

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Flexibilita v oblasti pracovní doby

Michal Maška

Diplomová práce

2019

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Michal Maška**
Osobní číslo: **E17513**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a management podniku**
Název tématu: **Flexibilita v oblasti pracovní doby**
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem práce je analyzovat po právní a ekonomické stránce využití flexibilních forem pracovní doby u vybraných zaměstnavatelů z různých ekonomických sektorů. Předmětem analýzy bude zejména pružná pracovní doba, zkrácené pracovní úvazky či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr; součástí práce bude komparace právní úpravy a využití těchto institutů s vybranými členskými státy EU. Na základě analýzy bude provedena syntéza zjištěných poznatků a podány návrhy a doporučení ke zlepšení, ať již cílené na vybrané podniky, tak ke změnám právní úpravy.

Osnova:

- Flexibilita, flexicurita - základní související pojmy.
- Právní stránka flexibilních forem pracovní doby.
- Ekonomická stránka flexibilních forem pracovní doby.
- Komparace právní úpravy a využití flexibility s vybranými členskými státy EU.
- Analýza flexibilních forem pracovní doby u vybraných zaměstnavatelů.
- Shrnutí, návrhy a doporučení ke zlepšení.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. **Zákoník práce: Komentář. 2. vydání.** Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, M., PICHRT, J. **Pracovní právo. 7. vydání.** Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

GALVAS, M. a kol. **Pracovní právo. 2. vydání.** Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.

HŮRKA, P. **Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání - Princip flexibilitoty v českém pracovním právu.** Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-87284-04-9.

HRABCOVÁ, D. (ed.). **Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015 na téma Sladění pracovního a rodinného života.** Brno: Masarykova univerzita, 2015. 286 s. ISBN 978-80-210-8121-5.

KOMENDOVÁ, J., GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HORECKÝ, J., STRÁNSKÝ, J., ŽENATÝ, D. **Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období.** Brno: Masarykova universita, 2011. 182 s. ISBN 978-80-210-5666-4.

TIMMS, C. a kol. **Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health.** *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2015, 53.1: 83-103. ISSN 1744-7941.

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.

Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání diplomové práce: **3. září 2018**

Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2019**

L.S.

doc. Ing. Romana Provazníková, Ph.D.
děkanka

doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 3. září 2018

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 29.10.2019

Michal Maška

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych rád poděkoval svému vedoucímu diplomové práce JUDr. Martinu Šmídovi za jeho odbornou pomoc, podporu, cenné rady a podněty.

ANOTACE

Cílem práce je analyzovat po právní a ekonomické stránce využití flexibilních forem pracovní doby u vybraných zaměstnavatelů z různých ekonomických sektorů. Předmětem analýzy bude zejména pružná pracovní doba, zkrácené pracovní úvazky či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr; součástí práce bude komparace právní úpravy a využití těchto institutů s vybranými členskými státy EU. Na základě analýzy bude provedena syntéza zjištěných poznatků a podány návrhy a doporučení ke zlepšení, ať již cílené na vybrané podniky, tak ke změnám právní úpravy.

KLÍČOVÁ SLOVA

flexibilita, flexikurita, pracovní doba, flexibilita pracovní doby, zaměstnanec, zaměstnavatel

TITLE

Flexibility in working hours

ANNOTATION

The aim of the thesis is to analyze the legal and economic aspects of the use of flexible forms of working time for selected employers from various economic sectors. The analysis will focus in particular on flexible working hours, part-time work or agreements on work done outside employment. Part of the work will be comparison of regulation and the use of these institutes with selected EU Member States. Based on an analysis will be conducted synthesis of findings and made suggestions and recommendations for improvement, whether targeted at selected businesses and to changes in legislation.

KEYWORDS

flexibility, flexicurity, working hours, working time flexibility, employee, employer

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| Úvod | 10 |
| 1 Vymezení pojmů flexibilita, flexikurita, pracovní poměr a pojmů s nimi souvisejících..... | 11 |
| 1.1 Flexibilita | 11 |
| 1.2 Flexikurita | 12 |
| 1.3 Pracovní poměr | 14 |
| 1.3.1 Pracovní poměr na dobu určitou | 15 |
| 1.4 Pracovní doba | 16 |
| 1.4.1 Úplná pracovní doba | 17 |
| 1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr | 18 |
| 1.5.1 Dohoda o pracovní činnosti | 19 |
| 1.5.2 Dohoda o provedení práce | 21 |
| 1.5.3 Porovnání dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce | 22 |
| 2 Právní a ekonomická stránka flexibilních forem pracovní doby a komparace právní úpravy a využití flexibility s vybranými členskými státy EU..... | 24 |
| 2.1 Právní a ekonomická stránka flexibilních forem pracovní doby | 24 |
| 2.1.1 Kratší pracovní doba | 26 |
| 2.1.2 Zkrácená pracovní doba | 26 |
| 2.1.3 Pružná pracovní doba | 26 |
| 2.1.4 Konto pracovní doby | 27 |
| 2.1.5 Práce z domova | 29 |
| 2.1.6 Sdílení pracovního místa | 31 |
| 2.1.7 Práce přesčas | 33 |
| 2.1.8 Agenturní zaměstnávání | 35 |
| 2.2 Komparace právní úpravy a využití flexibility s vybranými členskými státy EU | 37 |
| 2.2.1 Podíl částečných úvazků u zaměstnanců ve věku od 20 do 64 let | 37 |
| 2.2.2 Porovnání zastoupení sdílených pracovních míst s ostatními státy EU | 40 |
| 2.2.3 Shrnutí výsledků srovnání se státy EU | 41 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 3 | Analýza využití flexibilních forem zaměstnání v českých podnicích a institucích | 42 |
| 3.1 | Zkoumané subjekty | 42 |
| 3.2 | Cíl průzkumu | 42 |
| 3.3 | Metody průzkumu | 42 |
| 3.4 | Způsob sběru dat | 43 |
| 3.5 | Průběh šetření | 44 |
| 3.6 | Analýza výsledků šetření u zaměstnavatelů z různých ekonomických sektorů | 44 |
| 3.6.1 | Rozdělení firem a institucí dle odvětví | 45 |
| 3.6.2 | Využití flexibilních forem zaměstnávání | 46 |
| 3.6.3 | Využívané formy pracovních poměrů či dohod | 47 |
| 3.6.4 | Množství zaměstnanců pracujících na základě některé z flexibilních forem zaměstnávání | 50 |
| 3.6.5 | Názor na flexibilní formy zaměstnávání | 52 |
| 3.6.6 | Výhody flexibilního zaměstnávání | 53 |
| 3.6.7 | Home office jako benefit | 54 |
| 3.6.8 | Zavedení flexibilních forem pracovní doby | 55 |
| 3.7 | Shrnutí výsledků šetření | 56 |
| 3.8 | Doporučení | 61 |
| | Závěr | 64 |
| | Použitá literatura | 66 |
| | Seznam příloh..... | 69 |

SEZNAM TABULEK

| | |
|--|----|
| Tabulka 1: Porovnání dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce..... | 23 |
| Tabulka 2: Rozdělení firem a institucí dle odvětví..... | 45 |
| Tabulka 3: Využití flexibilních forem zaměstnávání | 46 |
| Tabulka 4: Využívané formy pracovních poměru či dohod | 47 |
| Tabulka 5: Využívané formy pracovního poměru dle sektorů | 48 |
| Tabulka 6: Množství zaměstnanců pracujících na základě některé z flexibilních forem zaměstnávání..... | 50 |
| Tabulka 7: Názor na flexibilní formy zaměstnávání | 52 |
| Tabulka 8: Výhody flexibilního zaměstnávání | 53 |
| Tabulka 9: Home office jako benefit | 54 |

SEZNAM ILUSTRACÍ

| | |
|---|----|
| Obrázek 1: Flexikurita v Dánsku | 13 |
| Obrázek 2: Dočasně zaměstnaní zaměstnanci v rámci EU..... | 38 |
| Obrázek 3: Zaměstnanost na částečný úvazek v EU | 38 |
| Obrázek 4: Procento zaměstnanosti dočasných zaměstnání v rámci EU v roce 2016..... | 39 |
| Obrázek 5: Zaměstnání na dobu určitou dle věkových skupin v rámci EU | 40 |
| Obrázek 6: Podíl firem nabízející sdílená pracovní místa | 41 |
| Obrázek 7: Rozdělení firem a institucí dle odvětví | 45 |
| Obrázek 8: Využití flexibilních forem zaměstnávání | 46 |
| Obrázek 9: Využívané formy pracovního poměru či dohod..... | 50 |
| Obrázek 10: Množství zaměstnanců pracujících na základě některé z flexibilních forem zaměstnávání..... | 51 |
| Obrázek 11: Názor na flexibilní formy zaměstnávání | 52 |
| Obrázek 12: Výhody flexibilního zaměstnávání | 53 |
| Obrázek 13: Home office jako benefit..... | 55 |

ÚVOD

Flexibilita pracovní doby je v poslední době velice ožehavé téma, je vytvářen tlak na zaměstnavatele ze strany mladých lidí, kteří právě dokončili studium a začínají se poohlížet po svém budoucím zaměstnání. Určitá pružnost a úprava pracovní doby se již přestává považovat za benefit, ale spíše za samozřejmost. Je pravda, že tomu tak není ve všech odvětvích, a právě i tyto rozdíly budou jedním z témat této práce.

Flexibilita pracovní doby přímo souvisí nejen s odvětvím podnikání, ale i s postojem managementu a tlakem zaměstnanců. Je důležité najít jasný a co nejefektivnější kompromis, díky kterému budou jak zaměstnanci, tak management spokojeni a podnik přitom bude efektivní a bude dosahovat svých cílů a samozřejmě i zisku.

Cílem práce je analyzovat po právní a ekonomické stránce využití flexibilních forem pracovní doby u vybraných zaměstnavatelů z různých ekonomických sektorů. Předmětem analýzy bude zejména pružná pracovní doba, zkrácené pracovní úvazky či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Diplomová práce je rozdělena na 3 hlavní části. První část práce se zabývá teoretickým vymezením flexibility, flexikurita, pracovní poměr a dalšími s nimi souvisejícími pojmy. V druhé části si přiblížíme právní a ekonomickou stránku flexibilních forem pracovní doby, blíže si rozebereme jednotlivé druhy poměrů či dohod a následně provedeme komparaci právní úpravy s některými státy Evropské unie.

V rámci praktické, tedy třetí části je zpracován průzkum formou dotazníkového šetření, ve kterém se diplomová práce bude zabývat využitím flexibilních forem pracovní doby v rámci různých ekonomických sektorů, kde bude provedena syntéza zjištěných poznatků a podány návrhy a doporučení ke zlepšení, ať už pro vybrané podniky, tak případně pro právní úpravu. Závěr práce bude obsahovat shrnutí celkové analýzy a doporučení, které bude vycházet z celého dotazníkového šetření v komparaci s teoretickými poznatky uvedenými v prvních dvou kapitolách.

1 VYMEZENÍ POJMŮ FLEXIBILITA, FLEXIKURITA, PRACOVNÍ POMĚR A POJMŮ S NIMI SOUVISEJÍCÍCH

V této kapitole se budeme zabývat teoretickým vymezením pojmů flexibilita, flexikurita, pracovní poměr, pracovní doba, dále dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a dalšími s nimi souvisejícími termíny.

1.1 Flexibilita

Flexibilitu můžeme chápat jako volnost, pružnost nebo pohyblivost. Pokud bereme flexibilitu v rámci pracovního práva, je pojmána jako právní prostor pro realizaci vůle smluvních stran. V pozitivním právu je ponechán neupravený prostor pro subjekty v upraveném vztahu neboli stanoví podpůrné pravidlo, které se použije v případě, kdy subjekty neprovedou odchýlnou úpravu. (Hůrka,2009, s.27)

Dle Standinga (1999) jenž flexibilitu pracovního trhu vymezuje spíše extenzivním způsobem, rozlišujeme následující typy flexibility:

- vnější numerická flexibilita,
- vnitřní numerická flexibilita,
- funkční flexibilita,
- flexibilita pracovních nákladů,
- mzdová flexibilita,
- flexibilita profesní struktury.

Vnější numerickou flexibilitu lze vyjádřit jako propustnost, pružnost podmínek zaměstnávání, tedy možnost přijímání a propouštění zaměstnanců. Naopak, vnitřní numerická flexibilita vychází ze schopnosti a rychlosti zaměstnavatele a zaměstnance realizovat pracovní poměr dle svých představ. V praxi se s ní setkáváme u flexibilních forem konání práce. Souvisí tedy s pracovní dobou, dobou odpočinku, řízením zaměstnanců a dalšími proměnnými. Funkční flexibilita je schopnost zaměstnavatele a zaměstnance adaptovat se na potřeby jejich vzájemného vztahu. Jedná se o přípravu zaměstnancových schopností na konání potřebné práce,

co se týče kvalifikace, dovedností a vzdělání. V pracovní právu se s funkční flexibilitou setkáme zejména v oblasti zaškolení, zaučení a zvyšování kvalifikace.

Flexibilitu nákladů chápeme z pohledu zaměstnavatele jako vnější náklady na konání práce. Zahrnuje náklady na zaměstnance, daňové zatížení, sociální odvody, investiční pobídky a další. Z flexibility nákladů práce vychází flexibilita mezd, ta je vnitřním obrazem nákladů na konání práce zaměstnancem. Uplatňuje se zejména v oblasti odměňování, kde značí, jak velký prostor zde existuje pro smluvní sjednání otázek odměňování, ve skutečnosti v jaké míře působí ochranné mechanismy práva v podobě minimální mzdy, zaručené mzdy, minimálních příplatků a zacházení se mzdou. (Hůrka, 2009, s.27)

1.2 Flexikurita

Jedná se o anglický pojem *flexicurity*, který poprvé použil nizozemský profesor Jurjen Adriaansens v souvislosti s modelem trhu práce v Dánsku a v Nizozemí, jako přesun od poskytování ochrany pracovního vztahu k ochraně zaměstnanosti obecně, spolu se současně poskytovanou ochranou v nezaměstnanosti. (Hůrka, 2009, s. 23)

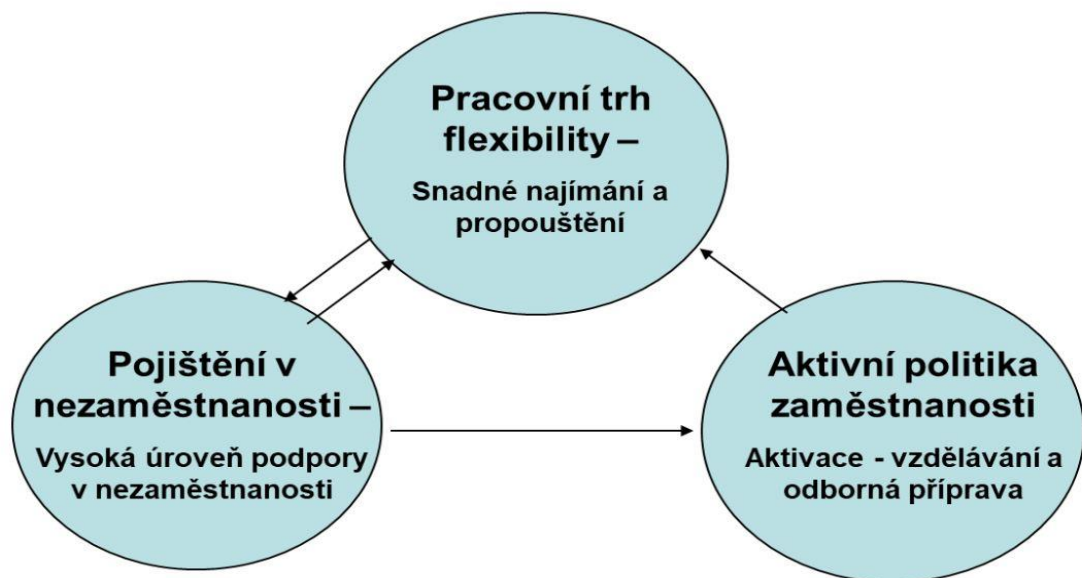
Flexikuritu lze nazvat jako flexijistotu, jedná se o moderní model pro konstrukci postavení zaměstnance v zaměstnání, a to v souladu s jeho sociálním pozadím. Prakticky lze říct, že se jedná o volnost na straně jedné a ochranu na straně druhé. Můžeme říct, že se jedná o protichůdný koncept, kdy se na jedné straně mělo právo otevírat smluvní stranám, a přitom na druhé straně by mělo poskytovat ochranu a jistotu slabší straně. (Hůrka, 2009, s. 23)

Flexikurita je integrovaná strategie pro zlepšení flexibility a jistoty na trhu práce. Snaží se spojit potřeby zaměstnavatelů, jako je například flexibilní pracovní síla, a potřeby zaměstnanců, například záruka, že nebudou čelit dlouhému období nezaměstnanosti. (ec.europa.cz)

Podle Wilthagen (1998) je „*Flexicurita v obecném slova smyslu politická strategie usilující o zvyšování flexibility trhu práce, organizace práce a pracovních vztahů na straně jedné a zvyšování sociální ochrany především ohrožených skupin na straně druhé*“.

Měl by se tedy vytvořit dostatečně pružný pracovní trh, který dá možnost zaměstnavatelům realizovat své záměry prostřednictvím konání práce zaměstnancem a zajistit určitý standard a stabilitu zaměstnání či příjmu, a to včetně sociálního zázemí zejména pro osoby, které jsou na pracovním trhu obtížně umístitelné. (Hůrka, 2009, s.24)

Dále si přiblížíme takzvaný dánský model *flexicurity*, který bývá označován i jako „zlatý trojúhelník“. Dánský model kombinuje liberální právní postavení pracovního poměru, který se blíží anglosaskému právu, intenzivní ochranou v podobě sociální ochrany příjmu, typické pro země kontinentálního práva a intenzivními opatřeními v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti prosazovanými ve Skandinávii. V dánském modelu se flexibilita projevuje nejen liberálním přístupem k přijímání a propouštění zaměstnanců, ale i značným prostorem pro působení doplňkových forem zaměstnání, jež umožňují jednoduchý návrat propuštěných zaměstnanců na pracovní trh. Aktivní politika zaměstnanosti je důvodem, že lze kombinovat model liberální ochrany zaměstnanosti a štedrého sociálního systému. Tato politika nutí osoby, které ztratily zaměstnání a vypadly tak z první pilíře do druhého, sociálního pilíře, aby v co nejkratší době přistoupily ke vzdělávacímu procesu, čímž se zvýší jejich kvalifikace a tím pádem i uplatnění na trhu práce. V opačném případě jim hrozí vypadnutí ze systému. (Hůrka, 2009, s.24-25)



Obrázek 1: Flexikurita v Dánsku

Zdroj: (www.jdetoprune.cz, 2019)

1.3 Pracovní poměr

Jedná se o základní pracovněprávní vztah, díky němuž se fyzická osoba účastní pracovního procesu. Prostřednictvím pracovního poměru, který představuje jádro pracovního práva, realizují občané ústavní právo na práci. Tím si i zaměstnavatel zajišťuje pracovní sílu potřebnou k plnění svých hospodářských aktivit. Zákoník práce, ani jiný právní předpis, však pojem pracovní poměr nedefinují. (Galvas a kol, 2015, s. 259)

Další zdroj uvádí, že pracovní poměr je nejčastějším základním pracovněprávním vztahem z množiny těch pracovněprávních vztahů, které se řídí výhradně pracovněprávními předpisy, ale lze jej nalézt i ve skupině smíšených pracovněprávních vztahů, tedy takových, jejichž vznik, změna, zánik či obsah se vedle pracovněprávních předpisů řídí též ustanoveními jiných právních norem, mimo to je pracovněprávní poměr také formou zaměstnávání státních zástupců, akademických pracovníků vysokých škol a členů posádek námořních lodí. (Bělina, 2015, s. 186)

Mezi základní pracovněprávní vztahy zařazujeme kromě pracovního poměru i vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o vztahy založené na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, o kterých se blíže zmíníme v kapitole 1.5.1 a 1.5.2. (Galvas a kol., 2015, s. 259)

Galvas (2015) definuje pracovní poměr jako „*smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatele) vykonávat práci za mzdu*“.

Dále lze říct, že pracovní poměr je nejtypičtějším základním pracovněprávním vztahem, ve kterém vykonávají fyzické osoby závislou práci. Za základní povinnosti zaměstnance v pracovním poměru patří povinnost vykonávat práci osobně, podle pokynů zaměstnavatele, ve stanovené nebo dohodnuté době, na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě. Zaměstnanec je povinen dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Pracovní závazek zaměstnance v pracovním poměru je vymezen **druhově**, což znamená, že úkoly je možno ukládat jen v rámci dohodnutého druhu

práce. Dále je vymezen **místně**, to znamená, že zaměstnavatel musí respektovat dohodnuté místo výkonu práce. Poslední typ vymezení je **časové**, které obsahuje dohodnutý den nástupu do práce, kdy je případně možné dohodnout i dobu trvání pracovního poměru. Odlišný je pracovní poměr od činností osob samostatně výdělečně činných zejména tím, že práci zaměstnanec koná jménem zaměstnavatele, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, a to za mzdu nebo plat, jež je neodmyslitelným znakem tohoto vztahu. (Soušková, Spirit, 2014, s. 52)

Mezi povinnosti zaměstnavatele patří přidělovat zaměstnanci práci odpovídající dohodnutému druhu práce, poskytovat za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet vhodné pracovní podmínky a dodržovat ostatní stanovené či dohodnuté podmínky, a to vše dle § 38 zákoníku práce. (Soušková, Spirit, 2014, s. 52)

1.3.1 Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je v českém zákoně chápán jako pracovní poměr, který má vzhledem k ujednání jeho účastníků trvat pouze po časově ohraničenou dobu. Tuto koncepci lze dovodit z ustanovení § 39 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, podle kterého pracovní poměr trvá dobu neurčitou, není-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Pracovní poměr na dobu určitou tedy může vzniknout jen po souhlasu obou stran, tedy zaměstnance i zaměstnavatele. Českou právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou lze považovat za liberální, protože blíže neupravuje způsob, jakým má být doba trvání pracovního poměru vymezena, ponechává účastníkům smluvní volnost, zejména v tom, aby zvolili takový způsob vymezení doby trvání pracovního poměru, který odpovídá jejich potřebám. (Galvas a kol., 2011, s. 70-71)

V praxi je doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nejčastěji určena datem, ke kterému má pracovní poměr skončit. Jedná se taktéž o nejméně problematický způsob ujednání tohoto pracovního poměru, jelikož je na první pohled zřejmé, kdy skutečnost předpokládaná ujednáním účastníků jako okamžik skončení pracovního poměru nastane. Datem ukončení pracovního poměru může být sjednán jakýkoli den. K právním následkům takového ujednání, tedy ke skončení pracovního poměru, dojde i v případě, že účastníky sjednané datum připadne na sobotu, neděli nebo státní svátek. (Galvas a kol., 2011, s. 71)

Jednotlivé druhy flexibilních způsobů zaměstnávání si budeme blíže specifikovat ve druhé kapitole této práce. Definujeme si například práci z domova, nebo konto pracovní doby a další.

1.4 Pracovní doba

Objem práce, jež je ve společnosti vykonávána a kterou zaměstnanci realizují, přímo závisí jak na intenzitě, se kterou práci provádějí, tak na délce časového úseku, během kterého práce probíhá, tedy na délce pracovní doby. Proto pracovní doba představuje důležitou ekonomickou kategorii, která bývá v praxi označována jako takzvaný „*fond pracovní doby*“ neboli časový úsek, který je k dispozici, aby v něm mohl být naplánován výkon práce pro určitého zaměstnavatele. Dále představuje pracovní doba jednu z podstatných pracovních podmínek týkajících se zaměstnance, jelikož v práci stráví prakticky nejdelší část svého produktivního života a podstatnou míru jeho právní jistoty určuje například, kdy dochází k překročení míry pracovní povinnosti, a tím pádem dochází k práci přesčas. (Kottnauer, Jouza, Sládek, 2002, s. 11)

Dle Kottauera (2002) „*pracovní doba představuje zákonem stanovenou délkou a míru spotřeby práce, ale zároveň je prvkem pracovněprávního vztahu – pracovního poměru. Lze proto obecně konstatovat, že pracovní doba jako prvek pracovněprávního vztahu představuje stanovenou míru spotřeby práce stanovenou zákonem, po kterou je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele pracovat na základě pracovního závazku, který na sebe dobrovolně vzal*“.

V zákoníku práce podle § 78 odst. 1 písm. a) je jako pracovní doba posuzována jakákoli doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti na základě pokynů zaměstnavatele, vyjma přestávky na jídlo a oddech. To znamená, že za pracovní dobu se považuje nejen doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat smlouvenou práci pro zaměstnavatele, ale také doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. (Soušková, Spirit, 2014, s. 89)

Pokud je pracovní doba časový úsek, během kterého zaměstnanec váže povinnost vykonávat pro zaměstnavatele práci, potom doba odpočinku charakterizuje, že zaměstnanec v jejím průběhu pro zaměstnavatele nepracuje a zaměstnavatel nemá právo od něj výkon práce

požadovat. Tento mimopracovní úsek má zaměstnanec k realizaci osobních a soukromých činností a pochopitelně také k odpočinku a regeneraci pracovních sil. Důležité je ale uvést, že pracovní poměr netrvá jen v pracovní době. Za zvláštnost tohoto závazného vztahu lze považovat fakt, že práva a povinnosti z něj vyplývající od počátku pracovního vztahu až do jeho ukončení, trvají v době pracovní i mimopracovní. Ani jeden ze zúčastněných subjektů z tohoto právního postavení po skončení pracovní doby nijak nevystupují a zůstávají v něm i v době, která není pracovní dobou a v níž zaměstnanec neplní pracovní úkoly. (Galvas a kol., 2015, s. 400-401)

U pracovní doby je velice důležité zmínit její zákonnou délku neboli úplnou pracovní dobu, kterou si blíže definujeme v následující podkapitole.

1.4.1 Úplná pracovní doba

Je upravována především § 79 ZP, ve kterém je stanovena maximální délka pracovní doby 40 hodin týdně. Dle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, nesmí průměrná délka pracovní doby v EU, včetně práce přesčas, překročit 48 hodin v období 7 dnů po sobě jdoucích, zákoník práce proto stanoví délku týdenní pracovní doby, která nesmí u dospělých zaměstnanců překročit:

- U zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě, na báňských pracovištích geologického průzkumu a na pracovištích s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně a
- u ostatních zaměstnanců 40 hodin týdně.

Musí se brát v úvahu i to, že u zaměstnance mladšího 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin, a pokud tento mladistvý pracuje ve více základních pracovněprávních vztazích, nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně (§ 79a ZP). Tento princip je v souladu se souhlasem rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků. (Soušková, Spirit, 2014, s. 90)

1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvoustrannými právními jednáními, díky kterým dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou základní pracovněprávní vztahy, kterými se po právní stránce realizuje osobní výkon závislé činnosti jednoho subjektu pro subjekt jiný za odměnu. Jde vlastně o doplňkový pracovněprávní vztah, uzavíraný mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v případě, kdy pro strany není předmětné jednání pracovního poměru. Využije se tedy uzavření dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, čímž nevznikne pracovní poměr. (Hůrka, 2009, s. 146)

Hlavním smyslem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je poskytnout oběma subjektům základního pracovního vztahu zvýhodnění plynoucí ze specifika předmětné práce. Zaměstnavatel tak může realizovat své doplňkové podnikatelské záměry nebo potřeby prostřednictvím volnějšího pracovního vztahu, u kterého lze na základě posílené zásady smluvní volnosti dohodnout se zaměstnancem takové smluvní podmínky, které co nejvíce vyhovují předmětu právního vztahu. Díky tomu je zaměstnavatel ve velkém rozsahu zbaven některých povinností, které pro něho vyplývají z pracovního poměru. Zřejmá je velká volnost při vzniku a skončení právního vztahu a při rozvrhování práce. (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 352)

Výhody pro zaměstnance jsou také značné, může vykonávat závislou práci omezeného rozsahu ve volnějším režimu. Existují subjekty, u kterých je takový právní vztah jedinou výdělečnou aktivitou, vzhledem k jejich zdravotnímu stavu nebo jiným například studijním povinnostem. Jedná se tedy o možnost získat především další finanční prostředky v rámci pracovní aktivity. V případě specifických prací si může zaměstnanec sjednat smluvně odměnu za práci, která odpovídá její složitosti. (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 352)

Na druhou stranu, je potřeba zmínit, že uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr znamená pro zaměstnance nejedno úskalí. Vzhledem k vyšší smluvní volnosti u uzavírání těchto právních vztahů se ve velmi malé míře uplatňuje ochranná funkce pracovního práva, jež chrání podřízenou stranu pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance. Zaměstnanec

nemá zákonem garantovaná mnohá práva a je pouze otázkou vůle smluvních stran, zda budou založena právním jednáním. Jedná se o takzvaná *prekérní* neboli nezaručená, nejistá zaměstnání. (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 352)

1.5.1 Dohoda o pracovní činnosti

Bělina, Pichrt a kol. (2017) říkají že je „*dohoda o pracovní činnosti dvoustranným právním jednáním, kterým se zakládá základní pracovněprávní vztah, v němž zaměstnanec koná závislou činnost druhově určenou pro zaměstnavatele za odměnu, přičemž rozsah této práce je omezen*“. Toto omezení rozsahu pracovní doby za určité období stanoví zákoník práce v § 76 odst. 2 a 3.

Na dohodu o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Tím právní úprava omezuje nadměrný rozsah pracovní doby, kterým by se nabízelo uzavírat tento typ dohody na práce konané v pracovním poměru. Dodržování stanovené a nejvýše přípustné délky pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena. (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 356)

V případě pracovně právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti platí, že by měla představovat doplňkovou a do jisté míry výjimečnou formu výkonu práce. To se odráží i v pravidle, podle kterého smí zaměstnanec na základě této dohody pracovat nejdéle v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby. (Galvas a kol., 2015, s. 672)

Právní vztah vzniklý dohodou o pracovní činnosti se svým rozsahem a pracovní náplní velice přibližuje pracovnímu poměru, ale ochrana práv zaměstnance není na tak vysoké úrovni. Lze tak hovořit o snaze zvýšit zajištění nabytých práv jejich deklarováním v písemné formě. Jedno vyhotovení zaměstnavatel musí vydat zaměstnanci, a to i pokud o to nepožádá. Co se týká obsahové stránky, musí dohoda obsahovat:

- sjednanou práci,
- sjednaný rozsah pracovní doby a
- dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Sjednaná práce musí mít charakter závislé práce druhově určené a opakující se. Pracovní doba nesmí v průměru přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby za dobu, na niž byla dohoda uzavřena, nanejvýš však za období 52 týdnů. Ve vztahu založeném na dohodě o pracovní činnosti není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Pracovní náplň v jednotlivých dnech může být sjednána dohodou, a to pravidelně nebo dle potřeby zaměstnavatele. (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 356)

Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. V novém zákoníku práce není stanovena jako podstatná náležitost odměna za práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti. S přihlédnutím k charakteru závislé práce, jejímž základním znakem je osobní výkon práce zaměstnance za odměnu, je však třeba odměnu se zaměstnancem dohodnout, byť nemusí být přímo obsažena v dohodě o pracovní činnosti. Odměna u dohody o pracovní činnosti je čistě smluvní dohoda zaměstnavatele se zaměstnancem. Právo akorát stanoví, že odměna z dohod nesmí být nižší než minimální mzda. Dále lze v dohodě o pracovní činnosti sjednat nebo vnitřním předpisem stanovit právo na dovolenou a právo na pracovní volno při osobních překážkách v práci. (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 356)

Nakonec si přiblížíme, co obnáší skončení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti. Zákoník práce umožňuje vcelku obtožné množství způsobů vyvázání se z tohoto pracovněprávního vztahu. Dle § 76 odst. 6 zákoníku práce existují následující možnosti rozvázání tohoto vztahu:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením.

Pokud je pracovně právní vztah ukončen jednostranně, tedy výpovědí, je tato dohoda zrušena uplynutím patnáctidenní výpovědní doby. Tato lhůta začíná běžet dnem doručení výpovědi. Výpovědí lze ukončit dohodu o pracovní činnosti i bez udání důvodu. U okamžitého zrušení dohody jen v případě, že je tato možnost zahrnuta do smlouvy a jsou v ní jasně stanovené důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 a 56 zákoníku práce. Není-li tato možnost uvedena v dohodě, není možné tento pracovně právní vztah okamžitě zrušit.

Rozporuplná je otázka, jestli lze sjednat pouze některé důvody okamžitého zrušení pracovně právního poměru, respektive tuto možnost umožnit pouze jedné ze smluvních stran. (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 357)

V závěru je důležité zmínit, že tento pracovněprávní vztah končí uplynutím doby, na kterou byl sjednán, v případě byla-li dohoda sjednána na dobu určitou a úmrtím zaměstnance. Jak výpověď, tak okamžité zrušení pracovní dohody musí mít písemnou formu. (Galvas a kol., 2015, s. 672)

1.5.2 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je dvoustranným právním jednáním, kterým vzniká pracovněprávní vztah, ve kterém zaměstnanec vykonává závislou práci pro zaměstnavatele za odměnu, s omezeným rozsahem výkonu práce. (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 358)

Tuto dohodu lze uzavřít maximálně na předpokládaný rozsah 300 hodin v kalendářním roce. Rozsah této doby obsahuje i období, po které zaměstnanec pracuje pod jinou dohodou o provedení práce, která je uzavřena u stejného zaměstnavatele. Během celého kalendářního roku tak mohou tentýž zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřít mezi sebou dohody o provedení práce o celkovém rozsahu 300 hodin. Pokud by byla dohoda uzavřena nad rozsah 300 hodin ročně, stává se neplatnou, neboť se příčí zákonu. Z hlediska obsahu vzájemného ujednání by bylo možné takovéto jednání posuzovat jako dohodu o pracovní činnosti nebo pracovní smlouvu. (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 358)

Další zdroj uvádí, že na dohodu o provedení práce lze vykonávat práce jen ve velmi malém rozsahu. Lze ji uzavřít na výkon práce či prací, který nepřesahuje dobu větší než 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Není rozhodující, zda jde o práci jednorázovou nebo opakující se. Do rozsahu této práce se započítává také doba práce, která je konána pro téhož zaměstnavatele ve stejném roce na základě jiné dohody o provedení práce. (Soušková, Spirit, 2014, s. 182)

Jedná se o právní jednání, které musí mít formální obsahové náležitosti stanovené zákoníkem práce. I dohoda o provedení práce stejně jako ostatní právní jednání, jimiž se zakládá základní pracovněprávní vztah, musí být uzavřena písemnou formou, jinak je neplatná. Obsah dohody je ponechán na smluvní volnosti stran. Vzhledem k povaze vztahu by dohoda měla obsahovat:

- vymezení práce,
- vymezení doby, na kterou se dohoda uzavírá,
- sjednanou odměnu,
- rozsah práce.

Druh práce lze vymezit individuálně nebo druhově. Výše sjednané odměny závisí na vůli stran, nesmí však být nižší než minimální mzda. V dohodě je zpravidla uveden počet hodin výkonu práce nebo maximální rozsah a dále též doba, v níž má být práce vykonána. Pracovní poměr založený dohodou o provedení práce zaniká stejnými způsoby jako právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti. Úprava § 77 odst. 4 zákoníku práce je pro obě dohody společná. (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 358)

1.5.3 Porovnání dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce

Obě dohody toho mají hodně společného a vykazují stále více shodných rysů, jako hlavní rozlišovací znak se jeví jen rozdílný rozsah práce. Od roku 2012 se totiž i z odměny u dohody o provedení práce odvádí pojistné na zdravotní a sociální pojištění, pakliže výše odměny za kalendářní měsíc přesáhne 10 000 Kč hrubého. Pojistné se poté vypočítá z celé výše odměny. Platba pojistného na nemocenské pojištění zakládá u zaměstnance pojistný vztah a v případě vzniku pojistné události (pracovní neschopnosti) v kalendářním měsíci, v němž za něho bylo placeno pojistné, mu přísluší pojistné plnění neboli nemocenská. Na dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti vzniká zaměstnanci nárok na náhradu mzdy od zaměstnavatele. Při určení její výše je třeba postupovat dle § 192 zákoníku práce. (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 358-359)

V následující tabulce jsou porovnány jednotlivé instituty pracovního práva na právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce.

Tabulka 1: Porovnání dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce

| Dohoda o pracovní činnosti | Institut | Dohoda o provedení práce |
|---|---|-----------------------------------|
| písemná smlouva | vznik | písemná smlouva |
| druh, rozsah, odměna | náležitosti | druh, rozsah, doba trvání, odměna |
| max. v průměru polovina stanovené týdenní pracovní doby | rozsah | max. 300 h ročně |
| Skončení | | |
| Ano | dohoda | ano |
| ano/15 dní | výpověď | ano/15 dní |
| nutno sjednat/jen důvody dle PP | okamžité zrušení | nutno sjednat/jen důvody dle PP |
| možno sjednat/dle PP | překážky v práci na straně zaměstnance | možno sjednat/dle PP |
| možno sjednat/ dle PP | dovolená | možno sjednat/dle PP |
| Ano | zdravotní a sociální pojištění | Při odměně nad 10 000Kč/měsíc |
| ano/jako PP | náhrada škody | ano/jako PP |

Zdroj: Bělina, Pichrt a kol. (2017, s.359)

2 PRÁVNÍ A EKONOMICKÁ STRÁNKA FLEXIBILNÍCH FOREM PRACOVNÍ DOBY A KOMPARACE PRÁVNÍ ÚPRAVY A VYUŽITÍ FLEXIBILITY S VYBRANÝMI ČLENSKÝMI STÁTY EU.

V následující kapitole si více přiblížíme právní a ekonomickou stránku flexibilních forem pracovní doby, blíže si specifikujeme jednotlivé možnosti a druhy flexibilního zaměstnávání. Přiblížíme si práci z domova a home office, pružnou pracovní dobu, možnosti agenturního zaměstnávání, dočasné přidělení zaměstnance, sdílení pracovního místa, konto pracovní doby, práci přesčas, flexibilní začátek pracovního dne a víkendové práce. Ve druhé části této kapitoly provedeme komparaci právní úpravy a využití flexibility zaměstnávání s vybranými členskými státy EU.

2.1 Právní a ekonomická stránka flexibilních forem pracovní doby

Flexibilní formy práce jsou již nějakou dobu diskutovány jako alternativa k trvalým pracovním poměrům na plný úvazek, a to především v souvislosti s řešením aktuálního stavu na trhu práce. Jedná se o reakci na přílišnou strnulost a regulaci na evropských trzích. (bozpinfo.cz, 2018)

Existují takzvaná flexibilní pracovní ujednání „*Flexible work arrangements (FWAs)*“, jsou to strategie poskytnuté organizacemi, pomocí kterých mohou zaměstnanci vybírat z několika možností. Mezi tyto možnosti patří:

- flexibilní pracovní doba,
- zkrácený pracovní týden (zaměstnanci se rozhodnou pracovat čtyři dlouhé dny namísto pěti běžných dnů),
- práce na dálku,
- práce na částečný úvazek.

Ujednání FWA jsou také atraktivní pro zaměstnance, kteří nemají rodinné povinnosti, ale i přesto upřednostňují pružnost mezi svým pracovním a soukromým životem. (TIMMS, C. a kol., 2015. s. 2-3)

Význam flexibilních forem práce se zvyšuje zároveň s rostoucí digitalizací a robotizací na straně jedné, sladováním soukromého života na straně druhé. Evropská unie ve svých strategických dokumentech vyzývá členské státy k větší deregulaci a flexibilizaci na pracovním trhu. Velice diskutovaný je také princip flexikurity, jež jsme si blíže definovali v kapitole 1.2 této práce. Česká republika by podle Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj měla zvýšit flexibilitu pracovních míst tím, že bude lépe prosazovat možnost práce na částečný úvazek, práci na dálku a sdílené zaměstnání. Díky tomu by měla být pracovní doba uzpůsobena tak, aby vyhovovala zaměstnanci i zaměstnavateli. (nsp.cz, 2019)

Je zde široké spektrum typů a forem flexibilních možností zaměstnávání. Dle výčtu ze zákoníku práce přichází v úvahu tyto formy spolupráce:

- Kratší a změněná pracovní doba,
- pružná pracovní doba,
- práce z domova částečná nebo úplná (home office, homeworking),
- práce na dálku (distanční spolupráce, teleworking)
- agenturní zaměstnávání,
- dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (definován v kapitole 1.5),
- konta pracovní doby,
- pracovní poměr na dobu určitou.

Za flexibilní formy práce lze dále považovat například:

- Sdílení pracovního místa více zaměstnanci (tzv. job sharing),
- víkendovou práci,
- volnou pracovní dobu,
- práce přesčas,
- stlačený pracovní týden,
- flexibilní začátek pracovního dne a další. (nsp.cz, 2019)

2.1.1 Kratší pracovní doba

Pokud je zaměstnanec v pracovním poměru na kratší pracovní úvazek, zaručuje se právo na přidělování práce v rozsahu sjednané pracovní doby a na rozvržení pracovní doby před zahájením práce.

Pokud byla sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, která odpovídá této kratší pracovní době. Lze ji sjednat především v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jde o menší rozsah týdenní pracovní doby, než je již v kapitole 1.4.1 zmíněná úplná pracovní doba, ale na rozdíl od zkrácené pracovní doby přísluší zaměstnanci odměna pouze ve výši, která odpovídá dané pracovní době. (epravo.cz, 2018)

2.1.2 Zkrácená pracovní doba

Zkrácená pracovní doba může být založena na kolektivní smlouvě nebo na vnitřním předpisu firmy. Setkáváme se s ní v případech, kdy se jedná o náročnější práci. Zkrácení stanovené pracovní doby nemá v tomto případě za důsledek snížení odměny za práci.

Zkrácení pracovní doby nesmí provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP, tedy zaměstnavatel s hospodařením navázaným na veřejné rozpočty jako jsou:

- příspěvkové organizace,
- školská právnická osoba,
- státní fond a podobně.

Ke zkrácení maximální délky stanovení týdenní pracovní doby o rozsahu 40 hodiny dochází na základě zákona, tedy 38,75 hodiny nebo 37,5 hodin, jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách. (Soušková, Spirit, 2014, s. 90)

2.1.3 Pružná pracovní doba

Pružnou pracovní dobu lze uskutečňovat ve formě pružného pracovního dne, týdne nebo pružného čtyřdenního období. To představuje rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem, při

němž si zaměstnanci v rámci daných časových úseků volí začátek a konec pracovní směny. Tedy:

- zaměstnavatel stanoví základní a volitelné úseky pracovní doby, v rámci základního úseku pracovní doby je zaměstnanec povinen být na pracovišti a vykonávat práci,
- v rámci volitelných úseků pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovních směn,
- celková doba směny opět nesmí přesáhnout 12 hodin,
- v rámci rozvržení úseků zaměstnavatele určí období, v němž se pružná pracovní doba uplatňuje, období nesmí být delší než 26 týdnů (podle kolektivní smlouvy až 52 týdnů),
- zaměstnanec je povinen být na pracovišti vždy v rámci základního úseku pracovní doby, výkon práce v rámci volitelného úseku pracovní doby si určuje tak, aby požadovanou pracovní dobu odpovídající pružnému období v dané době odpracoval.

Pružnou pracovní dobu neuplatňujeme v případě pracovní cesty, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek i konec je pevně stanoven, brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu dle § 192 zákoníku práce nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění a podobně. (Soušková, Spirit, 2014, s. 93)

2.1.4 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je relativně nový pracovněprávní institut, jež má zaměstnavatelům, kteří provozují podnikatelskou činnost, umožnit pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce. Do roku 2006 bylo možné k tomuto účelu použít jen úpravu tzv. částečné nezaměstnanosti, podle které bylo možné poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy za překážku v práci na straně zaměstnavatele v nižší částce, než bylo 100 % průměrného výdělku. Ačkoli se právo tzv. částečné nezaměstnanosti v § 209 zákoníku práce zachovává a nově ho lze použít i u zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborová organizace, pro větší flexibilitu pracovního režimu je umožněna specifická úprava nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. (Soušková, Spirit, 2014, s. 93-94)

Právní stránka je vymezena následujícími ustanoveními § 86 a § 87 ZP. Dle § 86 je konto pracovní doby:

- 1) *Konto pracovní doby je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může obsahovat jen kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis.*
- 2) *Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3.*
- 3) *Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýš na 52 týdnů po sobě jdoucích.*

Dále podle § 87 je konto pracovní doby vymezeno takto:

- 1) *Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.*
- 2) *na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje:*
 - a. *stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,*
 - b. *rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny*
a
 - c. *odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.*
- 3) *Zaměstnavatel je povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou.*
- 4) *Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, posuzuje se rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.*
(Sládek, 2008, s.116-117)

Tato ustanovení zaměstnavateli umožňují, aby ve vyrovnávacím období mohl zaměstnanci v pracovním poměru přidělovat práci v takové rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě. Zaměstnanec je chráněn tím, že zaměstnavatel je povinen mu vyplácet pravidelnou a stálou mzdu, v čemž je zahrnuto i období, kdy mu nebude zaměstnavatelem práce přidělena. Stálá mzda nesmí být nižší než 80 % průměrné mzdy, která se zjistí z předchozích 12

kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátek vyrovnávacího období. (Soušková, Spirit, 2014, s. 94)

Klíčové je, že konto pracovní doby může být sjednáno jak u zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, tak i u zaměstnavatele, u něhož odborová organizace nepůsobí. Pokud působí, tak bude konto pracovní doby sjednáno v kolektivní smlouvě, pokud nepůsobí, je možné konto stanovit vnitřním předpisem. Zaměstnavatel je povinen vypracovat na celé období písemný rozvrh pracovní doby, a to zejména kvůli čerpání dovolené a poskytování peněžitých dávek nemocenského pojištění. Tato právní úprava vyžaduje přesnou evidenci, jak pokud jde o účet pracovní doby, tak pokud jde o účet mzdy. Rozdíly vzniklé po skončení vyrovnávacího období nebo při skončení pracovního poměru v oblasti odměňování je zaměstnavatel povinen vůči zaměstnanci vyřídit. (Soušková, Spirit, 2014, s. 94)

2.1.5 Práce z domova

Velké množství zaměstnavatelů využívá nerovnoměrné potřeby pracovního vytížení zaměstnanců, a to s pomocí práce z domova, které se dá jinak nazvat jako teleworking nebo homeworking. Důležité je, aby zaměstnanec měl určitou samořídící schopnost, neboť pracovní kontakt je stavěn na vzájemné důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který vykonává svoji práci mimo pracoviště a dosah obvyklé kontroly zaměstnavatele. Hlavním rysem tohoto způsobu zaměstnávání je využívání moderních informačních a komunikačních technologií. (epravo.cz, 2018)

Hrabcová (2015) ve Sborníku příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2015 uvádí slova Mgr. Lukáše Krejčího, který říká, že „*Tento způsob práce, který odpovídá víceméně výkonu práce v pracovní době, kterou si zaměstnanec podle zákoníku práce sám rozvrhuje a samozřejmě také na místě odlišném od obvyklého pracoviště u zaměstnavatele, není ve společnosti příliš dlouho. Jeho nasazení je řešeno v závazném interním předpisu, který stanoví základní pravidla a požadavky, které musí být splněny, aby mohlo dojít u konkrétního zaměstnance k jeho sjednání v pracovní smlouvě*“.

Zákoník práce v ustanovení § 317 na tyto nové trendy reaguje a upravuje pracovně právní vztahy zaměstnanců, kteří nebudou pracovat na pracovišti zaměstnavatele, ale na základě dohodnutých podmínek pro něj budou vykonávat práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhnou. Těmto zaměstnancům se nerozvrhuje pracovní doba a nevztahují se na ně úprava prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Pouze z důležitých osobních překážek v práci jim přísluší náhrada mzdy nebo platu při úmrtí rodinných příslušníků a při stěhování. Dále jim nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas a ve svátek.

V tomto případě se právní úpravou sleduje v podmínkách liberální úpravy pracovněprávních vztahů aplikující zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“ využití některých nových forem organizace práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Vychází se z předpokladu, že zákonem neupravení záležitosti naplní účastníci, a to i za případného použití nepojmenované smlouvy podle § 51 občanského zákoníku. Tímto vyplývá legislativní možnost pro zaměstnance a zaměstnavatele, aby si nároky neupravené pracovněprávními předpisy, sjednali ve smlouvě podle občanského zákoníku. (epravo.cz, 2018)

Podle § 317 zákoníku práce lze využít následující legislativní formy:

- pracovní smlouva s dohodnutým výkonem práce doma a s časovým vymezením nebo jiným trváním pracovního poměru,
- dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr – vhodným rozvrhem pracovní doby,
- kombinací uvedených forem.

Úplné podmínky práce z domova si zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou v pracovní smlouvě, kde si zaměstnanec určuje rozvrh pracovní doby tak, že svůj pracovní režim a výkon práce si ovlivňuje sám. Na druhou stranu zaměstnavatel do rozvrhu pracovní doby nezasahuje, ale je pro něj důležitý výsledek práce. Charakter tohoto pracovního vztahu je specifický, zaměstnavatel jej může po dohodě se zaměstnancem zdůraznit časovým omezením trvání tohoto druhu pracovního poměru. Zaměstnavatel může sjednáním tohoto druhu pracovního poměru na

dobu určitou řešit např. pracovní důvody na své straně nebo zvláštní povahu práce. (epravo.cz, 2018)

2.1.6 Sdílení pracovního místa

Sdílení pracovního místa neboli „Job-Sharing“ je moderní flexibilní způsob zaměstnávání, kdy je pracovní místo střídavě obsazováno dvěma zaměstnanci, kteří si rozdělí pracovní úkol a organizují pracovní dobu. Pracovní místo nesmí zůstat neobsazeno. Zaměstnanci jsou ve vztahu k zaměstnavateli povinni splnit pracovní úkoly. Forma této spolupráce bývá využívána nejčastěji u zaměstnanců s kratší pracovní dobou. Nevytváří zvýšený počet pracovních míst. Za nevýhodu se považuje dohadování zaměstnanců o podílu na plnění pracovního úkolu, může tedy vznikat konflikt. (bozpinfo.cz, 2018)

V České republice je sdílené pracovní místo praktikováno nejčastěji ve formě dvou zkrácených úvazků. Jde především o sdílení práce jako takové, tedy o týmovou práci v rámci jednoho plného pracovního úvazku. Zaměstnanci sdílejí náplň práce, mohou, ale nemusí se dělit o pracovní vybavení. U některých pracovních pozic, jako jsou například specialisté či manažeři na plný úvazek, často překračují 40 hodin týdně. U mnoha větších firem tak byl zaveden pojem FTE (Full Time Employment/Equivalent), který označuje zapojení či zatížení pracovníka přepočtené na 100 % kapacitu. Jde tedy o ekvivalent práce na plný úvazek, který může být v praxi realizován 40, ale také například 60 hodinami týdně. Díky takovým případům je job sharing vhodnou alternativou, která umožňuje rozdělit náročnou pracovní náplň na dva či více částečných úvazků. (METR, 2015)

Job sharing je v publikaci „JOB SHARING V PRAXI“ definován následovně: „*Sdílená práce v rámci jednoho plného úvazku (FTE) realizovaná skrze dva či více zkrácených úvazků formou všech dostupných typů pracovních vztahů*“. (METR, 2015)

V rámci ještě lepší představy si uvedeme výhody job sharingu, a to jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance. Z pohledu zaměstnavatele jsou výhody následující:

- Zastupitelnost obou zaměstnanců

- Vyšší spokojenost zaměstnanců
- Vyšší loajalita zaměstnanců
- Ve výsledku je na sdíleném místě odvedeno větší množství práce, než vykonává jeden zaměstnanec
- Rozvoj diverzity a spolupráce
- Zvýšení atraktivity zaměstnavatele
- Získání přístupu ke skupině vysoce kvalifikovaných zaměstnanců, kteří chtějí pracovat jinak
- Zvýšení kvalifikace zaměstnanců vzájemným předáváním zkušeností

Výhody z pohledu zaměstnance jsou tyto:

- Sladění profesního a rodinného života
- Možnost řešení individuální potřeby a budování kariéry
- Získávání nových znalostí a zkušeností od osoby, s níž sdílím pracovní místo
- Oproti částečnému úvazku, díky zastupitelnosti odpadá stres z nepřítomnosti na pracovišti a z práce přesčas
- Možnost rozdělit si činnosti dle silných stránek obou sdílejících zaměstnanců
- Vzájemná zastupitelnost sdílených v době nepřítomnosti (METR, 2015)

Legislativně zatím sdílené pracovní místo není v Česku ukotveno, avšak zákoník práce jeho tvorbě žádným způsobem nebrání. Jak již bylo výše zmíněno, je job sharing v ČR stejně jako ve většině evropských zemích realizován nejčastěji pomocí dvou částečných úvazků. Jelikož chybí zákon o sdíleném pracovním místě, je jeho konkrétní podoba závislá na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. V Česku se k realizaci sdíleného pracovního místa vychází ze zákona č. 65/1965 Sb. zákoníku práce, kde se nabízejí následující formy:

- Částečný pracovní úvazek (§ 80)
- Pracovní smlouva na dobu určitou i neurčitou (§ 39)

- Dohoda o pracovní činnosti (§ 76)
- Dohoda o provedení práce (§23) (Fleximetr.cz, 2015)

2.1.7 Práce přesčas

Zaměstnanci starší 18 let mohou nad rozsah stanoveného pracovního týdne odpracovat ještě další práci, ta je potom zákonem označována jako práce přesčas. Právní úprava práce přesčas vychází ze skutečnosti, že tato práce představuje poměrně závažný zásah do soukromého života zaměstnance, jelikož práci konanou nad rámec standardní pracovní dochází ke zkrácení jeho doby odpočinku, tedy mimopracovní doby. (Galvas a kol., 2015, s. 430)

Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh pracovních směn. Zaměstnavatel má možnost požadovat po zaměstnanci konání práce ve vyšším než stanoveném rozsahu (viz § 93 ZP, § 93a, dále § 114 ZP). Pro zaměstnance je práce přesčas výhodná z pohledu vyšší mzdy v aktuálním měsíci jejího konání, případně pracovní volno v následujícím období. Zaměstnavatel tuto možnost volí většinou z důvodu možné reakce na aktuální potřeby, krátkodobé přizpůsobení pracovní síly zvýšenému množství práce. (bozpinfo.cz, 2019)

Pokud se má jednat o práci přesčas, musí zaměstnavatel zaměstnanci její výkon přímo nařídit, anebo s výkonem alespoň souhlasit. K nařízení přesčasové práce dochází zpravidla tak, že zaměstnavatel oznámí zaměstnanci povinnost pracovat po určitou dobu mimo rámec plánované směny. Za nařízení přesčasu by ovšem s přihlédnutím k dalším okolnostem bylo možné považovat i případ, kdy zaměstnavatel přidělí zaměstnanci takový rozsah pracovních úkolů, že je zaměstnanec do stanoveného termínu objektivně nemůže stihnout a tím pádem musí pracovat přesčas. (Galvas a kol., 2015, s. 430)

Zaměstnanec, kterému je v souladu se zákoníkem práce zaměstnavatelem nařízen výkon práce přesčas, nesmí výkon práce odmítnout, ledaže by mu v něm bránila nějaká překážka. Rozsah přesčasové práce, který může zaměstnavatel zaměstnanci jednostranně nařídit, je zákonem přísně omezen. Dále platí, že k nařízené práci přesčas musí mít zaměstnavatel vážné provozní důvody. Tento pojem je poměrně široký, tím pádem je ho zapotřebí vykládat se zřetelem

vzhledem k výjimečné povaze práce přesčas. Vážné provozní důvody k nařízení práce přesčas bude tedy mít zaměstnavatel jen za okolností, které mají náhlý nebo překvapivý charakter a vyžadují na straně zaměstnavatele reakci v podobě zvláštního opatření, jinak by hrozilo, že dojde k narušení zájmu zaměstnance, případně vzniku újmy na jeho právech. (Galvas a kol., 2015, s. 431)

Na druhou stranu, je-li práce přesčas vykonávána nikoli na příkaz zaměstnavatele, ale s jeho souhlasem, může být tento souhlas dán před samotným výkonem práce, v jeho průběhu, anebo zpětně poté, kdy již zaměstnanec přesčasovou práci vykonal. Z pohledu zaměstnance, v tomto případě vzniká určité riziko, a to, že zpětný souhlas s tím, že se jedná o přesčasovou práci, nemusí být zaměstnavatelem udělen. V takové situaci by se totiž o přesčas nejednalo. Má-li zaměstnavatel postupovat spravedlivě s v souladu s principy rozumného uspořádání vztahů a dobrých mravů, tak odsouhlasení práce v zásadě neodmítá. (Galvas a kol., 2015, s. 431)

1. Práce přesčas při kratší pracovní době

Jestliže byla se zaměstnancem dohodnuta kratší pracovní doba, tak i přesto platí, že práce přesčas je prací nad stanovenou pracovní dobu. Pracuje-li zaměstnanec po kratší pracovní dobu, je jeho normální rozsah týdenní práce nižší než stanovená týdenní pracovní doba. Pokud pro zaměstnavatele odpracuje větší rozsah práce, než činí jeho týdenní pracovní doba, ale nedojde k překročení rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, o práci přesčas se nejedná.

Zaměstnavatel nemá možnost zaměstnanci s kratší pracovní dobou práci nad rozsah sjednané pracovní doby nařídit. Ať už se bude jednat o práci přesčas nebo o další práci konanou nad rozsah sjednané kratší pracovní doby, ale nikoli nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby, může ji zaměstnanec vykonat jen tehdy, pokud se na tom se zaměstnavatelem dohodnou. (Galvas a kol., 2015, s. 433)

2. Práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby

Pro práci přesčas při pružném rozvržení pracovní doby má zákoník práce zvláštní pravidla. Podle ustanovení § 98 odst. 1 zákoníku práce se práce přesčas v tomto případě zjišťuje vždy jako práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu.

Posouzení, zda došlo k výkonu práce přesčas, se bude odvíjet od toho, zda došlo k nařízení práce mimo základní pracovní dobu. Začne-li například pracovní doba v 9 hodin a zaměstnavatel mimořádně určil zaměstnancům povinnost účastnit se porady začínající již v 7.30, může se jednat o práci přesčas. Určitou roli však bude hrát také celkový rozsah odpracované práce v rámci vyrovnávacího období. Teprve po jeho uplynutí bude možné s určitostí zjistit, zda zaměstnanec odpracoval práci přesčas. (Galvas a kol., 2015, 433)

Pokud se po ukončení vyrovnávacího období ukáže, že zaměstnanec pracoval nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, bude ještě nutné posoudit, zda byla tato práce vykonána na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Ve výše uvedeném případě, kdy zaměstnavatel nařídil zaměstnancům účast na poradě, by se takový závěr nabízel. Standardně ovšem zaměstnavatel při pružném rozvržení pracovní doby zaměstnancům určuje pouze začátek a konec základní pracovní doby a jinak přímo neurčuje, jak dlouhou dobu mají v jednotlivých dnech trávit na pracovišti výkonem práce. Závěr o tom, zda se jednalo o práci přesčas, tak bude nutné učinit na základě objemu prací a úkolů, jejichž splnění zaměstnavatel zaměstnanci v daném období zadal. Vyjde-li najevo, že zaměstnanec vykonal práci nad určenou týdenní pracovní dobu proto, že mu zaměstnavatel přidělil takové množství práce, které v rámci stanovené týdenní pracovní doby objektivně nebylo možné stihnout, lze přidělení práce v tomto rozsahu považovat za nařízení práce přesčas. (Galvas a kol., 2015, 434)

2.1.8 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je jednou z dalších alternativních možností, kterou lze zařadit mezi flexibilní formy zaměstnávání, zaměstnavatelé jej využívají zejména při řešení krátkodobého i dlouhodobého nedostatku pracovních sil. Jednoduše řečeno jde o využití pracovní síly zaměstnanců jiných subjektů, a to s sebou přináší větší flexibilitu a další výhody.

Podstata agenturního zaměstnávání spočívá v tom, že zaměstnavatel, tedy agentura práce, přiděluje dočasně své zaměstnance k výkonu práce jinému zaměstnavateli neboli uživateli. Činí tak na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zavazuje zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat

podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce uzavře smlouvu mezi agenturou práce a uživatelem. (Businessinfo.cz, 2019)

Můžeme tedy konstatovat, že podstatou agenturního zaměstnávání je využívání určitého v zákoně upraveného druhu zprostředkovatelské činnosti, která je zákonem vyhrazena pouze agenturám práce. Zjednodušeně lze agenturní zaměstnávání popsat jako pronájem pracovní síly zaměstnanců agenturou práce jiným zaměstnavatelům, kteří tuto pracovní sílu využívají. (Businessinfo.cz, 2019)

Podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je zprostředkováním zaměstnání mimo jiné také zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiný právnická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.

Je kladen velký důraz na rovné pracovní a mzdové podmínky. Dle § 309 odst. 5 zákoníku práce jsou agentura práce a uživatel povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost tohoto zaměstnance, případně pokud tuto skutečnost zjistí jinak, tak i bez žádosti, zajistit rovné zacházení. Dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu z toho vznikla. (Galvas a kol., 2014, s. 657)

Zaměstnanec je agenturou přidělován k dočasnému výkonu práce na základě písemného pokynu a to dle § 309 zákoníku práce. Obsah pokynu je vymezen následovně:

- a) název a sídlo uživatele,
- b) místo výkonu práce u uživatele,
- c) doba trvání dočasného přidělení,
- d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,

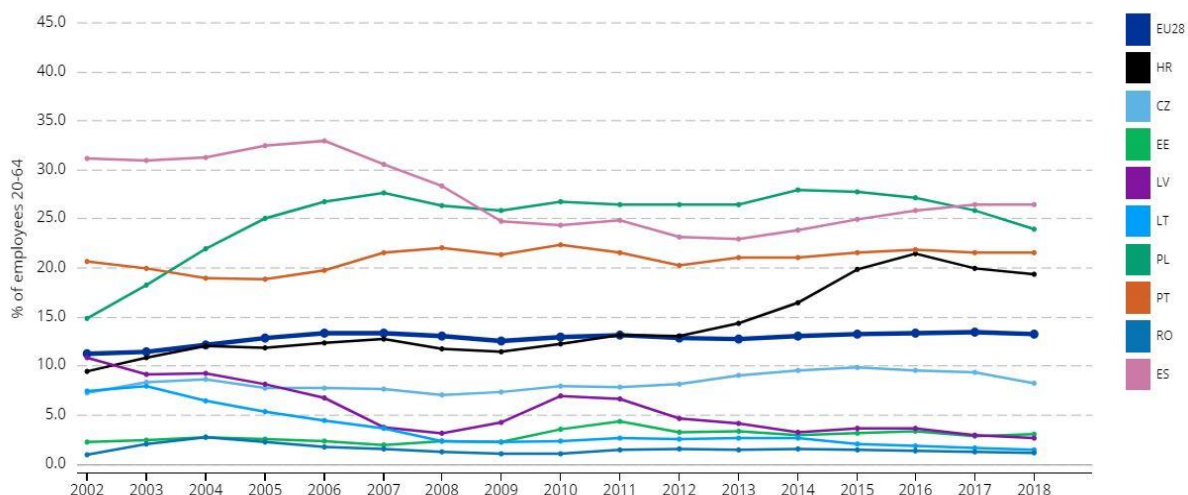
- e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (sjednané mezi agenturou práce a uživatelem),
- f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele. (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 369)

2.2 Komparace právní úpravy a využití flexibility s vybranými členskými státy EU

Následující řádky budou věnovány porovnání využívání flexibilních forem zaměstnávání s ostatními zeměmi z Evropské unie. Budeme porovnávat částečné úvazky s ostatními státy a dále budeme porovnávat sdílená pracovní místa.

2.2.1 Podíl částečných úvazků u zaměstnanců ve věku od 20 do 64 let

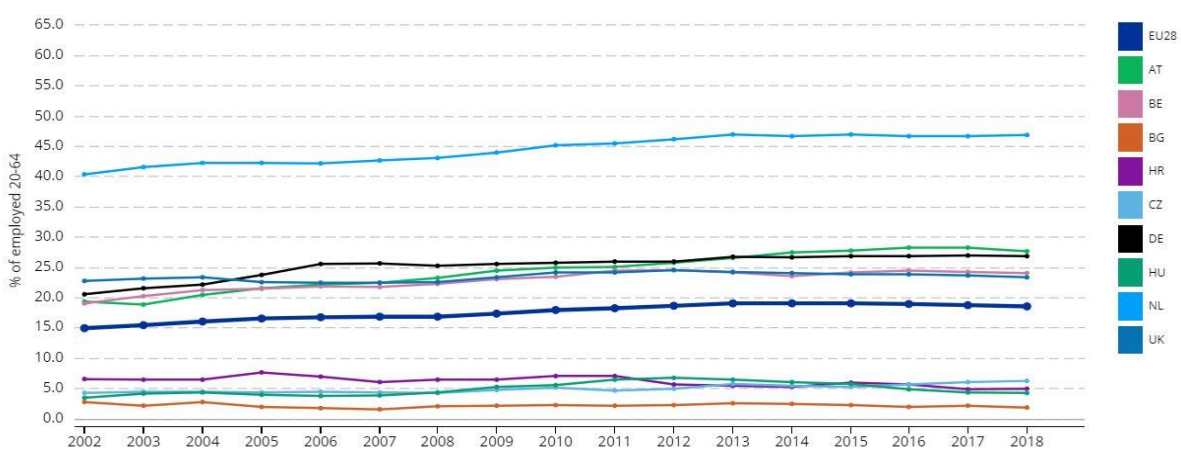
Možnost najít trvalé zaměstnání se mezi lety 2002 a 2017 mírně snížila, protože podíl dočasných zaměstnanců v EU vzrostl z 11 % v roce 2002 na 13 % v roce 2017. Podíl žen v dočasném zaměstnání v roce 2017 byl 14 %, což je téměř stejné jako u mužů, u kterých dosáhl 13 %. Celkový podíl dočasných zaměstnanců se v jednotlivých členských zemích liší, nejvyšší podíly pozorujeme v Polsku a Španělsku u obou 26 %, v Portugalsku 22 % a v Chorvatsku 20 %, na druhou stranu nejnižší podíly v Rumunsku 1 %, Litvě 2 %, Estonsku a Lotyšsku shodně po 3 %. Česká republika v této statistice dosahuje hodnoty 9,3 % v roce 2017. (ec.europa.eu, 2018)



Obrázek 2: Dočasně zaměstnaní zaměstnanci v rámci EU

Zdroj: Eurostat, 2018

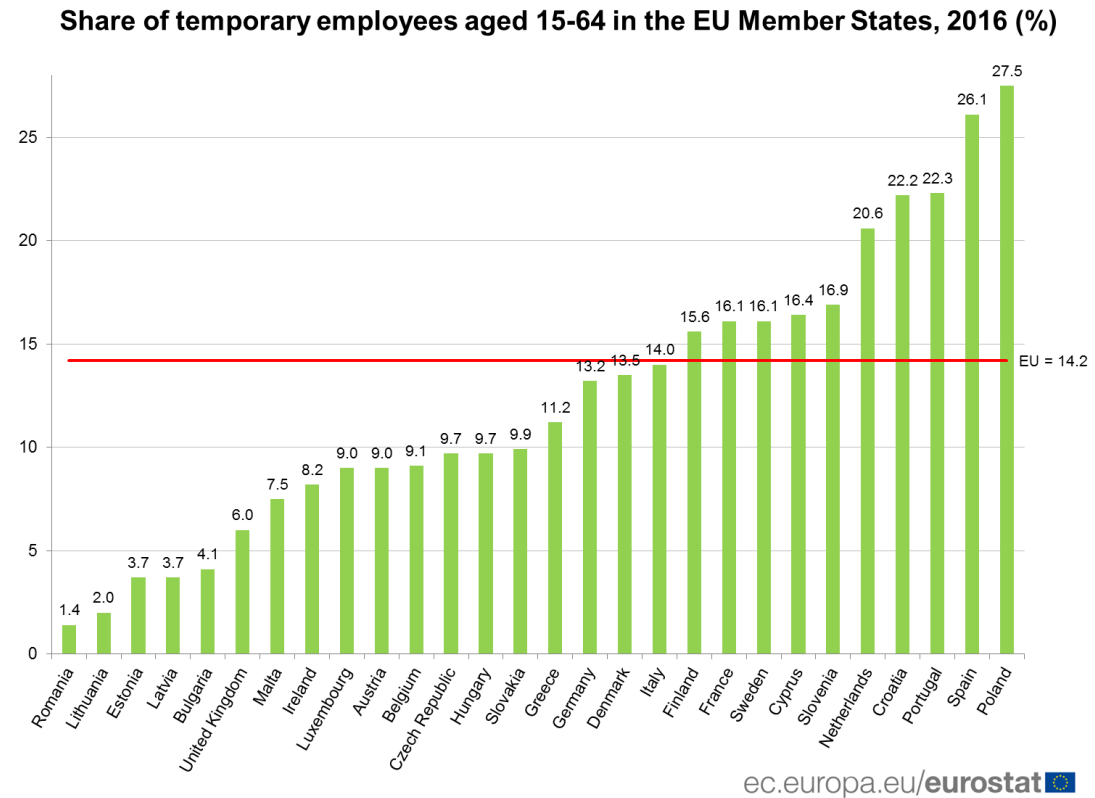
Další významnou změnou pracovních podmínek je růst práce na částečný úvazek. Podíl lidí pracujících na částečný úvazek v EU vzrostl z 15 % v roce 2002 na 19 % v roce 2017. Zaměstnanost na částečný úvazek byla v EU v roce 2017 mnohem častější u žen, kde dosahovala 31 %, než u mužů, zde byla nějakých 8 %. Celkový podíl pracovníků na částečný úvazek se v jednotlivých členských státech lišil, nejvyšší podíly jsou patrné v Nizozemsku 47 %, v Rakousku 28 %, v Německu 27 %, v Belgii a Spojeném království po 24 %, z druhé strany nejnižší byla v Bulharsku 2 %, v Maďarsku 4 % a v Chorvatsku 5 %. V Česku zaměstnanost na částečný úvazek dosahovala v roce 2017 celých 6 %, což je oproti celoevropskému průměru o 12,7 % méně. (ec.europa.eu, 2018)



Obrázek 3: Zaměstnanost na částečný úvazek v EU

Zdroj: Eurostat, 2018

Následující graf je pro lepší porovnání, zobrazuje situaci z roku 2016, a to úvazky na dobu určitou v jednotlivých letech s porovnáním celoevropského průměru, který dosahoval 14,2 % u zaměstnanců ve věku mezi 15 až 64 lety. (ec.europa.eu, 2017)

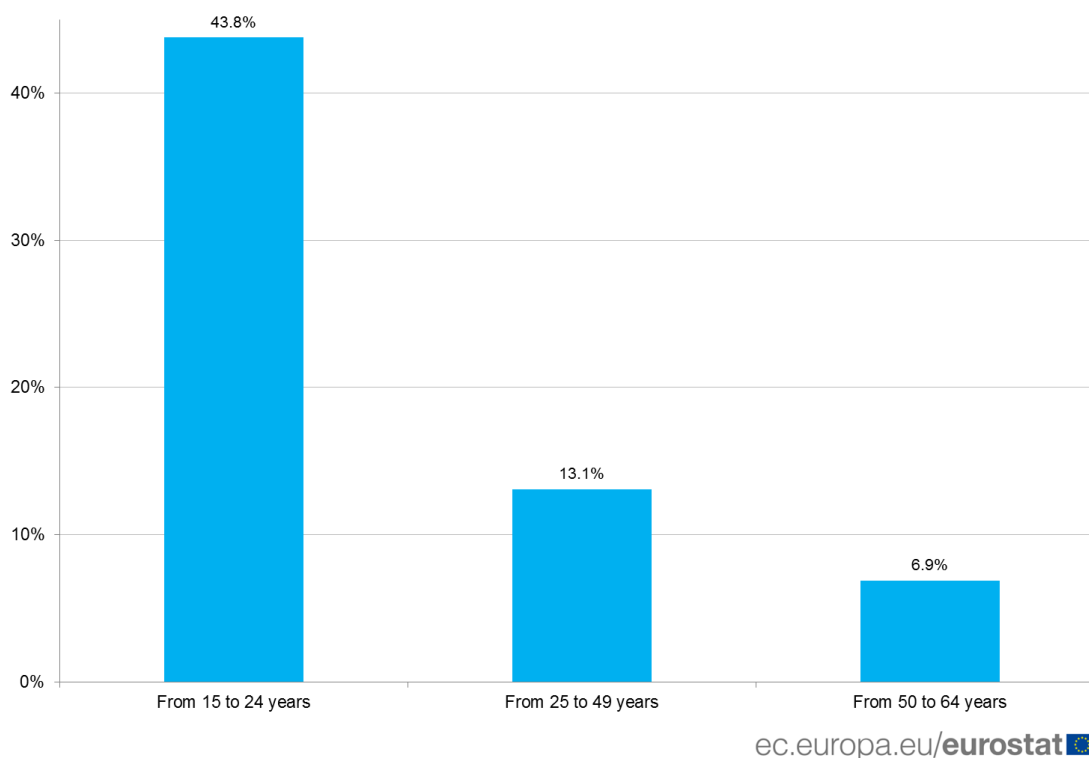


Obrázek 4: Procento zaměstnanosti dočasných zaměstnání v rámci EU v roce 2016

Zdroj: Eurostat 2016

Pro porovnání množství zaměstnanců dle věku nám poslouží následující graf z roku 2016. Graf opět zahrnuje zaměstnance z celé Evropské unie. Můžeme sledovat, že zaměstnanci ve věku mezi 15 a 24 lety zabírají skoro 44 % všech pracovních poměrů, dále je to 13,1 % u zaměstnanců mezi 25 a 49 lety a nakonec necelých 7 % pro zaměstnance ve věku od 15 do 64 let.

Share of temporary employees in the EU by age group, 2016

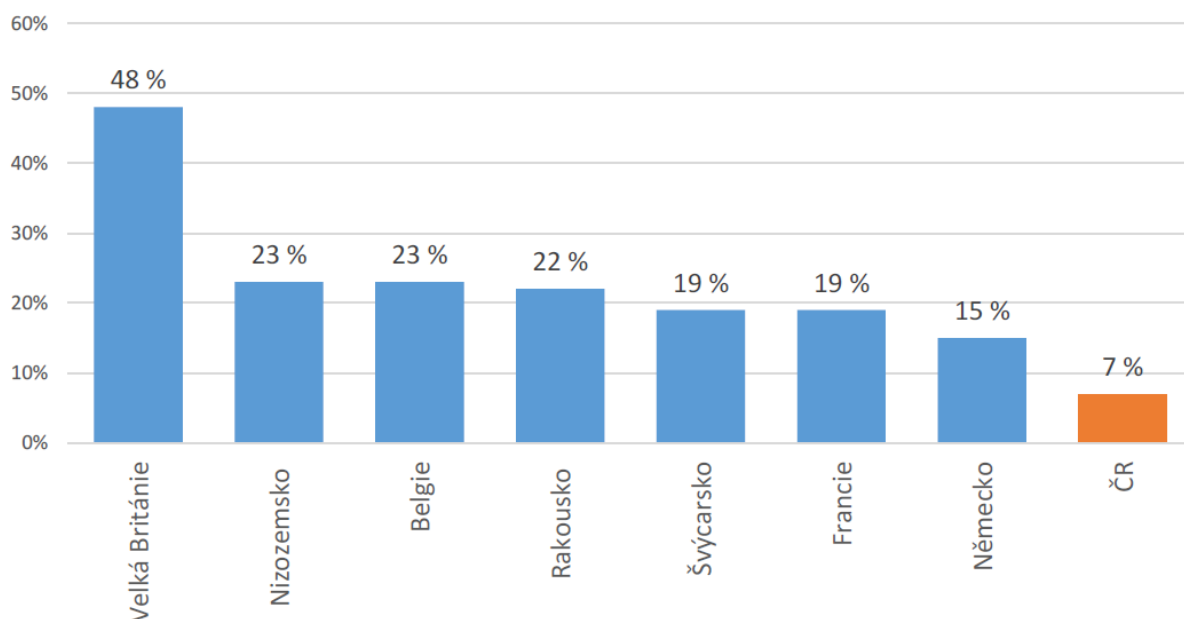


Obrázek 5: Zaměstnání na dobu určitou dle věkových skupin v rámci EU

Zdroj: Eurostat, 2016

2.2.2 Porovnání zastoupení sdílených pracovních míst s ostatními státy EU

Díky výzkumu Rober Half (2014) se můžeme dozvědět, že v roce 2014 nabízela sdílená pracovní místa v průměru pětina firem v Evropské unii. Ve Velké Británii to bylo úctyhodných 48 % firem a institucí. V Německu nabízelo možnost sdílených pracovních míst pouze 9 % firem, zatímco v roce 2015 se dalo mluvit již o 20 % firem. Rozvíjela se zejména na administrativních pozicích, ale třeba i na manažerských pozicích. Příkladem nám může být Velká Británie, kde v každé státní organizaci najdeme kontaktního zaměstnance, který má se sdílením určité zkušenosti a ostatním sdílejícím párům je připraven pomoci se zaváděním sdíleného místa. Pro sdílení se nejčastěji rozhodují rodiče malých dětí, ale například v Dánsku obstojně funguje pro osoby se zdravotním postižením, kde tyto osoby sdílejí místo se zdravým spolupracovníkem, který funguje jako mentor. Z níže uvedeného grafu lze vidět, že Česká republika v roce 2014 poměrně zaostávala za ostatními evropskými státy.



Obrázek 6: Podíl firem nabízející sdílená pracovní místa

Zdroj: Robert Half Survey 2014/METR 2015

2.2.3 Shrnutí výsledků srovnání se státy EU

Z výše uvedených výsledků lze konstatovat, že je Česká republika neustále pod průměrem celé Evropské unie, ale její výsledky nejsou zdaleka nejhorší. Co se týče dočasných úvazků, tak jsme necelých 5 % za evropským průměrem, který činil 14,2 % v roce 2016. Za námi skončily takové země, jako je například Velká Británie, Rakousko nebo Litva. Slovensko naši republiku srovnatelně převyšuje jen o 0,2 %. O poznání lépe na tom byli v Polsku, kde poměr zaměstnanců na dobu určitou dosahuje 27,5 %. Za zmínění dále stojí určitě Španělsko s 26,1 % a Chorvatsko s 22,2 %.

U částečných úvazku si Česká republika podle dat z roku 2017 již nestojí tak dobře, řadí se spíše k těm horším a je hluboko pod evropským průměrem. Řadíme se spíše k Maďarsku či Chorvatsku. Tyto státy se pohybovaly mezi 4–5 %. V tomto ohledu si nejlépe vede Nizozemsko, které dosahuje 47 %, hluboko pod ním je Německo a Rakousko, u kterých se hodnoty pohybují mezi 27-28 %.

3 ANALÝZA VYUŽITÍ FLEXIBILNÍCH FOREM ZAMĚSTNÁNÍ V ČESKÝCH PODNICÍCH A INSTITUCÍCH

V této kapitole se budeme věnovat průzkumu, který doplňuje teoretické poznatky o nové poznatky, které byly získány od podniků a institucí působících v České republice. Dotazník se zaměřuje na flexibilní formy zaměstnávání a pracovní doby, pro srovnání byly osloveny firmy a instituce z různých odvětví. Dotazníkové šetření neslo název: „*Flexibilita v oblasti pracovní doby*“. Přesné znění dotazníku je uvedeno na konci diplomové práce v příloze.

3.1 Zkoumané subjekty

Pro lepší porovnání nebyla vybraná pouze jedna či dvě firmy, jelikož to by nemělo dostatečnou vypovídající hodnotu. Průzkum byl zaměřen na pokrytí co největšího počtu odvětví, a to od soukromého sektoru, přes výrobu, služby, telekomunikace, až po orgány státní správy a města či obce. Dotazník byl určen primárně k vyplnění majitelům firem, vedoucím orgánům institucí a společností nebo případně personalistům.

3.2 Cíl průzkumu

Hlavním cílem průzkumu bylo analyzovat po právní a ekonomické stránce využití flexibilních forem pracovní doby u vybraných zaměstnavatelů z různých ekonomických sektorů. Předmětem průzkumu byla především pružná pracovní doba, zkrácené pracovní úvazky či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výsledky dotazníkového šetření jsou porovnány s teoretickými poznatky, které se nacházejí v prvních dvou kapitolách této práce.

3.3 Metody průzkumu

K dosažení cíle práce byl zvolen kvantitativní průzkum. Dle Punche (2008) „*kvantitativní znamená, že šetření je navrženo tak, aby přineslo numerická data měřením proměnných.*“. Kvantitativní šetření se zabývá vztahy mezi proměnnými, to znamená, že v šetření nejde jen o popis proměnných a jejich rozložení. Cílem je zkoumání jejich vzájemného vztahu.

Kvantitativní výzkum se zabývá získáváním údajů o množství výskytu něčeho, co bylo nebo něčeho, co právě probíhá. Jeho účelem je získání měřitelných číselných údajů. Aby mohly být naplněny podmínky pro shromažďování údajů a mohli jsme získat spolehlivé výsledky, je potřeba pracovat s většími počty respondentů v procesu formálního dotazování. Je potřeba, aby shromážděné údaje byly srovnatelné, tzn. ve stejném období, struktuře a se stejným způsobem sběru. (Kozel, 2006, s. 120)

Hlavní výhodou kvantitativního výzkumu je jeho jednoduchost, rychlé dosažení velkého počtu respondentů a odpovědí. Díky statistickému zpracování kvantitativně získaných dat lze dojít k efektivnějšímu rozhodování a přesnějšímu plánování. Další výhodou je levnost a zvládnutelnost jednotlivci. Hlavně díky výše zmíněným aspektům byla tato metoda zvolena při analýze práce.

U kvantitativního výzkumu je však třeba chápat i jeho nevýhody. Výsledky průzkumu mohou být často obecné, ne vždy dokáží popsat daný problém do hloubky. Dále výzkum může opomenout důležité vlastnosti zkoumané problematiky, a to kvůli tomu, že se soustředí na konkrétní problém a nemusí počítat s širší oblastí problému. Z tohoto důvodu se dnes kombinuje kvantitativní výzkum s kvalitativním. (www.survio.cz)

3.4 Způsob sběru dat

Ke sběru dat byl v této práci použit dotazník. Dotazník je nejpoužívanějším nástrojem pro sběr údajů. Jsou v něm obsaženy formuláře s otázkami, na které respondenti odpovídají, popřípadě obsahují i varianty jejich odpovědí. Je nutné dotazník důkladně sestavit a zbavit chyb před jeho použitím. Jeho význam spočívá ve čtyřech základních oblastech. První oblastí je získávání informací od respondentů, dále dotazník poskytuje strukturu rozhovoru, zajišťuje standardní jednotnou matici pro zapisování údajů a za čtvrté ulehčuje zpracování údajů (Kozel, 2006, s. 161).

Každý dotazník by měl na první pohled zaujmout a neměl by respondenta odradit. Je důležité, aby otázky v něm byly srozumitelné, přehledné, daly se jednoduše vyplnit, byly jazykově korektní a měly patřičnou typografickou a grafickou úpravu. Dále je potřeba stanovit si jasný

cíl průzkumu, na který se změníme. Tento cíl musí být především zjistitelný a srozumitelný. Pro zvýšení upřímnosti odpovědí jsou otázky anonymní. (www.dotaznik-online.cz)

V případě této práce byl použit polostrukturovaný dotazník, ve kterém se střídají otázky uzavřené, polootevřené a otevřené. Díky tomu se může každý respondent individuálně vyjádřit. Polootevřené otázky jsou na pomezí mezi otázkami otevřenými a uzavřenými, jsou totiž doplněné o políčko „*Jiné*“. Otevřená otázka se v dotazníku vyskytuje jedna. Ověřuje znalosti respondentů a jejich povědomí o dané problematice. Zvolený dotazník obsahoval 11 otázek a tyto otázky byly určeny pro vedoucí orgány či personalisty z různých ekonomických sektorů. Byla zvolena forma webového dotazníku, kdy byl dotazník zasílán přímo odpovědným zaměstnancům či řídicím orgánům daných firem či institucí, protože pouze oni mají ze svých pozic dostatečný přehled o dané problematice.

3.5 Průběh šetření

Dotazníkové šetření bylo realizováno na začátku měsíce října roku 2019. Proběhlo jednofázově, data byla sbírána v průběhu asi 3 týdnů. Cílem nebyla kvantita dat ve smyslu co nejvíce odpovědí za jeden subjekt, ale pokrytí co nejvíce ekonomických sektorů. Oslovené byly nejen ekonomicky aktivní firmy, jejichž cílem je prvotně zisk, kde jsme dotázali podniky ze soukromého sektoru, služeb, výroby, telekomunikací, ale i neziskové organizace, státní správa a města a obce.

Dotázáno bylo přibližně 130 subjektů, všechny pomocí mailu nebo sociálních sítí. Dotazník jich nakonec vyplnilo 41, tento počet byl více než dostačující. Byl zaznamenán větší počet odpovědí za obce a státní správu, protože byl dotazník zaslán do více než 94 obcí. Za obce se jednotlivé odpovědi často shodovaly.

3.6 Analýza výsledků šetření u zaměstnavatelů z různých ekonomických sektorů

V následující kapitole budou formou tabulek a grafů zanalyzovány odpovědi všech respondentů. Jednotlivé otázky budou členěny pomocí podkapitol.

3.6.1 Rozdělní firem a institucí dle odvětví

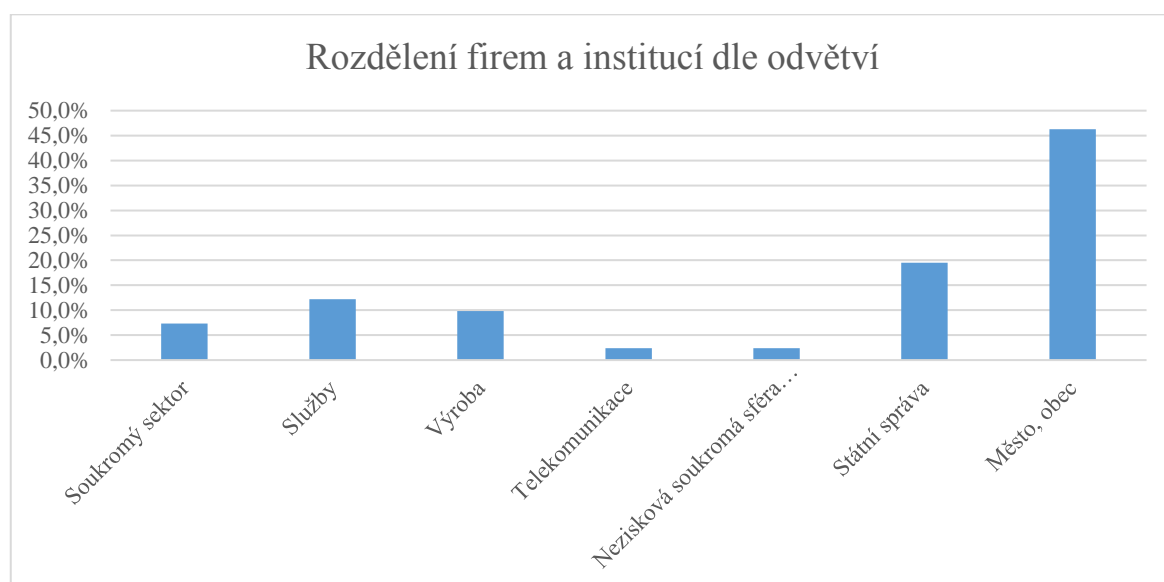
Na úplném začátku bylo důležité rozlišit odpovědi podle sektorů, k tomu nám posloužila první otázka, která zněla: „*Ve kterém odvětví Vaše firma případně instituce působí?*“. Jednalo se o uzavřenou otázku.

Tabulka 2: Rozdělení firem a institucí dle odvětví

| Odpověď | Počet | % |
|---|-------|------|
| Soukromý sektor | 3 | 7,3 |
| Služby | 5 | 12,2 |
| Výroba | 4 | 9,8 |
| Telekomunikace | 1 | 2,4 |
| Nezisková soukromá sféra (např. nadace) | 1 | 2,4 |
| Státní správa | 8 | 19,5 |
| Město, obec | 19 | 46,3 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka nám ukázala, že největší podíl odpovědí je od měst a obcí, kterým patří 19 odpovědí, k těm musíme přičíst i některé odpovědi pod možností státní správa, jelikož několik obcí zvolilo tuto možnost, to znamená že celkem 50 % odpovědí bylo od měst a obcí. Odůvodnit to lze tím, že byl dotazník zaslán dohromady 94 starostům. Dále už lze konstatovat, že za soukromý sektor dotazník vyplnily 3 firmy, za společnosti ze sektoru služeb 5 firem a za výrobu 4 firmy. Nejméně odpovědí bylo získáno od telekomunikací a neziskových organizací, shodně po 1 vyplněném dotazníku.



Obrázek 7: Rozdělení firem a institucí dle odvětví

Zdroj: Vlastní zpracování

3.6.2 Využití flexibilních forem zaměstnávání

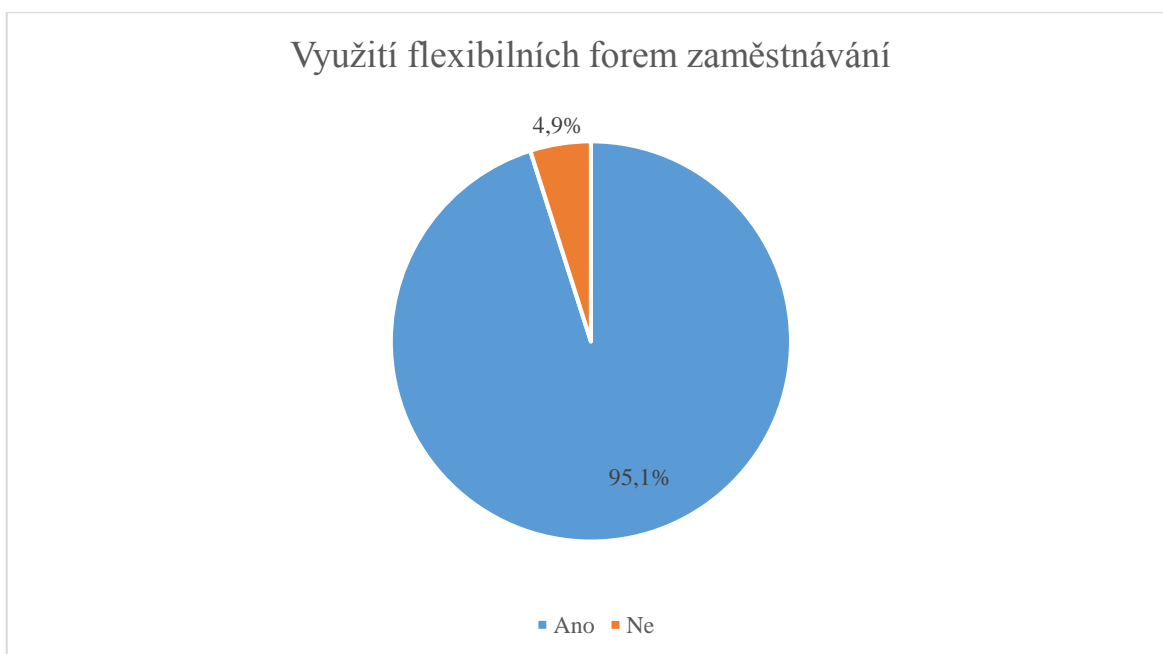
Druhá otázka byla uzavřená a zaměřená na to, zda vůbec dané společnosti či instituce využívají flexibilních forem zaměstnávání. Znění otázky bylo následující: „*Využíváte ve Vaší firmě či instituci flexibilních forem zaměstnávání? (např. částečné úvazky, práci z domova, pružnou pracovní dobu, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)*“. Respondenti měli na výběr jen ze dvou možností „*Ano*“ a „*Ne*“.

Tabulka 3: Využití flexibilních forem zaměstnávání

| Odpověď | Počet | % |
|---------|-------|------|
| Ano | 39 | 95,1 |
| Ne | 2 | 4,9 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Z oslovených subjektů využívá flexibilních forem úvazků či jiných druhů flexibilní pracovní doby více než 95 %. Tento výsledek přímo navazuje na kapitolu právní a ekonomická úprava flexibilních forem zaměstnávání, kde je zmíněno, že se význam flexibilních forem práce zvyšuje zároveň s rostoucí digitalizací a robotizací na straně jedné a sladováním soukromého života na straně druhé (nsp.cz, 2019). Pouze dva subjekty zvolily možnost „*Ne*“, oba působí ve státní sféře a v doplňující otázce, která zněla: „*Pokud „Ne“. Tak z jakého důvodu?*“, zvolily poslední možnost „*V odvětví, ve kterém působíme, to není možné*“.



Obrázek 8: Využití flexibilních forem zaměstnávání

Zdroj: Vlastní zpracování

3.6.3 Využívané formy pracovních poměrů či dohod

Tato otázka se již přímo dotazovala respondentů na druhy využívaných forem flexibilního zaměstnávání. Zněla následovně: „*Jakých forem flexibilních pracovních poměrů či dohod využíváte?*“. Jednalo se o polootevřenou otázku s možností zvolení více odpovědí, které byly doplněné o možnost „*Jiné*“ pro případné doplnění jiné možnosti. Díky tomu byl získán celkový přehled o nejčastěji využívaných formách flexibilního zaměstnávání, který si nyní blíže rozebereme, a to jak z pohledu celkového souhrnu, tak z pohledu jednotlivých odvětví.

Tabulka 4: Využívané formy pracovních poměrů či dohod

| Odpověď | Počet | % |
|---|-------|------|
| Home office (např. jednou či dvakrát týdně) | 13 | 31,7 |
| Práce přesčas | 15 | 36,6 |
| Flexibilní začátek pracovního dne | 9 | 22,0 |
| Víkendová práce | 8 | 19,5 |
| Konto pracovní doby | 1 | 2,4 |
| Dohoda o provedení práce | 34 | 82,9 |
| Dohoda o pracovní činnosti | 23 | 56,1 |
| Práce z domu (neustálá, např. u žen na mateřské dovolené) | 5 | 12,2 |
| Pružná pracovní doba | 16 | 39,0 |
| Agenturní zaměstnávání | 2 | 4,9 |
| Dočasné přidělení zaměstnance | 1 | 2,4 |
| Sdílení pracovního místa | 1 | 2,4 |
| Jiné: | 2 | 4,9 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Velká část výše uvedených možností byla blíže definována ve 2 kapitole teoretické části této práce. Nejčastější odpověď u respondentů byla „*Dohoda o provedení práce*“, kterou zvolilo necelých 83 % dotázaných, hned za ní se umístila možnost „*Dohoda o pracovní činnosti*“, která bývá využívána více než 56 % zaměstnavatelů. V případě těchto dohod se takové výsledky daly předpokládat, ale za zmínku stojí hlavně „*Pružná pracovní doba*“ s 39 %, „*Home Office*“ s 31,7 % a „*Práce přesčas*“ s 36,6 % odpovědí. Mezi nejméně využívanými se umístilo „*Konto pracovní doby*“, „*Dočasné přidělení zaměstnance*“ a „*Sdílení pracovního místa*“, kde každá z těchto možností byla zvolena pouze jednou. S možností „*Jiné*“ jsme se setkali jen ve dvou případech, kdy respondenti doplnili, že využívají „*Zkrácené pracovní úvazky*“ a „*Zkrácenou pracovní dobu*“.

Tabulka 5: Využívané formy pracovního poměru dle sektorů

| | Soukromý sektor | Výroba | Služby | Nadace | Telekomunikace | Stát. správa | Obce |
|-------------------------------|-----------------|--------|--------|--------|----------------|--------------|------|
| Home office | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | | 3 |
| Práce přesčas | 1 | 3 | 4 | | 1 | 2 | 5 |
| Flexibilní začátek prac. dne | 1 | 2 | | | 1 | 1 | 3 |
| Víkendová práce | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 4 |
| Konto pracovní doby | | | | | | | 1 |
| DPP | 2 | 3 | 4 | 1 | | | 24 |
| DPČ | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | | 14 |
| Práce z domu | 2 | | | | 1 | | 2 |
| Pružná pracovní doba | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| Agenturní zaměstnání | | 2 | | | | | |
| Dočasné přidělení zaměstnance | | | 1 | | | | |
| Sdílení pracovního místa | | | | 1 | | | |

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro lepší představu volby za jednotlivá odvětví si tyto odpovědi nyní blíže rozdělíme. Začneme u soukromého sektoru, u kterého byly posbírány odpovědi od 3 firem. Nejčastěji užívaná forma flexibilního zaměstnání v soukromém sektoru je „Home office“, který byl zvolený všemi třemi subjekty, hned za ním měly shodně pod dvou výběrech „Práce z domu“, „Pružná pracovní doba“ a „Dohoda o provedení práce“. Ve zbylých případech byla například zvolena „Práce přesčas“, „Flexibilní začátek pracovního dne“, „Víkendová práce“ a „Dohoda o pracovní činnosti“.

Za výrobu se průzkumu zúčastnily 4 firmy. Zde je považována za nejvyužívanější flexibilní formu zaměstnání se 3 volbami „Práce přesčas“, „Dohoda o provedení práce“ a „Pružná pracovní doba“, dále byly voleny možnosti „Home office“, „Flexibilní začátek pracovního dne“, „Dohoda o pracovní činnosti“ a „Agenturní zaměstnávání“. Pouze jediná společnost zvolila možnost „Víkendová práce“.

V sektoru služeb byly získány odpovědi od 5 podniků. Společnosti z tohoto sektoru nejvíce využívají „Práce přesčas“, „Dohoda o provedení práce“ a „Dohoda o pracovní činnosti“, tyto možnosti zvolily hned 4 z nich. Ve třech případech je využívána „Pružná pracovní doba“

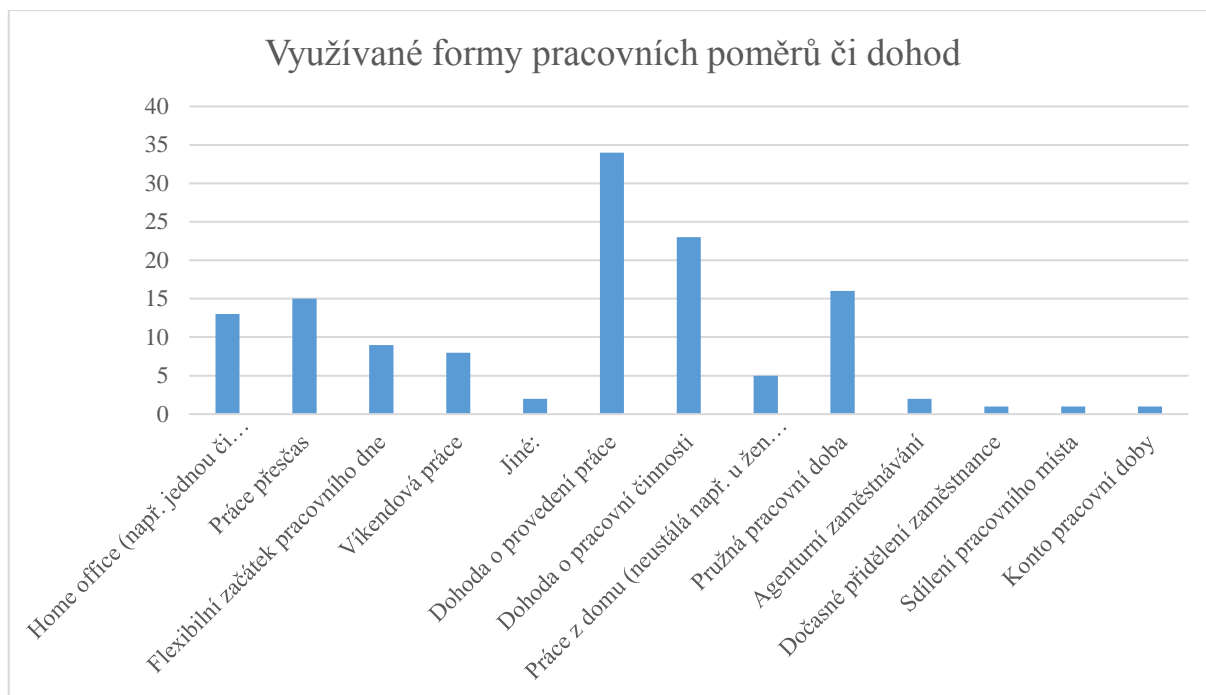
a „*Home office*“, jednou byla zvolena možnost „*Víkendové práce*“ a „*Dočasné přidělení zaměstnance*“.

Od neziskových organizací se nám podařilo získat vyplněný dotazník pouze v jednom případě, daná organizace uvedla, že nejčastěji využívá „*Home office*“, „*Dohoda o provedení práce*“, „*Dohoda o pracovní činnosti*“, „*Práce z domu*“ a „*Sdílení pracovního místa*“. U poslední formy zaměstnávání se jedná o jediný subjekt, který tento typ pracovního poměru využívá.

Telekomunikace volily tyto flexibilní formy zaměstnávání: „*Home office*“, „*Práce přesčas*“, „*Flexibilní začátek pracovní doby*“, „*Dohoda o pracovní činnosti*“, „*Práce z domu*“ a „*Pružná pracovní doba*“.

Za státní správu je sice v dotazníku uvedeno 8 vyplněných dotazníků, ale po důkladnější kontrole jsme zjistili, že opravdu za státní správu dotazník vyplnily pouze dvě instituce, zbytek byly obce nebo města. Nicméně nejčastěji zvolenou odpovědí se stala „*práce přesčas*“, kterou zvolily shodně oba subjekty. Následovaly možnosti „*Flexibilní začátek pracovní doby*“, „*Víkendová práce*“ a „*Pružná pracovní doba*“.

Jako poslední si rozebereme výsledky za města a obce, u kterých bylo posbíráno nejvíce odpovědí. Pokud k nim přičteme i respondenty, kteří odpověděli jako státní správa, dostaneme se na 27 získaných dotazníků. Nejvyužívanějším typem flexibilního zaměstnávání byla zvolena „*Dohoda o provedení práce*“, a to hned ve 24 případech, což je 96 % z celkového počtu obcí a měst. Následovala ji „*Dohoda o pracovní činnosti*“ se 14 volbami, tedy 56 % zúčastněných volilo tuto možnost. Dále 5 obcí zvolilo možnost „*Pružná pracovní doba*“ a „*Práce přesčas*“, 3 subjekty vybraly „*Home office*“ a „*Flexibilní začátek pracovního dne*“, možnost „*Víkendová práce*“ zvolili 4 respondenti. Následně byly voleny možnosti jako „*Práce z domu (neustálá např. u žen na mateřské dovolené)*“ nebo „*Konto pracovní doby*“, které zvolil jediný dotázaný, a to nejen z obce a města, ale za celý průzkum.



Obrázek 9: Využívané formy pracovního poměru či dohod

Zdroj: Vlastní zpracování

3.6.4 Množství zaměstnanců pracujících na základě některé z flexibilních forem zaměstnávání

Tato kapitola nám pomohla zjistit, jak velké je zastoupení zaměstnanců využívajících flexibilních forem zaměstnávání. Otázka zněla: „Kolik procent zaměstnanců u Vás přibližně působí na základě některých z výše uvedených flexibilních forem pracovního poměru či dohod?“. V tomto případě se jednalo o uzavřenou otázku s možností výběru z 5 odpovědí uvádějících rozmezí v procentech.

Tabulka 6: Množství zaměstnanců pracujících na základě některé z flexibilních forem zaměstnávání

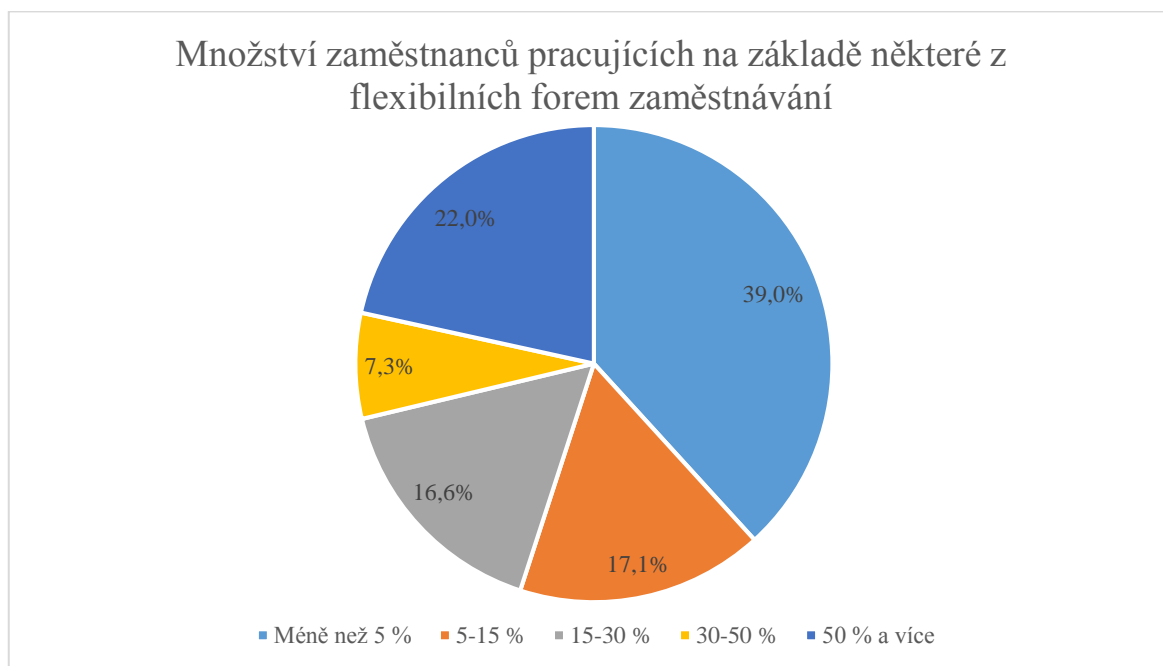
| Odpověď | Počet | % |
|--------------|-------|------|
| Méně než 5 % | 16 | 39,0 |
| 5-15 % | 7 | 17,1 |
| 15-30 % | 6 | 16,6 |
| 30-50 % | 3 | 7,3 |
| 50 % a více | 9 | 22,0 |

Zdroj: Vlastní zpracování

U většiny zaměstnavatelů je zaměstnáváno méně než 5 % zaměstnanců na základě flexibilních forem zaměstnávání. Tato možnost byla zvolena 16 respondenty. Právě 9 respondentů uvedlo, že zaměstnává přes 50 % zaměstnanců pomocí zmíněných forem zaměstnávání. Další možnost,

tedy „5-15 %“, zvolilo 7 zaměstnavatelů. Zbylé odpovědi, což byla rozmezí „15-30 %“ a „30-50 %“, zvolilo 6 zaměstnavatelů a u další možnosti 3 zaměstnavatelé.

Pokud se podíváme na odpovědi z jednotlivých odvětví, tak u soukromého sektoru se neshodovaly ani u jedné ze 3 firem. Ve výrobě byla ve dvou případech zaznamenána odpověď „méně než 5 %“ a po jedné odpovědi získalo „5-15 %“ a „50 % a více“. Za služby je situace již o něco pozitivnější, jelikož možnost „50 % a více“ zvolily 2 firmy a ten samý počet tuto možnost uvedl i v případě „5-15 %“, jeden respondent poukázal na to, že zaměstnává „15-30 %“ zaměstnanců za pomoci flexibilních forem dohod či poměrů. Nezisková sféra uvedla dle očekávání, že obsazení zaměstnanců na částečné či jiné úvazky je větší než 50 %. U telekomunikací byla odpověď „15-30 %“. Co se týče měst a obcí, tak odpovědi byly ve většině případů shodné, a jednalo se o možnost „Méně než 5 %“. V tomto případě lze navázat na zjištěná data z kapitoly 2.2, kde je podle informací z Eurostatu Česká republika spíše podprůměrná. Potvrdilo se to i z našeho výzkumu, kde je zřejmé, že poslední dvě možnosti s nejvyšším zastoupením zvolilo pouze 12 ze 41 oslovených respondentů.



Obrázek 10: Množství zaměstnanců pracujících na základě některé z flexibilních forem zaměstnávání

Zdroj: Vlastní zpracování

3.6.5 Názor na flexibilní formy zaměstnávání

Považují-li zaměstnavatelé flexibilní formy zaměstnávání za výhodné, nám pomohla zjistit otázka znějící: „*Považujete flexibilní formy zaměstnávání za výhodu či nikoli?*“. Otázka byla uzavřená s možností zvolení pouze jedné ze dvou odpovědí a navazovala na ni podotázka, kterou si blíže rozebereme v podkapitole 3.6.6.

Tabulka 7: Názor na flexibilní formy zaměstnávání

| Odpověď | Počet | % |
|---------|-------|------|
| Ano | 40 | 94,6 |
| Ne | 1 | 2,4 |

Zdroj: Vlastní zpracování

V tomto případě všechny společnosti a instituce odpověděly, že považují flexibilní formy zaměstnávání za výhodné, pouze jediný respondent odpověděl, že nesouhlasí. Jednalo se přesněji o obec, která má méně než 10 zaměstnanců.



Obrázek 11: Názor na flexibilní formy zaměstnávání

Zdroj: Vlastní zpracování

3.6.6 Výhody flexibilního zaměstnávání

Jednalo se o doplňující otázku k otázce předchozí. Zněla: „Pokud „Ano“, tak jaké výhody Vám to přináší?“. Otázka byla polootevřená s možností výběru z více odpovědí, opět doplněná o možnost „Jiné“ pro vyjádření vlastního názoru.

Tabulka 8: Výhody flexibilního zaměstnávání

| Odpověď | Počet | % |
|---|-------|------|
| V případě dohod-snížení daňových odvodů | 22 | 57,9 |
| Motivace pro zaměstnance | 19 | 50 |
| Vyšší pracovní nasazení zaměstnanců | 9 | 23,7 |
| Jiné: | 6 | 15,8 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše zjištěných výsledků byla nejčastěji zvolena možnost „V případě dohod-snížení daňových odvodů“, kterou zvolilo 57,9 % respondentů. Bělina, Pichrta a kol. (2017) uvádí, že pokud výše odměny u dohody o provedení práce nepřesáhne 10 000 Kč, tak se zdravotní ani sociální pojištění z příjmu neodvádí, což lze považovat za výhodu jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Dále 50 % zaměstnavatelů uvedlo, že flexibilní formy zaměstnávání považují za výbornou motivaci pro zaměstnance a 9 respondentů uvedlo, že tímto způsobem dosahují vyššího nasazení zaměstnanců při výkonu práce. Odpověď „Jiné“ zvolilo 6 zaměstnavatelů.



Obrázek 12: Výhody flexibilního zaměstnávání

Zdroj: Vlastní zpracování

Jednotlivé odpovědi:

| | | |
|---|--|---|
| „V případě potřeby zaměstnanec možnost posunu začátku i konce pracovní doby a možnost pracovat i doma.“ | „Uplatnění na trhu práce pro osoby se sníženou pracovní schopností.“ | „Možnost vlastního přístupu k úkolům a lepší komunikace.“ |
| „Umožnění práce poživatelům důchodu, ženám na RD.“ | „Ochota domluvit se je vyšší.“ | „Sezónní práce“ |

Z uvedených odpovědí respondenti zmínili zejména již výše uvedené a v teorii definované skutečnosti, jako je práce z domova, pružná pracovní doba nebo flexibilní začátek pracovního dne.

3.6.7 Home office jako benefit

Díky této otázce jsme zjistili, zda je „Home office“ ve firmách či institucích považován za benefit. Otázka měla tento tvar: „Je ve vaší společnosti/instituci Home office považován za benefit?“. V otázce byla možnost výběru ze 4 odpovědí a jednalo se o uzavřenou otázku.

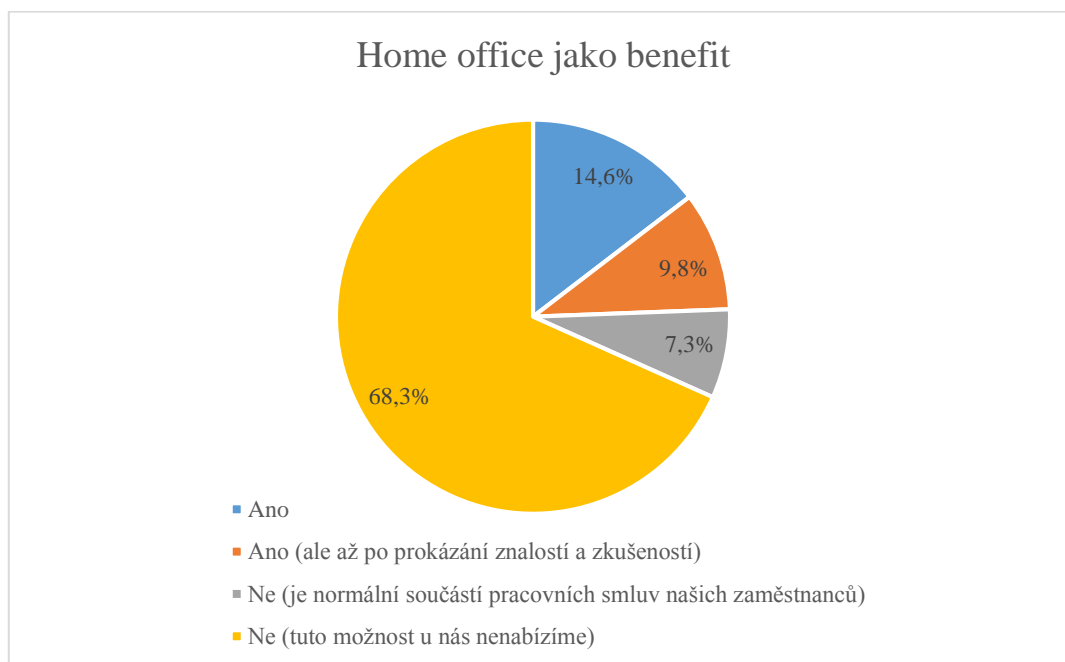
Tabulka 9: Home office jako benefit

| Odpověď | Počet | % |
|---|-------|------|
| Ano | 6 | 14,6 |
| Ano (ale až po prokázání znalostí a zkušeností) | 4 | 9,8 |
| Ne (je normální součástí pracovních smluv našich zaměstnanců) | 3 | 7,3 |
| Ne (tuto možnost u nás nenabízíme) | 28 | 68,3 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Z článku dostupného z epravo.cz (2018) je home office uveden jako charakteristický rys práce využívající moderních informačních a komunikačních technologií. Dle číslování dotazníku, 6 otázka nám přinesla následující zjištění. Více než 68 % subjektů uvedlo, že home office vůbec jako možnost pro své zaměstnance nenabízí, tento výsledek je zavádějící z důvodu nepoměru odevzdaných dotazníků za jednotlivá odvětví. Je to způsobeno tím, že celkem 21 obcí zvolilo právě tuto možnost z celkového počtu 28. Ostatní subjekty uvedly home office buď jako

benefit, nebo jako možnost po zapracování a 3 subjekty dokonce přiznaly, že home office je normální součástí pracovních smluv jejich zaměstnanců.



Obrázek 13: Home office jako benefit

Zdroj: Vlastní zpracování

3.6.8 Zavedení flexibilních forem pracovní doby

Poslední otázka týkající se flexibilních forem zaměstnávání měla za úkol zjistit, že pokud by zaměstnavatelé uvažovali o zavedení nových přístupů, tak které by to byly. Zněla: „*Pokud byste ve Vaší organizace zaváděli další možnosti flexibilní pracovní doby, které by to byly? (jako pomůcku lze uvést výše specifikované)*“. Tato otázka byla jako jediná otevřená a dala respondentům úplnou volnost při odpovídání.

Jednotlivé odpovědi:

„Flexibilní začátek pracovního dne“

„Nevím“

„Zkrácené pracovní úvazky“

„Práce přesčas“

„Home office“

„Částečný úvazek“

„Konto pracovní doby“

„Dohoda o pracovní činnosti“

| | |
|--|---|
| „Ne“ | „Vyhovuje stávající“ |
| „Pružná pracovní doba“ | „Sdílení pracovního místa... To již částečně děláme.“ |
| „Práce z domu“ | „Možnosti, které nám nabízí právní řád v této oblasti jsou dostatečné.“ |
| „Nemáme pevnou pracovní dobu, pouze jednou týdně úřední hodiny, kde se scházíme.“ | |
| „Pouze v letních měsících, v případě, kdy jsou přes den vysoké teploty upřednostňujeme dřívější nástup do zaměstnání a následně dřívější odchod, než je stálá pracovní doba. Zaměstnanci v kancelářích mají tuto možnost pouze mimo úřední hodiny.“ | |
| „Všechny z uvedených forem mají své výhody v závislosti na vykonávané pozici. Vzhledem k velikosti našeho podniku a rozmanitosti pracovních pozic (od ekonomů po konstruktéry) by se u nás uplatnila každá ze zmíněných forem flexibilních pracovních dob. Bylo by ovšem nutno brát v potaz každou osobu individuálně a zvolit formu, která by jí umožnila co nejefektivněji vykonávat svou práci tak, aby byly v rovnováze její výsledky a její osobní pohoda.“ | |
| „Možnosti flexibilní pracovní doby využíváme dostatečně, neplánujeme rozšiřovat.“ | |

Ze získaných odpovědí lze usoudit, že zaměstnavatelé mají zájem posouvat se dále v oblasti flexibilního zaměstnávání. Jelikož pouze 9 respondentů na tuto otázku buď neodpovědělo, nebo zvolilo některou z negativních odpovědí, jako „Ne“, „Nevím“, „Žádné“ nebo „0“. Mezi nejčastějšími odpověďmi se umístily „Práce z domu“, „Pružná pracovní doba“ a „Flexibilní začátek pracovního dne“, ale potěšili nás i volby jako „Konto pracovní doby“, „Sdílené pracovní místo“ nebo obsáhlejší odpovědi s hlubším zamyšlením.

3.7 Shrnutí výsledků šetření

Hlavním cílem průzkumu bylo analyzovat po právní a ekonomické stránce využití flexibilních forem pracovní doby u vybraných zaměstnavatelů z různých ekonomických sektorů. Předmětem průzkumu byla především pružná pracovní doba, dále zkrácené pracovní úvazky či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Prostor byl dán i pro vyjádření zaměstnavatelů k dalším možnostem či názorům.

Na začátku šetření bylo potřeba si jednotlivé odpovědi, a tím pádem i zaměstnavatele, rozdělit podle sektorů jejich působení. Nejvíce odpovědí bylo získáno od měst a obcí, přibližně 47 %, dále jsme zaznamenali 20 % od státní správy, kde je nutné podotknout, že 6 z 8 odpovědí muselo být přeřazeno k obcím, a to z toho důvodu, že v poslední otázce tak respondenti uvedli při výběru právní formy. Důležité je ještě zmínit důvod, proč města a obce tolik převyšují množství ostatních odevzdání oproti ostatním sektorům. Důvod je ten, že se poměrně dlouhou dobu nedařilo získat odpovědi z tohoto odvětví, a tak byl dotazník rozeslán 94 starostům obcí, to byl důsledek tohoto množství odpovědí. Po úpravě a přeřazení odpovědí k obcím zůstaly na druhém místě v počtu odevzdaných dotazníků služby, u kterých byla získána data od 5 respondentů, hned za nimi je výroba se 4 odpověďmi, od soukromého sektoru byla získána odpověď od 3 firem. Nejméně odpovědí bylo získáno od neziskových organizací a telekomunikací, shodně po 1 vyplněném dotazníku.

V další otázce jsme se pokusili zjistit, zda vůbec zaměstnavatelé využívají flexibilních forem zaměstnávání. Výsledek byl naprosto jednoznačný, odpověď „*Ano*“ zvolilo 95,1 % dotázaných, což svědčí o tom, že flexibilní formy zaměstnávání využívají. Pouze dva subjekty zvolily druhou možnost, tedy „*Ne*“, jednalo se o odpovědi ze sektoru státní správy. V následující doplňující otázce měli zaměstnavatelé určit důvod, proč nevyužívají flexibilního zaměstnávání. Obě instituce to odůvodnily tím, že to v jejich odvětví není možné, což se dalo u státní správy více než očekávat.

Asi nejobsáhlejší a nejvíce vypovídající byla otázka číslo 3. Ta se zaměřila na formy flexibilního zaměstnávání, které jsou využívány v jednotlivých sektorech. Největší počet odpovědí posbírala dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, první jmenovaná získala 34 voleb, což je více než 80 % dotazovaných a druhá 23 hodnocení, to znamená 56 %. Mezi dalšími volenými se objevila pružná pracovní doba, práce přesčas a home office, u kterých se odpovědi pohybovaly mezi 31 % a 39 %. Za zmínku stojí i flexibilní začátek pracovního dne a práce z domova s rozmezím od 12,2 % po 22 %. Agenturní zaměstnávání zvolili pouze 2 zaměstnavatelé z výrobního sektoru, což je očekávaný výsledek, protože právě velké výrobní podniky využívají agenturních zaměstnanců nejvíce. Shodně po 1 označení získalo dočasné přidělení zaměstnance, sdílení pracovního místa a konto pracovní doby. U možností „*Jiné*“ byly zaznamenány dvě odpovědi, a to „*Zkrácené pracovní úvazky*“ a „*Zkrácená pracovní*

doba“. Odpovědi si rozebereme i podle výběru jednotlivých odvětví blíže v následujícím odstavci.

Začneme u soukromého sektoru, u kterého byly shromážděny odpovědi od 3 firem. Nejčastěji užívaná forma flexibilního zaměstnání je v soukromém sektoru „*Home office*“ zvolený všemi třemi subjekty, hned za ním měly shodně pod dvou výběrech „*Práce z domu*“, „*Pružná pracovní doba*“ a „*Dohoda o provedení práce*“. Ve zbylých případech byla například zvolena „*Práce přesčas*“, „*Flexibilní začátek pracovního dne*“, „*Vikendová práce*“ a „*Dohoda o pracovní činnosti*“. Za výrobu se zúčastnily průzkumu 4 firmy. Zde jsou považovány za nejvyužívanější flexibilní formu zaměstnání se 3 volbami „*Práce přesčas*“, „*Dohoda o provedení práce*“ a „*Pružná pracovní doba*“, dále byly voleny možnosti „*Home office*“, „*Flexibilní začátek pracovního dne*“, „*Dohoda o pracovní činnosti*“ a „*Agenturní zaměstnávání*“. Pouze jedna společnost zvolila možnost „*Vikendová práce*“. V sektoru služeb byly získány odpovědi od 5 podniků. Společnosti z tohoto sektoru nejvíce využívají „*Práce přesčas*“, „*Dohoda o provedení práce*“ a „*Dohoda o pracovní činnosti*“, tyto možnosti zvolily hned 4 z nich. Ve třech případech je využívána „*Pružná pracovní doba*“ a „*Home office*“, jednou byla zvolena možnost „*Vikendová práce*“ a „*Dočasné přidělení zaměstnance*“. Od neziskových organizací se nám podařilo získat vyplnění dotazníku pouze v jednom případě, daná organizace uvedla, že využívá „*Home office*“, „*Dohoda o provedení práce*“, „*Dohoda o pracovní činnosti*“, „*Práce z domu*“ a „*Sdílení pracovního místa*“, u poslední formy zaměstnávání se jedná o jediný subjekt, který tento typ pracovního poměru využívá. Telekomunikace volily tyto flexibilní formy zaměstnávání: „*Home office*“, „*Práce přesčas*“, „*Flexibilní začátek pracovní doby*“, „*Dohoda o pracovní činnosti*“, „*Práce z domu*“ a „*Pružná pracovní dobu*“. Za státní správu je sice v šetření uvedeno 8 vyplněných dotazníků, ale po důkladnější kontrole jsme zjistili, že opravdu za státní správu dotazník vyplnily pouze dvě instituce, ostatní byly obce nebo města. Nicméně nejčastěji zvolenou odpovědí se stala „*Práce přesčas*“, kterou zvolily shodně oba subjekty. Následovaly možnosti „*Flexibilní začátek pracovní doby*“, „*Vikendová práce*“ a „*Pružná pracovní doba*“. Jako poslední si rozebereme výsledky za města a obce, u kterých bylo posbíráno nejvíce odpovědí. Pokud k nim přičteme i respondenty, kteří odpověděli jako státní správa, dostaneme se na 27 získaných dotazníků. Nejvyužívanějším typem flexibilního zaměstnávání byla zvolena „*Dohoda o provedení práce*“, a to hned ve 24 případech, což je 96 % z celkového počtu obcí a měst. Následovala ji „*Dohoda o pracovní činnosti*“ se 14 volbami, tedy 56 % zúčastněných volilo

tuto možnost. Dále 5 obcí zvolilo možnost „*Pružná pracovní doba*“ a „*Práce přesčas*“, 3 subjekty uvedly „*Home office*“ a „*Flexibilní začátek pracovního dne*“. Bod „*Vikendová práce*“ zvolili 4 respondenti, dále byly voleny možnosti jako „*Práce z domu (neustálá např. u žen na mateřské dovolené)*“ nebo „*Konto pracovní doby*“. Zmíněnou odpověď zvolil jediný dotázaný, a to nejen za obce a města, ale za celý průzkum.

Otázka vypovídající o počtu zaměstnanců, které respondenti zaměstnávají pomocí některé z forem flexibilního zaměstnávání, nám pomohla určit, kolik procent zaměstnanců je zaměstnáváno v jednotlivých sektorech. Většina zaměstnavatelů zaměstnává méně než 5 % zaměstnanců na základě flexibilních forem zaměstnávání. Tato možnost byla zvolena 16 respondenty. Právě 9 respondentů uvedlo, že zaměstnává přes 50 % zaměstnanců pomocí zmíněných forem zaměstnávání. Další možnost, tedy „*5-15 %*“, zvolilo 7 zaměstnavatelů. Zbylé odpovědi v rozmezí „*15-30 %*“ a „*30-50 %*“ zvolilo 6 respondentů a u další možnosti 3 zaměstnavatelé. Pokud se opět podíváme na situaci z pohledu jednotlivých odvětví, zjistíme následující, že u soukromého sektoru se odpovědi neshodovaly ani u jedné ze 3 firem. Ve výrobě byla ve dvou případech zaznamenána odpověď „*Méně než 5 %*“ a po jedné odpovědi získalo „*5-15 %*“ a „*50 % a více*“. Za služby byla situace již o něco pozitivnější, jelikož možnost „*50 % a více*“ zvolily 2 firmy a ten samý počet tuto možnost uvedlo i v případě „*5-15 %*“, jeden respondent uvedl, že zaměstnává „*15-30 %*“ zaměstnanců za pomoci flexibilních forem dohod či poměrů. Nezisková sféra uvedla dle očekávání větší než 50 % obsazení zaměstnanců na částečné či jiné úvazky. U telekomunikací byla odpověď „*15-30 %*“. Co se týče měst a obcí, tak odpovědi byly ve většině případů shodné, a to „*Méně než 5 %*“. V tomto případě lze navázat na zjištěná data z kapitoly 2.2, kde je podle dat z Eurostatu Česká republika spíše podprůměrná, potvrdilo se to i z našeho výzkumu, kde je zřejmé, že poslední dvě možnosti s nejvyšším zastoupením zvolilo pouze 12 ze 41 oslovených respondentů.

V polovině dotazníku jsme se setkali s otázkou týkající se názoru na flexibilní formy zaměstnávání jako takové, přesněji, zda jsou považovány za výhody či nikoli. Otázka byla uzavřená s možností výběru ze dvou odpovědí „*Ano*“ a „*Ne*“. V 97,6 % byla volena odpověď „*Ano*“. Pouze jeden respondent uvedl možnost „*Ne*“, jednalo se obec s počtem zaměstnanců menším než 10. Více vypovídající byla následující navazující otázka

Otázka, která doplňovala otázku číslo 5, měla uvést, jaké výhody přináší flexibilní formy zaměstnávání zaměstnavatelům, nebo jaké si zaměstnavatelé myslí, že to má výhody pro zaměstnance. Nejčastěji byla volena možnost „*V případě dohod-snížení daňových odvodů*“, kterou zvolilo 57,9 % respondentů. Dále 50 % zaměstnavatelů uvedlo, že flexibilní formy zaměstnávání považují za výbornou motivaci pro zaměstnance a 9 respondentů uvedlo, že tímto způsobem dosahují vyššího nasazení zaměstnanců při výkonu práce. Odpověď „*Jiné*“ zvolilo 6 zaměstnavatelů. Mezi jednotlivými odpověďmi bylo například uvedeno, že „*V případě potřeby zaměstnance možnost posunutí začátku i konce pracovní doby a možnost práce z domova.*“ nebo „*Uplatnění na trhu práce pro osoby se sníženou pracovní schopností*“ a za zmínku ještě stojí „*Umožnění práce poživatelům důchodu, ženám na RD*“.

Dle číslování dotazníku, 8. otázka nám přinesla následující zjištění. Více než 68 % subjektů uvedlo, že home office jako možnost pro své zaměstnance nenabízí, tento výsledek je zavádějící z důvodu nepoměru odevzdaných dotazníků za jednotlivá odvětví. Je to způsobeno tím, že celkem 21 obcí zvolilo právě tuto možnost z celkového počtu 28. Ostatní subjekty uvedly home office buď jako benefit ve 14, 6 % případů, anebo jako možnost využívání po zapracování ve 4 případech a 3 subjekty dokonce uvedly, že je normální součástí pracovních smluv jejich zaměstnanců.

Poslední otázka týkající se průzkumu flexibilních forem zaměstnávání byla otevřená a zaměřená na zjištění, které další typy flexibilní pracovní doby by zaměstnavatelé rádi zařadili mezi možnosti jejich firmy či instituce. Pouze 9 respondentů na tuto otázku buď neodpovědělo, nebo zvolilo některou z negativních odpovědí jako „*Ne*“, „*Nevím*“, „*Žádné*“ nebo „*0*“. Mezi nejčastějšími odpověďmi se umístily „*Práce z domu*“, „*Pružná pracovní doba*“ a „*Flexibilní začátek pracovního dne*“, ale objevily se i volby jako „*Konto pracovní doby*“, „*Sdílené pracovní místo*“. Nakonec dva zaměstnavatelé uvedli, že jim vyhovuje stávající stav.

Poslední část shrnutí je zaměřena na doplňující otázky týkající se druhu právní formy jednotlivých podniků či institucí a počtu zaměstnávaných zaměstnanců. Celkem se dotazníku zúčastnilo 24 obcí, 9 společností s ručením omezeným, 4 akciové společnosti, 2 organizační složky státu, 1 nezisková organizace a 1 svazek obcí. Akciové společnosti a společnosti s ručením omezeným zahrnují služby, výrobu, sektor a telekomunikace. Co se týče počtu

zaměstnanců, tak 20 zaměstnavatelů zvolilo možnost „Méně než 10 osob“, 5 volilo „Méně než 20 osob“, u 11 jsme se setkali s odpovědí „Méně než 250 osob“ a 5 subjektů spadalo do rozmezí „Více než 250 osob“. Přičemž většina obcí volila první a druhou možnost, tedy do 20 zaměstnanců, pouze 4 obce udaly možnost „Méně než 250“ zaměstnanců. U společností s ručením omezeným byla až na jeden případ vždy volena možnost „Méně než 250 osob“ a v jednom případě tedy „Více než 250 osob“ zaměstnanců. Akciové společnosti na tom byly podobně, 3 ze 4 uvedlo, že zaměstnává 250 a více osob, jediný zástupce uvedl počet zaměstnanců menší než 250. Nezisková organizace je zaměstnavatelem méně než 10 zaměstnanců.

3.8 Doporučení

Díky výsledkům dotazníkového šetření provedeného v rámci diplomové práce, lze uvést následující doporučení.

V prvé řadě bylo zkoumáno, zda zaměstnavatelé využívají flexibilních forem zaměstnávání a které typy těchto zkrácených úvazků či smluvních poměrů využívají. Co se týče využití některé z forem flexibility, tak jsme mohli sice vidět, že většina respondentů uvedla, že využívá, ale následovně z vybraných možností někteří uváděli pouze dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jednalo se zejména o obce a města, toto považujeme za případ, kdy lze docílit zlepšení situace dosažením jediné změny, byť jen sebemenší, v právní úpravě, což by mohlo samotné představitelé měst a obcí vést k prosazování těchto typů pracovní doby a úvazků. Stačilo by jen zvýšit povědomí o dalších možnostech, myslíme si, že by to ocenili nejen zaměstnanci ale i řídicí orgány.

Dále jsme vyhodnotili, že například konto pracovní doby by mohli zaměstnavatelé ve většině odvětví využívat mnohem více. Dle našeho názoru, malý počet využití je způsoben tím, že se jedná o poměrně nový institut zákona a zejména menší zaměstnavatelé nebo zaměstnavatelé ze soukromého sektoru o něm nemají potřebné informace a neznají možnosti tohoto typu úvazku. Zejména to, že pro využití konta pracovní doby se mohou rozhodnout už i zaměstnavatelé, u kterých nepůsobí odborová organizace.

Další typem flexibilního poměru je sdílené pracovní místo, které bylo zmíněno nejen v našem šetření, ale i v rámci porovnání s ostatními státy Evropské unie. Z tohoto porovnání vyplynulo, že se Česká republika v komparaci s ostatními vyspělými státy EU nachází na posledním místě a podle dat z roku 2015 je využití sdílených míst velice málo rozšířené. Jako první krok bychom doporučili zakotvit tento typ úvazku do právní úpravy a vymezit vše, co by takový úvazek měl obnášet, jelikož se tak dodnes nestalo a většina smluv se řídí heslem, co není zakázáno, je dovoleno. Přineslo by to nejen úlevu pro zaměstnance na některých přetěžovaných manažerských pozicích, ale i možnosti pro zaměstnance buď vracející se do pracovního života, nebo studenty, kteří se do něj teprve chystají zapojit. Výhodou pro zaměstnavatele by navíc byla zástupnost jednotlivých pracovních pozic a efektivnější výsledky díky kolektivní práci.

Jedna z otázek se zaměřila přímo na home office, a to z důvodu dnešní uspěchané a digitalizované doby. Tyto dva fakty nám dávají důvod myslet si, že zejména na kancelářských a informačních pozicích by měl být home office samozřejmostí minimálně jednou týdně. Z šetření vyplynulo, že tomu tak není zejména u měst a obcí. Pokud se zde nejedná o některé technické či dělnické pozice, možnost home office by mohla být po nastavení určitých pravidel jistě implementována.

O stavu částečných úvazků, úvazků na dobu určitou a flexibilních pracovních forem v České republice nám hodně vypověděla i otázka týkající se poměru pracujících zaměstnanců na základě některé z nich. Nejdříve bychom rádi uvedli i fakt, že v rámci EU si Česká republika dle dat z Eurostatu stojí velice pod průměrem, co se částečných úvazků týká. Navazují na to i výsledky našeho šetření, kde „30-50 %“ a „50 a více %“ zaměstnanců uvedlo pouze 12 zaměstnavatelů. Jako dobrý výsledek bychom mohli brát v úvahu i možnost „15-30 %“ na české poměry. U zbylých zaměstnavatelů byly uvedeny hodnoty do 15 %. Zde bychom viděli prostor pro zlepšení hlavně v rámci právní úpravy, kde by se mohla například zvýšit hranice nedaněné částky u dohod o provedení práce, jelikož v dnešní době stále rostoucích odměn se nám zdá 10 000 Kč měsíčně jako velice malá částka. Viděli bychom potenciál i například u zvýhodnění sdílených pracovních míst, ale jak bylo výše zmíněno, to bude možné, až budou zahrnuty do právní úpravy.

Flexibilita v oblasti pracovní doby se nám zdá jako velice aktuální a důležité téma zejména v době, kdy naše země dosahuje absolutně nejvyšší zaměstnanosti v dějinách. Bereme tyto poznatky jako posun do budoucnosti a prostoru pro inovace ve společnosti a práci jako takové, jelikož čím dál více lidí, zejména těch mladých, porovnává přínos a dobu strávenou v práci se svým osobním volnem a prostorem pro život.

ZÁVĚR

Flexibilita v oblasti pracovní doby má v dnešní době za úkol najít hlavně kompromis mezi potřebami zaměstnance a zaměstnavatele. Je vytvářen určitý tlak při volbě zaměstnávání, který je důvodem vzniku nových postupů a vymyšlení nových benefitů ve formě flexibilních druhů zaměstnávání. Flexibilita pracovní doby je při dobrém pojetí a nastavení přínosná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance a rozšiřování jejich forem je důležité pro budoucí posun v lidské společnosti.

To vše začíná u potřeb každého z nás, protože bez flexibility z pohledu pracovního práva by nebyl možný vznik pojmu flexikurita, který se prvně objevil v Dánsku a Nizozemí, a jako první uvedl přesun od poskytování pracovního vztahu k ochraně zaměstnanosti obecně, a to spolu se současně poskytovanou ochranou v nezaměstnanosti. Blíže se v první kapitole dále hovoří o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou jedním ze základu částečných úvazků či flexibility v zaměstnávání. Tato skutečnost se potvrdila i v dotazníkovém šetření.

Druhá kapitola se zaměřila na právní a ekonomickou stránku flexibilních forem pracovní doby. Zde jsme si přiblížili, jak práce vycházející přímo ze zákoníku práce, které zahrnují pružnou pracovní dobu, agenturní zaměstnávání či konta pracovní doby, tak sdílená pracovní místa více zaměstnanci, které jsem si porovnali například ze situací v zahraničí a dále se o nich dozvěděli informace a zmínili se o nich v rámci praktické části této práce. Dále byly definovány pojmy jako práce přesčas nebo flexibilní začátek pracovního dne a další.

Důležitá pozornost byla v rámci druhé kapitoly věnována komparaci právní úpravy a využití flexibility s vybranými členskými státy EU. Zde byl porovnán poměr částečných a následně dočasných pracovních úvazků v rámci Evropské unie, kde zjištěný stav jen potvrdil výsledky dotazníkového šetření. Součástí kapitoly bylo i srovnání výše zmíněných sdílených pracovních míst a jejich zastoupení v Evropské unii. V případě každého porovnání si Česká republika nevedla příliš dobře a výsledky byly spíše podprůměrné.

V praktické části jsme pomocí dotazníkového šetření provedli analýzu flexibilních forem zaměstnávání a postojů zaměstnavatelů k těmto principům. Velkou roli v tomto šetření mělo

pokrytí velkého množství odvětví, díky kterým pak byly zjištěny rozdíly a priority v těchto odvětvích.

Hlavní pozornost jsme věnovali zjištění jednotlivých druhů či způsobů, díky kterým zaměstnavatelé flexibility dosahují. Ze šetření vyplynulo, že největší popularity dosahuje zejména dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Dále pružná pracovní doba, práce přesčas nebo Home office, který byl zmíněn i v jedné samostatné otázce, díky níž byl označen za velice oblíbený benefit. Mezi nejméně zmiňované se dostala sdílená pracovní místa a konta pracovní doby.

Dále byly v šetření i doporučení blíže řešené možné úpravy v rámci obcí a potřeba změny právní úpravy, následovaly možnosti využití a zakomponování sdílených pracovních míst a procento zakomponování flexibilního zaměstnávání v jednotlivých odvětvích, a to následně porovnané se situací v EU.

Cílem práce bylo analyzovat právní a ekonomickou stránku pro využití flexibilních forem pracovní doby u vybraných zaměstnavatelů z různých ekonomických sektorů. Předmětem analýzy byly zejména pružná pracovní doba, zkrácené pracovní úvazky či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kde součástí práce byla i komparace právní úpravy a využití těchto institutů s vybranými členskými státy EU. Na základě získaných teoretických poznatků provedeného průzkumu jsme došli k závěru, že byl tento cíl splněn.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8
- [2] BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- [3] *Dotazník-online: Základy tvorby dotazníku* [online]. [cit. 2017-04-21]. Dostupné z: <http://www.dotaznik-online.cz/zaklady-dotazniku.htm>
- [4] Flexibilní formy zaměstnávání. *Epravo.cz* [online]. 2018, 13. 8. 2018 [cit. 2019-11-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/flexibilni-formy-zamestnavani-108016.html>.
- [5] Flexicurity. *European commission* [online]. [cit. 2019-11-23]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>.
- [6] GALVAS, Milan. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5666-4.
- [7] GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.
- [8] HRABCOVÁ, D. (ed.). *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015 na téma Slad'ování pracovního a rodinného života*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 286 s. ISBN 978-80-210-8121-5.
- [9] Job Sharing. *FLEXIMETR* [online]. 2015 [cit. 2019-11-24]. Dostupné z: <http://fleximetr.cz/job-sharing>.
- [10] KOTTNAUER, Antonín, Ladislav JOUZA a Václav SLÁDEK. *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. Olomouc: ANAG, 2002. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-133-0.
- [11] KOZEL, Roman. *Moderní marketingový výzkum: nové trendy, kvantitativní a kvalitativní metody a techniky, průběh a organizace, aplikace v praxi, přínosy a možnosti*. Praha: Grada, 2006. Expert (Grada Publishing). ISBN 80-247-0966-X.
- [12] METR, 2015. Fleximetr. Výzkum realizovaný v rámci projektu METR, Fondem dalšího vzdělávání, jde o výstup projektu.
- [13] METR, 2015. Výzkum realizovaný v rámci projektu METR, Fondem dalšího vzdělávání, jde o výstup projektu.

- [14] Oblast flexibilních forem zaměstnávání a jejich využití v praxi. *Bozpinfo.cz* [online]. 2019 [cit. 2019-11-24]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/oblast-flexibilnich-forem-zamestnavani-jejich-vyuziti-v-praxi>.
- [15] Případová studie 1: Dánský model flexicurity. *JDE TO PRUŽNĚ* [online]. 2019 [cit. 2019-11-23]. Dostupné z: <https://www.jdetopruzne.cz/uncategorized/ps1/>.
- [16] PUNCH, Keith. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.
- [17] Robert Half, 2014. *Arbeitsmarktstudie*. [online]. [cit. 15. 12. 2014] Dostupné z <https://www.roberthalf.de/presse/jobsharing-deutschland-europa-schlusslicht>.
- [18] SOUŠKOVÁ, Milena a Michal SPIRIT. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4.
- [19] STANDING, Guy, et al. *Global labour flexibility: Seeking distributive justice*. London: Macmillan, 1999.
- [20] *Survio: Kvantitativní výzkum I* [online]. [cit. 2017-04-21]. Dostupné z: <http://www.survio.com/cs/blog/serialy/kvantitativni-vyzkum-1-uvod>
- [21] Temporary and part-time jobs on the rise. *Eurostat* [online]. 2018, 13.08.2018 [cit. 2019-11-24]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/WDN-20180813-1>.
- [22] Temporary employment in the EU. *Eurostat* [online]. 2017, 02.05.2017 [cit. 2019-11-24]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170502-1>.
- [23] TIMMS, C. a kol. *Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2015, 53.1:83-103. ISSN 1744-7941.
- [24] Využití služeb agenturního zaměstnávání pro zaměstnavatele. *BusinessInfo.cz* [online]. 2019, 1. 2. 2019 [cit. 2019-11-24]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vyuziti-sluzeb-agenturniho-zamestnavani-pro-zamestnavatele-ppbi-61980.html#!&chapter=1>.
- [25] VYUŽÍVÁNÍ FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE A PRACOVNÍ DOBA Z POHLEDU EKONOMICKY AKTIVNÍ POPULACE V ČR. *Národní soustava povolání* [online]. 2019, 20. února 2019 [cit. 2019-11-23]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/aktuality/vyuzivani-flexibilnich-forem-prace-a-pracovni-doba-z-pohledu-ekonomicky-aktivni-populace-v-cr>.

- [26] Využívání flexibilních forem práce a pracovní doba z pohledu ekonomicky aktivní populace v ČR. *Oborový portál pro BOZP* [online]. 2018, 31.12.2018 [cit. 2019-11-23]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/vyuzivani-flexibilnich-forem-prace-pracovni-doba-z-pohledu-ekonomicky-aktivni-populace-v-cr>.
- [27] WILTHAGEN, Ton. *Flexicurity: A new paradigm for labour market policy*. Wissenschaftszentrum Berlin. Discussion paper, FS-I. Dostupno, 1998.
- [28] *Zákon č. 262/2006 Sb. zákoníku práce*
- [29] *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*
- [30] *Zákon č. 65/1965 Sb. zákoníku práce*

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|-----------------------------------|----|
| Příloha A - <i>Dotazník</i> | 70 |
|-----------------------------------|----|

Flexibilita v oblasti pracovní doby

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času k vyplnění následujícího dotazníku. Jsem student Univerzity Pardubice a tento dotazník vznikl za účelem zpracování mé diplomové práce stejného názvu. Dotazník je zcela anonymní. Výsledky průzkumu budou použity výhradně pro účely diplomové práce.

1. Ve kterém odvětví Vaše firma případně instituce působí?

- Soukromý sektor
- Služby
- Výroba
- Telekomunikace
- Nezisková soukromá sféra (např. nadace)
- Státní správa
- Město, obec

2. Využíváte ve Vaší firmě či instituci flexibilních forem zaměstnávání? (např. částečné úvazky, práci z domova, pružnou pracovní dobu, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)

- Ano
- Ne

2.1. Pokud „Ne“. Tak z jakého důvodu?

- není to pro nás ekonomicky výhodné
- teprve o tom uvažujeme
- v odvětví, ve kterém působíme, to není možné

3. Jakých forem flexibilních pracovních poměrů či dohod využíváte?

- Home office (např. jednou či dvakrát týdně)
- Dohoda o provedení práce

- Dohoda o pracovní činnosti
- Práce z domu (neustálá např. u žen na mateřské dovolené)
- Pružná pracovní doba
- Agenturní zaměstnávání
- Dočasné přidělení zaměstnance
- Sdílení pracovního místa
- Konto pracovní doby
- Práce přes čas
- Flexibilní začátek pracovního dne
- Víkendová práce
- Jiné:

4. Kolik procent zaměstnanců u Vás přibližně působí na základě některých z výše uvedených flexibilních forem pracovních poměrů či dohod?

- Méně jak 5%
- 5–15 %
- 15-30 %
- 30-50 %
- 50 % a více

5. Považujete flexibilní formy zaměstnání za výhodu či nikoli?

- Ano
- Ne

5.1. Pokud Ano, tak jaké výhody Vám to přináší?

- V případě dohod - snížení daňových odvodů
- Motivace pro zaměstnance
- Vyšší pracovní nasazení zaměstnanců
- Jiné:

6. Je ve vaší společnosti/instituci Home office považován za benefit?

- Ano
- Ano (ale až po prokázání znalostí a zkušeností)

- Ne (je normální součástí pracovních smluv našich zaměstnanců)
- Ne (tuto možnost u nás nenabízíme)

7. Pokud byste ve Vaší organizaci zaváděli další možnosti flexibilní pracovní doby, které by to byly? (lze jako pomůcku uvést výše specifikované)

(otevřená otázka)

8. Jakou právní formu má vaše společnost/instituce?

- s. r. o.
- s.
- v. o. s.
- organizační složka státu
- obec
- nezisková organizace
- církevní organizace
- Jiné:

9. Počet zaměstnanců?

- Méně než 10 osob
- Méně než 50 osob
- Méně než 250 osob
- Více než 250 osob