mezi agenturou práce a uživatelem [§ 14 odst. 1 písm.b) zákona o zaměstnanosti].



§ 308

*(1) **Dohoda agentury práce s uživatelem** o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí obsahovat*

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

b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,

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

(2) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

6.2.2.2 Přidělení zaměstnance agentury k uživateli

Specifické podmínky zařazení zaměstnance agentury práce k uživateli obsahuje § 309 zákoníku práce.

Zaměstnanec agentury práce je přidělen k uživateli na základě písemného pokynu, který vybaví zaměstnance potřebnými informacemi, týkajícími se jeho dočasněho přidělení. Výčet informací je pouze demonstrativní a je možno jej dle potřeb rozšířit. Mimo v zákoně uvedený obsah pokynu by nemělo v pokynu chybět alespoň rámcové vymezení pracovní činnosti u uživatele. Všechny strany tohoto vztahu by měly mít zájem na tom, aby informace byly co nejpodrobnější a srozumitelné. Tím se předejde zbytečným sporům.

V § 309 odst. 2 se uvádí demonstrativní obsah písemného pokynu:



- (2) Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje zejména*
- a) *název a sídlo uživatele,*
 - b) *místo výkonu práce u uživatele,*
 - c) *dobu trvání dočasněho přidělení,*
 - d) *určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,*
 - e) *podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasněho přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce [§ 308 odst. 1 písm. g)],*
 - f) *informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.*

6.2.2.3 Ukládání pracovních úkolů

Uživatel při ukládání pracovních úkolů a organizace práce přistupuje k přidělenému zaměstnanci agentury práce stejně jako ke svým zaměstnancům. Jedná s ním přímo, bez účasti agentury práce. Podle § 309 odst. 1:



(1) 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 nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.

6.2.2.4 Trvání dočasného přidělení

Doba trvání dočasného přidělení zaměstnance agenturou práce se stanoví v dohodě mezi agenturou práce a uživatelem. Nejdéle může dočasné přidělení zaměstnance k jednomu uživateli trvat 12 po sobě jdoucích měsíců. Zákon stanoví v § 309 odst. 3 podmínky, za kterých je možno dohodnutou dobu zkrátit. Omezení maximální doby trvání dočasného přidělení není absolutní. V odstavci 6 jsou stanoveny podmínky, za kterých je možno dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k jednomu uživateli prodloužit nad zákonem stanovenou hranici 12 měsíců po sobě jdoucích.



(3) Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

(6) Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.

6.2.2.5 Rovné zacházení

Ustanovení § 309 odst. 5 je výsledkem promítnutí požadavků směrnic Rady 76/207/EHS a 91/383/EHS, a zejména pak Úmluvy MOP č. 181 na rovné zacházení a pracovní podmínky zaměstnanců agentur práce a srovnatelných zaměstnanců uživatele. Začátek první věty citovaného odstavce ukládá povinnost zajištění rovného zacházení pronajatému zaměstnanci jak agentuře práce, tedy zaměstnavateli, tak uživateli, pro kterého bude pronajatý zaměstnanec agentury plnit pracovní úkoly.

Obsah dohody mezi agenturou práce a uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (§ 308 odst. 1 zákoníku práce) obsahuje jen povinné položky dohody. Dohoda, příp. jiné smluvní ujednání bude obsahovat další podrobnosti pronájmu pracovní síly. Musí být řešena např. otázka, kdo bude posuzovat a udělovat zaměstnanci agentury volno v případě překážek v práci (ať už na straně zaměstnance nebo uživatele), kdo bude tomuto zaměstnanci

poskytovat cestovní náhrady v případě pracovní cesty apod. Podle § 236 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen umožnit (nikoliv zajistit) zaměstnancům stravování. Plnění této povinnosti náleží agentuře práce, sjedná tedy umožnění stravování zaměstnanec s uživatelem. Případný příspěvek zaměstnanci na stravování však poskytne, tak jako mzdu, sama agentura. Obecně řečeno - otázku nákladů, které s sebou rovné zacházení může nést, musí řešit smluvní ujednání mezi agenturou práce a uživatelem.



(5) 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.

Rovnost zaměstnanců agentury a uživatele musí být zachována i v případě podmínek náhrady škody v případech uvedených v § 252 až 256 zákoníku práce (odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů).



(7) Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256.

6.2.2.6 Ochrana zaměstnanců uživatele

Výhody pronájmu pracovní síly pro zaměstnavatele mohou vést k tomu, že v nejvyšší možné míře budou omezovat počet vlastních zaměstnanců. Na ochranu zaměstnanců uživatele má sloužit ustanovení § 309 odst. 8 zákoníku práce, které dává určitou možnost zaměstnancům bránit se takovému postupu svého zaměstnavatele. Úspěšnost ochrany je podmíněna schopnostmi příslušné odborové organizace.



(8) Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

6.2.2.7 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Povinnost zajistit zaměstnancům bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zákonem (§ 101 odst. 1 zákoníku práce) uložena zaměstnavateli. Aby však při agenturním zaměstnávání zajišťovala agentura práce bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnanců dočasně přidělených k výkonu práce u uživatele, by postrádalo smysl a materiální význam této právní normy. Proto je v § 309 odst. 1 zákoníku práce **speciální ustanovení**, které ukládá povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživateli:



*(1) 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 nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.*

Povinnost uživatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zejména důsledkem harmonizace práva EU s českým právním řádem. V tomto případě se jedná o promítnutí směrnice Rady 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru. Rozsah opatření uživatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude zásadně stejný jak pro vlastní zaměstnance, tak pro zaměstnance agentury práce. Naopak podle § 103 odst. 1 písm. f) zákoníku práce musí uživatel věnovat zaměstnancům agentury práce, jako rizikové skupině, větší pozornost v ochraně před riziky práce. Tato zvýšená pozornost není projevem pozitivní diskriminace zaměstnanců agentury práce, ale vychází ze zvýšené rizikovosti této skupiny. Zvýšená rizikovost zaměstnanců agentury práce vychází z krátkodobého působení na pracovišti uživatele a z toho plynoucí nedostatečná znalost bezpečnostních rizik tohoto pracoviště.



*(1) Zaměstnavatel je povinen
f) zajistit zaměstnancům, **zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště,***

Uvedená povinnost uživatele je promítnuta i do ustanovení § 9 odst. 4 zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Protože se předpokládá, že povinnosti zaměstnavatele uvedené v ustanovení § 103 odst. 1 písm. f) zákoníku práce bude plnit prostřednictvím odborně způsobilých osob k zajišťování úkolů v prevenci rizik, je zaměstnavateli uložena povinnost vytvořit odborně způsobilé osobě potřebné podmínky:



*(4) Zaměstnavatel je povinen
a) poskytnout odborně způsobilé osobě k zajišťování úkolů v prevenci rizik zejména potřebné prostředky a dobu potřebnou k výkonu její činnosti, zvláště ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, mladistvým zaměstnancům, těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, nebo zaměstnankyním-matkám dítěte do konce devátého měsíce po porodu a **zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli,***

Závěr

Nový zákoník práce odstranil rozlišování hlavního a vedlejšího pracovního poměru. Tím otevřel snadnější cestu k uzavírání pracovního poměru v částečném pracovním úvazku i k uzavírání dalších (souběžných) pracovních poměrů. Všechny pracovní poměry jsou rovnocenné. Volnost v uzavírání pracovních poměrů na kratší pracovní dobu umožňuje zaměstnavatelům i zaměstnancům v souladu se zákonem upravit efektivně pracovní dobu podle svých potřeb.

S výjimkou mladistvých zaměstnanců neomezuje zákon celkovou pracovní dobu ve všech pracovních poměrech, resp. pracích konaných mimo pracovní poměr. Nelze ale vyloučit, že taková liberalizace délky pracovní doby zaměstnance u více zaměstnavatelů může vést, při dobrovolném přetěžování zaměstnanců, ke zhoršení zdravotního stavu zaměstnanců, k vyššímu riziku ohrožení pracovním úrazem i ke snížení kvality odváděné práce.

Práce doma, resp. práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele je zakotvena v zákoníku práce jak jedna z forem pracovněprávního vztahu. Právní úprava se této formy výslovně dotýká jen v negativním vymezení působnosti zákoníku práce na tuto formu práce v § 317. S výjimkami uvedenými v § 317 se na zaměstnance, kteří vykonávají práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, vztahuje zákoník práce a tedy i zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Povinnosti, stanovené oběma stranám pracovněprávního vztahu, jsou splnitelné. Zaměstnavatel však může mít ztíženou pozici při plnění některých povinností k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud je vykonávána na jiném místě než na jeho pracovišti.

Práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele je v současné době převážně nevýrobního charakteru. Pokud se jedná o výrobní činnost, převládá práce obsahující minimum nebezpečných činitelů a procesů, ohrožujících bezpečnost a zdraví zaměstnance. Přitom zaměstnavatel má k zaměstnancům vykonávajícím práci na jiném místě než na jeho pracovišti, a k jejich pracovním podmínkám stejné povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jako k zaměstnancům, vykonávajícím práci na jeho pracovišti. Dodržení těchto povinností v plném rozsahu je mnohdy nemožné.

Právní úprava by měla zohlednit možná rizika při výkonu práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele a v zákoně některých povinností zaměstnavatele zbavit. Zejména se jedná o ustanovení § 102 zákoníku práce o prevenci rizik.

Zprostředkování zaměstnání formou pronájmu pracovní síly agenturami práce je obvyklé a rozšířené v průmyslově vyspělých zemích, včetně států EU v souvislosti s novými formami smluvních vztahů a požadavky zaměstnavatelů na větší flexibilitu pracovní síly.

Významu nabývá agenturní zaměstnávání od zavedení pro právního řádu i v ČR. Na rozdíl od států západní Evropy je zatím v ČR využívána tato forma práce zejména v dělnických profesích. V současné době je v ČR kolem 1450 agentur práce.

Přes pozitivní dopad agenturního zaměstnávání jak na uchazeče o zaměstnání, tak na uživatele pronajaté pracovní síly je u této formy práce i značná možnost jejího zneužívání.

Uplatňování flexibilních forem práce by mělo přispívat k sladování zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů a ve svém důsledku vést ke zvyšování kvality pracovního i celkového života jedinců.

Literatura

- [1] Stránský, Jaroslav: Jsme svědky návratu sociálních nejistot, *Sondy* č. 36/2007 (zdroj: MPSV a World of Work č. 57/2006)
- [2] Dušková, L.: Vliv změn globálních podmínek na organizaci pracovní doby (projekt TP-5 „Moderní společnost a její proměny“ Národního programu výzkumu, 2006)
- [3] Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč. L.: *Zákoník práce, prováděcí nařízení a další související předpisy s komentářem*. Praha, Anag, 2007
- [4] Framework agreement on telework. (2002), Brusel, 16. 6. 2002
- [5] Zelená kniha - Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století. (2006), Komise evropských společenství, Brusel, 22. 11. 2006, KOM(2006) 707
- [6] Právní předpisy:
 - Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
 - Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců
 - Zákon č. 23/1991 Sb., Listina základních práv a svobod
 - Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství
 - Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
 - Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách
 - Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích
 - Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích
 - Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví
 - Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
 - Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
 - Zákon č. 183/2006 Sb., stavební zákon
 - Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
 - Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
 - Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců
 - Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)
- Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání
- Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zaměstnanců při práci

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

Vyhláška č. 165/1979 Sb., o nemocenském pojištění některých pracovníků a o poskytování dávek nemocenského pojištění občanům ve zvláštních případech

Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

[7] Směrnice EU:

Směrnice Rady 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice Rady 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (rámcová směrnice)

Směrnice Rady 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru

Směrnice Rady 97/81/ES, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

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

[8] Úmluvy MOP

Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce, vydaná Sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 38/2003 Sb.m.s.

Úmluva č. 89 o noční práci žen zaměstnaných v průmyslu (revidovaná 1948), vydaná sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 17/1991 Sb.

Úmluva č. 90 o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu, vydaná sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 460/1990 Sb.

Úmluva č. 171 týkající se noční práce, vydaná sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 230/1998 Sb.

