

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MEZINÁRODNÍCH VZTAHŮ



Obor: Podnikání a právo

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Pracovní doba a flexibilní formy práce

Autor: Karolína Rombaldová

Vedoucí práce: JUDr. Milena Soušková, Ph.D.

Rok: 2012

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Pracovní doba a flexibilní formy práce“ vypracovala samostatně s použitím odborné literatury a pramenů pouze uvedených v seznamu citované literatury.

V Praze dne 11. 5. 2012

Karolína Rombaldová

Poděkování:

Děkuji vedoucí bakalářské práce JUDr. Mileně Souškové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a čas věnovaný mé práci. Dále bych ráda poděkovala své rodině za podporu při psaní bakalářské práce a všem respondentům, kteří vyplnili dotazník.

ABSTRAKT

Vhodné rozvržení pracovní doby, zavádění flexibilních forem práce a poskytování dostatečné doby odpočinku jsou důležité předpoklady pro vytvoření příznivých pracovních podmínek vedoucích k spokojenosti zaměstnance i zaměstnavatele. Bakalářská práce se zabývá právní úpravou pracovní doby a doby odpočinku v zákoníku práce, porovnáním délky pracovní doby v České republice a ostatních zemích Evropské unie a dále hlavními flexibilními formami práce a jejich uplatněním v rámci Evropské unie. Cílem této práce je přiblížit pohled zaměstnavatelů na flexibilní formy zaměstnávání, popsat jejich hlavní výhody a nevýhody a dotazníkovým šetřením přiblížit pohled zaměstnanců na práci z domova a navrhnout její vhodné poskytování.

Klíčová slova: pracovní doba, doba odpočinku, flexibilita, flexibilní formy práce, práce z domova

ABSTRACT

Suitable working time arrangements, implementation of flexible forms of work and a provision of sufficient rest periods are vital prerequisites for the creation of favourable working conditions leading to a satisfaction of both employees and employers. This bachelor thesis deals with the legal regulation of working hours and rest periods in the Labour Code, comparison of the duration of working hours in the Czech Republic and other countries of the European Union and furthermore deals with the main flexible forms of work and their application in the European Union. The aim of this thesis is to shed some light on the employers' view of flexible forms of employment, describe their main advantages and disadvantages and find out through questionnaires what the employees think about home-working and suggest its appropriate provision.

Key words: working hours, rest periods, flexicurity, flexible forms of work, home-working

OBSAH:

1	Úvod	7
2	Pracovní doba	9
2.1	Vymezení pracovní doby dle zákoníku práce	9
2.2	Novelizace zákoníku práce na úseku pracovní doby a doby odpočinku	10
2.3	Směna.....	10
3	Vývoj právní úpravy pracovní doby v českých zemích	11
3.1	Proces zkracování pracovní doby po roce 1918	11
3.2	První pracovněprávní kodex - zákoník práce z roku 1965.....	12
3.3	Pracovní doba po vstupu ČR do EU	12
3.3.1	Směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků.....	13
3.3.2	Směrnice Rady č. 93/104/ES o některých aspektech stanovení pracovní doby 13	
3.3.3	Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.....	14
4	Délka pracovní doby a její rozvržení	14
4.1	Délka pracovní doby	15
4.2	Rozvržení pracovní doby	16
4.2.1	Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	16
4.2.2	Pružné rozvržení pracovní doby	16
4.2.3	Konto pracovní doby	17
5	Práce přesčas.....	17
6	Doba odpočinku	20
6.1	Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka	20
6.2	Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami	21
6.3	Dny pracovního klidu	22
6.4	Nepřetržitý odpočinek v týdnu	22
7	Pracovní doba v ČR a v zemích EU.....	23
7.1	Ukazatel intenzity práce.....	23
7.2	Počet odpracovaných hodin v rámci EU.....	23
8	Flexibilní formy zaměstnávání v ČR a v zemích EU.....	25
8.1	Pojem flexicurity	26

8.2	Potřeba modernizace pracovního práva	27
8.3	Hlavní flexibilní formy zaměstnávání	28
8.3.1	Zaměstnávání na dobu určitou	28
8.3.2	Částečné pracovní úvazky a sdílení pracovního místa	29
8.3.3	Práce z domova a práce na dálku	30
8.3.4	Výhody a nevýhody teleworkingu a home-workingu	30
8.4	Praktické příklady některých flexibilních forem práce.....	32
8.4.1	Částečný pracovní úvazek.....	32
8.4.2	Sdílení pracovního místa.....	33
9	Pohled zaměstnavatelů na flexibilní formy práce	33
10	Pohled zaměstnanců na práci z domova.....	37
10.1	Dotazníkové šetření	37
10.2	Návrh řešení pro optimální sjednání práce z domova.....	43
11	Závěr.....	46
12	Zdroje	48
13	Přílohy	51

1 Úvod

Tato bakalářská práce s názvem „Pracovní doba a flexibilní formy práce“ se zabývá právní úpravou pracovní doby, stručně charakterizuje její vývoj a změny provedené v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie a s novelizací zákoníku práce. Dále se práce zaměřuje na moderní flexibilní formy zaměstnávání, které se v zemích Evropské unie v současnosti uplatňují stále ve větší míře.

Problematika pracovní doby a způsobu zaměstnávání je neustále aktuálním tématem, protože je v zájmu každého zaměstnavatele co nejlépe přizpůsobit pracovní podmínky svých zaměstnanců a zajistit tak nejen jejich spokojenost, ale i motivaci k práci a vyšší produktivitu, která je pro podnik prioritou z hlediska konkurenceschopnosti na pracovním trhu. Naopak v zájmu každého zaměstnance je znát svá práva a povinnosti v této oblasti, neboť je využije při nástupu do pracovního poměru. Právě pro svoji aktuálnost a využitelnost v praxi jsem zvolila toto téma pro zpracování bakalářské práce.

V teoretické části je nejprve definován pojem pracovní doba a s ní úzce související pojem směna a jsou naznačeny změny týkající se novelizace zákoníku práce na úseku pracovní doby účinné od 1. ledna 2012. Popsán je též historický vývoj pracovní doby od počátku Československé republiky přes změny související se vstupem České republiky do Evropské unie a s ním spojenou implementací evropských směrnic. Další část práce je věnována délce pracovní doby a jejímu rozvržení, práci přesčas a době odpočinku, jejíž právní úprava chrání zaměstnance před nadměrnou pracovní zátěží. Následně je porovnávána pracovní doba v České republice a v ostatních zemích EU. V další kapitole je vysvětlen pojem flexicurity, jsou rozebrány hlavní flexibilní formy práce s důrazem na klady a zápory práce na dálku a práce z domova a jejich uplatnění v rámci států Evropské unie. V závěru teoretické části je nastíněn pohled zaměstnavatelů na flexibilní formy zaměstnávání v devíti státech Evropské unie, včetně České republiky.

Praktická část je naopak věnována pohledu zaměstnanců na jednu z flexibilních forem práce, konkrétně na práci z domova. Spokojenost s možností práce z domova byla zjišťována prostřednictvím dotazníkového šetření uskutečněného mezi lidmi, kteří mají v současném zaměstnání příležitost využívat práce z domova nebo se již s touto možností setkali.

Cílem této práce je tedy poskytnout zásadní informace týkající se právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku a dále přiblížit různé formy práce, které se v současné době nabízejí a mohou být řešením pro zaměstnance při výběru pracovní pozice a také pro zaměstnavatele z hlediska lepšího uzpůsobení pracovních podmínek svých zaměstnanců. V závěru práce bude mým úkolem zjistit, do jaké míry jsou zaměstnanci spokojeni s prací z domova a jaké největší přínosy a nedostatky jim tato práce přináší. Výsledky budou zjištěny kvantitativní metodou prostřednictvím dotazníkového šetření, především formou online dotazníků (zčásti také papírových). Vybraný vzorek tvoří respondenti, kteří mají nebo někdy měli možnost pracovat z domova. Realizace průzkumu se skládá z přípravné fáze, fáze sběru dat, zpracování a analýzy dat. Výsledky nelze považovat za reprezentativní vzhledem k počtu respondentů. Na základě dotazníkového šetření bude navrženo optimální řešení pro využití práce z domova.

2 Pracovní doba

Pracovní doba je určitý časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být připraven k výkonu práce a vykonávat práci pro zaměstnavatele, který má povinnost práci mu přidělovat. Při nástupu do zaměstnání je pracovní doba jedním z výchozích bodů, které uchazeče o zaměstnání zajímají. Správně uzpůsobit pracovní dobu je v zájmu zaměstnance i zaměstnavatele, jednak aby byla práce efektivně realizována, tedy aby bylo dosahováno co největší produktivity práce, ale také zároveň aby mohli zaměstnanci co nejlépe skloubit pracovní život se soukromým. V rámci pracovní doby je možná určitá flexibilita, např. při sjednávání rozsahu pracovního úvazku a v rozvrhování pracovní doby. Zaměstnanec je zároveň chráněn určitými omezeními délky a rozvržení pracovní doby, poskytováním dob odpočinku a dovolené a také omezením práce přesčas a noční práce, které jsou stanoveny zákoníkem práce.¹

2.1 Vymezení pracovní doby dle zákoníku práce

Pracovní dobou se dle § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce² rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Zákoník tedy nespojuje pracovní dobu s faktickým výkonem práce, nýbrž s tím, že má být zaměstnanec v této době připraven k výkonu práce na pokyn zaměstnavatele.

Definice pracovní doby v tomto znění je platná od 1. ledna 2007, kdy nabyl účinnosti nový zákoník práce – zákon č. 262/2006, který nahradil původní zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb. Do té doby se připravenost k výkonu práce považovala za pracovní pohotovost a nikoliv za pracovní dobu. Původní definice nebyla v souladu s právní úpravou Evropského společenství, a proto byla v roce 2007 do nového zákoníku práce transponována směrnice č. 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Tato směrnice stanovuje, že pracovní doba je jakákoli přítomnost zaměstnance na pracovišti dle pokynů zaměstnavatele, s výjimkou přestávky v práci na jídlo a oddech. Pracovní pohotovost může být pouze

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

² Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů

na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě, které je odlišné od pracoviště zaměstnavatele.³

2.2 Novelizace zákoníku práce na úseku pracovní doby a doby odpočinku

Od 1. ledna 2012 nabyla účinnosti tzv. „velká novela zákoníku práce“, která obsahuje řadu zásadních věcných změn. Cílem změn je zpřesnění dosavadních výrazových prostředků existujících ustanovení kogentní povahy, změna zařazení či zrušení příslušného ustanovení v důsledku podpůrné povahy občanského zákoníku vůči zákoníku práce (dále jen ZP). Na úseku pracovní doby a doby odpočinku se jedná zejména o změny týkající se zpřesnění vymezení některých pojmů, ale také o nové vymezení pružného rozvržení pracovní doby, zpřísnění vedení evidence o odpracované době a o době pohotovosti a dále zavedení zvláštního postupu v kontu pracovní doby. Účelem právní úpravy provedené ZP je regulace délky směn a jejich množství za určité období.⁴

2.3 Směna

V souvislosti s pracovní dobou je nutno zmínit pojem směna, neboť je důležitá pro sjednávání a rozvržení pracovní doby. Směna je vymezena v ZP v § 78 odst. 1 písm. a) jako část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Na pracovištích, kde je třeba zajistit výkon práce po větší část dne, dochází ke střídání pracovníků ve směnách. V ZP je rozlišen dvousměnný, třisměnný a nepřetržitý pracovní režim. V dvousměnném pracovním režimu se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích a ve třisměnném se střídají ve 3 směnách. Rozdíl mezi třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem spočívá v tom, zda je třeba pracovat 24 hodin denně 7 dní v týdnu, či nikoliv. Pokud ano, jedná se o nepřetržitý pracovní režim. Souběžný výkon práce

³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.

⁴ JAKUBKA, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce 2012*. 8. aktualizované vydání, Praha: ANAG, 2012. 159 s. ISBN 978-80-7263-709-6.

střídajících se zaměstnanců je umožněn po dobu nepřesahující 1 hodinu, jinak se nejedná o směnný provoz.⁵

3 Vývoj právní úpravy pracovní doby v českých zemích

3.1 Proces zkracování pracovní doby po roce 1918

Brzy po vzniku Československého státu byl přijat zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době, kterému předcházely mnohaleté požadavky pracujících na zkrácení pracovní doby. Tyto požadavky byly doprovázeny řadou nepokojů a demonstrací. Na počátku 18. století ještě pracovali dělníci v průmyslu 14 až 16 hodin denně. Pracovní podmínky byly nepříznivé a např. právo na období odpočinku, zajištění zaměstnance pro případ nemoci, stáří či invalidity v právních předpisech nebylo ustanoveno. Po přijetí tzv. dělnické novely k živnostenskému řádu z roku 1859 bylo zakázáno zaměstnávat děti do 12 let a děti mezi 12 a 14 lety pouze výjimečně nejvýše na 8 hodin. Pracovní doba v továrnách byla stanovena na 11 hodin denně. Teprve tímto novým zákonem o osmihodinové pracovní době bylo ustanoveno, že pracovní doba nesmí přesáhnout 8 hodin denně nebo nejvýše 48 hodin týdně. Dále zákon stanovil povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci pracovní přestávku v rozsahu nejméně 15 minut po odpracování 5 hodin. Zaměstnanci mladší 18 let nesměli pracovat nepřetržitě déle než 4 hodiny. Nepřetržitý odpočinek musel být poskytnut jednou týdně v délce alespoň 32 hodin, a pokud to bylo možné, měl připadnout na neděli. Zákon upravoval, co je to práce přesčas, jak bude placena a že nesmí překročit v kalendářním roce 20 týdnů nebo 240 hodin. Noční práce od 22. hodiny do 5. hodiny byla povolena jen u podniků s nepřetržitým provozem a v ostatních podnicích jen pokud to vyžadoval veřejný zájem nebo pravidelná potřeba občanů. Noční práci směli vykonávat pouze muži nad 16 let, ženám byla tato práce zakázána. Zkracování pracovní doby nadále pokračovalo v roce 1956, kdy byla zákonem č. 45/1956 Sb., o zkracování pracovní

⁵ JAKUBKA, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce 2012*. 8. aktualizované vydání, Praha: ANAG, 2012. 159 s. ISBN 978-80-7263-709-6.

doby snížena na 46 hodin týdně. Zaměstnancům byla zajištěna náhrada mzdy o státem uznaných svátcích a za práci v těchto dnech byl stanoven zvláštní příplatek.⁶

3.2 První pracovněprávní kodex - zákoník práce z roku 1965

V roce 1965 byl vydán zákoník práce s účinností od 1. ledna 1966. Jedná se o první pracovněprávní kodex v historii ČSSR. Poprvé bylo zakotveno pracovní právo v souhrnném jednotném celku. Zákoník nahradil novější i zastaralé právní předpisy novou úpravou a sjednotil úpravu pracovněprávních vztahů v českých zemích a na Slovensku. Délka pracovní doby stanovená ZP činila maximálně 46 hodin týdně a u pracovníků mladších 16 let se jednalo o zkrácenou pracovní dobu ve výši maximálně 36 hodin týdně. V průběhu druhé poloviny 60. let se tato týdenní pracovní doba snížila a byli zvýhodněni pracovníci ve vícesměnném provozu a některé činnosti. Pětidenní pracovní týden se dvěma dny pracovního volna byl zaveden na základě vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb.,⁷ kterou stanovila vláda ČSSR v dohodě s Ústřední radou odborů. Pracovní doba byla zkrácena takto:

- na 40 hodin týdně u pracovníků v podzemí, při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě, na báňských pracovištích geologického průzkumu a u pracovníků na výrobních pracovištích s nepřetržitým a trojsměnným pracovním režimem,
- na 41 a čtvrt hodiny týdně u pracovníků na výrobních pracovištích s dvousměnným režimem práce,
- na 42 a půl hodiny týdně u pracovníků na ostatních pracovištích.⁸

3.3 Pracovní doba po vstupu ČR do EU

Dne 1. května 2004 se Česká republika stala jedním ze členů Evropské unie. Z toho vyplývaly povinnosti sladit náš právní řád s právem aplikovaným v rámci

⁶ SPIRIT M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. 414 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

⁷ Vyhláška č. 63/1968 *o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem*.

⁸ KALENSKÁ, M. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1981. 399 s.

členských států Evropské unie. V rámci sjednocení právní úpravy byly přijaty evropské směrnice v oblasti pracovního práva a pracovních podmínek.

3.3.1 Směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků

Směrnice o ochraně mladistvých pracovníků⁹ stanovuje, že minimální věk pro vstup do zaměstnání a do pracovněprávního vztahu nesmí být nižší než věk skončení povinné školní docházky a v žádném případě nižší než 15 let. Směrnicí byla ustanovena maximální délka denní pracovní doby, která nesmí v žádném případě překročit 7 hodin, pouze u dětí starších 15 let je možné toto omezení změnit na 8 hodin. Je-li mladistvý zaměstnán více zaměstnavateli, pracovní dny a hodiny se sčítají. Noční práce dospívajících zaměstnanců je mezi 22. a 6. hodinou nebo 23. a 7. hodinou je zakázána. Je možné ji povolit pouze v některých odvětvích, např. v nemocnicích, námořní dopravě, kulturních, sportovních či jiných stanovených činnostech. I za těchto podmínek však stále platí zákaz práce mezi půlnocí a čtyřmi hodinami. Členské státy mají dále přijmout opatření k zajištění nepřetržitého odpočinku dětí v délce 14 hodin za každých 24 hodin a dospívajících v délce 12 hodin. Děti a dospívající mají také nárok za každých sedm dní na odpočinek alespoň dvou dnů, pokud možno po sobě následujících.¹⁰

3.3.2 Směrnice Rady č. 93/104/ES o některých aspektech stanovení pracovní doby

Právní úprava pracovní doby byla ve starém zákoníku práce z roku 1965 harmonizována směrnicí č. 93/104/ES o určitých aspektech stanovení pracovní doby¹¹, která byla přijata s cílem zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců a zvýšit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. Byla zaměřena na délku a organizaci pracovní doby. Zdůrazňuje, že zlepšení pracovních podmínek nesmí být vedeno jen ekonomickými úvahami. V souladu s uvedenou směrnicí byla v zákoníku práce stanovena maximální délka týdenní pracovní doby, práce přesčas (bez započtení

⁹ Směrnice Rady č. 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků. Dostupný z WWW: <http://mpsv.cz/files/clanky/1411/sr_1994_033.pdf>.

¹⁰ GALVAS, M., PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo po vstupu ČR do EU*. Vyd. 1., Brno: CP Books, a.s., 2005. 378 s. ISBN 80-251-0523-7.

¹¹ Směrnice Rady č. 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech stanovení pracovní doby.

přestávek v práci), denní a týdenní odpočinek a minimální délka dovolené ve výměře čtyř týdnů v kalendářním roce. Do nového zákoníku práce byla již transponována nová směrnice č. 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.¹²

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby¹³ stanovuje minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby. Na základě této směrnice byla v novém zákoníku práce změněna definice pracovní doby, která nově do pracovní doby zahrnuje jakoukoli dobu na pracovišti, během níž je pracovník připraven k výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele. Za pracovní dobu tedy není považován jen faktický výkon práce, ale i připravenost k výkonu práce. Dále směrnice stanovuje, že členské státy mají přijmout opatření, aby měl každý pracovník nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 hodin po sobě jdoucích v rámci 24 hodin a aby měl pracovník při pracovní době delší než 6 hodin nárok na přestávku na odpočinek. Maximální délka týdenní pracovní doby je stanovena, stejně jako ve zrušené směrnici č. 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, na 48 hodin včetně práce přesčas. Další ustanovení se týkají týdenní doby odpočinku, dovolené za kalendářní rok, noční práce, práce na směny a rozvržení práce.

4 Délka pracovní doby a její rozvržení

V pracovněprávních vztazích je snaha zajistit flexibilitu na straně zaměstnavatele a zaměstnance a zároveň garantovat co nejlepší pracovní podmínky pro zaměstnance a chránit jeho zájmy. Zákon dává prostor pro individuální sjednání délky pracovního úvazku, která je vymezena v pracovní smlouvě a pokud tak učiněno není, vychází se z toho, že se strany shodly na zákonem stanovené týdenní

¹² GALVAS, M., PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo po vstupu ČR do EU*. Vyd. 1., Brno: CP Books, a.s., 2005. 378 s. ISBN 80-251-0523-7.

¹³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Dostupný z WWW: <http://mpsv.cz/files/clanky/1425/sr_2003_088.pdf>.

pracovní době. Zákon omezuje pouze maximální délku týdenní pracovní doby s tím, že tato stanovená týdenní pracovní doba se týká pouze jednoho pracovního poměru zaměstnance - s výjimkou mladistvých do 18 let, u kterých se jednotlivé pracovní poměry sčítají. V případě, že mladistvý zaměstnanec v jednom zaměstnání dosahuje této stanovené týdenní pracovní doby, je vyloučeno, aby měl ještě další zaměstnání. Zaměstnavatel by měl od zaměstnance požadovat čestné prohlášení, že nemá uzavřený další pracovněprávní vztah.¹⁴

4.1 Délka pracovní doby

Délka pracovní doby je stanovena určitým počtem pracovních hodin ve vztahu k určitému kalendářnímu období. Pro určování pracovní doby se v ZP používá poměr hodin k týdnu. Průměrná délka pracovní doby včetně práce přesčas nesmí překročit 48 hodin v období 7 dnů. Maximální délka stanovené týdenní pracovní doby v ČR je nejvýše 40 hodin týdně. U zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a u zaměstnanců pracujících v třisměnném a nepřetržitém provozu činí délka stanovené týdenní pracovní doby 37,5 hodin týdně. Zaměstnanci v dvousměnném pracovním režimu mají stanovenou pracovní dobu maximálně 38,75 hodin týdně. Dle ZP je také umožněno zavést zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy, ne však u zaměstnanců, kteří jsou odměňováni platem, tedy u zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel je uveden v § 109 odst. 3. Zkrácení pracovní doby může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze sjednat kratší pracovní dobu, avšak zaměstnanci náleží mzda nebo plat odpovídající této kratší pracovní době. Může se jednat i o opatření dočasné, např. v případě péče o dítě, v případě studia atd.¹⁵

¹⁴ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

¹⁵ SOUŠKOVÁ, M., SPIRIT, M. *Pracovní právo podle úpravy platné od r. 2007*. Praha: Oeconomica, 2008. ISBN 978-80-245-1379-9.

4.2 Rozvržení pracovní doby

Pracovní doba je dle ZP rozvržena zpravidla do 5 pracovních dní. O rozvržení pracovní doby rozhoduje zásadně zaměstnavatel, který určí začátek a konec směn. Rozvržení je nutno probrat s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí, nebo dohodnout v kolektivní smlouvě. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby nejméně 2 týdny před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena. V případě konta pracovní doby je to 1 týden před začátkem. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mezi sebou mohou také dohodnout na jiné době seznámení. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnavatel je dle § 96 odst. 1 ZP povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce směny, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas, noční práce a doby v době pracovní pohotovosti a také začátku a konce pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.

4.2.1 Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby je dle § 78 odst. 1 písm. l) ZP takové rozvržení, kdy zaměstnavatel rovnoměrně rozvrhuje stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu na jednotlivé týdny. Naopak při nerovnoměrném rozvržení není pracovní doba rovnoměrně rozvržena a je stanoveno, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, popřípadě lze v kolektivní smlouvě prodloužit nejvýše na 52 týdnů. Od nového roku byl zrušen § 82 ZP, který stanovoval, že při rovnoměrném rozvržení na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin.

4.2.2 Pružné rozvržení pracovní doby

Další možností rozvržení pracovní doby je pružné rozvržení. Pracovní doba je rozdělena na časové úseky základní a volitelné pracovní doby. Tato změna definice pružného rozvržení pracovní doby byla provedena novelou zákoníku práce. Začátek a konec těchto úseků volí zaměstnavatel s tím, že začátek a konec volitelné části nebo volitelných částí pracovní doby si volí sám zaměstnanec. V základní pracovní době má zaměstnanec povinnost být na pracovišti. Dříve byla základní pracovní doba

vložena mezi dva volitelné úseky pracovní doby. Nová definice umožňuje i jiné uspořádání jednotlivých časových úseků. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Vyrovňovací období bylo novelou zákona zvýšeno z původních 4 týdnů nejvýše na 26 týdnů po sobě jdoucích a v kolektivní smlouvě až na 52 týdnů.¹⁶

4.2.3 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby se uplatňuje při sezónních výkyvech v objemu práce, tedy tam, kde je během určitého období různá potřeba práce a pracovní doba se mění v návaznosti na tuto potřebu. Umožňuje zaměstnavateli, aby přiděloval práci v rozsahu, který odpovídá množství požadované produkce, přičemž je schopen vyplácet stálou mzdu. Dle § 86 odst. 1 ZP může být konto pracovní doby zavedeno jen na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Zaměstnavatelé, kteří odměňují své zaměstnance platem - § 109 odst. 3, nesmí konto pracovní doby uplatňovat. Novelou zákoníku práce byl zaveden zvláštní postup v kontu pracovní doby¹⁷, v němž pouze tehdy, je-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovňovacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovňovacím období. Je tedy umožněno, aby zaměstnavatel převedl zaměstnancem odpracované hodiny přesčas až do výše 120 hodin do bezprostředně následujícího vyrovňovacího období. Uplatní-li se v kontu pracovní doby tento postup, přísluší zaměstnanci stálá měsíční mzda nejméně ve výši 85 % průměrného výdělku - § 120 nový odst. 2. Zaměstnavatel je dle § 87 povinen vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance.

5 Práce přesčas

Práce přesčas je vymezena v § 78 odst. 1 písm. i) ZP jako práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou

¹⁶ JAKUBKA, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce 2012*. 8. aktualizované vydání, Praha: ANAG, 2012. 159 s. ISBN 978-80-7263-709-6.

¹⁷ § 86 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Pokud je zaměstnanci poskytnuto na jeho žádost pracovní volno a následně si zaměstnanec volno napracovává nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, pak se nejedná o práci přesčas. Pokud má zaměstnanec kratší pracovní dobu, pak je i u něj prací přesčas práce vykonávaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu a navíc není možné těmto zaměstnancům práci přesčas nařídit. Dále je práce přesčas zakotvena v § 93 ZP, kde je uvedeno, že práci přesčas je možné konat výjimečně a může být zaměstnavatelem nařízena pouze z vážných provozních důvodů. Může připadnout i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami nebo na dny pracovního klidu za podmínek, které jsou stanoveny v § 91 odst. 2 až 4. Práce přesčas je výjimečným pracovním režimem, a proto je omezena určitými limity. Je zakázáno zaměstnávat práci přesčas těhotné zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance¹⁸, nařídit práci přesčas nesmí zaměstnavatel zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 1 rok, ale může ji s nimi dohodnout¹⁹. Nařízená práce přesčas nesmí přesáhnout 8 hodin v jednotlivých dnech a 150 hodin v kalendářním roce. Práce přesčas nad uvedené limity může být pouze dohodnuta mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nikoliv však nařízena. Dohodnutá práce přesčas nemusí být sjednána písemně a má také svá omezení. Celkový počet hodin nesmí v průměru přesáhnout 8 hodin týdně v období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Kolektivní smlouva může toto vyrovnávací období prodloužit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.²⁰

- Příklady: Zaměstnavatel nařídil účetnímu, aby v sobotu i v neděli pracoval v rozsahu běžné pracovní směny (tedy 8 hodin) na účetní závěrce. Stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnavatele činí 40 hodin týdně. Zaměstnavatel byl sice oprávněn nařídit přesčasovou práci při zpracování účetní závěrky i na dny pracovního klidu, ale došlo k překročení zákonného týdenního limitu pro přesčasovou práci. Zaměstnavatel proto porušil ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce.²¹

¹⁸ § 241 odst. 3 a § 245 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹ § 241 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.

²¹ JANDA, K.: *Přesčasová práce, Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále* č. 1/2007, Poradce s.r.o.

Práce přesčas umožňuje zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnanci v některých dnech či obdobích pracovali nad rámec rozvržené týdenní pracovní doby. Dle ZP je možné přesčasovou práci nařídít, jak bylo již výše zmíněno, pouze ze závažných důvodů, avšak tyto důvody nejsou v ZP vymezeny, takže se často z práce přesčas, místo výjimečné záležitosti, stává záležitost běžná. Zaměstnavatelé využívají přesčasové práce ke snížení počtu zaměstnanců nebo jako náhradu za dočasně nepřítomné zaměstnance. Pokud je tato potřeba příliš častá, signalizuje to nedostatečný počet zaměstnanců. Zaměstnanci mají motivaci k práci přesčas kvůli zvýšené mzdě nebo platu za takovou práci. S cílem zamezit obcházení pravidel omezujících výkon práce přesčas další smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je ustanoveno v § 34b ZP, že zaměstnanec v dalším pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Může u něj tedy vykonávat pouze práce jiného druhu. Pokud si zaměstnavatel nepřeje, aby zaměstnanec vykonával práci přesčas, která mu nebyla nařízena, musí mu takovou práci výslovně zakázat. Souhlas zaměstnavatele může být totiž vykonán pouze mlčky v případě, že si je vědom skutečnosti, že zaměstnanec vykonává práci přesčas, se kterou zaměstnavatel nesouhlasí, ale nedá mu příkaz k zastavení jejího konání. Není však možné se svévolně zdržovat na pracovišti a vykonávat práci po skončení směny bez příkazu nebo souhlasu zaměstnavatele.²²

- Příklad: Zaměstnavatel odmítl žádost svého zaměstnance, který požádal o náhradní volno za práci vykonávanou po skončení pracovních směn. Zaměstnanec tvrdil, že po celý týden pracoval každý den 2 hodiny navíc, nad rámec stanovené denní pracovní doby. Zaměstnavatel takto zdůvodněné žádosti nevyhověl. K takové práci nedal zaměstnanci příkaz, ani o ní nevěděl. Tato práce nebyla nutná, proto nebyla uznána jako práce přesčas. Zaměstnavatel postupoval správně.²³

²² W. FETTER, R.: *Základní pravidla nařízení nebo dohodnutí práce přesčas a jejích limitů*. Epravo [online]. 2011. Dostupný z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-pravidla-narizeni-nebo-dohodnuti-prace-prescas-a-jejich-limitu-72087.html>>.

²³ JANDA, K.: *Přesčasová práce, Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále* č. 1/2007, Poradce s.r.o.

6 Doba odpočinku

Na rozdíl od pracovní doby, kdy zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci, je zaměstnanci poskytována doba, v níž je prostor pro odpočinek a pro realizaci vlastních zájmů. Dobou odpočinku se rozumí dle § 78 odst. 1 písm. b) ZP veškerá doba, která není pracovní dobou. Jedná se o přestávky v práci na jídlo a oddech, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, dny pracovního klidu (nepřetržitý odpočinek v týdnu a svátky) a dovolenou. Bezpečnostní přestávka se naopak do pracovní doby započítává. Doba odpočinku je zajištěna na jedné straně maximální délkou stanovené týdenní pracovní doby, protože čím je stanovená pracovní doba kratší, tím je delší doba odpočinku a opačně, a na straně druhé stanovením minimální doby odpočinku, která musí být dodržena. Právní úprava doby odpočinku je převážně kogentní, aby chránila především zdraví zaměstnance a případné důsledky nedostatečného odpočinku. Nelze ji stanovit kratší než ve stanoveném rozsahu, ani za souhlasu zaměstnance. Je možno ji výjimečně prodloužit za určitých stanovených podmínek.²⁴

6.1 Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka

Přestávky v práci slouží k oddechu zaměstnance během jeho pracovního výkonu a k ochraně jeho zdraví. Mohou být určeny kdykoli během pracovní doby, avšak ne na jejím začátku nebo konci. Zaměstnanci musí být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce v délce nejméně 30 minut a u mladistvých zaměstnanců nejméně po 4,5 hodinách nepřetržité práce s ohledem na jejich věk a fyzický výkon. Je možné poskytnout i více kratších přestávek, ale alespoň jedna část musí trvat nejméně 15 minut a dohromady musí nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce činit 30 minut. V případě, že zaměstnanec pracuje méně než 6 hodin, není zaměstnavatel povinen mu poskytnout přestávku na jídlo a oddech, ale poskytnuta mu být může. Přestávka v práci na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby, z čehož vyplývá, že záleží na zaměstnanci, jak přestávku využije a jestli setrvá na pracovišti. Pokud práce nemůže být přerušena, poskytne se přiměřená doba na jídlo a oddech i bez přerušení práce. Přiměřená doba na oddech se

²⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.

započítává do pracovní doby, protože se předpokládá, že zaměstnanec během přestávky práci koná. U mladistvých je nutno zajistit přestávku v práci na jídlo a oddech i v případě prací, které nemohou být přerušeny. Stejně tak se do pracovní doby započítává i bezpečnostní přestávka, pokud na ni zaměstnanec má právo dle zvláštních právních předpisů. Jestliže tato přestávka nastane v době přestávky na jídlo a oddech, pak se také započítá do pracovní doby. Zvláštním druhem přestávek, které musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnankyni, která kojí své dítě, jsou dle § 242 ZP přestávky ke kojení. Pokud žena pracuje stanovenou týdenní pracovní dobu, má nárok na 2 půlhodinové přestávky za směnu do 1 roku každého dítěte a následně 3 měsíce na 1 půlhodinovou přestávku za směnu. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.²⁵

6.2 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

Zaměstnanci musí být poskytnut odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem další směny v délce trvání alespoň 12 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Odpočinek lze zaměstnanci staršímu 18 let zkrátit až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích pod podmínkou, že mu následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení v případech vymezených ZP v § 90 odst. 2:

- v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- v zemědělství,
- při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních, v telekomunikačních a poštovních službách, ve zdravotnických zařízeních, v zařízeních sociálních služeb,
- u naléhavých opravných pracích, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- při živelných událostech a jiných obdobných mimořádných případech.

²⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.

6.3 Dny pracovního klidu

Za dny pracovního klidu jsou považovány dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky. Svátky jsou upraveny zákonem o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu²⁶. Ve dnech pracovního klidu nesmí zaměstnavatel zaměstnanci práci nařídít, avšak výjimečně může zaměstnavatel v den nepřetržitého odpočinku v týdnu nařídít výkon nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech - § 91 odst. 3:

- naléhavé opravné práce,
- nakládací a vykládací práce,
- inventurní a závěrkové práce,
- práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
- při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
- práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
- práce v dopravě,
- krmení a ošetřování zvířat.

Práci ve svátek je ještě navíc možno nařídít v nepřetržitém provozu a při střežení objektů zaměstnavatele. Rozdíl spočívá v tom, že nepřetržitý provoz v týdnu rozvrhuje sám zaměstnavatel, kdežto svátky jsou dány právním předpisem, který zaměstnavatel nemůže ovlivnit. Pokud svátek připadne na obvyklý pracovní den, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy.²⁷

6.4 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu činí nejméně 35 hodin a u mladistvých zaměstnanců je to nejméně 48 hodin v týdnu. Tato doba nepřetržitého odpočinku v týdnu může být zkrácena až na 24 hodin u zaměstnanců starších 18 let v případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny,

²⁶ Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.

za předpokladu, že v období 2 týdnů bude nepřetržitý odpočinek zaměstnance činit alespoň 70 hodin. Není stanoveno, že období nepřetržitého odpočinku musí připadnout na neděli, může to být i jiný den v týdnu. Při sezónních pracích v zemědělství je možné dohodnout i delší vyrovnávací období než 2 týdny, a to až 6 týdnů, kdy musí být poskytnuto nejméně 210 hodin odpočinku.

7 Pracovní doba v ČR a v zemích EU

Pracovní doba se liší v rámci jednotlivých zemí EU a průměrný počet odpracovaných hodin je odlišný v závislosti na věku, pohlaví či odvětví. Všeobecně ve všech členských státech pracují muži delší dobu než ženy. Je to dáno pravděpodobně především tím, že ženy častěji pracují na zkrácené pracovní úvazky, např. v důsledku péče o dítě.

7.1 Ukazatel intenzity práce

Délka pracovní doby je jednou ze součástí ukazatele intenzity práce, který nebývá příliš často publikován, přitom může naznačovat, jak se bude vyvíjet trh práce. Také může poukazovat na poměr délky pracovní doby, osobního a rodinného příjmu a volného času. Dalšími ukazateli intenzity práce jsou kromě pracovní doby také skutečně odpracované hodiny v rámci zjištěné pracovní doby, objem vykonané práce na zaměstnance ve fyzických jednotkách a další. Je však velmi těžké určit, kolik hodin z odpracované doby připadlo na skutečné plnění úkolů a kolik na prostoje či zbytečné opakování předchozích úkolů nebo kolik času bylo věnováno zabýváním se soukromými záležitostmi atd. Toto lze považovat za určitý nedostatek spojený se zkoumáním intenzity práce.²⁸

7.2 Počet odpracovaných hodin v rámci EU

Počet odpracovaných hodin se v rámci EU zjišťuje ve dvou úrovních: obvykle odpracované hodiny a skutečně odpracované hodiny v referenčním týdnu. Rozdíl

²⁸ FERENC, J. *Vývoj intenzity práce od roku 2008 do 1. čtvrtletí 2010*. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta06092010.doc>>.

spočívá v tom, že počet obvykle odpracovaných hodin je průměrným počtem hodin, které zaměstnanec odpracuje, včetně pravidelných placených i neplacených přesčasů. Příležitostné přesčasy se nezapočítávají, s výjimkou zaměstnanců pracujících doma. Do obvykle odpracovaných hodin nepatří ani doba vymezená na studium a přestávky na hlavní jídlo. Naopak počet skutečně odpracovaných hodin v referenčním týdnu zahrnuje všechny přesčasy, přestávky nutné pro organizaci práce, dobu určenou pro vzdělávání a školení, které souvisí s výkonem zaměstnání a také čas strávený dopravou mezi pracovišti nebo na pracovní cesty (nikoliv cesta do zaměstnání).²⁹

Následující statistické údaje jsou výsledkem analýzy provedené Českým statistickým úřadem v letech 2008 – 2010. Vývoj délky pracovní doby v uvedených letech probíhal nerovnoměrně. Počet osob pracujících méně než 40 hodin týdně se v tomto období snížil o 242,6 tisíc a naopak počet osob pracujících 40 a více hodin vzrostl o 118 tisíc. V rámci Evropské unie měla Česká republika dle Eurostatu nejvyšší průměrný počet skutečně odpracovaných hodin, který činil 41,1 hodiny, zatímco v EU to bylo průměrně 36,8 hodiny. Vysoký počet odpracovaných hodin mají například i Řekové nebo Bulhaři. Nárůst pracovní aktivity lze vysvětlit hlavně tím, že zaměstnavatelé v rámci úspor omezili nábor nových pracovníků a soustředili se na maximální využití stávajících zaměstnanců.³⁰ Nejvíce se skutečná pracovní doba prodloužila v Belgii a naopak největší zkrácení bylo zaznamenáno v Lotyšsku a na Kypru. Podrobné průměrné počty skutečně odpracovaných hodin v týdnu v jednotlivých zemích EU jsou uvedeny v následující tabulce (tabulka 7-1):

²⁹ FERENC, J. *Vývoj intenzity práce od roku 2008 do 1. čtvrtletí 2010*. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta06092010.doc>>.

³⁰ Lidové noviny. *Češi jsou v práci nejdéle z EU*. [online] 7. 9. 2010. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/9399>>.

Tabulka 7-1 Průměrný počet odpracovaných hodin v zemích EU podle pohlaví

GEO/TIME	Muži			Ženy		
	1.Q.2008	1.Q.2010	rozdíl 1.Q.2010-1.Q.2008	1.Q.2008	1.Q.2010	rozdíl 1.Q.2010-1.Q.2008
EU 27	40,0	39,9	-0,1	32,9	33,0	0,1
EU 15	39,7	39,7	0,0	31,6	31,8	0,2
Belgie	40,1	41,0	0,9	32,4	33,2	0,8
Bulharsko	41,1	40,5	-0,6	40,1	39,8	-0,3
Česká republika	42,8	42,7	-0,1	38,8	38,8	0,0
Dánsko	36,2	37,0	0,8	31,2	30,8	-0,4
Německo	40,2	39,9	-0,3	30,1	30,1	0,0
Estonsko	40,0	40,0	0,0	38,1	37,4	-0,7
Irsko	40,0	39,0	-1,0	30,4	29,9	-0,5
Řecko	42,0	41,6	-0,4	37,2	36,8	-0,4
Španělsko	40,2	40,0	-0,2	34,0	33,9	-0,1
Francie	39,6	40,2	0,6	33,3	33,9	0,6
Itálie	40,4	40,2	-0,2	32,8	32,6	-0,2
Kypr	40,1	39,4	-0,7	36,4	35,7	-0,7
Lotyšsko	40,0	39,1	-0,9	37,9	37,5	-0,4
Litva	39,4	38,5	-0,9	38,0	37,5	-0,5
Lucembursko	40,5	41,4	0,9	33,3	31,5	-1,8
Maďarsko	40,8	40,4	-0,4	38,9	38,5	-0,4
Malta	40,6	40,7	0,1	34,4	33,9	-0,5
Nizozemsko	36,3	36,3	0,0	24,6	25,1	0,5
Rakousko	41,5	40,5	-1,0	32,5	31,7	-0,8
Polsko	41,6	41,2	-0,4	37,0	36,9	-0,1
Portugalsko	39,2	39,4	0,2	35,3	36,2	0,9
Rumunsko	39,7	38,9	-0,8	38,0	37,7	-0,3
Slovinsko	40,3	39,6	-0,7	37,9	36,6	-1,3
Slovensko	40,7	40,2	-0,5	38,1	38,4	0,3
Finsko	37,7	37,9	0,2	33,4	33,7	0,3
Švédsko	37,2	37,7	0,5	31,6	32,6	1,0
Spojené království	39,2	39,5	0,3	29,7	30,1	0,4

Zdroj: Eurostat

Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta06092010.doc>

8 Flexibilní formy zaměstnávání v ČR a v zemích EU

V současné době jsou flexibilní formy zaměstnávání velmi aktuálním a často diskutovaným tématem, neboť se flexibilita na trhu práce prosazuje stále ve větší míře. Dříve se prosazovaly tradiční formy celoživotního a celodenního zaměstnávání, zatímco dnes se do popředí dostávají zkrácené pracovní úvazky, práce na dobu určitou, dohody o provedení práce, agenturní zaměstnávání a další. Doba zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele se zkracuje a dochází k častějšímu střídání pracovních

míst. Firmy přecházejí k pružnějším formám organizace práce a přizpůsobují pracovní dobu a její rozvržení novým pracovním podmínkám trhu.³¹

8.1 Pojem flexicurity

K různým formám flexibility práce se přiklání zaměstnavatelé především z hlediska lepší efektivity práce a také lepších podmínek pro své zaměstnance. Je důležité, aby pracovní doba vyhovovala jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci. Právní úprava má za cíl na jedné straně poskytnout zaměstnavateli prostředky pro řízení a organizaci práce, čehož je dosahováno prostřednictvím dispozitivních norem, ale také na druhé straně chránit zájmy zaměstnance a v tomto případě jsou stanoveny normy kogentní. V Evropě byl pro tento systém určité volnosti a zároveň ochrany vytvořen pojem „flexicurity“, který je spojením slov flexibility (flexibilita) a security (jistota), tedy v českém jazyce pojem „flexijistota“. „Tímto pojmem je označována kombinace aktivní politiky zaměstnanosti, pružných smluvních ujednání, celoživotního učení a moderního systému sociální ochrany“³². Důležitými zásadami v pružných pracovních vztazích jsou zásada smluvní volnosti a zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Účastníci vstupují svobodně do soukromoprávních vztahů a shodným projevem vůle si smluvně ujednávají práva a povinnosti do té míry, dokud není možnost odchýlení se zákonem vyloučena.³³

Závazek zajištění kombinace flexibility a jistoty na trhu práce byl přijat představiteli členských států v Evropské radě na zasedání v roce 2006. „Komise předložila v červnu 2007 sdělení o flexicuritě s cílem dohodnout se na souboru společných zásad, na jejichž základě by členské státy mohly vypracovat politiku zajišťující kombinaci flexibility a jistoty, která by byla přizpůsobená jejich konkrétní situaci a zajišťovala by kvalitnější pracovní místa i větší ochranu lidí, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni (mladí, zdravotně postižení, migrující zaměstnanci).“³⁴

³¹ SVOBODOVÁ, L.: Flexibilita - její výhody i problémy. In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Svět práce v globalizované ekonomice*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2007. ISBN 978-80-245-1207-5. online. [23.06.2010]. Dostupný z WWW: <http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf>.

³² ZADRAŽILOVÁ, D. a kol. *Společenská odpovědnost podniků. Transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. 167 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-192-5.

³³ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Princip flexijistoty v českém pracovním právu. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

³⁴ ZADRAŽILOVÁ, D. a kol. *Společenská odpovědnost podniků. Transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. 167 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-192-5.

Koncept flexicurity pochází z Dánska, kde se koncem 20. století podařilo vytvořit systém flexibilního pracovního trhu kombinovaného s efektivním systémem sociálního zabezpečení. Prostřednictvím celoživotního učení se zaměstnanci lépe přizpůsobují novým požadavkům a naopak nezaměstnaní jsou díky potřebným znalostem schopni brzy se vrátit na pracovní trh. Tento model je typický vysokou úrovní mobility pracovní síly, zvyšováním kvalifikace a nízkou úrovní nezaměstnanosti, protože nezaměstnaní mají „právo a povinnost“ účastnit se aktivit pomáhajících k nalezení nového zaměstnání. „Vyžaduje to pružné propouštění a přijímání zaměstnanců zajištěné pracovněprávní legislativou, kvalitní systém sociální ochrany a aktivní politiku zaměstnanosti.“ (Zadrazilová, 2010) Sladit flexibilitu a jistotu je poměrně obtížným úkolem. Zaměstnavatelé považují větší flexibilitu a otevřenost pracovních trhů za nezbytnou, odbory se však domnívají, že se tím sníží ochrana zaměstnanců vzhledem k nestabilním, nejistým formám zaměstnání.³⁵

8.2 Potřeba modernizace pracovního práva

Důležitým nástrojem pro zlepšení situace na trhu práce je aktivní politika zaměstnanosti, především v období zvyšující se míry nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti má pomoci nezaměstnaným co nejrychleji se začlenit do práce. Vzhledem k tomu, že poměrně rychle rostou nároky na pracovní síly a zvyšuje se počet flexibilních míst, vzniká nutnost přizpůsobit pracovněprávní legislativu a politiku zaměstnanosti. Mělo by dojít k úpravě poskytování podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek, aby byli nezaměstnaní více motivováni k hledání práce. Je třeba vázat poskytování sociálních dávek na aktivní spolupráci nezaměstnaných s úřadem práce při hledání vhodného zaměstnání. Dále je nutné sbližovat právní úpravu ochrany stálých a dočasných forem zaměstnání, protože se zde vyskytují nerovnosti, které brání větší flexibilitě a mobilitě pracovní síly. U pracovních úvazků na dobu neurčitou je ochrana přílišná, zatímco u úvazků na dobu určitou je podstatně menší. Oslabování ochrany však bude velmi složité, protože odbory s tímto krokem nesouhlasí. Mají především problém se záměrem zjednodušit propouštění, zkrátit délku výpovědní doby a výši odstupného diferencovat podle

³⁵ ZADRAŽILOVÁ, D. a kol. *Společenská odpovědnost podniků. Transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. 167 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-192-5.

délky zaměstnání. Dočasná zaměstnání by si naopak zasloužila větší ochranu a také by se měla důsledněji postihovat nelegální práce. Názory zaměstnavatelů a odborů se tedy podstatně liší, a proto je třeba najít určitý kompromis, který bude zvyšovat flexibilitu, ale zároveň nepovede ke zhoršení situace zaměstnanců a jejich ochrany. Znamená to, že vyšší flexibilita v pracovněprávní úpravě by měla být dostatečně vyvážena určitými jistotami zaměstnanců (odpovídající dávky v nezaměstnanosti, příležitosti pro výcvik a celoživotní učení, pracovní podmínky umožňující sladění pracovního, soukromého a rodinného života atd.).³⁶

8.3 Hlavní flexibilní formy zaměstnávání

K hlavním flexibilním formám práce patří jednak pružné rozvržení pracovní doby a konto pracovní doby, které byly již zmíněny v kapitolách 4.2.2 a 4.2.3., a jednak další formy, kterým se budu blíže věnovat v následující části.

8.3.1 Zaměstnávání na dobu určitou

Vznik pracovního poměru na dobu určitou není třeba v ČR, na rozdíl od mnoha zemí EU, jakkoli zdůvodňovat. V řadě zemí EU (např. Francie, Finsko, Švédsko a další) se totiž smlouva na dobu určitou považuje za výjimku z běžné formy uzavírání smluv na dobu neurčitou, a proto je spojena se stanovením důvodů pro její uzavření. V České republice je pracovní poměr na dobu určitou omezen tím způsobem, že jeho trvání mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout dobu 3 let a může být opakováno nejvýše dvakrát. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou může být až po uplynutí 3 let (dříve postačovalo 6 měsíců). Různá omezení jsou stanovena i v ostatních zemích EU, pouze v Rakousku a Polsku žádné časové omezení není. Pracovní poměry na dobu určitou jsou, s výjimkou Estonska, uzavírány písemnou pracovní smlouvou a v Nizozemsku je možná písemná i ústní smlouva. Dalšími formami příležitostného zaměstnávání v ČR jsou např. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohoda o provedení práce a dohoda o

³⁶ ZADRAŽILOVÁ, D. a kol. *Společenská odpovědnost podniků. Transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. 167 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-192-5.

pracovní činnosti. Těch se využívá především pro práci při studiu nebo jako vedlejšího přivýdělku k jinému zaměstnání.³⁷

8.3.2 Částečné pracovní úvazky a sdílení pracovního místa

Částečný pracovní úvazek je kratší než plný pracovní úvazek, přičemž ve většině zemí EU není stanoven žádný limitující počet hodin za den nebo týden. Často bývají v praxi problémy s naplněním podmínek, které přinesla implementace směrnice o částečných pracovních úvazcích³⁸, jejímž účelem je zabránit nerovnému zacházení s pracovníky na částečný a na plný úvazek a zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku. Zaměstnanci na částečný pracovní úvazek totiž bývají velmi často ve značné nevýhodě, protože ačkoliv výše jejich mzdy odpovídá proporcionálně počtu hodin, množství práce a počet hodin, který odpracují, obvykle převyšuje. Práce na částečný pracovní úvazek může být všude sjednávána na dobu určitou i neurčitou. V ČR není příliš rozšířena, pohybuje se stabilně okolo 5 %.³⁹

Sdílení pracovního místa mezi zaměstnanci (tzv. job sharing) znamená, že se např. dva zaměstnanci pracující na částečný úvazek dohodnou, že se budou střídat v rámci pracovního týdne tak, aby pokryli celou pracovní dobu. Sdílení pracovního místa není v ČR ani mezi ostatními zeměmi EU příliš rozšířená flexibilní forma organizace práce. Právně regulováno je spíše výjimečně – např. v Itálii, kde je definováno sdílení práce jako forma závislého pracovního kontraktu mezi zaměstnavatelem a dvěma zaměstnanci, kteří se rozhodli pro společný výkon jedné práce na plný pracovní úvazek. Také ve Finsku je forma sdílení práce upravena pod pojmem střídavé pracovní místo. V ČR není sdílení pracovního místa právně upraveno a není ani využíváno především proto, že nepřináší žádné velké výhody a také vzhledem k vyšším administrativním nákladům.⁴⁰

³⁷ NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2010. 35 s. ISBN 978-80-7416-057-8. Dostupný z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf>.

³⁸ Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

³⁹ NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2010. 35 s. ISBN 978-80-7416-057-8. Dostupný z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf>.

⁴⁰ NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2010. 35 s. ISBN 978-80-7416-057-8. Dostupný z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf>.

8.3.3 Práce z domova a práce na dálku

Práce z domova (home-working) má v ČR a mnoha zemích dlouholetou tradici, avšak v posledních letech se začíná čím dál více rozšiřovat. Bezesporu velkým přínosem práce z domova je větší vyváženost pracovního a osobního života, úspora času a nákladů. Vzhledem k vývoji informačních technologií posledního desetiletí se nově rozšířila možnost práce na dálku – tzv. teleworking. Jedná se taktéž o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, kde komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem probíhá prostřednictvím informačních a komunikačních technologií. V případě, že např. probíhá důležitá pracovní schůzka, může se zaměstnanec zúčastnit připojením přes internet prostřednictvím telekonference nebo videokonference. Počet zaměstnanců, kteří pracují mimo pracoviště zaměstnavatele stále přibývá. Jedná se zejména o obchodní zástupce, servisní techniky, administrativní pracovníky, programátory, účetní a další. Pro teleworking nemá ČR zvláštní právní úpravu na rozdíl od některých zemí EU, kde je jeho regulace v pracovním právu (např. Řecko, Polsko, Rumunsko, Slovensko). V Dánsku, Belgii, Finsku, Francii a dalších zemích jsou podmínky teleworkingu upraveny v kolektivních smlouvách. Právní úprava práce z domova je v zákoníku práce obsažena velmi obecně, a proto je dobré, aby se obě strany dohodly na podmínkách. Zaměstnavatel tento druh práce nemůže zaměstnanci nařídít.⁴¹

8.3.4 Výhody a nevýhody teleworkingu a home-workingu

Práce na dálku a z domova přináší zaměstnavatelům i zaměstnancům řadu výhod, ale také zároveň určité nevýhody či problémy. Zřejmě největším přínosem pro zaměstnavatele je zvýšení výkonnosti pracovníků a produktivity práce a snížení nákladů za pronájem kancelářských prostor, dalších režijních nákladů (osvětlení, úklid,...) a nákladů na vybavení. Zaměstnavatelé jsou schopni si lépe udržet kvalifikované pracovníky, kteří se např. rozhodli odstěhovat do vzdálenějšího místa od svého pracoviště. Dále se nabízejí bohatší zdroje pracovních sil, protože je možné pracovníky hledat třeba i v zahraničí, je možné zaměstnávat různě znevýhodněné skupiny, např. ženy na mateřské dovolené, ženy s malými dětmi, nemocné, starší či

⁴¹ NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2010. 35 s. ISBN 978-80-7416-057-8. Dostupný z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf>.

zdravotně a tělesně postižené zaměstnance, kteří by jinak stěží hledali práci. Zaměstnavatelé také mohou zaměstnávat pracovníky z regionů, kde je vysoká míra nezaměstnanosti a malá nabídka pracovních míst a nabídnout jim tak nižší mzdu. Home-working přináší také vyšší pracovní flexibilitu, neboť lidé pracující doma jsou přizpůsobivější k sezónním výkyvům práce, když je práce nedostatek, pracují méně hodin denně a naopak. Pro zaměstnance je především výhodné, že se vyhnou každodennímu dojíždění do práce a s ním spojenými časovými ztrátami a stresem z přeplněné hromadné dopravy nebo z dopravní zácpy. Mohou trávit více času se svými blízkými, pracovat z pohodlí domova, věnovat více času koníčkům a zájmům. Při práci z domova je však důležité být disciplinovaný a soustředit se na práci a je výhodné si zjistit, v kterých hodinách jsme v práci mimo kancelář nejvíce produktivní. Další výhodou může být zdravotní hledisko, protože zaměstnanci „nepřecházejí“ různá drobnější onemocnění, pouze si upraví pracovní režim a mohou práci vykonávat z pohodlí domova. Zároveň nepřenášejí virózy na ostatní pracovníky.⁴²

Všeobecně lze říci, že zaměstnancům práce z domova přináší větší pocit spokojenosti a možnost více se věnovat rodinnému životu a zájmům a zaměstnavatelům nižší náklady, větší produktivitu jejich pracovníků a zaměstnávání širšího okruhu pracovníků, např. i z odlehlejších míst, z venkova a z míst s nízkou dopravní obslužností.

Na straně zaměstnavatele je hlavním nedostatkem snížení možnosti kontroly jednotlivých zaměstnanců a případné pochybnosti o jejich disciplíně. Teleworking je také náročnější na organizaci, protože je potřeba zaměnit operativní řízení za kvalifikované plánování a zadávání práce a úkolů. Další problém může nastat v případě, kdy firma potřebuje nezbytně v daném okamžiku některého specialistu, který je zrovna nepřítomen. Nevýhodou je i částečná ztráta osobní komunikace mezi vedením a zaměstnancem a zaměstnanci navzájem. Z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z domova je problematické určit, do jaké míry se na ni vztahují povinnosti zaměstnavatele v této oblasti. Naopak na straně zaměstnance může být problémem při práci z domova zejména nedostatečná disciplinovanost, do jisté míry

⁴² SVOBODOVÁ, L.: Flexibilita - její výhody i problémy. In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Svět práce v globalizované ekonomice*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2007. ISBN 978-80-245-1207-5. online. [23.06.2010]. Dostupný z WWW: <http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf>.

pocit osamělosti, nedostatečná možnost bezprostředně diskutovat o pochybnostech s kolegy a omezení pocitu sounáležitosti s pracovním kolektivem. Flexibilní pracovní čas může být nevhodný pro zaměstnance s nízkou motivací a disciplínou, ale i pro zaměstnance, kteří si na sebe naopak kladou příliš vysoké nároky, pracují dlouho a chybí jim dostatečný odpočinek a spánek. V domácím prostředí může také scházet nezbytně potřebný klid na práci, zejména pak v domácnosti s dětmi.⁴³

Závěrem bych tedy podotkla, že dle mého názoru je asi nejoptimálnějším způsobem poskytování práce z domova pouze příležitostně (přibližně 1x týdně). Tímto způsobem si zaměstnavatelé v podstatě mohou vyzkoušet, zda se jim práce z domova osvědčí a případně ji rozšířit (především pro zaměstnance, kteří jsou určitým způsobem znevýhodněni). Pokud je práce z domova příležitostná, neztrácejí vedoucí pracovníci dohled nad svými zaměstnanci.

8.4 Praktické příklady některých flexibilních forem práce

8.4.1 Částečný pracovní úvazek

Částečný pracovní úvazek může být vhodný zejména pro ženy, které se starají o malé dítě. Jako příklad mohu uvést svoji sestru, která má doma malé dítě navštěvující mateřskou školku a pracuje na poloviční pracovní úvazek jako učitelka houslí v umělecké škole. Tento úvazek činí 20 hodin týdně a tuto dobu má rozvrženou do čtyř pracovních dní, což jí umožňuje ráno odvést dítě do školky a následně si ho po práci opět vyzvednout. Zároveň si také přivydělává drobnou administrativní práci na dohodu o provedení práce, kterou je možné vykonávat přímo z domova prostřednictvím počítače s tím, že odvedenou práci následně zasílá e-mailem svojí zaměstnavatelce. Tento způsob zaměstnávání jí umožňuje dostatečně se věnovat rodině a zajistit potřebnou péči svému dítěti.

Částečný pracovní úvazek či práce na dohodu je také vhodnou možností pro pracující studenty, aby byli schopni zvládat zaměstnání souběžně se studiem. Dále např. pro člověka s důchodem pro invaliditu 1. nebo 2. stupně, který chce nadále pracovat, ale zároveň být oprávněn čerpat dávky spojené s jeho onemocněním, je

⁴³ SVOBODOVÁ, L.: Flexibilita - její výhody i problémy. In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Svět práce v globalizované ekonomice*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2007. ISBN 978-80-245-1207-5. online. [23.06.2010]. Dostupný z WWW: <http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf>.

vhodné nastavit částečný pracovní úvazek, který nepřesáhne limit pro čerpání dávek. Také lidé, kteří odešli do starobního důchodu, se mohou navrátit do práce na částečný pracovní úvazek.

8.4.2 Sdílení pracovního místa

V případě, že by např. zaměstnavatel potřeboval snížit počet pracovních míst a ve firmě by byli dva nebo tři kvalifikovaní pracovníci, kterým by se z různých důvodů hodilo sdílet jedno pracovní místo, bylo by možné zavést formu sdíleného pracovního místa, a tím pádem by zaměstnavatel nemusel propustit ani jednoho z nich. Mohlo by se jednat např. o zaměstnance, který by se za nějakou dobu chystal na odchod do starobního důchodu a matku, která by se potřebovala více věnovat svým malým dětem. Po odchodu zaměstnance do důchodu by se matka mohla opět stát zaměstnankyní na plný úvazek.

9 Pohled zaměstnavatelů na flexibilní formy práce

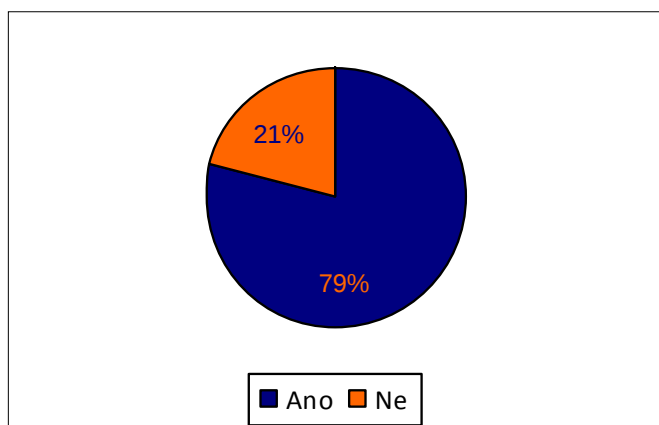
V této části práce jsem se zaměřila na zjišťování informovanosti a spokojenosti zaměstnavatelů s flexibilními formami práce a zároveň rozšířením těchto forem v rámci devíti států EU, včetně České republiky. Následně v praktické části se prostřednictvím vlastního dotazníkového šetření naopak budu zabývat tím, jaký pohled na práci z domova (home office) mají zaměstnanci, kteří ji mají možnost využívat.

Pro zjištění pohledu zaměstnavatelů jsem použila výsledků konference Svazu průmyslu a dopravy ČR pod názvem „Flexibilní formy práce aneb jak to vidí zaměstnavatelé“, která byla součástí projektu „Podpora flexibilních forem práce prostřednictvím sociálního dialogu z pohledu zaměstnavatelů“ a uskutečnila se dne 13. listopadu 2008 v Praze. V rámci konference proběhlo dotazníkové šetření, které organizovalo devět evropských zaměstnavatelských svazů z České republiky, Slovenska, Rakouska, Polska, Bulharska, Belgie, Estonska, Lotyšska a Slovinska. Cílem šetření bylo zjistit, jak zaměstnavatelé využívají flexibilní formy práce a jaké

přinášejí výhody a nevýhody. Výsledkem konference bylo vydání společného stanoviska zúčastněných států, v němž jsou shrnuty přínosy flexibilních forem práce a úkoly, které by měly napomoci jejich rozšíření.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 114 tuzemských firem a osloveno bylo 8 500 zaměstnavatelů z výše uvedených zemí, z nichž se 969 zapojilo do dotazníkového šetření. Průzkum ukázal, že v České republice využívá alespoň jednu z flexibilních forem zaměstnávání 79 % podniků (viz graf 9-1), avšak je to pouze 5 % pracovních úvazků, což je méně než průměr v Evropské unii. Ze všech zaměstnavatelů, kteří se do projektu zapojili, využívá alespoň jednu z flexibilních forem 74 % z nich.⁴⁴

Graf 9-1 Procento tuzemských podniků, které využívají alespoň jednu z flexibilních forem

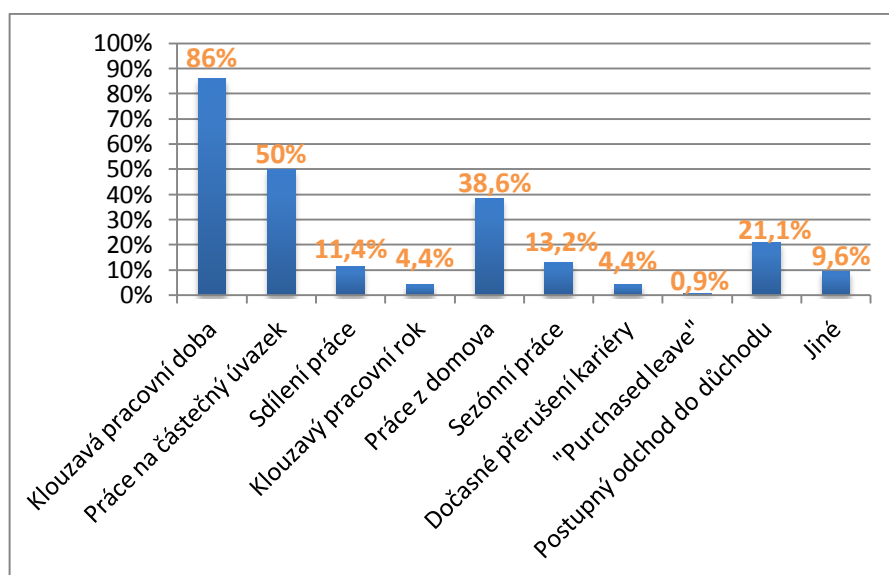


Zdroj: <http://www.spcr.cz/realizovane-projekty/zavery-z-konference-flexibilni-formy-prace-aneb-jak-to-vidi-zamestnavatele>

Nejrozšířenější flexibilní formou práce je dle šetření pružná pracovní doba, dále pak částečný pracovní úvazek a práce z domova. Flexibilní pracovní dobu využívá 86 % tuzemských podniků a 50 % využívá práci na částečný úvazek. Procentuální využití ostatních flexibilních forem v tuzemských podnicích je znázorněno na grafu 9-2:

⁴⁴ MOSTÝN, M. *Výsledky dotazníkového šetření: Jak se v ČR (a v osmi dalších zemích) využívají flexibilní formy práce*. 2008. Dostupný z WWW: <<http://www.spcr.cz/realizovane-projekty/zavery-z-konference-flexibilni-formy-prace-aneb-jak-to-vidi-zamestnavatele>>.

Graf 9-2 Procentuální využití jednotlivých flexibilních forem v tuzemských podnicích



Zdroj: <http://www.spcr.cz/realizovane-projekty/zavery-z-konference-flexibilni-formy-prace-aneb-jak-to-vidi-zamestnavatele>

Ostatní zúčastněné evropské země jsou na tom obdobně jako Česká republika, tedy nejvíce využívají klouzavou pracovní dobu a práci na částečný úvazek. Výrazněji se odlišuje Estonsko, kde je nejvyužívanější formou práce „purchased leave“ (téměř 70 % podniků), na rozdíl od ostatních dotazovaných zemí, kde se téměř nevyskytuje. Purchased leave umožňuje vzít si dodatečné týdny dovolené navíc, přičemž měsíční výplata je proporcionálně snížena. V Bulharsku využívá 73 % podniků práci z domova a v Polsku je poměrně využívána sdílená práce a naopak práce na částečný úvazek téměř ne (pouze přibližně 16 %).⁴⁵

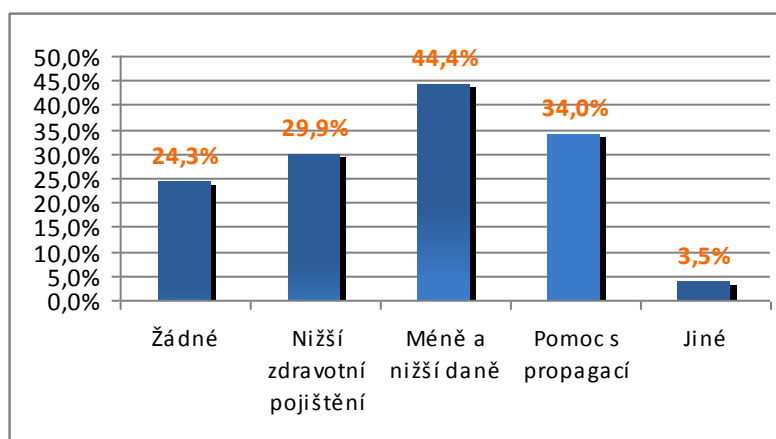
Z hlediska obav z negativních dopadů na chod podniku se u části zaměstnavatelů vyskytl názor, že flexibilní formy práce přinášejí vyšší administrativní náklady, nutnost změny stylu řízení a nedostatečnou možnost kontroly výsledků práce. Naopak výhodou flexibilních forem zaměstnávání spatřují zaměstnavatelé tuzemských podniků v tom, že dochází k větší motivaci zaměstnanců a jejich spokojenosti vzhledem k lepšímu skloubení soukromého a pracovního života. Přibližně 64 % uvedlo, že si zaměstnavatelé lépe udrží schopné zaměstnance, kteří by jinak mohli odejít. Dalšími zmíněnými výhodami bylo rozšíření možností při náboru zaměstnanců a lepší pracovní pokrytí v době pracovních špiček či náhrad za

⁴⁵ MOSTÝN, M. *Výsledky dotazníkového šetření: Jak se v ČR (a v osmi dalších zemích) využívají flexibilní formy práce*. 2008. Dostupný z WWW: <<http://www.spcr.cz/realizovane-projekty/zavery-z-konference-flexibilni-formy-prace-aneb-jak-to-vidi-zamestnavatele>>.

zaměstnance na dovolené nebo v pracovní neschopnosti. Také by se mohly snížit náklady vzniklé v důsledku fluktuace, absence a nábory zaměstnanců.⁴⁶

Podniky byly dotazovány, jakou podporu by uvítaly ze strany státu pro širší zavádění flexibilních forem práce. Nejvíce respondentů tuzemských podniků uvedlo, že nižší daně pro pracovníky, kteří využívají některou z flexibilních forem (přes 44 %) a dále pomoc s propagací (viz graf 9-3). Ukázalo se totiž, že značná část podnikatelů není dostatečně informována o možnostech moderních forem zaměstnávání.⁴⁷

Graf 9-3 Podpora, kterou by tuzemské podniky uvítaly ze strany státu



Zdroj: <http://www.spcr.cz/realizovane-projekty/zavery-z-konference-flexibilni-formy-prace-aneb-jak-to-vidi-zamestnavatele>

Z následujícího průzkumu lze vyvodit několik poznatků. Zaměstnavatelé evropských států mají vesměs zájem využívat flexibilních forem zaměstnávání a zároveň rozšiřovat tuto možnost v rámci svých podniků, neboť se shodují, že by to přispělo k získání loajálních a spokojených zaměstnanců s optimální pracovní výkonností. Řada zaměstnavatelů by ovšem uvítala větší podporu ze strany státu. Poměrně vysoké procento zaměstnavatelů navíc stále není dostatečně informováno o tomto způsobu organizace práce a mají obavy, že by museli změnit styl řízení podniků a že by neměli dostatečnou kontrolu nad zaměstnanci.

⁴⁶ MOSTÝN, M. *Výsledky dotazníkového šetření: Jak se v ČR (a v osmi dalších zemích) využívají flexibilní formy práce*. 2008. Dostupný z WWW: <<http://www.spcr.cz/realizovane-projekty/zavery-z-konference-flexibilni-formy-prace-aneb-jak-to-vidi-zamestnavatele>>.

⁴⁷ MOSTÝN, M. *Výsledky dotazníkového šetření: Jak se v ČR (a v osmi dalších zemích) využívají flexibilní formy práce*. 2008. Dostupný z WWW: <<http://www.spcr.cz/realizovane-projekty/zavery-z-konference-flexibilni-formy-prace-aneb-jak-to-vidi-zamestnavatele>>.

V České republice je problémem, že je ohledně flexibilních pracovních forem nedostatečná právní úprava, která vnáší pocit nejistoty mezi zaměstnavatele i zaměstnance. Češi jsou navíc poměrně konzervativním národem, takže možná potrvá déle než v jiných zemích přecházet z tradičních forem zaměstnávání na moderní flexibilní formy. Bylo by třeba zvýšit informovanost zaměstnavatelů, čehož lze dosáhnout např. účastí na různých projektech specializujících se na tuto problematiku – např. projekt CRISTAL⁴⁸, který je určen právě pro zvýšení informovanosti zaměstnavatelů a rozšíření flexibilních forem a je financován z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu ČR. Rovněž by měli být lépe informováni samotní zaměstnanci o výhodách, které jim mohou flexibilní formy přinést. Dalším problémem je, že v jiných zemích jsou zaměstnanci schopni při stanovené výši mzdy vyžít s částečným pracovním úvazkem, avšak v ČR je mnoho rodin závislých na plném pracovním úvazku. Někteří lidé navíc upřednostní pobírání sociálních dávek a případné nelegální přivýdělky, než aby pracovali na částečný pracovní úvazek.

10 Pohled zaměstnanců na práci z domova

10.1 Dotazníkové šetření

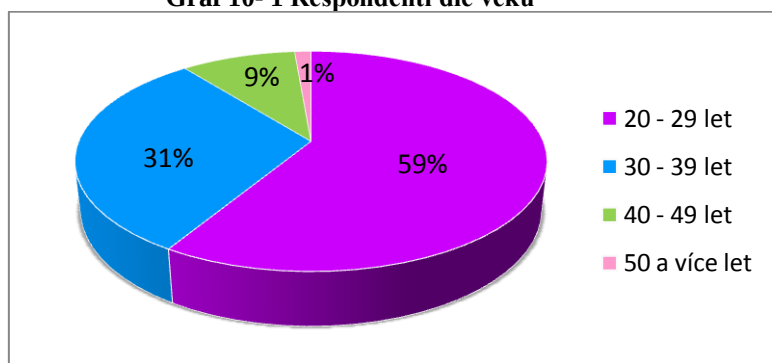
Praktickou část bakalářské práce jsem věnovala zjišťování míry spokojenosti zaměstnanců s prací z domova. Průzkum byl proveden metodou vlastního dotazníkového šetření určeného pouze zaměstnancům pracujícím ve společnostech, které poskytují možnost práce z domova anebo zaměstnancům, kteří se s ní již v některém z předchozích pracovních poměrů setkali. Pro sběr dat bylo využito jednak dotazníků v tištěné formě a jednak v elektronické podobě na internetových stránkách www.vyplnto.cz, které pomáhají realizovat online průzkumy a získat větší počet respondentů pro daný průzkum. Uživatel si nejprve pomocí podrobného návodu sám sestaví příslušný dotazník a poté ho uveřejní po určitou dobu na uvedených internetových stránkách. Odkaz na tyto stránky rozešle svým známým, ale zároveň zde může dotazník vyplnit i řada dalších lidí spadajících do kategorie,

⁴⁸ Dostupný z WWW: <<http://cristal.grafia.cz/>>.

pro kterou je průzkum určen. Výsledky dotazníkového šetření jsou poté k dispozici k nahlédnutí.

Dotazník s názvem „**Pohled zaměstnanců na práci z domova**“ (viz kapitola 13. Přílohy) vyplnilo dohromady 75 respondentů. Jedná se však pouze o nereprezentativní vzorek, protože získat reprezentativní vzorek by bylo časově i finančně náročnou záležitostí. V záhlaví dotazníku bylo nejprve uvedeno, že je anonymní a bude určen pro potřeby bakalářské práce, a poté byli respondenti dotázáni na pohlaví, věk a předmět činnosti společnosti. Věk respondentů se pohyboval v rozmezí 20 – 64 let, avšak téměř 60 % z nich bylo ve věku 20 – 29 let. V důchodovém věku byl pouze jeden respondent. Grafické znázornění dle věku je níže uvedeno v grafu 10-1. Dotazník vyplnilo 40 žen a 35 mužů. Protože se jedná o přibližně stejný počet a navíc se odpovědi dle pohlaví procentuálně nijak zásadně nelišily, není třeba toto hledisko v rámci uvedeného průzkumu příliš brát v potaz. Práci z domova je možno realizovat pouze u určitých druhů zaměstnání. Na dotaz předmětu činnosti společnosti odpovědělo 59 lidí a ukázalo se, že největší využití práce z domova přinášejí činnosti v oblasti IT, služby v oblasti lidských zdrojů, činnosti administrativní, konzultantské, překladatelské, marketingové a další. Práce z domova je sice možná jen v určitých oborech, na druhou stranu ale existuje celá řada především kancelářských pozic, ve kterých může být uplatněna.

Graf 10- 1 Respondenti dle věku

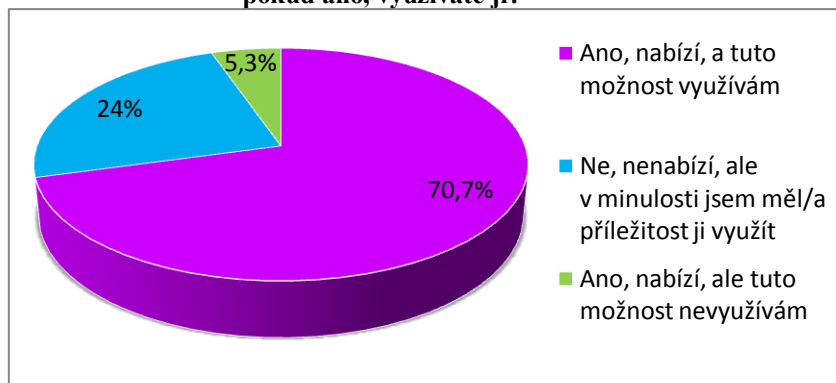


Výsledky odpovědí jednotlivých otázek dotazníku jsou uvedeny v následující části:

Na první otázku, zda je respondentům umožněno v současném zaměstnání pracovat z domova, odpovědělo 57 lidí (70,7 %), že ano, ale 4 z nich uvedli, že tuto možnost nevyužívají. Poté byli větvením internetového dotazníku pouze oni dotázáni, z jakého důvodu nepracují z domova. Uvedli, že je to z důvodu lepšího

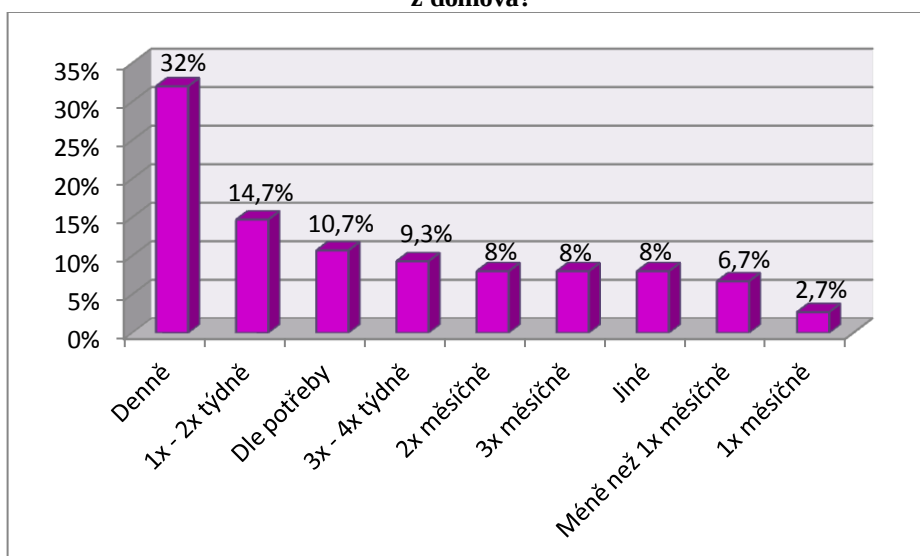
zázemí a větší disciplíny na pracovišti, možnosti diskutovat problémy s kolegy a také lepší soustředěnosti. Jeden z nich byl toho názoru, že efektivita doma rapidně klesá. Zbýlý počet lidí (18) využíval práce z domova v některém z předchozích zaměstnání (viz graf 10-2).

Graf 10- 2 Nabízí Vám společnost, ve které jste zaměstnáni, možnost pracovat z domova a pokud ano, využíváte ji?



V druhé a třetí otázce bylo zjišťováno, jak často zaměstnavatel umožňuje (nebo v případě předchozího zaměstnání umožňoval) dotázaným pracovat z domova a jestli by měli zájem této možnosti využívat častěji. Poměrně překvapivým výsledkem bylo, že 24 lidem (32 %) je k dispozici práce z domova denně. Následuje možnost 1x – 2x týdně a dle potřeby či domluvy se zaměstnavatelem. V kolonce „Jiné“ někteří uvedli, že v případě dlouhodobé nemoci anebo že jim společnost sice umožňuje pracovat z domova, ale nadřizený ne. Vyjádření v procentech je v níže uvedeném grafu 10-3.

Graf 10- 3 Jak často je Vám (nebo v případě předchozího zaměstnání bylo) umožněno pracovat z domova?



Z výsledků odpovědí na otázku, zda by respondenti měli zájem využívat práce z domova častěji, byli odečtení ti, kteří mají tuto možnost denně nebo dle potřeby. Ze zbylých 43 lidí by mělo zájem více pracovat z domova 18 z nich (41,9 %), 7 lidí (16,3 %) neví a 18 lidí (41,9 %) by nemělo zájem pracovat z domova ve větší míře. Přestože je to naprosto vyrovnaný výsledek, je potřeba zmínit, že lidé s nižší možností práce z domova měli převážně zájem o její zvýšení.

Ve čtvrté otázce bylo uvedeno 12 výroků týkajících se výhod a nevýhod práce z domova, přičemž respondenti měli uvést, do jaké míry s jednotlivými výroky souhlasí či nesouhlasí. Poměrně výraznou většinou souhlasili lidé s těmito pozitivními tvrzeními uvedenými v následujících tabulkách:

Tabulka 10-4-1 „Práce z domova umožňuje lepší skloubení osobního života s pracovním.“

Hodnocení	Počet	Procento
Souhlasím	42	56,0%
Spíše souhlasím	22	29,3%
Spíše nesouhlasím	6	8,0%
Nesouhlasím	4	5,3%
Nevím	1	1,3%

Tabulka 10-4-2 „Práce z domova umožňuje věnovat více času vlastním zájmům.“

Hodnocení	Počet	Procento
Souhlasím	29	38,7%
Spíše souhlasím	29	38,7%
Spíše nesouhlasím	8	10,7%
Nesouhlasím	7	9,3%
Nevím	2	2,7%

Tabulka 10-4-3 „Práce z domova šetří čas strávený dopravou do zaměstnání.“

Hodnocení	Počet	Procento
Souhlasím	63	84,0%
Spíše souhlasím	9	12,0%
Spíše nesouhlasím	2	2,7%
Nesouhlasím	0	0,0%
Nevím	1	1,3%

Tabulka 10-4-4 „Práce z domova přináší možnost organizovat si vlastní čas.“

Hodnocení	Počet	Procento
Souhlasím	50	66,7%
Spíše souhlasím	16	21,3%
Spíše nesouhlasím	6	8,0%
Nesouhlasím	2	2,7%
Nevím	1	1,3%

Názory na další pozitivní výroky „Práce z domova je méně stresující než na pracovišti.“, „Práce z domova umožňuje větší soustředěnost při práci.“ a „Práce z domova zaručuje vyšší pracovní výkonnost.“ byly však rozporuplné. Procenta lidí, kteří spíše/souhlasili a spíše/nesouhlasili, byla poměrně vyrovnaná. Schopnost lépe se soustředit je dána tím, zda jsou při práci doma přítomny děti, které ji mohou narušit. Naopak pro zaměstnance, kteří pracují v tzv. open space (= velkoprostorové kanceláře), kde jsou celou pracovní dobu vyrušováni ostatními kolegy, může být právě soustředěnost při práci doma jednou z největších výhod (jak také někteří z nich uvedli). Open space je využíván v řadě firem, a proto se alespoň příležitostně práce z domova v tomto případě jeví jako vhodné řešení.

Z negativních tvrzení respondenti převážnou většinou souhlasili s těmito třemi:

Tabulka 10-4-5 „Práce z domova omezuje možnost bezprostřední komunikace s kolegy.“

Hodnocení	Počet	Procento
Souhlasím	29	38,7%
Spíše souhlasím	32	42,7%
Spíše nesouhlasím	7	9,3%
Nesouhlasím	6	8%
Nevím	1	1,3%

Tabulka 10-4-6 „Práce z domova může vést k nedostatečné informovanosti o dění ve firmě.“

Hodnocení	Počet	Procento
Souhlasím	19	25,3%
Spíše souhlasím	32	42,7%
Spíše nesouhlasím	16	21,3%
Nesouhlasím	7	9,3%
Nevím	1	1,3%

Tabulka 10-4-7 „Práce z domova neumožňuje získávat zkušenosti od ostatních pracovníků, a tak zpomaluje kariérní růst.“

Hodnocení	Počet	Procento
Souhlasím	14	18,7%
Spíše souhlasím	30	40%
Spíše nesouhlasím	21	28%
Nesouhlasím	9	12%
Nevím	1	1,3%

Velmi vyrovnané odpovědi se týkaly zbylých dvou výroku „Práce z domova ve vyšší míře vyvolává pocit osamělosti.“ a „Při práci z domova je nižší motivace a disciplína.“ S názorem většího pocitu osamělosti souhlasili především lidé, kteří pracují z domova častěji, ale někteří s tím i přesto nesouhlasili. Závisí to samozřejmě z velké části na skutečnosti, zda člověk žije v domácnosti sám nebo se svojí rodinou. Otázka nižší motivace a disciplíny, se kterou spíše/souhlasilo 38 lidí (50,7 %), byla do jisté míry provázána s otázkou vyšší pracovní výkonnosti při práci doma, se kterou naopak spíše/nesouhlasilo 34 lidí (45,3 %), což v podstatě odpovídá tomu, že lidé, kteří se nejsou schopni doma dostatečně donutit k práci, mají nižší pracovní výkonnost.

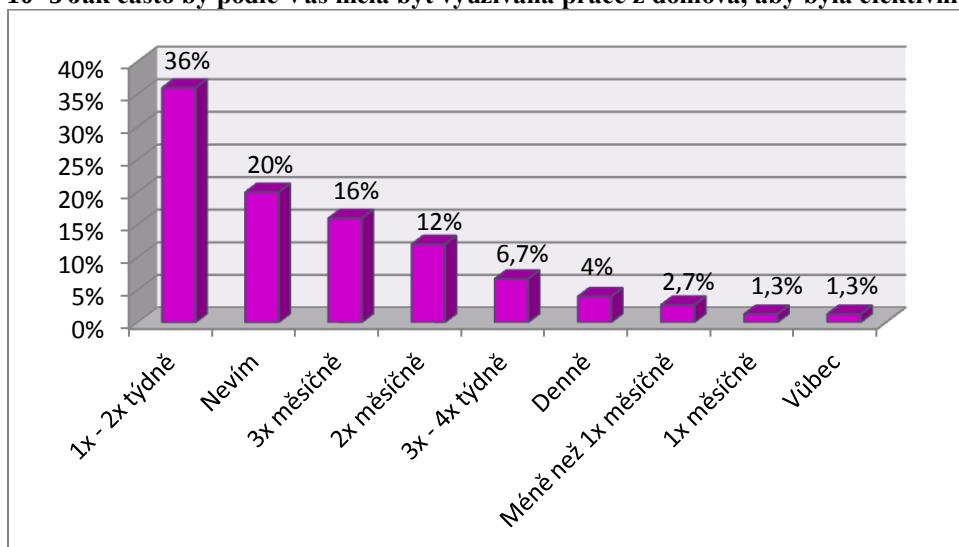
Další dvě otázky byly otevřené, tudíž se respondenti měli sami rozepsat, co je pro ně osobně největším přínosem a naopak nedostatkem práce z domova. Největší počet lidí uvedl jako jednu z hlavních výhod možnost organizovat si vlastní čas, např. zajít si v dopoledních hodinách na úřad, k doktorovi nebo zavést dítě do školky a přesunout práci na odpolední či večerní hodiny. Protože ušetří spoustu času tím, že se nemusí dopravovat do práce, mohou se více věnovat rodině a vlastním zájmům. Další velkou výhodou je, že pokud se zaměstnanec necítí dobře, může zůstat doma a

v klidu pracovat, aniž by přenášel virózy na ostatní kolegy (převážně v již zmíněných open space) nebo si musel brát volno. Mnoho lidí také zmínilo, že mají doma klid na práci a mohou se lépe soustředit, protože je neruší hlasité hovory kolegů, vyzvánějící telefony a tak podobně. Práce z domova navíc zaručuje pohodlí, příjemné prostředí a žádnou svázanost pravidly (např. dress code, zákaz kouření). Pro některé lidi je práce z domova možnost, jak pracovat při studiu, na rodičovské dovolené nebo jako přivýdělek k důchodu.

K hlavním nevýhodám práce z domova patří, dle názorů dotázaných, absence přímé interakce s kolegy a nižší informovanost. Neméně významným problémem je mnohdy chybějící motivace a disciplína zaměstnance v důsledku celé řady jiných aktivit, které se doma nabízejí a odvádějí pozornost od pracovních úkolů. Doma je kromě toho nedostatečné technické zázemí, které se týká zejména rychlosti připojení, vybavenosti PC, dostupnosti serveru aj. Někteří respondenti žádný nedostatek v souvislosti s prací z domova nespatřují.

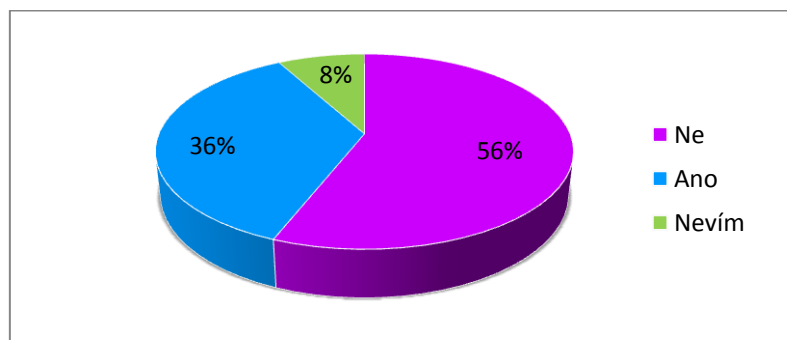
Na závěr dotazníku měli respondenti zodpovědět, jak často by dle jejich názoru měla být realizována práce z domova, aby byla efektivní, a jestli je pro ně jedním z rozhodujících hledisek při výběru pracovního místa možnost práce z domova. Dle 27 dotázaných (36 %) by měla práce z domova být realizována 1x – 2x týdně, 15 lidí (20 %) neví a 12 lidí (16 %) si myslí, že 3x měsíčně (viz graf 10-5). Přestože 24 lidí má možnost práce z domova denně, pouze jeden z nich je toho názoru, že by taková míra byla efektivní. Zmíněný výsledek v podstatě potvrzuje mé předchozí tvrzení v kapitole o výhodách a nevýhodách teleworkingu a home-workingu, kde jsem vyjádřila názor, že by práce z domova měla být poskytována přibližně 1x týdně. Samozřejmě toto pravidlo nelze uplatnit úplně pro všechny.

Graf 10- 5 Jak často by podle Vás měla být využívána práce z domova, aby byla efektivní?



Práce z domova je jedním z rozhodujících prvků při výběru pracovní pozice pro 27 dotázaných (36 %), 42 respondentů (56 %) ji naopak nepovažuje za jedno z rozhodujících hledisek. Převážná většina tedy netrvá na této možnosti, avšak značné procento ji považuje za důležitou a navíc pro některé lidi může být opravdu jediným řešením, jak spojit pracovní a soukromé záležitosti nebo např. bydlet ve velmi vzdálených místech od pracoviště a nemuset příliš často dojíždět.

Graf 10- 6 Je pro Vás jedním z rozhodujících prvků při výběru pracovní pozice možnost práce z domova?



10.2 Návrh řešení pro optimální sjednání práce z domova

Z výše uvedených výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že práce z domova přináší pro zaměstnance i zaměstnavatele řadu výhod, je však třeba vzít v úvahu nedostatky, které mohou nastat, a snažit se jim (pokud to lze) nějakým způsobem předcházet. Práci z domova je nutno co nejlépe nastavit a ve smlouvě

sjednat, kromě obligatorních smluvních náležitostí (druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce), některé další náležitosti, např.:

- dodržování určitých pravidel v souvislosti s ochranou dat – zaměstnavatel je povinen zabezpečit ochranu osobních údajů a za její porušení nese odpovědnost, proto by k datům neměl mít přístup nikdo jiný než zaměstnanec (ani členové rodiny),
- náklady na výkon práce (telekomunikační poplatky, připojení k internetu...) a na používání pracovního zařízení,
- sjednání určité doby v týdnu, kdy by zaměstnanec měl být k dispozici na telefonu či internetu, aby s ním v případě potřeby bylo možno komunikovat,
- způsob evidence pracovní doby, způsob odevzdávání a kontroly odvedené práce a další.

Poskytnout možnost práce z domova by měl zaměstnavatel až po určité době (např. 3 měsíce až půl roku), kdy jednak získá potřebnou důvěru ve svého zaměstnance a jednak ho dostatečně zaučí. Kdyby nebyl zaměstnanec dostatečně proškolen, brzy by se objevil problém, již zmiňovaný ve výsledcích dotazníku, že by zaměstnanec postrádal přímou konzultaci se svými kolegy. Tímto lze uvedený nedostatek částečně zmírnit, a pokud se vyskytnou důležité věci ke konzultaci, dají se v dnešní době snadno vyřešit, např. pomocí Skypu a režimu sdílení obrazovky. Komunikace s ostatními kolegy je sice omezená, na druhou stranu na pracovišti mezi sebou zaměstnanci mnohdy řeší všelijaké nepracovní záležitosti namísto toho, aby se plně věnovali zadanému úkolu. Školení je pak samozřejmě vhodné pravidelně opakovat.

Dále je třeba zaměstnanci stanovovat určité termíny, ve kterých má být zadaná práce odvedena, aby tím bylo zajištěno, že si zaměstnanec ze svého home office neudělá v podstatě den volna. Ideálním řešením se alespoň pro začátek zdá být pravidelné poskytování práce z domova 1x týdně. Nejlepším způsobem je promluvit si se zaměstnanci o jejich potřebách a očekáváních a podle toho uzpůsobit jejich práci z domova.

Pokud by se práce z domova osvědčila, mohl by zaměstnavatel přikročit k jejímu častějšímu poskytování, čímž by se snížily náklady za pronajaté kancelářské prostory a výdaje za energii, protože by se zaměstnanci mohli pravidelně střídat na

svých pracovních místech. Výhodná je práce z domova i v případě rekonstrukce nebo závad na pracovišti.

Práce z domova samozřejmě nevyhovuje každému, ale existuje celá řada dalších výše zmíněných možností flexibilního rozvržení, které může zaměstnavatel dle jeho potřeb poskytnout.

11 Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se po úvodním seznámení s právní úpravou pracovní doby a jejím vývojem věnovala jejímu možnému rozvržení, práci přesčas, době odpočinku, porovnání délky pracovní doby v zemích EU a jednotlivým flexibilním formám zaměstnávání s užším pohledem na práci z domova. Cílem bylo zaměřit se na moderní trendy v zaměstnávání a přesvědčit se o tom, zda jsou pro společnost přínosné.

Pracovní doba prošla od vzniku Československé republiky až do současnosti řadou změn především v podobě jejího postupného zkracování a dále přijetím evropských směrnic jakožto důsledku vstupu České republiky do EU. Během vývoje pracovní doby a vůbec pracovněprávních vztahů hrálo důležitou roli přijetí nového zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2007, který pozměnil dosavadní definici pracovní doby a začal se řídit principem „co není zakázáno, je dovoleno“, takže přinesl více smluvní volnosti mezi zaměstnance a zaměstnavatele.

Z hlediska uspořádání pracovní doby a lepšího skloubení osobního a pracovního života se v dnešní době nabízí stále širší škála možností, je jen třeba se o nich více informovat, dle individuálních potřeb je uplatňovat a věnovat jim větší prostor v právní úpravě. Mělo by dojít na jednu stranu k zmírnění ochrany u úvazků na dobu neurčitou a na druhou stranu k zvýšení ochrany těch dočasných. Zaměstnanecké odbory zatím zůstávají vůči flexibilním úvazkům poněkud skeptické, protože se bojí nedostatečné ochrany zaměstnance a jeho znevýhodňování. Naopak zaměstnavatelé se k této možnosti stále více přiklánějí, protože jim to usnadňuje vyhovět potřebám svých zaměstnanců, a tak si lépe udržet kvalifikované pracovníky. Sami však uvádějí, že jsou zatím nedostatečně informováni o flexibilních formách práce, a proto je třeba v tomto ohledu provést určité zlepšení, především za podpory státu a účasti na různých projektech zabývajících se touto problematikou.

Pro hlubší zaměření se na jednu z flexibilních forem práce jsem si zvolila práci z domova, která přináší především specifickým skupinám zaměstnanců mnoho výhod, a proto by o ní měli zaměstnavatelé více uvažovat (pokud to pracovní náplň zaměstnanců umožňuje). Dotazníkovým šetřením, kterého se zúčastnilo 75 respondentů, jsem došla k závěru, že přes nedostatky s ní spojené, ji považují zaměstnanci za velmi výhodnou a mají zájem ji využívat. K tomu je však zapotřebí

vzájemná důvěra mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanec musí mít dostatečnou sebedisciplínu a schopnost organizovat si práci, protože jinak ji nemůže mimo pracoviště vykonávat. Zaměstnavatel má sice omezenější možnost kontroly zaměstnance, ale může mu nastavit určité časové limity, do kdy má být práce odevzdána. Nedostatkům se dá ve většině případů předejít, je však třeba spolupráce obou stran a jejich konkrétní domluvy. Spoustu věcí lze navíc, po jejich vzájemné dohodě, sepsat ve smlouvě. Práce z domova je každopádně usnadněním pro určitým způsobem znevýhodněné pracovníky, jedná se zejména o dlouhodobě nemocné nebo handicapované lidi, ženy na mateřské dovolené, ženy/muže na rodičovské dovolené nebo starající se o malé dítě či nemocného člena rodiny, který vyžaduje stálou péči. Tato hlediska, si myslím, že jsou dostatečným důvodem pro její poskytování ve více společnostech.

Se zaměstnancem je nutné vést otevřený dialog a zjistit tak jeho aktuální potřeby, dle kterých je poté možné individuálně nastavit vhodnou flexibilní formu práce.

12 Zdroje

Literatura

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.

GALVAS, M., PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo po vstupu ČR do EU*. Vyd. 1., Brno: CP Books, a.s., 2005. 378 s. ISBN 80-251-0523-7.

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

JAKUBKA, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce 2012*. 8. aktualizované vydání, Praha: ANAG, 2012. 159 s. ISBN 978-80-7263-709-6.

JANDA, K.: *Přesčasová práce, Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále č. 1/2007*, Poradce s.r.o.

KALENSKÁ, M. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1981. 399 s.

SOUŠKOVÁ, M., SPIRIT, M. *Pracovní právo podle úpravy platné od r. 2007*. Praha: Oeconomica, 2008. ISBN 978-80-245-1379-9.

SPIRIT M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. 414 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

ZADRAŽILOVÁ, D. a kol. *Společenská odpovědnost podniků. Transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. 167 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-192-5.

Internetové zdroje

FERENC, J. *Vývoj intenzity práce od roku 2008 do 1. čtvrtletí 2010*. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta06092010.doc>>.

Lidové noviny. *Češi jsou v práci nejdéle z EU*. [online] 7. 9. 2010. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/9399>>.

MOSTÝN, M. *Výsledky dotazníkového šetření: Jak se v ČR (a v osmi dalších zemích) využívají flexibilní formy práce*. 2008. Dostupný z WWW:

<<http://www.spcr.cz/realizovane-projekty/zavery-z-konference-flexibilni-formy-prace-aneb-jak-to-vidi-zamestnavatele>>.

NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2010. 35 s. ISBN 978-80-7416-057-8. Dostupný z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf>.

SVOBODOVÁ, L.: Flexibilita - její výhody i problémy. In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Svět práce v globalizované ekonomice*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2007. ISBN 978-80-245-1207-5. online. [23.06.2010].

Dostupný z WWW:

<http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf>.

W. FETTER, R.: *Základní pravidla nařízení nebo dohodnutí práce přesčas a jejich limitů*. Epravo [online]. 2011. Dostupný z WWW:

<<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-pravidla-narizeni-nebo-dohodnuti-prace-prescas-a-jejich-limitu-72087.html>>.

Právní předpisy

Směrnice Rady č. 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 *o některých aspektech stanovení pracovní doby*.

Směrnice Rady č. 94/33/ES ze dne 22. června 1994 *o ochraně mladistvých pracovníků*.

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

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

Vyhláška č. 63/1968 *o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem*.

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

Zákon č. 45/1956, *o zkrácení pracovní doby*.

Zákon č. 65/1965 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 245/2000 Sb., *o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu*, ve znění pozdějších předpisů.

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

13 Přílohy

Dotazník: Pohled zaměstnanců na práci z domova

Dobrý den,

jsem studentkou Vysoké školy ekonomické v Praze a chtěla bych Vás požádat o vyplnění následujícího dotazníku, jehož cílem je zjistit, do jaké míry jsou zaměstnanci spokojeni s prací z domova. Dotazník je zcela anonymní a jeho výsledky budou prezentovány v bakalářské práci.

Dotazník je určen lidem, kterým současné zaměstnání umožňuje využít práci z domova nebo kteří se s ní již dříve setkali.

Děkuji za Vaši spolupráci.

Karolína Rombaldová

Pohlaví: ☐ Muž ☐ Žena

Věk: _____

Předmět činnosti společnosti: _____

1. Nabízí Vám společnost, ve které jste zaměstnání, možnost pracovat z domova a pokud ano, využíváte ji?

- ☐ Ano, nabízí, a tuto možnost využívám
- ☐ Ano, nabízí, ale tuto možnost nevyžívám
- ☐ Ne, nenabízí, ale v minulosti jsem měl/a příležitost ji využít

Pokud je Vám nabízena, ale nevyžíváte ji, uveďte důvod: _____

2. Jak často je Vám umožněno (nebo v případě dřívějšího zaměstnání bylo umožněno) pracovat z domova?

- | | |
|--|---|
| ☐ Méně než 1x měsíčně | ☐ 1x – 2x týdně |
| ☐ 1x měsíčně | ☐ 3x – 4x týdně |
| ☐ 2x měsíčně | ☐ Denně |
| ☐ 3x měsíčně | ☐ Jiné – specifikujte: _____ |

3. Měl/a byste zájem využívat této možnosti ve větší míře, než je Vám nabízena?

- ☐ Ano, měl/a bych zájem
- ☐ Ne, neměl/a bych zájem
- ☐ Nevím

Uveďte důvod: _____

4. Do jaké míry, dle Vašeho názoru či zkušeností, ne/souhlasíte s následujícími výroky?

- a) Souhlasím b) Spíše souhlasím c) Spíše nesouhlasím d) Nesouhlasím
e) Nevím

„Práce z domova umožňuje lepší skloubení osobního života s pracovním.“

- a) b) c) d) e)

„Práce z domova umožňuje věnovat více času vlastním zájmům.“

- a) b) c) d) e)

„Práce z domova je méně stresující než na pracovišti.“

- a) b) c) d) e)

„Práce z domova umožňuje větší soustředěnost při práci.“

- a) b) c) d) e)

„Práce z domova zaručuje vyšší pracovní výkonnost.“

- a) b) c) d) e)

„Práce z domova šetří čas strávený dopravou do zaměstnání.“

- a) b) c) d) e)

„Práce z domova přináší možnost organizovat si vlastní čas.“

- a) b) c) d) e)

„Práce z domova ve vyšší míře vyvolává pocit osamělosti.“

- a) b) c) d) e)

„Práce z domova omezuje možnost bezprostřední komunikace s kolegy.“

- a) b) c) d) e)

„Při práci z domova je nižší motivace a disciplína.“

- a) b) c) d) e)

„Práce z domova neumožňuje získávat zkušenosti od ostatních pracovníků, a tak zpomaluje kariérní růst.“

- a) b) c) d) e)

„Práce z domova může vést k nedostatečné informovanosti o dění ve firmě.“

- a) b) c) d) e)

5. Co je pro Vás největším přínosem práce z domova?

6. Co je pro Vás největším nedostatkem práce z domova?

7. Jak často by podle Vás měla být využívána práce z domova, aby byla efektivní?

- | | |
|--|--|
| ☐ Vůbec | ☐ 1x – 2x týdně |
| ☐ Méně než 1x měsíčně | ☐ 3x – 4x týdně |
| ☐ 1x měsíčně | ☐ Denně |
| ☐ 2x měsíčně | ☐ Nevím |
| ☐ 3x měsíčně | |

8. Je pro Vás jedním z rozhodujících prvků při výběru pracovní pozice možnost práce z domova?

- ☐ Ano
☐ Ne
☐ Nevím