

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Flexibilní formy práce a zaměstnání v ČR

Bc. Aneta Vavruňková

**Diplomová práce
2017**

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Bc. Aneta Vavruňková
Osobní číslo: E13877
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Ekonomika a management podniku
Název tématu: Flexibilní formy práce a zaměstnání v ČR
Zadávací katedra: Ústav správních a sociálních věd

Zásady pro vypracování:

Cílem diplomové práce je analýza flexibilních forem práce a zaměstnání v ČR ve výrobní organizaci. Práce bude obsahovat srovnání skutečností ve výrobní organizaci s platnou právní úpravou. Metodou syntézy dojde ke shodnocení zjištěných poznatků a v případě identifikace problémů, návrh na možné úpravy legislativy.

Osnova :

- Základní pojmy a vymezení cílů práce
- Vymezení flexibilních forem práce a zaměstnání
- Právní úprava flexibilních forem práce a zaměstnání
- Výrobní organizace v ČR a výběr konkrétní organizace
- Aplikace v podmínkách konkrétní organizaci
- Porovnání v konkrétní organizaci s legislativou a shrnutí získaných poznatků
- Zhodnocení využití flexibilních forem práce a zaměstnání

Rozsah grafických prací: –
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická


Seznam odborné literatury:

- ČERVINKA, T. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. 5. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.
EVANGELU, J. E. Personální agentury: jejich úloha na trhu práce. 1. vydání. Ostrava: Key Publishing, 2013, 79 s. ISBN 978-80-7418-164-1.
MATUSKA, E. a SOKÓ, A. Attributes of modern organization : creativity, knowledge, innovation, trust. 1st pub. London: Sciemcee, 2014, 146 s. ISBN 978-0-9928772-1-7.
PICHRT, J. a MORÁVEK, J. Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.
TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s. ISBN 978-80-7357-652-3.




Vedoucí diplomové práce: Ing. Karel Šatera, Ph.D., MBA
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání diplomové práce: 4. září 2016
Termín odevzdání diplomové práce: 28. dubna 2017


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

L.S.


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

V Pardubicích dne 4. září 2016

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena 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 30. 6. 2016

Bc. Aneta Vavruňková

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce panu Ing. Karlu Šaterovi, Ph.D. MBA za jeho odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování diplomové práce. Dále chci poděkovat celé mé rodině za podporu během celého studia.

ANOTACE

Tato diplomová práce se zabývá flexibilními formami práce a zaměstnání v podniku KOPOS Kolín a.s.

V teoretické části jsou popsány flexibilní formy práce a zaměstnání a jejich právní úprava v českém právním prostředí.

Praktická část se zabývá analýzou flexibilních forem práce a zaměstnání v podniku KOPOS Kolín a.s., včetně závěrečného zhodnocení.

KLÍČOVÁ SLOVA

Flexibilní formy práce, flexibilní formy zaměstnání, zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní trh

TITLE

Flexible forms of work and employment in the Czech Republic

ANNOTATION

This diploma thesis deals with flexible forms of work and employment in the company KOPOS Kolín a.s.

In the theoretical part there are described flexible forms of work and employment and their legal regulation in the Czech legal environment.

The practical part deals with the analysis of flexible forms of work and employment at KOPOS Kolín a.s., including the final evaluation.

KEYWORDS

Flexible forms of work, flexible forms of employment, employee, employer, job market

OBSAH

ÚVOD	- 11 -
1. VYMEZENÍ FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE A ZAMĚSTNÁNÍ.....	- 12 -
1.1. PRINCIP FLEXIJISTOTY	- 13 -
1.1.1. Ochrana (jistota) zaměstnance	- 14 -
1.1.2. Pružnost (flexibilita) pracovního vztahu.....	- 15 -
1.2. NÁSTROJE VYJÁDRĚNÍ FLEXIJISTOTY V ZÁKONÍKU PRÁCE	- 16 -
1.3. ROZDĚLENÍ FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE	- 17 -
1.3.1. Flexibilní formy zaměstnání	- 18 -
1.3.2. Flexibilní formy výkonu práce	- 19 -
2. PRÁVNÍ ÚPRAVA FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE A ZAMĚSTNÁNÍ.....	- 20 -
2.1. ŠVARCSYSTÉM	- 20 -
2.1.1. Znak ukazující na švarcsystém	- 20 -
2.2. AGENTURY PRÁCE	- 22 -
2.2.1. Pojištění agentur práce.....	- 24 -
2.3. KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA	- 24 -
2.3.1. Bariéry práce na částečný úvazek na straně zaměstnanců	- 26 -
2.3.2. Bariéry práce na částečný úvazek z pohledu zaměstnavatelů	- 28 -
2.4. PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA	- 30 -
2.4.1. Formy pružné pracovní doby.....	- 32 -
2.5. NEROVNOMĚRNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY	- 32 -
2.6. PRÁCE Z DOMOVA.....	- 32 -
2.7. KONTO PRACOVNÍ DOBY	- 33 -
2.8. PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU	- 35 -
2.9. PRÁCE PŘESČAS	- 35 -
2.10. ZKUŠEBNÍ DOBA.....	- 36 -
2.11. DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ	- 36 -
2.12. DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	- 36 -
2.13. FLEXIBILNÍ FORMY VÝKONU PRÁCE V ZAHRANIČÍ.....	- 37 -
2.13.1. On call work (práce na zvanou) a casual work (občasná práce)	- 37 -
2.13.2. Crowd employment (hromadné zaměstnání)	- 38 -
2.13.3. Portfolio work (práce pro portfolio klientů), labour pooling	- 38 -
2.13.4. Employee sharing (sdílení zaměstnanců).....	- 38 -
2.13.5. Sdílené pracovní místo.....	- 38 -
2.14. PŘEHLED PRÁVNÍCH ÚPRAV FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE	- 39 -
3. VÝROBNÍ ORGANIZACE V ČR A VÝBĚR KONKRÉTNÍ ORGANIZACE.....	- 40 -
3.1. EKONOMICKÉ SUBJEKTY V ČR.....	- 40 -
3.1. PRŮMYSLOVÁ VÝROBA.....	- 41 -
3.1.1. Vývoj průmyslové výroby ČR po roce 1989	- 41 -
3.2. PROFIL PODNIKU KOPOS KOLÍN, A.S.	- 42 -
3.2.1. Základní charakteristika	- 42 -
3.2.2. Historie podniku	- 43 -
3.2.3. Organizační uspořádání společnosti	- 44 -
3.2.4. Předmět podnikání	- 44 -
4. APLIKACE V PODMÍNKÁCH KONKRÉTNÍ ORGANIZACE	- 46 -
4.1. VYUŽÍVANÉ FORMY FLEXIBILNÍHO ZAMĚSTNÁNÍ V PODNIKU KOPOS KOLÍN A.S.	- 46 -
4.1.1. Pružná pracovní doba	- 47 -
4.1.2. Práce o víkendech.....	- 47 -
4.1.3. Zkrácený úvazek.....	- 48 -
4.1.4. Pracovní poměr na dobu určitou.....	- 49 -
4.1.5. Dohody o provedení práce a o pracovní činnosti.....	- 50 -
4.1.6. Zaměstnávání prostřednictvím agentur práce	- 52 -
5. POROVNÁNÍ V KONKRÉTNÍ ORGANIZACI S LEGISLATIVOU A SHRUTÍ ZÍSKANÝCH POZNATKŮ	- 54 -

5.1.	POROVNÁNÍ FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE A ZAMĚSTNÁNÍ V PODNIKU S LEGISLATIVOU.....	- 54 -
5.1.1.	Pracovní poměr na dobu určitou.....	- 54 -
5.1.2.	Zaměstnání na částečný úvazek.....	- 55 -
5.1.3.	Agenturní zaměstnávání	- 55 -
5.1.4.	Dohody o provedení práce a o pracovní činnosti.....	- 56 -
5.1.5.	Shrnutí získaných poznatků.....	- 57 -
5.2.	NÁVRHY NA MOŽNÉ ZMĚNY POSTAVENÍ FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE A ZAMĚSTNÁNÍ V ČESKÉM	
	PROSTŘEDÍ	- 57 -
5.2.1.	Finanční úlevy pro zaměstnavatele.....	- 57 -
5.2.2.	Zajištění stejných pracovních podmínek pro zaměstnance zaměstnané na částečný úvazek....	- 58 -
5.2.3.	Zvýhodnění částečných úvazků před chtěnou nezaměstnaností	- 58 -
5.2.4.	Práce na částečný úvazek jako přechodný stav mezi nezaměstnaností a prací na plný úvazek	- 58 -
5.2.5.	Možnost kombinace rodičovské dovolené a částečných úvazků	- 58 -
5.2.6.	Větší flexibilita u institucí pečující o děti	- 58 -
5.2.7.	Větší zapojení mužů při péči o děti	- 59 -
5.2.8.	Práce z domova.....	- 59 -
	ZÁVĚR.....	- 60 -
	POUŽITÁ LITERATURA.....	- 62 -
	SEZNAM PŘÍLOH.....	- 66 -

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Rozdělení flexibility zaměstnání a výkonu práce	- 18 -
Tabulka 2 Právní úprava flexibilních forem práce v ČR	- 39 -
Tabulka 3 Registrované ekonomické subjekty v ČR za období 2011 – 2016.....	- 40 -
Tabulka 4 Graf registrovaných ekonomických subjektů v ČR za období 2010 – 2016.....	- 41 -
Tabulka 5 Počet agenturních pracovníků ve společnosti za období 2011 – 2016.....	- 53 -
Tabulka 6 Zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou za období 2011 – 2016 v procentech....	- 54 -
Tabulka 7 Zaměstnání na částečný úvazek za období 2011 – 2016 v procentech	- 55 -

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Proces agenturního zaměstnávání.....	- 23 -
Obrázek 2 Rozložení pružné pracovní doby	- 31 -
Obrázek 3 Graf popisující celkový počet zaměstnanců za období 2011 – 2016.....	- 46 -
Obrázek 4 Graf popisující procentuální rozdělení zaměstnanců ve společnosti.....	- 47 -
Obrázek 5 Graf popisující počet zaměstnanců, kteří pracovali o víkendech za období 2011 – 2016.....	- 48 -
Obrázek 6 Graf popisující počty zaměstnanců se zkráceným pracovním úvazkem za období 2011 – 2016	- 49 -
Obrázek 7 Graf popisující počet zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou za období 2011 – 2016	- 50 -
Obrázek 8 Graf popisující počet Dohod o provedení práce za období 2011 – 2016	- 51 -
Obrázek 9 Graf popisující počet Dohod o pracovní činnosti za období 2011 – 2016	- 51 -

SEZNAM ZKRATEK

a.s.	akciová společnost
APA	Asociace pracovních agentur
APPS	Asociace provozovatelů personálních služeb
atd.	a tak dále
č.	číslo
ČR	Česká republika
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EU	Evropská unie
HDP	hrubý domácí produkt
hod.	hodina
IČ	identifikační číslo
Kč	Koruna česká
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
popř.	popřípadě
resp.	respektive
RVHP	Rada vzájemné hospodářské pomoci
Sb.	Sbírka
tj.	to je
tzn.	to znamená
tzv.	takzvaný, takzvaně
ZP	Zákoník práce

ÚVOD

V dnešní globalizované době je na zaměstnance kladen čím dál větší nápor v přizpůsobení se co nejrychleji aktuálnímu vývoji na trhu práce. Krize, která v nedávné době zasáhla téměř celý svět a která ještě pořád pomalu doznívá, dala jasný signál všem ekonomickým trhům, včetně trhu práce, jak je dnešní svět propojený a jak je důležité být připraven téměř na cokoli.

Typický rodinný model, kdy do práce chodí pouze muž a žena se stará o domácnost, již dávno neplatí. Ženy pracují ve stejné míře jako muži. Navíc přibývá čím dál tím víc rodin, kde je pouze jeden rodič. Tito lidé tak musí řešit otázku, jak co nejlépe skloubit soukromý a pracovní život. K tomuto účelu mohou sloužit právě flexibilní formy práce. Tyto formy práce totiž nabízejí jak ze strany zaměstnance tak některé i ze strany zaměstnavatele větší časovou i pracovní pružnost. Zaměstnanci díky těmto formám práce mohou lépe vybalancovat pracovní zátěž s rodinným životem.

Celkovou péčí o zaměstnance a navazování s nimi pracovně-právní vztah má za úkol v podniku personální úsek. Ten se řadí k jednomu z nejdůležitějších a možná i někdy neprávem opovrhovaným úsekům managementu. Právě personalisté, jakožto zástupci daného podniku, mohou svým přístupem, jednáním a řešením problémů v pracovně-právních vztazích velmi ovlivnit postoj, který zaměstnanec uplatňuje vůči podniku, jeho spokojenost a tím také i pracovní výkon. I zde mohou flexibilní formy práce napomáhat vyřešit situace, kdy zaměstnanec z nějakého důvodu nemůže práci vykonávat v plném rozsahu. Může mu být nabídnut například částečný úvazek nebo práce z domova. Je lepší si schopného zaměstnance udržet i za těchto podmínek, než se s ním definitivně rozloučit.

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí. První část vymezuje pojmy flexibilní formy práce a zaměstnání. Dále se věnuje právní úpravě konkrétních příkladů flexibilních forem práce a zaměstnání. Druhá část se zabývá rozбором flexibilních forem zaměstnání v konkrétním podniku. Nejdříve je charakterizován podnik KOPOS Kolín, a.s. a dále je popsán a analyzován výskyt flexibilních forem práce a zaměstnání přímo v podniku. Na závěr je zhodnocen jejich význam a srovnání s legislativou.

Cílem diplomové práce je analýza flexibilních forem práce a zaměstnání v ČR ve výrobní organizaci. Práce bude obsahovat srovnání skutečností ve výrobní organizaci s platnou právní úpravou. Metodou syntézy dojde ke zhodnocení zjištěných poznatků a v případě identifikace problémů návrh na možné úpravy legislativy.

1. VYMEZENÍ FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE A ZAMĚŠTNÁNÍ

Téma pracovní flexibility nebo flexibilizace trhu práce patří v českém kontextu k relativně novým tématům, které začalo být hojně diskutováno až v souvislosti s transformací pracovního trhu po roce 1989. Ve srovnání s dřívějším nepružným uspořádáním, které bylo charakteristické vysokou jistotou práce, malou orientací na výkon a modelem jednoho zaměstnání na celý život, se jako odpověď na nové tlaky a hrozby globalizace začaly objevovat nové způsoby organizace pracovní doby, nové formy zaměstnanosti a pracující muži a ženy začal ohrožovat do té doby neznámý fenomén nezaměstnanosti. V souvislosti s rostoucím tlakem na konkurenceschopnost firem začal být kladen důraz na flexibilizaci pracovní síly, maximální výkon, angažovanost a produktivitu práce.

Zatímco v české společnosti s sebou témata flexibility přinesla až sociální a ekonomická transformace 90. let, na západě byla flexibilizace pracovních trhů determinovaná již zhruba od 60. let. Na rozdíl od současnosti, kdy bývá pozornost věnována spíše jednotlivcům a dopadům flexibilizace pracovní síly a práce v nestandardních pracovních uspořádáních (např. práce na částečný úvazek, práce na dobu určitou) na jejich životy (tj. pohled na flexibilitu z perspektivy zaměstnance), dřívější přístupy k flexibilitě akcentovaly spíše na „makroekonomická“ hlediska a pohled z perspektivy zaměstnavatele. Flexibilizace pracovního trhu byla spatřována jako účinné řešení rostoucí nezaměstnanosti, ekonomické recese a zvyšování konkurence na trhu. Zvláště pak v 70. letech, v době ekonomické recese, se státní politiky zaměřovaly na udržení úrovně zaměstnanosti za cenu redukce pracovní doby a zavádění zaměstnání na dobu určitou. V roce 1986 OECD označilo flexibilitu jako jeden ze základních předpokladů ekonomického rozvoje. [3]

Jednou ze základních otázek při sjednávání výkonu práce za odměnu je samotná doba, po kterou má pracovní poměr trvat. Samotný právní vztah by v ideálním případě měl být sjednán na dobu, po kterou jej bude možné realizovat, tj. zejména po dobu, kdy bude trvat práce, která je jeho předmětem. Vzhledem k tomu, že se jedná o druhově vymezenou závislou práci, přichází mnohdy v úvahu sjednání na dobu neurčitou s tím, že až jedna ze smluvních stran nebude chtít nebo moci v tomto vztahu setrvat, dojde právním úkonem k jeho rozvázání. Vzhledem k tomu, že tyto skutečnosti nelze mnohdy předvídat a vzhledem k obtížnému a poněkud dlouhodobému rozvazování pracovního poměru, zejména ze strany zaměstnavatele, projevuje se tendence právě ze strany zaměstnavatele tento pracovní poměr sjednat dočasně – na dobu určitou, což samo o sobě umožňuje po uplynutí sjednané doby v něm dále nepokračovat, bez potřeby jej rozvazovat. [6]

Tento postoj je realizací smluvní volnosti, na druhou stranu však oslabuje jistotu zaměstnance na trvání pracovního poměru. Zákoník práce tak v souladu se směrnicí Rady č. 1997/70/ES (směrnice o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou) omezuje sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, aby nedocházelo ke zneužívání tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, tj. bezdůvodnému opakování či prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky. Podle §39 odst. 2 ZP doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

V pojetí zákoníku práce se právně vychází ze sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou, termínované trvání pracovního poměru je třeba smluvně vyjádřit. Lze jej vázat na časový úsek, datum, dobu výkonu práce nebo dobu trvání právní skutečnosti. Není-li v pracovní smlouvě výslovně dohodnuta doba trvání pracovního poměru na dobu určitou, platí, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou (§39 odst. 1 ZP). [6]

Zákoník práce tak primárně zcela flexibilně ponechává na smluvní vůli stran, zda sjednají pracovní poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou.

1.1. Princip flexijistoty

Princip flexijistoty je moderním modelem pro konstrukci postavení zaměstnance v zaměstnání s přihlédnutím k jeho sociálnímu pozadí. Samotný pojem tedy kombinuje volnost na straně jedné a ochranu na straně druhé. V rámci diskuzí bývá na tento koncept často nahlíženo jako na spojení protichůdného, „pokus o kulatý čtverec“, kdy právo by se mělo najednou otevírat smluvní vůli stran a na druhé straně poskytovat ochranu a jistotu slabší straně.

Anglický pojem flexicurity 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. Od této doby je pojem používán pro model trhu práce, který kombinuje prvky pružnosti pracovního trhu a ochrany zaměstnance, resp. fyzické osoby, která práci ztratila. Princip je založen na vysoké míře flexibility individuálního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, dále na vysoké míře ochrany příjmu fyzické osoby,

a to jak příjmu ze zaměstnání, tak i ze sociálního systému po dobu ztráty zaměstnání. Tento systém je doplňován intenzivním působením třetí složky aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené na rekvalifikaci pracovní schopnosti fyzické osoby. [7]

Flexicurity je v obecném slova smyslu politická strategie usilující o zvyšování flexibility trhu práce, organizace práce a pracovních vztahů na straně jedné a o zvyšování sociální ochrany především ohrožených skupin trhu práce na straně druhé. Zároveň by tak měla vytvořit dostatečně pružný pracovní trh, který umožní zaměstnavatelům realizovat své záměry prostřednictvím konání práce zaměstnancem a zajistit určitý standard a stabilitu zaměstnání, nebo spíše příjmu, a to včetně sociálního, pro osoby, které jsou na pracovním trhu obtížně umístitelné a udržitelné. [6]

1.1.1. Ochrana (jistota) zaměstnance

Ochrana se může vztahovat nejen na samotné pracovní právo ale na celý pracovní trh. Ochrana lze v tomto extenzivním pojetí vymezit jako poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření zaměstnanci na trhu práce. Vychází-li se z jeho členění, můžou se rozlišovat tyto formy ochrany pracovního trhu:

- reprezentační ochrana,
- ochrana příjmu,
- ochrana pracovního místa,
- ochrana zaměstnanosti,
- ochrana reprodukce znalostí a dovedností,
- ochrana bezpečnosti a zdraví při práci.

Reprezentační ochrana vychází ze sdružovacích a kolektivních práv, podle nichž každý má právo se kolektivně sdružovat za účelem ochrany svých práv vyplývajících ze zaměstnání. Zaměstnanec má právo na zastoupení v pracovněprávních vztazích, kdy zástupce, nejčastěji odborová organizace, hájí jeho práva vyplývající ze zaměstnání a svými právními úkony se je snaží rozšiřovat ve prospěch zaměstnance. [6]

Ochrana příjmu lze vymezit v závislosti na širší pohledu. Při restriktivním vymezení se jedná o ochranu příjmu, který zaměstnanci přísluší z konkrétního pracovního vztahu. Při extenzivnějším pojetí sem spadá kompenzace chybějícího příjmu zaměstnance z důvodu existence objektivní sociální události, tedy snaha nahradit ušlý příjem z důvodu pracovní

neschopnosti, těhotenství, mateřství, péče o dítě, zdravotní nezpůsobilosti, věku, nezaměstnanosti atd.

Ochrana pracovních míst je typickou pracovněprávní ochranou, která zvyšuje perzistenci existujícího zaměstnání, a to zejména s ohledem na osobu zaměstnance. V pracovněprávních předpisech je reprezentována instituty taxativního výčtu důvodů skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele – zákazem výpovědi, výpovědní dobou a jejím prodlužováním atd.

Ochrana zaměstnanosti je realizována zejména v oblasti zajišťování práva na práci, přičemž jejím smyslem je udržovat vysokou míru zaměstnatelnosti fyzických osob a nadále ji zvyšovat.
[6]

1.1.2. Pružnost (flexibilita) pracovního vztahu

Druhou částí pojmu flexibilita je pružnost. Pružnost lze vyložit jako volnost, pružnost, resp. pohyblivost. V chápání soukromého práva je pojímána jako právní prostor pro realizaci vůle smluvních stran. Pozitivní právo ponechává neupravený prostor pro subjekty v upravovaném vztahu, resp. stanoví subsidiární pravidlo, které se použije v případě, kdy subjekty neprovedou odchylnou úpravu.

Rozlišují se následující typy flexibility:

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

Významná je hlavně vnější numerická flexibilita. Jejím předmětem je prostupnost, pružnost podmínek zaměstnávání, tedy možnost přijímání a propouštění zaměstnanců. Vnitřní flexibilita vychází ze schopnosti a rychlosti zaměstnavatele a zaměstnance realizovat pracovní poměr dle svých představ. V praxi ji lze spatřovat v možnosti flexibilních forem konání práce. Promítat se tak bude především do pracovní doby, doby odpočinku, řízení zaměstnanců atd. Funkční flexibilita je schopnost účastníků pracovněprávního vztahu adaptovat se na potřeby jejich vzájemného vztahu. Konkrétněji řečeno jde o přípravu zaměstnancových schopností na konání potřebné práce z hlediska jeho kvalifikace, dovedností a vzdělání vůbec. Realizovat

v pracovním právu se bude zejména v oblasti zaučení, zaškolení, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Flexibilita nákladů práce odráží z pohledu zaměstnavatele vnější náklady na konání práce. Vychází z nákladů na zaměstnance, daňového zatížení, sociální odvody, investiční pobídky atd. Z flexibility nákladů práce vychází flexibilita mezd, která na rozdíl od flexibility nákladů je vnitřním odrazem nákladů na konání práce zaměstnancem. Uplatnění nachází zejména v oblasti odměňování, značící, jak velký právní prostor zde existuje pro smluvní sjednání otázek odměňování, de facto v jaké míře působí ochranné mechanismy práva v podobě minimální mzdy, zaručené mzdy, minimálních příplatků a zacházení se mzdou. [6]

1.2. Nástroje vyjádření flexibilitoty v zákoníku práce

Ochrana nebo garance určitých pracovních podmínek nebo právního postavení zaměstnance při výkonu práce se obecně projevuje kogentními normami, které nepřipouštějí odchýlné ujednání ze strany jejich uživatelů. Častým ochranným mechanismem je rovněž užití taxativního výčtu. Způsob, kterým se má legislativním způsobem zaměstnanci zajistit určité plnění, je používání příkazových norem užívající gramatické vyjádření („musí“, „je povinen“). Naopak prominutí typicky ochranné funkce je užití norem zákazových, realizujících se výrazy „je zakázáno“, „nesmí se“, „není dovoleno“ apod. Dalším příkladem je naznačení jediného dovoleného způsobu chování, kde právní norma použije vyjádření za pomoci slov „jen“, „pouze“ nebo „výlučně“. Určitý standard plnění, resp. pracovních podmínek je jako nástroj ochrany vyjadřován za pomoci minimální nebo maximální hranice („nejméně“, „nejvýše“). Velmi obdobně se projevuje i v podobě mezi zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, typické pro prominutí flexibility. Obecně lze říci, že v právu soukromém musí být ochrana vždy jasně projevena, v opačném případě ji nelze dovozovat. Naopak flexibilita, jakožto pružnost, volnost a možnost určitého chování subjektu, který vzhledem k individuální situaci snáze realizuje svůj záměr, v soukromém právu mnohdy výslovně projevena být nemusí a vychází z obecných zásad platných právě pro právo soukromé, tj. „smluvní volnost“ a „co není zakázáno, je povoleno“.

Flexibilita jako možnost stran chovat se určitým způsobem ve vzájemné shodě při realizaci soukromoprávních zásad většinou nebývá normativně nikterak provedena. K jejímu naplnění dostačuje pouhá absence omezení ze strany zákonné ochrany. Na druhé straně právní norma vytváří v některých případech právní rámec pro její působení. Právní rámec je dán zejména normami dispozitivními, které poskytují smluvním stranám právo vlastním projevem vůle upravit vzájemné vztahy. Dispozitivní norma buď dává zcela otevřený prostor pro vytvoření vlastních pravidel, nebo stanoví obecně pravidlo, které se subsidiárně na právní vztah použije, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak. Z hlediska jazykového tak jsou používána spojení

„mohou“, „sjednají si“, „dohodnou se“ atd. Pokud se týká možností realizace práva, pak se používá spojení „je oprávněn“, „má právo“, „na základě žádosti“ atd.

Při promítnutí flexibility je mnohdy nejednoznačné, v čí prospěch má být postavena. Zda je flexibilní úprava taková, která jedné straně (např. zaměstnavateli) umožní na základě jednostranně projevené vůle se chovat určitým způsobem, a to i v případě, že tím zakládá, mění nebo ruší práva druhých. Nebo na druhé straně, zda je flexibilita brána jako pružnost obou smluvních stran upravit si shodně své vztahy odchýlně od zákona. Flexibilita bývá v tomto směru někdy extenzivně vykládána jako možnost „konat dle svého“, bez ohledu na vůli druhé smluvní strany pracovněprávního vztahu. Oproti tomu ochrana má pozici jednodušší, jejím cílem je poskytovat ochranu slabší strany, tedy zaměstnance. [6]

1.3. Rozdělení flexibilních forem práce

Zjednodušeně by se dalo říci, že do kategorie flexibilních forem práce by se dal zařadit každý pracovně právní vztah, který není sjednaný na hlavní pracovní poměr a na dobu neurčitou. Množina takovýchto pracovněprávních vztahů by však byla velmi obsáhlá. V praxi se používá tento pojem v užším slova smyslu znázorněném v následující tabulce.

Na flexibilitu práce se dá hledět ze dvou pohledů – flexibilita zaměstnání a flexibilita samotného výkonu práce.

Tabulka 1 Rozdělení flexibility zaměstnání a výkonu práce

Flexibilita zaměstnání	Flexibilita výkonu práce
Švarcsystém (portfoliowork)	Kratší pracovní doba
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby
Pracovní poměr na dobu určitou	Pružná pracovní doba
Pracovní poměr se zkušební dobou	Konto pracovní doby
Dočasné přidělení	Homeworking (teleworking, mobileworking)
Agenturní zaměstnání	Práce na zavolanou (on call work, casual work)
Hromadné zaměstnání (crowd employment)	Sdílení pracovního místa (job sharing)
Labour pooling	Voucher systems
Interm management	
Employee sharing	

Zdroj: [8]

1.3.1. Flexibilní formy zaměstnání

Flexibilní formy zaměstnání jsou takové formy pracovněprávních vztahů, u nichž převažuje složka flexibility, tj. volnosti, autonomie stran v obsahu vzájemného vztahu, nad složkou security, neboli stability. Zaměstnavatel a zaměstnanec ve flexibilním pracovněprávním vztahu sjednají výkon závislé práce způsobem, který je prost větší ochrany zaměstnance a neklade ani důraz na stabilitu takového zaměstnání. Flexibilní pracovněprávní vztahy by měly být nezbytnou součástí právního řádu každé země. Z pohledu ochrany zaměstnance je však třeba, aby se nestaly vztahy primárními, které by umožňovaly stěžejní výkon závislé práce. Jejich role by měla zůstat v pozici vztahů specifických, doplňkových využívaných na časově, rozsahově nebo prostorově omezené práce, které není efektivní konat ve stabilním zaměstnání. [8]

V případě flexibilních forem zaměstnání mají zaměstnavatel a zaměstnanec možnost pracovněprávní vztah snadno založit, stejně jako rozvázat, ale rovněž v něm práci konat bez větší míry svázanosti administrativními nástroji a nástroji ochrany zaměstnance. Pracovní podmínky jsou tak na nižší úrovni, stejně jako stabilita takové práce.

Základní znaky flexibilních forem zaměstnání:

- právní vztah vykazující znaky pružnosti a volnosti pro smluvní strany,
- dopad zejména do roviny vzniku, změny a skončení vztahu,
- nižší administrace,
- nižší náklady,
- nižší ochrana a péče o zaměstnance. [8]

1.3.2. Flexibilní formy výkonu práce

Vedle flexibilních forem zaměstnání lze rozlišit rovněž flexibilní formy samotného výkonu práce. Jedná se o okruh právních vztahů, které umožňují pružné sjednání výkonu práce, zejména z pohledu časového a místního. Samotný právní vztah, v němž je práce konána, je přitom méně rozhodný a jedná se tak nejčastěji o pracovní poměr. Není relevantní, jak snadno je možné takový vztah založit nebo rozvázat, nýbrž podmínky, za nichž lze práci přidělovat, resp. konat. V podmínkách českého pracovního práva se bude jednat především o kratší pracovní dobu, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby a homeworking-teleworking.

Základní znaky flexibilních forem práce:

- časová flexibilita,
- prostorová flexibilita,
- doba výkonu práce dle vůle a potřeb stran(y),
- efektivita odměňování,
- eliminace nákladů na pracovní prostředí a nástroje,
- omezení překážek v práci. [8]

2. PRÁVNÍ ÚPRAVA FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE A ZAMĚSTNÁNÍ

Český Zákoník práce a celkově úprava pracovně-právních vztahů v České republice se již v zásadě přiblížila zemím Evropské unie, obsahuje již všechna důležitá mezinárodní ustanovení. Nově se rozvíjející flexibilní formy organizace pracovní doby a zaměstnávání v Českém Zákoníku práce jsou definovány velmi okrajově, a tak je pouze na jednotlivých zaměstnavatelích, jestli takový netypický pracovní vztah a režim uplatňují. Když se nemohou opřít o existující legislativní úpravu, mohou zaměstnavatelé použít náhradních způsobů (např. nestandardní pracovní smlouva), jak daný atypický pracovní vztah realizovat.

2.1. Švarcsystém

Nelegální, avšak v praxi aplikovatelnou formou flexibilního zaměstnání, je rovněž tzv. švarcsystém. Hlavním znakem je výkon závislé práce v jiném než pracovněprávním vztahu, zpravidla na základě smlouvy o dílo, mandátní smlouvy nebo na základě jiné nepojmenované smlouvy dle občanského zákoníku. Švarcsystém nelze spojovat s nelegální prací, kde je závislá práce konána bez právního vztahu, zde právní vztah existuje, je založen smlouvou, v rozporu s § 3 Zákoníku práce se však nejedná o vztah pracovněprávní, nýbrž o jiný soukromoprávní. Flexibilita výkonu práce je zde přitom natolik vysoká, že dochází k nepřijatelnému snížení ochrany osoby, která práci koná a stability takového zaměstnání vůbec, ve prospěch volnosti obou stran, zejména strany silnější, tedy strany, která práci zadává. [8]

2.1.1. Znaký ukazující na švarcsystém

- **Vystupování jménem zaměstnavatele**

OSVČ by měla vystupovat sama za sebe. Pokud si vydělává na živnostenský list, ale vystupujete jménem právnické osoby – svého zaměstnavatele, splňujete jeden ze znaků švarcsystému. To se týká i takových věcí, jako jsou například vizitky, či třeba e-mailová schránka a podpis v mailech. [28]

- **Pravidelné a stejné odměny**

Dalším znakem je skutečnosti, pokud OSVČ pravidelně fakturuje pouze jednomu zaměstnavateli a dostává za to v pravidelných intervalech (typicky jednou měsíčně) stejnou částku. Stejně tak by se měla vyhnout sjednané odměně dle hodinové sazby, kde hraje klíčovou roli evidence zaměstnavatele. Pozor též na výši odměny. Za podezřelé odborníci totiž označují, jestliže dosahuje stejných částek, kterou dostávají na obdobné pozici u zaměstnavatele zaměstnanci. [28]

- **Práce pro jednoho zaměstnavatele a zákaz výkonu pro jiného**

Zatímco dlouhodobá činnost pro jednoho zaměstnavatele sama o sobě švarcsystém neznamená, v kombinaci se smluvním zákazem činnosti pro jiný podnikatelský subjekt se již za znak skryté závislé činnosti považuje. Jestliže OSVČ uzavře s firmou smlouvu na dobu neurčitou, nebo dlouhé časové období, ve které se navíc stanoví exkluzivita, může si odškrtnout splněný další znak švarcsystému. [28]

- **Pracovní nástroje zaměstnavatele**

Pokud OSVČ pracuje s pomůckami zaměstnavatele a nemají spolu smlouvu o pronájmu (například kanceláře, počítače apod.), jedná se o faktor ukazující na švarcsystém. Pokud povaha činnosti vede k tomu, že musí být vykonávána přímo v sídle nebo pobočce zaměstnavatele, je třeba smluvně upravit nájem pomůcek, nástrojů, zařízení nebo i nebytových prostor. Právě “nelegální” využívání pomůcek se řadí mezi nejdůležitější znaky švarcsystému. [28]

- **Stanovená pracovní doba**

Mezi klasické znaky závislé činnosti patří pracovní doba. Pokud má tedy OSVČ pevně stanovenou pracovní dobu, která se zaznamenává pro účely zaměstnavatele, ukazuje to na švarcsystém. Zaměstnavatel by neměl docházku OSVČ nijak evidovat nebo hlídat, třeba formou docházkové knihy. Taková evidence pracovní doby se stává pro kontrolory “příjemným” důkazním předmětem. [28]

- **Vztah nadřízenosti a podřízenosti a odpovědnost za škodu**

Pokud OSVČ s firmou legálně spolupracuje, jedná se z hlediska obchodněprávních vztahů o rovnocenné partnerství. Pokud tedy vztah OSVČ a zaměstnavatele charakterizuje nadřízenost a podřízenost, tedy, že OSVČ bez výhrady plní příkazy nadřízené osoby ze strany zaměstnavatele. Na švarcsystém může též ukazovat, jestliže je OSVČ zařazena do organizační struktury zaměstnavatele. [28]

Se vztahem nadřízenosti a podřízenosti souvisí i odpovědnost za škodu způsobenou třetí osobě. Zaměstnanec totiž ručí za škodu pouze do zákonem stanoveného limitu a jinak za něj ručí zaměstnavatel. OSVČ oproti tomu ručí celým svým majetkem. Pokud tedy za škodu neodpovídá OSVČ ale zaměstnavatel, jde o znak švarcsystému. [28]

- **Příliš malá specializace**

Podle odborníků platí úměra, že čím méně je činnost OSVČ specializovaná, tím vyšší je riziko švarcsystému. Čím obecněji se tedy ve smlouvách stanoví činnost OSVČ, tím se obě

strany vystavují většímu nebezpečí. Ve smlouvách by neměly též zaznít ujednání typická pro pracovní smlouvy, třeba o nároku na placené volno nebo překážky v práci na straně OSVČ. [28]

Zjednodušeně – pokud OSVČ pracuje osm hodin denně, v prostorách společnosti, na jejím vybavení a s jejími prostředky, přičemž je i začleněna do organizační struktury společnosti a dostává pokyny od „nadřízeného“, půjde s velkou pravděpodobností o švarcsystém, byť je s OSVČ uzavřena „dodavatelsko-odběratelská“ smlouva. [19]

2.2. Agentury práce

Jde o zprostředkování zaměstnání pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu. Agentury práce přijmou do pracovního poměru zaměstnance, které budou na základě uzavřeného pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti (v žádném případě ne na dohodu o provedení práce) dočasně přidělovat k výkonu práce pro uživatele, a to na základě § 308 a § 309 Zákoníku práce. Agentura musí mít sjednané pojištění podle § 58a Zákona o zaměstnanosti.

Agentura práce, která má povolení ke zprostředkování, může své zaměstnance dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli (uživateli) na základě písemného ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti.

Zákoník práce v § 1a až §3 zdůrazňuje základní zásady v pracovněprávních vztazích a zásady výkonu práce na základě písemných pracovních smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr; tyto zásady platí rovněž ve vztahu k zaměstnancům agentury práce. [2]

Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce podle § 14 Zákona o zaměstnanosti provádět:

- vyhledáváním zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledáváním zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- přímým zaměstnáváním fyzických osob za účelem výkonu práce pro uživatele, který jim na základě smlouvy práci přiděluje a kontroluje,
- poradenskou a informační činností v oblasti pracovních příležitostí,
- nově od roku 2012 agentury práce provádějí zprostředkovatelskou činnost, tzv. sdílené zprostředkování zaměstnání.

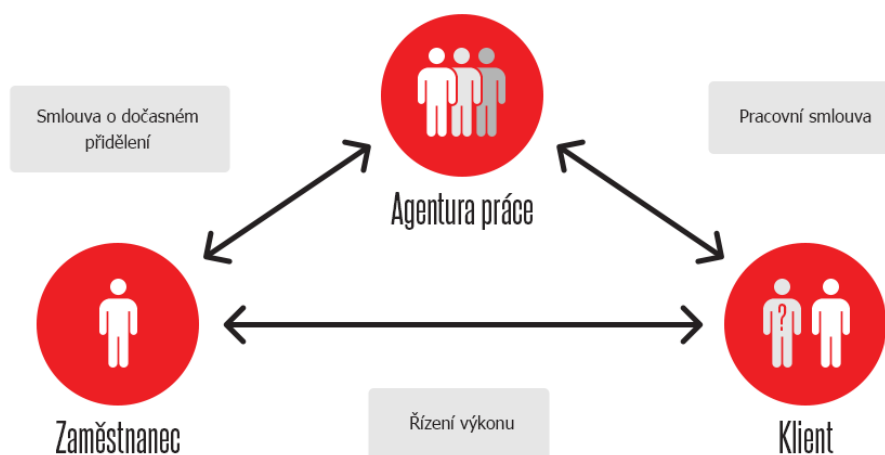
Agentury práce mohou provádět zprostředkování nejen na území ČR, ale i v zahraničí. Zprostředkování provádějí agentury jako činnost za účelem dosažení zisku. Není vyloučeno provádět tuto činnost bezplatně. [2]

V době, kdy agentura práce převede svého agenturního zaměstnance na dočasnou dobu k výkonu práce pro jiného zaměstnavatele (tj. pro formu – klienta), je tento zaměstnanec veden, hodnocen, kontrolován a řízen jasně určenými manažery firmy – klienta.

Pracovní agentury musí mít uzavřené dva druhy smluv:

- smlouvu mezi agenturou práce a firmou – klientem, ve které se upravují podmínky pro dočasné přidělené zaměstnance, tj. osobní údaje přidělených zaměstnanců, druh práce a požadavky na tuto práci, místo výkonu práce, den nástupu do práce a dobu pro vykonávání práce, mzdové či platové podmínky, podmínky pro ukončení dočasně přidělené práce, informace o povolení ke zprostředkování zaměstnání,
- smlouvu mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem, ve které jsou specifikovány podmínky zaměstnaneckého vztahu, tj. název a místo firmy – klienta, místo a dobu pro výkon práce, jmenování nadřízeného, mzdové či platové podmínky kmenového zaměstnance, pracovní podmínky apod. [23]

Obrázek 1 Proces agenturního zaměstnávání



Zdroj: [23]

Na českém pracovním trhu se některé agentury práce sdružují v hlavní asociaci APPS (Asociace provozovatelů personálních služeb). Tato asociace si klade za úkol zlepšit morální status agentur na trhu práce. Vytvořila si vlastní propracovaný proces pro ověřování nových členů, kteří se zavazují řídit jejím etickým kodexem. V současné době má APPS 24 členů. [14]

Podobně funguje i organizace APA (Asociace pracovních agentur), která je neziskovou nepolitickou profesní organizací sdružující agentury práce, převážně poskytovatele dočasné pracovní výpomoci (temporary help). Agentury práce svým členstvím v APA dokládají svou

legislativní způsobilost, několikaleté zkušenosti v oblasti dočasné pracovní výpomoci a zájem na rozvoji tohoto stále se rozrůstajícího odvětví trhu práce. APA historicky sdružuje převážně menší agentury práce, jejichž hlavní činností je „krátkodobá dočasná pracovní výpomoc“ a část členů se specializuje na „studentské brigády“. [14]

Přehled Ministerstva vnitra o agenturách práce má zabránit nejčastějšímu poškozování agenturních zaměstnanců ze strany jejich zaměstnavatelů, které se v minulosti objevovaly: byly to vysoké poplatky za zprostředkování, nelegální vybírání poplatků či nutnost odevzdávat svým zaměstnavatelům své osobní doklady. Dá se předpokládat, že slušným agenturám práce tato povinnost nevádí a pro ty, které se snaží o nezákonný tlak na své zaměstnance, přinese alespoň jakousi kontrolu. [13]

I když pracovní agentury začaly na českém trhu působit již od začátku 90. let, jejich ucelené legislativní mantinely jsou jasně dány až od r. 2004. Do té doby bylo možno se pohybovat v této podnikatelské oblasti velmi pružně a balancovat na hraně zákona, aniž by za to byli aktéři postižitelní. [13]

Některé společnosti nabízejí službu agenturního zaměstnávání pod pojmy temporary help (pro krátkodobé nebo střednědobé projekty) nebo jako personální leasing (pronájem pracovníků pro dlouhodobé projekty). [4]

2.2.1. Pojištění agentur práce

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání jen za podmínky, že mají sjednáno pojištění pro případ svého úpadku a pro případ úpadku uživatele, a to ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše 3násobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců ke dni uzavření smlouvy. Pojištění musí být sjednáno u pojišťovny, která v případě úpadku agentury převezme záruku za vyplacení tří platů. [2]

2.3. Kratší pracovní doba

Především je účelné konstatovat, že je nezbytné rozlišovat mezi zkrácenou pracovní dobou ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy, jakož i dalším zkrácením pracovní doby bez snížení mzdy a kratší pracovní dobou podle § 86 odst. 1 ZP.

V případě zkrácení pracovní doby ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy jde o určitou substituci za zhoršené pracovní podmínky, za působení nežádoucích vlivů na zdraví zaměstnanců, tedy za určitá zdravotní rizika, s nimiž je výkon práce spojen. U dalšího zkrácení pracovní doby se jedná o opatření, které je buď výsledkem kolektivního vyjednávání, jehož

cílem je uzavření kolektivní smlouvy, jestliže jsou na straně zaměstnavatele dány ekonomické předpoklady, které umožňují zkrácení pracovní doby uskutečnit, nebo o autonomní rozhodnutí zaměstnavatele, postupuje-li při zkrácení pracovní doby cestou vnitřního předpisu.

Zákon stanoví, že zaměstnavatel může se zaměstnancem z provozních důvodů sjednat v pracovní smlouvě kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Může ji také se zaměstnancem sjednat, popř. mu ji povolit ze zdravotních nebo jiných důvodů na straně zaměstnance, jestliže to dovoluje provoz zaměstnavatele. [11]

Iniciativa ke kratší pracovní době může vzejít jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. Může se tak stát v době před vznikem pracovního poměr, kdy zaměstnavatel a fyzická osoba vedou jednání podle § 28 ZP.

Zákon ukládá zaměstnavatelům vytvářet podmínky, aby žádostem zaměstnanců o kratší pracovní dobu mohlo být vyhověno (§ 86 odst. 1 věta druhá ZP).

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám žen a mužů pečujících o děti. Požádá-li žena (zaměstnankyně) pečující o dítě mladší než 15 let nebo muž (zaměstnanec) pečující o takové dítě anebo těhotná žena o kratší pracovní dobu, je zaměstnavatel povinen vyhovět této žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody; zaměstnavatel přitom postupuje v součinu s příslušným odborovým orgánem (§ 156 odst. 1, 2 a § 270 odst. 1 ZP). Také zaměstnanci, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, a který požádá o kratší pracovní dobu, je zaměstnavatel povinen vyhovět jeho žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny. I kratší pracovní doba může být rozvržena rovnoměrně i nerovnoměrně, popř. jako pružná pracovní doba. Nespornou a logickou je rovněž ta část právní úpravy, ze které vyplývá, že zaměstnanci s kratší pracovní dobou náleží mzda odpovídající této kratší pracovní době.

Rozvržení pracovní doby je významné nejen z hlediska zaměstnance a jeho volného času, ale ještě významnější je z hlediska uspořádání pracovních režimů a v návaznosti na to vytváří rozhodující předpoklad pro efektivní využití pracovní síly a základních prostředků jako rozhodujících výrobních činitelů.

Protože při rozvrhování pracovní doby je nutné přihlížet k celé řadě činitelů (přetržitost a nepřetržitost práce, technologie výroby, potřebnost výroby a služeb, dosažitelnost vstupů pro výrobní a pracovní proces, podmínky dopravy a další), nelze rozvržení pracovní doby a

stanovení pracovních režimů předurčit centrálně ani jednotně. Z těchto důvodů je rozvržení pracovní doby stanovení pracovních režimů dáno do působnosti jednotlivých zaměstnavatelů při respektování určitých zásad a omezení stanovených právním řádem. [11]

2.3.1. Bariéry práce na částečný úvazek na straně zaměstnanců

Flexibilní pracovní úvazky plní svoji roli nástroje kombinace pracovních a rodinných závazků. Zvláště pak zkrácené úvazky je možné považovat za nástroj, který umožňuje zůstat v kontaktu s pracovním prostředím a zároveň pečovat o děti. Alternativní pracovní režimy jako např. zkrácený úvazek či práce z domova umožňují zapojit se do pracovního procesu těm, kdo by z něj byli zřejmě (dočasně) vyřazeni (např. z důvodu péče o děti) a že se tak odrážejí pozitivně na zvyšování kvantity pracovních míst. [1] Problematické je však tvrdit, že tyto typy alternativních režimů mají automaticky potenciál pomáhat zrovnoprávnit postavení pečující osoby s malými dětmi na trhu práce. K bariérám využívání flexibilních forem práce na straně zaměstnanců patří následující:

- **Ekonomická nevýhodnost**

Vzhledem k průměrné výši platů se mohou osoby pracující na částečný úvazek dostávat ke svým reálným výdělkům do složité ekonomické situace. Zvláště mluvíme-li o matkách samoživitelkách, ale i mnoho plných rodin je ekonomicky závislých na dvojitě příjmu obou partnerů. Druhou příčinou je náš sociální systém, v němž je částečná ekonomická aktivita méně výhodná než plná neaktivita – například nezaměstnaný ztrácí veškerou podporu, když přijme částečný úvazek, byť nepatrný. [10] Problematické je i současné čerpání rodičovského příspěvku a práce na částečný úvazek, pokud je dítě umístěno v kolektivním zařízení péče o děti nad dobu přesahující určitý limit. Práce na částečný úvazek může být ekonomicky nevýhodná i z fiskálních důvodů, a to z důvodu tzv. „slevy na vyživovanou manželku či manžela“. Pokud si jeden z manželů ve společné domácnosti vydělal za kalendářní rok méně než 68 tisíc korun, může si druhý z páru odečíst z daní 24 840 korun. Z tohoto důvodu se pro rodinu stává ekonomicky nevýhodná práce ženy (případně muže) na částečný úvazek, ve které by si vydělala více než 5 600 Kč měsíčně, ale méně než cca 7 800 Kč měsíčně. [9]

- **Nízké finanční ohodnocení a nedostupnost benefitů**

Práce na zkrácený úvazek nebo z domova v mnoha směrech na pracovišti znevýhodňuje. Moderní organizace jsou typické důrazem na růst produktivity a pracovní efektivity jejich zaměstnanců. Tlak na pracovní nasazení vytváří ideál zaměstnance, který je vysoce časově a místně flexibilní. Rozšířeným fenoménem poslední doby je kultura „dlouhých pracovních

hodin“, neboli práce přesčas. Výkon zaměstnání se tak dostává do konfliktu s partnerskými, manželskými nebo rodinnými závazky. V moderních organizacích jsou tak upřednostňovány vzorce chování, které ve společnosti označujeme za typicky „mužské“. Ženy, které využívají alternativní pracovní úvazky, aby se mohly starat o domácnost a blízké, pak nemají v takovém firemní prostředí vysoký kredit. Flexibilní formy práce jsou v něm vnímány jako druh benefitu, což bývá „kompenzováno“ redukcí odměn v jiných oblastech, například neposkytnutím firemního auta nebo notebooku, přestože na ně má osoba pracující na dané pozici nárok. [12]

Zaměstnavatel nemá ze zákona povinnost poskytovat zaměstnancům zaměstnanecké benefity (např. příspěvek na stravování). Pokud tak činí, je zcela na něm, jaké podmínky pro čerpání těchto výhod stanoví. V ČR neexistuje legislativní opatření, které by zakazovalo znevýhodnění pracujících na částečný úvazek v přístupu k benefitům. [10]

- **Stírání hranic soukromého a pracovního života, přesčasová práce**

Zejména u práce z domova jako jedné z flexibilních forem práce je častým problémem prolínání se nebo jinými slovy stírání se hranice mezi osobním životem a pracovním životem. Váš domov, byt je i zároveň vaším pracovištěm. Zároveň v tomto režimu málokdy existuje něco jako pracovní volno. Také je problémem ochrana zaměstnanců pracujících z domova – jak ošetřit úraz, který se stane doma – jako pracovní úraz? V případě částečných úvazků se často stává, že je zkrácený úvazek ve firmě formálně poskytnut, ale bez toho, aby se adekvátně snížil objem práce. Zaměstnanci pak sice např. mohou docházet na pracoviště na menší počet hodin a část pracovní doby pracovat z domova, to vše za menší peníze, nicméně práci dohánějí tak, že pracují ve volném čase z domova, po večerech nebo o víkendech. [9]

- **Nízká míra ochrany a nedobrovolnost**

Důležité je také zmínit negativní aspekty flexibility. Pokud jde o kvalitu práce, zaměstnanci/kyně pracující v alternativním pracovním režimu nemají ve vztahu k zaměstnavatelům rovnocennou vyjednávací pozici, ať již danou zákonem, nebo podporou odborových a jiných zaměstnaneckých organizací. Situaci ovlivňuje také konkrétní organizační prostředí a specifické podmínky v podniku, protože existence opatření na úrovni státu nemusí vždy přinášet skutečnou změnu na individuální úrovni pro každého zaměstnance či zaměstnankyni. Zaměstnanci s takovýmto typem úvazku se stávají výkonnou a levnou pracovní silou, vysoce loajální vůči zaměstnavateli, který jí alternativní pracovní režim umožnil, s malou možností mobility na trhu práce vzhledem k tomu, že nabídka takových míst je omezena. Jednou z největších nevýhod práce na částečný úvazek je malá ochrana těchto pracovníků sociálním zákonodárstvím. Zaměstnavatelé tak mohou stlačovat náklady práce tlakem

na přesčasovou práci, aniž by tyto hodiny kompenzovali. Zaměstnavatelé mohou také pracovníky na částečný úvazek využívat k tlaku na kmenové zaměstnance, a to např. k tlaku na jejich mzdovou úroveň a k tlaku na omezování a snižování jejich sociální ochrany. [12]

- **Zkrácený úvazek, ale plná náplň práce**

Jedním z rizik práce na částečný úvazek v ČR je to, že zaměstnanci je sice zkrácena pracovní doba a poměrně i mzda, jeho pracovní úkoly ale zůstávají stejné jako v případě plného úvazku. V době velkého tlaku na výkon v zaměstnání, který se v mnoha firmách odráží v přesčasové kultuře, představují flexibilní či alternativní pracovní úvazky pouze možnost, jak pracovat méně, ale přesto vysoce nad rámec hodin sjednaný v pracovní smlouvě. Alternativní pracovní úvazky slouží jako funkční integrační prostředek při návratu na pracovní místo. Naopak v dlouhodobém horizontu se negativně odrážejí na postavení zaměstnance/kyně ve firemní struktuře. [1]

- **Omezený pracovní postup, riziko ztráty zaměstnání a snížená zaměstnatelnost**

V důsledku stereotypních očekávání jsou lidem pracujícím na zkrácený úvazek, z domova nebo v jiném úvazek flexibilním režimu nabízena místa na nižších pozicích a za méně výhodných platových podmínek. S těmito projevy znevýhodnění se často potkávají také matky malých dětí, které nemohou trávit na pracovišti dlouhé hodiny přesčas. Ačkoli firmy nabízí flexibilní pracovní úvazky, v kompetitivní a na výkon zaměřené firemní kultuře bývá jejich využívání pro kariérní dráhu riskantní. Zaměstnancům, kteří využívají flexibilní pracovní úvazky, hrozí, že jim nebude umožněn kariérní postup a v případě snižování stavů budou propouštěni jako první. [12]

2.3.2. Bariéry práce na částečný úvazek z pohledu zaměstnavatelů

Jedním z důvodů malé četnosti nabídky flexibilních forem práce na straně zaměstnavatelů je jejich váhavý postoj k otázce zodpovědnosti za rodinné a osobní potřeby svých zaměstnanců. Čeští zaměstnavatelé mají jen relativně malou ochotu poskytovat služby sladění práce a rodiny nebo přizpůsobovat pracovní podmínky nad rámec daný legislativou. Podle studie Haberlové a Kyzlinkové (2009) je tento názor sdílen všemi typy zaměstnavatelů napříč sektory produkce. Většina zástupců oslovených podniků se domnívá (60 %), že je to stát, který může ovlivnit ochotu zaměstnavatelů zapojit se do problematiky sladování práce a rodiny. Zde se ukazuje vliv tradice paternalistického typu sociálního státu, který v České republice fungoval více než 40 let. Podniky se proto necítí mít společenskou odpovědnost vycházet zaměstnancům vstříc nad legislativní podmínky. Tento postoj se odráží také na očekávání zaměstnavatelů vůči státu,

respektive v požadavku zavádět motivační opatření státu, která by činila flexibilní pracovní úvazky pro zaměstnavatele výhodnějšími. Podle studie Svazu průmyslu a obchodu by zaměstnavatelé uvítali zejména daňové úlevy a snížení odvodů na zdravotním pojištění. [10]

- **Obavy z negativního dopadu na chod a prosperitu podniku**

V českém korporátním prostředí je stále dominantní představa, že flexibilní formy zaměstnání přinášejí zaměstnavatelům hlavně řadu nevýhod. Při výzkumu zaměřeném na možnosti zavádění pružného pracovního úvazku v rámci větší české organizace představovala jednu z největších překážek právě nedůvěra středního managementu. [5] Mnozí z nich předpokládali, že zavádění takových „novot“ sníží efektivitu práce. Obávali se zejména zhoršení komunikace a zpomalené předávání znalostí mezi jednotlivými členy týmu. Emailová a telefonická výměna informací podle nich nemůže efektivně nahradit osobního rozhovor, protože přináší nedorozumění a je časově náročná. Další velkou obavou bývá ztráta přímé kontroly a vlivu na práci podřízených. Manažeři vycházejí z přesvědčení, že zvláště práce z domova povede ke snižování pracovní kázně, protože nebude možné bezprostředně sledovat, jestli zaměstnanci skutečně plní zadané pracovní úkoly. [9]

- **Obavy z administrativní a finanční zátěže**

Zaměstnavatelé v ČR sdílí obavu, že flexibilní formy zaměstnání přinesou ekonomické a administrativní zatížení. Zaměstnávání na částečný úvazek v současné době v České republice představuje za určitých podmínek ekonomické zatížení, které je dáno tím, že povinné odvody zaměstnavatele na zdravotní pojištění zaměstnance se v ČR odvíjejí od minimální mzdy. Minimální mzda totiž stanovuje tzv. minimální vyměřovací základ zaměstnance. Ten činí v současnosti 11 000 Kč. [26] Pokud je hrubá mzda zaměstnance na částečný úvazek nižší nežli 11 000 Kč, zaměstnavatel musí odvést doplatek do minima (tj. jako by mzda činila 11 000 Kč). Proto je pro zaměstnavatele nevýhodné zaměstnávat pracovníky na částečný úvazek v případě nízké ohodnocených pozic, kde mzda nepřesáhne hranici minimálního vyměřovacího základu. Pokud je mzda pracovníka na částečný úvazek stejná či vyšší než 11 000 Kč měsíčně, není nutné doplácet do minima a částečné úvazky nepředstavují dodatečnou ekonomickou zátěž oproti plným úvazkům. Minimální vyměřovací základ se nevztahuje na některé skupiny zaměstnanců (§ 3. 8 Zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění). Mezi ně patří osoby, které celodenně osobně a řádně pečují alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně

o dvě děti do 15 let věku. Podmínka „celodenní a řádné“ péče předpokládá, že dítě či děti nenavštěvují jesle či školku na více než 4 hodiny denně nebo nenavštěvují družinu. Toto vyjmutí by teoreticky mohlo zaměstnavatelům usnadnit přijetí matek malých dětí na částečný úvazek s nízkou odměnou bez nutnosti doplácet do minima na odvodech zdravotního pojištění. Ve skutečnosti ale čtyřhodinová docházka do školky či školy (vyučování v nižších ročnících základní školy trvá zpravidla od 8 do 12 hodin) většinou neumožňuje ženě práci na takový počet hodin, aby náklady spojené s dopravou apod. byly převýšeny zisky z takového zaměstnání. Jakmile by žena chtěla pracovat např. 2 celé dny v týdnu, už danou podmínku nesplní. Výše odvodů na sociálním pojištění je odvislá od skutečného příjmu zaměstnance, zde tedy není stanovena minimální výše odvodů na sociální pojištění. Proto z hlediska odvodů na sociální pojištění nepředstavují částečné úvazky další ekonomickou zátěž. [1]

Ekonomická zátěž může být spatřována také v nákladech na pracovní místo (prostor, výpočetní technika, pracovní pomůcky) a ve zvýšených nákladech na komunikaci mezi pracovníky. Administrativní zátěž může být spatřována v nutnosti vést účetnictví a další administrativu za vyšší počet zaměstnanců. Většina z těchto problémů může být minimalizována dobrým řízením a organizací. [10]

2.4. Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba představuje flexibilní řešení pracovní doby. V Zákoníku práce je pracovní doba upravena v ustanoveních § 85.

Důvodem zavádění pružné pracovní doby je zájem na lepším využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců, zlepšení jejich pracovních podmínek a lepší vnitrosměňové využívání pracovní doby. Pružná pracovní doba má vést k omezení různých nepřítomností v práci a tím ke snížení vnitrosměňových ztrát pracovní doby.

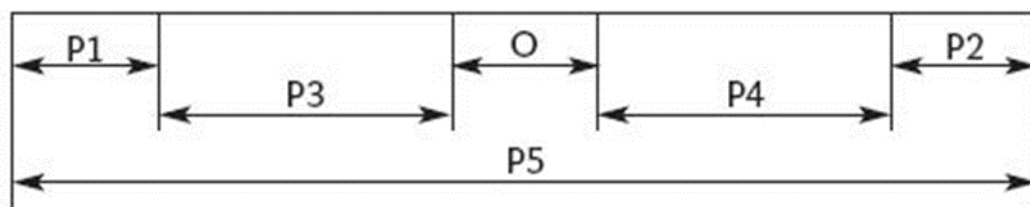
Z charakteru pružné pracovní doby vyplývá, že se jedná o pracovní režim, který je náročný na kontrolu dodržování pracovní doby ze strany příslušných vedoucích zaměstnanců a evidenci pracovní doby, proto by měla být zaváděna zpravidla u těch zaměstnavatelů, kde jsou vytvořeny předpoklady pro takovou kontrolu a evidenci zejména zavedením výpočetní techniky.

Zaměstnavatel může pružnou pracovní dobu uplatňovat po projednání s příslušným odborovým orgánem, a to pouze na některých pracovištích, popř. u některých zaměstnanců. Konkrétní podmínky pro uplatňování pružné pracovní doby stanoví zaměstnavatel v pracovním řádu. S podmínkami úpravy pružné pracovní doby u zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen zaměstnance předem seznámit. [11]

V pružné pracovní době si zaměstnanec volí sám začátek, popř. i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (volitelná pracovní doba). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (základní pracovní doba).

Začátek a konec základní pracovní doby stanoví zaměstnavatel tak, aby při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin činila v jednotlivých dnech nejméně 5 hodin. Volitelnou pracovní dobu rozvrhne zaměstnavatel na začátek a konec směny tak, aby úsek volitelné pracovní doby na začátku směny činil při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin nejméně 1 hodinu. [11]

Obrázek 2 Rozložení pružné pracovní doby



Zdroj: [11]

Kde:

P1 a P2.....volitelná pracovní doba

P3 a P4.....základní pracovní doba

P5.....celkový rozsah možné pracovní doby

O.....přestávka na jídlo a oddech

Pružná pracovní doba se neuplatňuje zejména při pracovní cestě zaměstnance, při nutnosti naléhavého pracovního úkolu v rámci směny, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy (platu), ale peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění; v takových případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

[11]

2.4.1. Formy pružné pracovní doby

Pružná pracovní doba může být uplatňována jako pružný pracovní den, při němž si zaměstnanec sám volí začátek směny a je povinen v příslušný pracovní den odpracovat celou směnu připadající na tento den podle rozvrhu týdenní pracovní doby do směn stanovených zaměstnavatelem

Pružná pracovní doba může být rovněž uplatňována jako pružný pracovní týden, při němž si zaměstnanec sám volí začátek a konec směn a je povinen v příslušném týdnu odpracovat celou týdenní pracovní dobu. [11]

Pružná pracovní doba může být také uplatňována jako pružné čtyřtýdenní pracovní období, při němž si zaměstnanec volí začátek a konec směn a je povinen v období čtyř po sobě jdoucích týdnů stanoveném zaměstnavatelem odpracovat pracovní dobu připadající podle rozvržené týdenní pracovní doby na toto čtyřtýdenní období. [11]

2.5. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

V případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny, a to tak, že v některých týdnech je kratší a v jiných delší než stanovená týdenní pracovní doba. V příslušném období, které může činit maximálně dvacet šest (26) týdnů, se průměrná týdenní pracovní doba rovná délce stanovené týdenní pracovní doby. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. V případě kolektivní smlouvy lze 26 týdenní období prodloužit až na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Vyrovňovací období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se vymezuje týdny po sobě jdoucími, čímž je zajištěna přímá návaznost stanovené týdenní pracovní doby na průměrnou délku rozvržené týdenní pracovní doby ve vyrovňovacím období.

Výhodou nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je z pohledu zaměstnavatele zejména to, že mzda je zaměstnancům vyplácena podle toho, jak zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu. Zaměstnanci v podstatě dostanou mzdu podle toho, kolik hodin odpracují. Zaměstnavatel tak může ušetřit náhradu mzdy za překážky v práci, protože v jiném režimu by byl povinen vyplácet náhradu mzdy ve výši 100% průměrného výdělku pro jinou překážku na straně zaměstnavatele v situaci, kdy nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby. [18]

2.6. Práce z domova

Zákoník práce pojem „domácký zaměstnanec“ neupravuje, lze však předpokládat, že okruh zaměstnanců, kteří pracují na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, se bude s postupem

času rozlišovat a s ohledem na rozvoj internetu a telekomunikačních technologií se bude měnit i charakter jejich práce (tzv. „teleworking“). [2]

Jsou to právě moderní vyspělé telekomunikační technologie, které odlišují „telework“ od běžného „homework“. Anglický termín telework je obvykle definován velice úzce. Do této kategorie spadají pouze lidé, kteří pracují čtyřicet a více procent své pracovní doby z domu, využívají komunikačních technologie jako internet, mobilní i běžné telefony a kteří mají spíše status zaměstnance než osoby samostatně výdělečně činné.

Telework ale podle jiných definic nelze jednoduše ztotožnit s prací z domova neboli s homework, nýbrž jedná se o dva v principu odlišné typy organizace práce. Zatímco homework je vázán na působení v místě svého bydliště, telework vychází ze způsobu provádění bez ohledu na skutečné místo, kde k němu dochází. [3]

I přes nedostatek definice lze za domácí zaměstnance pokládat ty zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednané práce (zpravidla doma) v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. S ohledem na místo výkonu práce, které není pod kontrolou zaměstnavatele, pro ně nejsou některá ustanovení zákoníku práce prakticky aplikovatelná. Nevztahují se na ně proto ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prostojích a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Při důležitých osobních překážkách v práci jim náleží od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí předpis jinak.

Odměňování domácích zaměstnanců se podle úpravy provedené zákoníkem práce principiálně neliší od úpravy poskytování mezd a platů zaměstnancům, kteří pracují na pracovišti zaměstnavatele. Zákoník práce však v ustanovení § 317 písm. c) vylučuje možnosti poskytovat uvedenému okruhu zaměstnanců mzdu nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas a náhradní volno nebo náhradu mzdy anebo příplatek za práci přesčas ve svátek. Ostatní příplatky, na něž zaměstnancům vzniká nárok, ať již podle zákoníku práce (příplatek za noční práci a příplatek za práci v sobotu a v neděli) nebo podle ujednání v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě, či podle případné úpravy provedené vnitřním předpisem zaměstnavatele, náležejí i těmto zaměstnancům, a to podle sjednaných nebo stanovených podmínek. [2]

2.7. Konto pracovní doby

Konto pracovní doby upravuje § 86 a § 87 ZP. Je to nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, které umožňuje zaměstnavateli ve vyrovnávacím období přidělovat práci dle svých provozních

potřeb, flexibilita je tak dána zaměstnavateli. Zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci tehdy, pokud jí má, bez ohledu na rozvržené pracovní směny. Nepřidělení práce v pracovní směně nezakládá automaticky nárok na náhradu mzdy, neboť zaměstnavatel má možnost místo toho zaměstnanci přidělit práci jindy v rámci vyrovnávacího období. Za dobu, kdy práce není, náleží zaměstnanci v rámci konta pracovní doby mzda ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku s tím, že zaměstnanec může ve vyrovnávacím období pracovat později, až práce bude. Negativem pro zaměstnavatele může být jistá administrativní náročnost. Z pohledu zaměstnance je zavedení konta pracovní doby nevýhodou z hlediska možných zásahů do rozvržení pracovní doby s možností náhlého výkonu práce mimo tento rozvrh.

Podmínkou zavedení konta je ujednání v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovení ve vnitřním předpise. Konto pracovní doby nelze zavést u zaměstnavatele, který poskytuje plat (stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba, veřejná nezisková ústavní zdravotnická zařízení).

Při kontu pracovní doby zaměstnanec nemusí odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu ani své rozvržené směny, pokud pracovní dobu odpracují v tzv. vyrovnávacím období. Zaměstnavatel určí, jak dlouhé bude vyrovnávací období (období, ve kterém se konto bude počítat), toto období nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Je-li to ujednáno v kolektivní smlouvě, může činit nejvýše 52 týdnů. Vyjma kolektivní smlouvy není možné vyrovnávací období prodlužovat, a to ani v případě souhlasu zaměstnance. [6]

V rámci konta pracovní doby zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci dle potřeby. Po skončení vyrovnávacího období se provede součet skutečně odpracované doby, který se porovná se stanovenou týdenní pracovní dobou zaměstnance (pracovním úvazkem). Rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou se posuzuje za vyrovnávací období, jehož délku určí dopředu zaměstnavatel (jak je uvedeno výše, nesmí být delší než 26, resp. 52 týdnů). Pokud je výsledek kladný, jedná se v rozdílu o práci přesčas. Za práci přesčas náleží mzda a příplatek, resp. se lze se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna místo příplatku. Je-li výsledek záporný, jedná se o překážku v práci a zaměstnanci náleží za tuto dobu náhrada mzdy ve výši 80% průměrného měsíčního výdělku. Tento výsledek se porovná se stálou mzdou, která byla zaměstnanci vyplácena. Již jednou vyplacená mzda zaměstnanci se z důvodu neodpracování stanovené týdenní pracovní doby v průměru za vyrovnávací období nevrací. [6]

2.8. Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr, který smluvní strany sjednají na časově omezený úsek nebo jeho trvání váží na jistou právní událost. Pracovní poměr je tak termínován, přičemž skončí na základě právní události, s níž smluvní strany jeho trvání, resp. skončení svázaly. Zejména z pohledu je takový pracovní poměr vztahem flexibilním neboť lze předpokládat jeho skončení bez právního jednání stran, načež zaměstnavatel může z jeho dočasnosti vycházet v rámci personální činnosti.

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží. [8]

2.9. Práce přesčas

Důležitým institutem ve vztahu k principu flexibility je práce přesčas. Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh pracovních směn. Jedná se o časový úsek nad stanovenou pracovní dobu, tedy o možnost zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci konání práce ve vyšším než stanoveném rozsahu.

Za práci přesčas se považuje plnění pracovních úkolů zaměstnance, které je mu zaměstnavatelem nařízeno nebo konáno s jeho souhlasem. Za práci přesčas se nepovažuje, pokud zaměstnanec napracovává předchozí pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl (náhradní volno). [6]

Práci přesčas je tedy práce konaná zaměstnancem nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh pracovních směn, Práce přesčas, jako mimořádná pracovní aktivita zaměstnance, je z pozice ochrany zaměstnance právně limitována ve svém rozsahu. Práci přesčas je možné konat pouze na základě pokynu zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Koná-li zaměstnanec práci o své vlastní vůli, aniž by byla odsouhlasena vedoucím zaměstnancem nebo zaměstnavatelem, nebo dokonce se pouze zdržuje na pracovišti, aniž by byla vykonávána práce, nejedná se o práci přesčas. Zaměstnavatel by měl mít přehled o pohybu zaměstnanců na pracovišti po pracovní době i o případném výkonu práce, který vykonávají.

Práci přesčas lze zaměstnanci nařídit nejvýše v rozsahu 8 hodin v jednotlivém týdnu a 150 hodin ročně. Se souhlasem zaměstnance nesmí práce přesčas přesáhnout v průměru 8 hodin

týdně za období, které může činit nejvýše 26 týdnů, je-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, nejvýše 52 týdnů. [6]

2.10. Zkušební doba

Dalším flexibilním ujednáním v pracovní smlouvě je zkušební doba. Jedná se o časový úsek běžící bezprostředně po vzniku pracovního poměru, jehož smyslem je možnost obou smluvních stran pracovního poměru vyzkoušet vzájemné fungování právního vztahu. Na rozdíl od pracovního poměru na dobu určitou se jedná o ujednání výhodné z hlediska flexibility pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnanec sice může dát kdykoliv výpověď i bez právního důvodu, nicméně v případě nemožnosti dohody se zaměstnavatelem by musel v pracovním poměru setrvat po celou dobu výpovědní dobu. Její sjednání samozřejmě závisí na smluvní vůli stran. Zákon pouze omezuje délku jejího trvání. [2]

2.11. Dočasné přidělení

Institut, který umožňuje, aby zaměstnavatel na základě dohody dočasně přidělil svého zaměstnance jinému zaměstnavateli. Ochranným prvkem proti zneužívání je přitom skutečnost, že dočasně přidělit zaměstnance je možné až po uplynutí šesti měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Na rozdíl od agenturního zaměstnávání dále nesmí být dočasné přidělení zaměstnance zaměstnavatelem k jinému zaměstnanci poskytováno za úplatu. Shodně však platí, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž byl tento zaměstnanec přidělen. Stabilita postavení dočasně přiděleného zaměstnance je velmi vysoká, po skončení dočasného přidělení se vrací na původní pracoviště, zůstávají mu stejné mzdové a pracovní podmínky, jaké měl před dočasným přidělením, na rozdíl od agenturního zaměstnance, jehož pracovní poměr s agenturou mnohdy po skončení dočasného přidělení končí uplynutím doby, neboť byl sjednán na dobu určitou, pouze po dobu trvání dočasného přidělení. [8]

2.12. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dalšími flexibilními formami zaměstnání jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají za cíl usnadňovat zaměstnavatelům plnění jejich úkolů v případech, kdy by nebylo účelné přijímat na jejich plnění zaměstnance v pracovním poměru. Zaměstnancům, kteří chtějí vykonávat práci menšího rozsahu, resp. specifického charakteru, umožňují další výdělečnou činnost, kterou lze vhodně

časově a případně prostorově skloubit s primární pracovní aktivitou nebo s jinou osobní činností. Vzhledem k charakteru doplňkových zaměstnání se při jejich uzavírání uplatňuje ve vyšší míře princip smluvní volnosti, na základě něhož účastníci zakládají právním jednáním většinu práv a povinností v právním vztahu. Tato situace vede ke sjednání podmínek, které lépe odpovídají smluvním stranám a vykonávané práci, a dále k možnosti zaměstnavatele zajistit výkon práce méně zavazujícím způsobem. [8]

Mezi tyto dohody patří Dohoda o pracovní činnosti a Dohoda o provedení práce. Tyto pracovněprávní vztahy jsou pouze formami doplňkovými, výjimečnými. Jejich sjednání má umožnit zaměstnavateli zabezpečit i takové úkoly, jejichž splnění by v rámci pracovního poměru nebylo možné, popř. vhodné. [27]

Hlavním prvkem flexibility je snadný způsob vzniku a skončení těchto právních vztahů. Zaměstnavatel není povinen rozvrhovat pracovní dobu, čímž se na rozdíl od pracovního poměru může realizovat práce na zavolanou, což je cenné zejména v případě, kdy zaměstnavatel není schopen zajistit pravidelný výkon práce. Další výhodou je snadný způsob jejich rozvázání, obě dohody je možné rozvázat jednostranně bez uvedení důvodů ve velmi krátké výpovědní době. Rovněž povinnost zaměstnance v oblasti zajištění odměny a pracovních podmínek jsou velmi liberální - minimální hodinová mzda; překážky v práci na straně zaměstnance, dovolená, pouze je-li to v dohodě sjednáno. Třebaže je rozsah výkonu práce u dohod omezen, je možné konat práci na základě dohody o pracovní činnosti v rozsahu až poloviny stanovené týdenní pracovní doby v průměru za dobu trvání dohody, nejvýše však 52 týdnů. Díky průměrnému vymezení lze v období s vyšší potřebou práce konat práci v rozsahu přesahujícím tuto hranici a v opačné situaci práci nařizovat velmi omezeně. [8] ¹

2.13. Flexibilní formy výkonu práce v zahraničí

Pro inspiraci dalších flexibilních forem zaměstnání lze v jiných řádech nalézt tyto druhy výkonu práce:

2.13.1. On call work (práce na zavolanou) a casual work (občasná práce)

Jde o pracovněprávní vztah, v němž nemá zaměstnavatel povinnost přidělovat zaměstnanci práci, resp. se sjedná toliko minimální a maximální pracovní doba. Zaměstnanec koná práci na základě pokynu zaměstnavatele, právní úprava přitom může stanovit minimální výši náhrady mzdy, která zaměstnanci přísluší a to bez ohledu na rozsah vykonané práce. Tento institut tak

¹ Příklady, jak mohou takové smlouvy dohod uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vypadat, jsou v přílohách.

umožňuje sjednat se zaměstnancem, že mu zaměstnavatel nebude rozvrhovat dopředu práci do pracovních směn, neboť mu práci bude nařizovat dle potřeby s tím, že mu to oznámí vždy bezprostředně před nástupem do práce. Mzda je poskytována zaměstnanci za skutečně odpracovanou dobu. Je nepochybné, že se jedná o vysoce flexibilní opatření, které je však vhodně vyvážit prvky security, aby nedocházelo k velkému zásahu do volnočasové doby zaměstnanci a ke zvýšení nestability jeho příjmu. Z hlediska security by se jednalo o poskytování náhrady mzdy v určité výši za práci, která zaměstnanci přidělena nebyla, ač tak dle rozsahu pracovní doby býti mělo. Do jisté míry lze říci, že institut práce na zavalanou je obsažen v institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. [20]

2.13.2. Crowd employment (hromadné zaměstnání)

Vzájemně propojení dodavatelé a odběratelé uzavírají právní vztahy, jejichž předmětem je výkon práce, odběratel získává služby (výsledek práce) od většího množství dodavatelů, často online. Dodavatelé pracují pro odběratele na částečný úvazek a každý z nich svojí částí přispěje k celkovému výsledku. Tento typ výkonu práce je využíván zejména v informačních technologiích. [21]

2.13.3. Portfolio work (práce pro portfolio klientů), labour pooling

Více subjektů na straně zadavatelů práce nebo naopak na straně vykonavatelů práce. V případě labour pooling je zaměstnanec zaměstnán skupinou zaměstnanců, mezi nimiž rotuje, zaměstnanec buď pracuje pro celou síť najednou anebo je postupně dočasně přidělován. [8]

2.13.4. Employee sharing (sdílení zaměstnanců)

Zaměstnanec je souběžně v právním vztahu u více zaměstnavatelů, pro něž koná práci, zaměstnavatelé tento výkon práce časově koordinují. [25]

2.13.5. Sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo neboli tzv. job-sharing není v České republice právně zakotveno. Nicméně lze čerpat z právních úprav platících v jiných evropských státech. Jedná se v praxi o to, že se na jedno pracovní místo (za jeden plat, jedny pracovní podmínky) se sjednají dva zaměstnanci, kteří pracují na částečné pracovní úvazky. Domluví si vzájemné střídání tak, aby byla pokryta celá pracovní doba v průběhu pracovního týdne dle individuálních potřeb těchto zaměstnanců. Je nepochybné, že o tento typ zaměstnání mají zájem především zaměstnanci na rodičovské dovolené, či rodiče pečující o dítě v předškolním věku. Jedná se o formu zaměstnání, v které se skýtá velká perspektiva řešení nezaměstnanosti, pokud by byla státem

řádně podporována. V dnešní době se mnozí zaměstnavatelé sjednání sdíleného pracovního místa se svými zaměstnanci vyhýbají především z důvodů velké administrativní zátěže a vyšším fixním nákladům na dané pracovní místo. [8]

2.14. Přehled právních úprav flexibilních forem práce

V následující tabulce je souhrnné schéma flexibilních forem práce, které jsou zmíněny v českém pracovněprávním prostředí.

Tabulka 2 Právní úprava flexibilních forem práce v ČR

Forma práce	Právní úprava
Pracovní poměr na dobu určitou	Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce § 39
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce § 74, § 75, § 76, § 77
Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce § 83, § 84
Pružné rozvržené pracovní doby	Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce § 85
Zkrácená pracovní doba	Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce § 79, § 80
Konto pracovní doby	Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce § 86, § 87
Agenturní zaměstnávání	Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce § 308, § 309 + Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti § 14, § 58 - § 66
Práce z domu	Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce § 317

Zdroj: vlastní zpracování dle [15][33]

3. VÝROBNÍ ORGANIZACE V ČR A VÝBĚR KONKRÉTNÍ ORGANIZACE

V této kapitole je blíže popsána situace na českém podnikatelském trhu, konkrétněji vývoj průmyslu v českém prostředí.

3.1. Ekonomické subjekty v ČR

V následující tabulce je znázorněno české podnikatelské prostředí, respektive registrované ekonomické subjekty podle vybraných právních norem. Je vidět, že celkový počet registrovaných ekonomických subjektů v jednotlivých letech narůstá, ale otázkou je, kolik z nich je opravdu aktivní ve své činnosti.

Podle Ministerstva práce a obchodu se do statistik promítlo propojování živnostenského rejstříku se základními registry, kdy došlo k aktualizaci dat, odstranění duplicit identifikačních čísel osob a ukončení podnikání zemřelých osob.

Na výrazném poklesu tempa růstu fyzických osob se mohlo podepsat i tažení ministerstva práce a sociálních věcí proti švarcsystému. Jak ale upozorňují odborníci, jen obtížně půjde tento vliv kvantifikovat a spíše se jedná o okrajovou záležitost. [29]

Tabulka 3 Registrované ekonomické subjekty v ČR za období 2011 – 2016

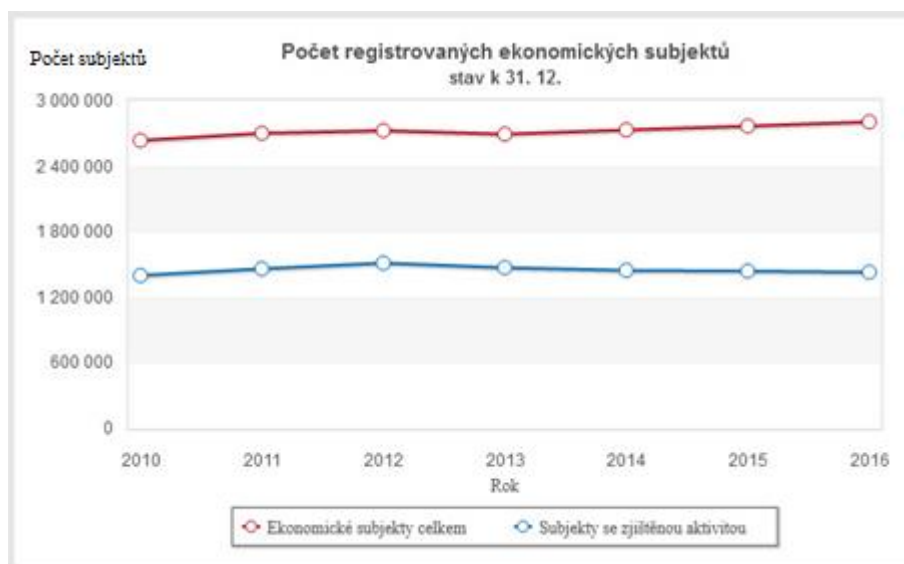
Datum	Celkem	Obchodní společnosti		Družstva	Státní podniky	Fyzické osoby		
		celkem	z toho akciové společnosti			soukromí podnikatelé podnikající dle živnostenského zákona	zemědělství podnikatelé	soukromí podnikatelé podnikající dle jiných zákonů
31. prosinec 2010	2 637 551	347 753	23 991	15 690	358	1 826 149	34 004	92 575
31. prosinec 2011	2 703 444	365 293	24 667	15 536	308	1 859 844	35 092	95 312
31. prosinec 2012	2 727 654	382 478	25 057	15 362	289	1 851 042	35 605	101 838
31. prosinec 2013	2 694 737	399 571	25 255	15 216	241	1 749 865	34 290	229 235
31. prosinec 2014	2 733 459	419 444	25 439	15 154	223	1 798 199	35 242	197 474
31. prosinec 2015	2 768 953	440 757	25 710	14 831	207	1 825 627	43 005	173 172
31. prosinec 2016	2 807 532	462 099	26 005	14 446	199	1 849 487	44 599	159 191

Zdroj: [17]

Pro pochopení situace je dále přehledně znázorněn rozdíl mezi subjekty registrovanými a opravdu aktivními. Celkový počet najednou klesne až téměř o polovinu. Přestože v předchozích letech došlo k určitému pročištění registrů, stále se v živnostenském rejstříku nachází mnoho neaktivních podnikatelů, kteří statistiky zkreslují. Že nejde o zanedbatelné množství, dokazují data Českého statistického úřadu o ekonomicky aktivních subjektech.

Na českém trhu se tedy pohybuje spousta podnikatelských subjektů, ale až téměř polovina z jich již není aktivní.

Tabulka 4 Graf registrovaných ekonomických subjektů v ČR za období 2010 – 2016



Zdroj: [17]

3.1. Průmyslová výroba

Průmyslová výroba má na území dnešní České republiky hluboké historické kořeny. Již v dobách Rakouska-Uherska tvořily české země průmyslovou základnu tohoto soustátí a před jeho rozpadem bylo v českých zemích soustředěno přibližně tři čtvrtiny průmyslové výroby celé rakousko-uherské monarchie. Po vzniku samostatné ČSR se zde průmysl rozvinul natolik, že se tehdejší Československo mohlo řadit mezi průmyslově nejrozvinutější státy světa. [16]

3.1.1. Vývoj průmyslové výroby ČR po roce 1989

Po roce 1989 se celé národní hospodářství včetně průmyslu muselo přizpůsobit novým tržním podmínkám. České hospodářství ztratilo rozpadem RVHP „bezedné“ východní trhy, které byly ochotny přijímat ne vždy kvalitní výrobky, navíc bylo vystaveno konkurenci vyspělých západních trhů. V průběhu transformačního procesu došlo k masivnímu odstátnění a konverzi českého průmyslu. Na základě přijaté legislativy probíhá postupný proces privatizace průmyslu a kuponová privatizace. Celý proces transformace byl provázen postupným snižováním zaměstnanosti v průmyslu. Váha průmyslu na tvorbě HDP výrazně poklesla a začala se přibližovat úrovni běžné ve vyspělých ekonomikách.

Před státní správou stojí náročný úkol dokončit privatizaci, a to zejména velkých společností a zbytkových státních podniků. Postupně tak během transformačního období dochází k rozpadu velkých organizací na menší, pružnější struktury; na místo velkých firem s několika tisíci zaměstnanci začínají vznikat a významně se rozšiřovat malé a střední firmy.

Tyto změny byly doprovázeny silnými pohyby na trhu práce. Velký význam pro český průmysl měl v průběhu privatizace vstup zahraničního kapitálu, což přispělo k růstu konkurence, produktivity a otevření se mezinárodní dělbě práce. Částečně se tak podařilo převést český zahraniční obchod z převážně "měkkých" trhů na náročnější trhy vyspělých zemí. Pozitivním prvkem zůstala kvalita pracovní síly při její relativně nízké ceně. [16]

Zaměstnanost v průmyslu se však radikálně snížila. Více než půl milionů pracovníků (cca ¼ z původního počtu) odešla za 6 let z průmyslu, zároveň narůstala poptávka po specialistech a kvalifikovaných dělnících, která trvá dodnes. Některá odvětví se proto potýkají s nedostatkem pracovníků, což bývá řešeno zahraničními pracovníky z Ukrajiny, Slovenska i dalších zemí.

Proces snižování počtu pracujících v průmyslu na úkor terciéru pokračuje dodnes, ale v daleko nižší intenzitě. Pokles počtu pracovníků v průmyslu se však promítl na území ČR diferencovaně a začaly se vytvářet a postupně prohlubovat regionální rozdíly (Mostecko, Ostravsko, atd.). Zatímco v roce 1989 existovalo 11 okresů, kde podíl pracujících v průmyslu na celkovém počtu pracovníků v národním hospodářství překračoval hranici 50 %, v roce 1994 existovaly takové okresy pouze tři (Jičín, Most, Sokolov). Dnes již takový okres neexistuje. Transformace s sebou přinesla i prohlubování rozdílů v průměrné měsíční mzdě.

Průmysl tvoří v České republice i dnes významné odvětví její ekonomiky. Reprezentuje 35 % českého hospodářství (služby tvoří asi 62,3 % a zemědělství 2,8 %) a zaměstnává přes 40 % všech ekonomicky aktivních obyvatel země. Mezi hlavní pilíře českého průmyslu patří průmysl strojírenský, hutnický, chemický a potravinářský. Dalšími významnými složkami jsou průmysl energetický, stavební a spotřební. [16]

3.2. Profil podniku KOPOS KOLÍN, a.s.

3.2.1. Základní charakteristika

Společnost KOPOS KOLÍN a.s. se sídlem v Kolíně vznikla v roce 1996 a řadí se mezi tradiční české elektroinstalační podniky. Historie podniku však sahá až do roku 1926. Hlavním oborem společnosti je výroba elektroinstalačního úložného materiálu. Tato činnost představuje 90 % tržeb společnosti.

Obchodní firma:	KOPOS KOLÍN a.s.
Sídlo:	Kolín IV, Havlíčkova 432, PSČ 280 94
Identifikační číslo:	616 72 971
Právní forma:	Akciová společnost
Základní kapitál:	149 000 000,- Kč

3.2.2. Historie podniku

Akciová společnost bratislavských kabeloven v roce 1926 zakoupila již rozestavěný objekt na okraji Kolína od firmy na výrobu cukrovinek. Začátkem roku 1927 byla v dokončeném objektu zahájena výroba plášťových a pancéřových elektroinstalačních trubek, včetně krabic a ostatního příslušenství. V předválečném období obstála společnost v tvrdé konkurenci, a v tomto sortimentu měla prakticky monopolní postavení. V roce 1945, po znárodnění, byl závod začleněn do národního podniku. K dalším změnám došlo koncem roku 1949, kdy se tento podnik rozdělil na několik menších. Po rozdělení se stala kolínská trubkárna základním závodem Elektroisoly národní podnik s pobočnými závody v Hloubětíně, Táboře, Pardubicích a Jablonném nad Orlicí. Elektroinstalační úložný materiál se vyráběl pouze v Kolíně a částečně v Hloubětíně. V roce 1958 došlo ke zrušení národního podniku Elektroisola Kolín a závod byl začleněn do národního podniku Kablo Kladno. Ve skladbě výroby nedošlo k žádným výrazným změnám. Podnětem pro další modernizaci a rychlou intenzifikaci průmyslu byl rozvoj plastických hmot. Od roku 1962 se technický rozvoj závodu soustavně zabýval technologií zpracování plastických hmot v souvislosti s aplikacemi pro elektroinstalační úložný materiál. V roce 1985 byl národní podnik Kablo Kladno začleněn do koncernu ZSE Praha, a později se z tohoto koncernu osamostatnil a vznikl státní podnik Kablo Kolín.

Společnost KOPOS Kolín, pod jejíž značkou jsou výrobky prodávány v tuzemsku a v zahraničí, vznikla k 1. 5. 1994 privatizací státního podniku Kablo Kladno nejprve jako KOPOS Kablo Kolín s.r.o. Ke změně právní formy obchodní společnosti ze společnosti s ručením omezeným na akciovou společnost, bez změny struktury vlastníků, došlo k 1. 1. 1996. Společnost zahájila v roce 2007 výrobu kabelových nosných systémů v provozovně Šardice na základě vzrůstající poptávky. Po kladné odezvě této výroby, v roce 2008 vybudovala výrobní

a skladovou halu, a v letech 2009 uvedla do provozu technologickou linku na výrobu kabelových nosných systémů z kovu.

Po roce 1997 byly dále zakládány dceřiné společnosti v Ukrajině, Bělorusku, Polsku, Slovensku, Rusku, Rumunsku, Maďarsku, Smolensku, Spojených arabských emirátech, Německu, Chorvatsku, Etiopii, Gruzii a v Dominikánské republice. [34]

3.2.3. Organizační uspořádání společnosti

Statutárním a zastupujícím orgánem společnosti KOPOS KOLÍN a.s. je představenstvo, které vede předseda. V čele podniku stojí generální ředitel. Podnik se dále dělí na pět úseků, kdy každý úsek má svého ředitele a na Úsek ředitele. Jednotlivé úseky jsou dále rozděleny na odbory a další oddělení. Schéma organizačního uspořádání je v příloze.

3.2.4. Předmět podnikání

KOPOS KOLÍN a.s. je firma ve vlastnictví českého majitele. V současné době je hlavní činností výroba elektroinstalačního úložného materiálu. Jsou to především elektroinstalační lišty a kanály, trubky pevné a ohebné, krabice a upevňovací materiál. Široký sortiment výrobků je rozdělen do pěti ucelených soustav podle účelu použití, prostředí a mechanického namáhání. Ze zpracovávaných materiálů zaujímá největší objem PVC. V současné době se v podniku vyrábí převážně elektroinstalační úložný materiál.

Jedná se o pět následujících soustav:

- Elektroinstalační krabice a příslušenství,
- Elektroinstalační lišty, kanály a příslušenství,
- Elektroinstalační trubky a příslušenství,
- Upevňovací materiál,
- Kabelové nosné systémy.

Kromě těchto klasických soustav, které se používají hlavně v oblasti elektroinstalační, má firma KOPOS KOLÍN a.s. i výrobní technologie, které využívá i pro jiné oblasti trhu. Jedná se například o výrobu stínících tvarovek NEUTROSTOP, které se používají všude tam, kde je nutno chránit okolí před neutronovým zářením, dále vyrábí potravinářské a průmyslové přepravky, cívky pro vinutí lakovaných vodičů a také kompletní řadu plastových vodovodních trubek.

KOPOS KOLÍN a.s. má výrobní a technické zázemí umožňující rychlou reakci na požadavky trhu a neustálé rozšiřování nabídky nových výrobků. Podnik disponuje vlastní vývojovou a konstrukční základnou, vlastní nástrojárnou a prototypovou dílnou pro vývoj, přípravu a ověřování nových výrobků. V posledním období byla uvedena do provozu nová mísírna PVC, která umožňuje připravovat vysoce kvalitní materiály jak v oblasti mechanických vlastností, tak i stálosti barev. Nová je také moderní linka na výrobu jednoplášťových a dvouplášťových chrániček s obchodním názvem Kopoflex a Kopodur . Nemalé částky jsou každoročně investovány na obnovu a modernizaci stávajících výrobních zařízení (tj. především extrudery a vstřikolisy). Toto vše zaručuje prvotřídní kvalitu. [35]

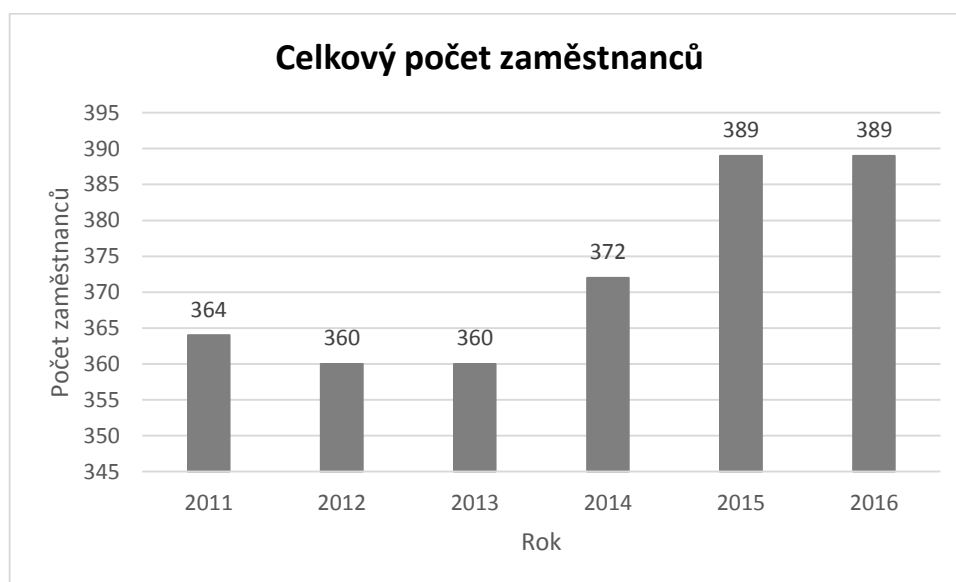
4. APLIKACE V PODMÍNKÁCH KONKRÉTNÍ ORGANIZACE

V této kapitole se bude blíže pohlížet na flexibilní formy zaměstnání a využití těchto forem v praktickém životě kolínského podniku KOPOS Kolín, a.s.

4.1. Využívané formy flexibilního zaměstnání v podniku KOPOS Kolín a.s.

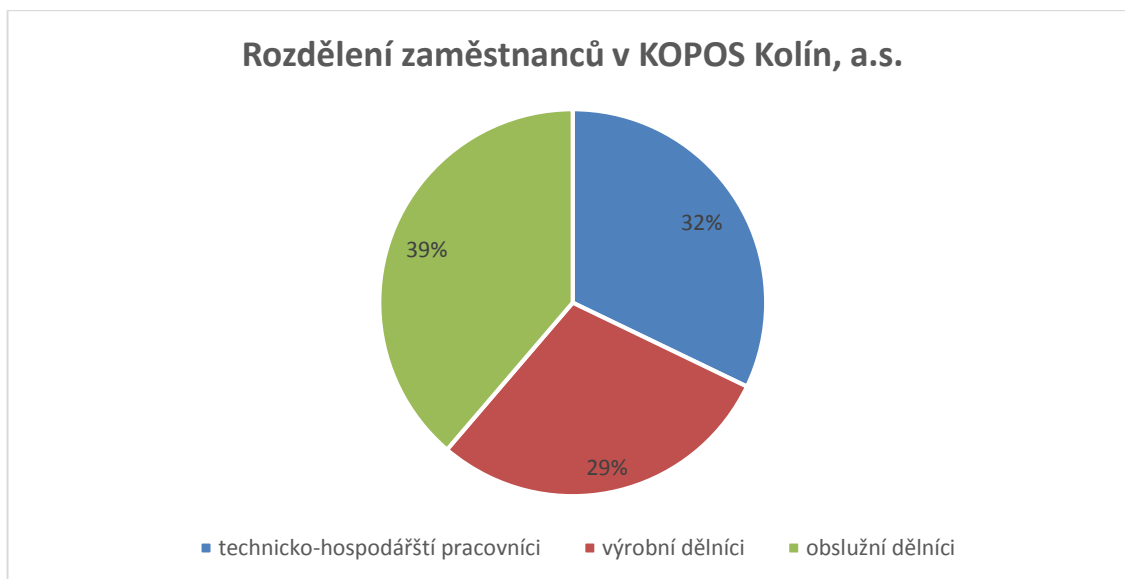
Společnost KOPOS Kolín, a. s. se řadí počtem zaměstnanců mezi velké podniky. Jedná se o klasický výrobní podnik, kde by se zaměstnanci dali rozdělit na dvě skupiny – první skupina zahrnuje výrobní a obslužné dělníky a druhou skupinou jsou technickohospodářští zaměstnanci. V následujících grafech je jejich počet za období let 2011 – 2016 a jejich procentuální zastoupení ve společnosti.

Obrázek 3 Graf popisující celkový počet zaměstnanců za období 2011 – 2016



Zdroj: vlastní zpracování dle [34]

Obrázek 4 Graf popisují procentuální rozdělení zaměstnanců ve společnosti



Zdroj: vlastní zpracování dle [34]

V podniku KOPOS Kolín, a.s. využívají následující flexibilní formy práce:

4.1.1. Pružná pracovní doba

Z výše uvedeného rozdělení je patrné, že některé formy flexibilního zaměstnání nelze u některých zaměstnanců použít už z jejich povahy práce. Jde o pružnou pracovní dobu u výrobních dělníků, kteří pracují na směny a mají jasně daný začátek a konec pracovního výkonu. V podniku využívají třisměnný a dvousměnný nepřetržitý provoz.

Třisměnný provoz začíná v neděli ve 22.00 hodin, tzn., že na pracovištích s třisměnným režimem nastupuje v týdnu jako první noční směna a končí odpolední směnou v pátek ve 22.00 hodin. Rozdělení směn je následující: I. směna - 6.00 – 14.00 hod., II. směna 14.00 – 22.00 hod., III. směna 22.00 – 6.00 hod. V systému se střídají směny v pořadí týden nočních, týden odpoledních a týden ranních směn.

Dvousměnný nepřetržitý provoz je rozdělen následovně: denní směna 6.00 – 18.00 hod., noční směna 18.00 – 6.00 hod.

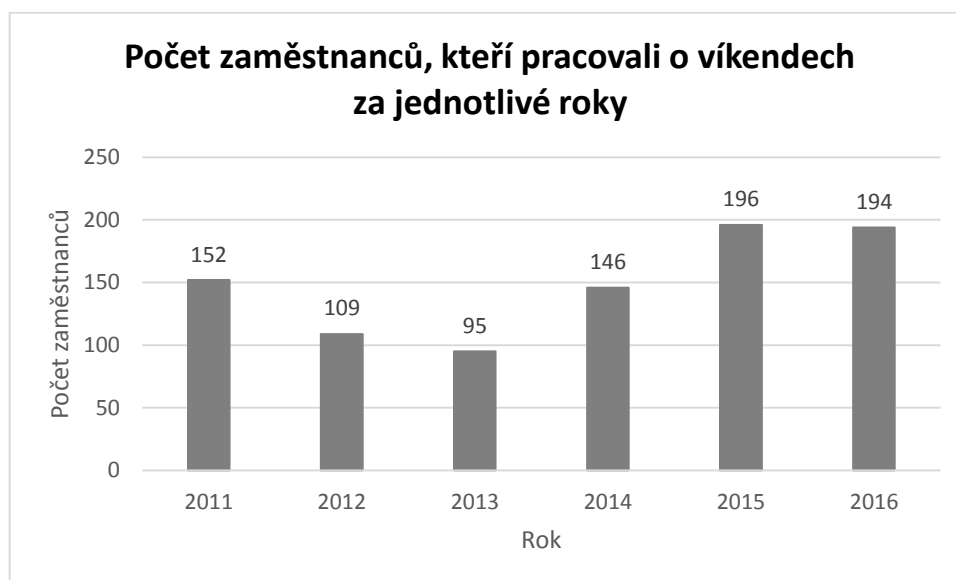
Pružná pracovní doba je tedy využívána hlavně u technicko-hospodářských zaměstnanců.

4.1.2. Práce o víkendech

Práce o víkendech se v podniku KOPOS Kolín a.s. využívá hlavně při velkých zakázkách, nebo pokud se jich sejde více najednou a je potřeba splnit dodací termíny včas. V následující tabulce je uveden počet zaměstnanců, kteří v jednotlivých letech pracovali o víkendech. Nejsou

zde zahrnutý zaměstnanci směnného nepřetržitého provozu, kteří také docházejí o víkendech.

Obrázek 5 Graf popisující počet zaměstnanců, kteří pracovali o víkendech za období 2011 – 2016



Zdroj: vlastní zpracování dle [34]

4.1.3. Zkrácený úvazek

Práci na zkrácený pracovní úvazek podnik KOPOS Kolín a.s. využívá minimálně, což je patrné z následující tabulky, kde je uveden počet zaměstnanců se zkráceným úvazek za jednotlivé roky. Zaměstnanci s tímto úvazkem spadají do skupiny technicko-hospodářských zaměstnanců, u výrobních dělníků se ho nevyužívá vůbec.

Obrázek 6 Graf popisující počty zaměstnanců se zkráceným pracovním úvazkem za období 2011 – 2016



Zdroj: vlastní zpracování dle [34]

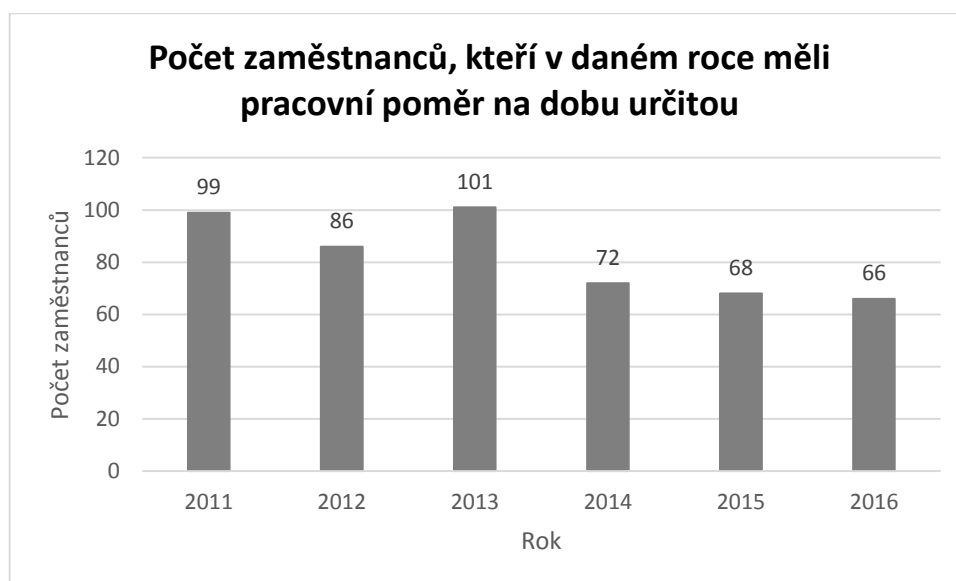
4.1.4. Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je možné ze zákona prodlužovat maximálně dvakrát. Toho se využívá i zde v podniku KOPOS Kolín a.s.

U technicko-hospodářských zaměstnanců se prvně uzavře pracovní poměr na dobu určitou. Při dalším prodlužování pracovního poměru se až v 90 % případů uzavře pracovní poměr již na dobu neurčitou. U dělnických pozic se využívá všech možností uzavření pracovních smluv na dobu určitou.

V následující tabulce je počet zaměstnanců z celkového počtu všech zaměstnanců, kteří měli pracovní poměr na dobu určitou.

Obrázek 7 Graf popisující počet zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou za období 2011 – 2016



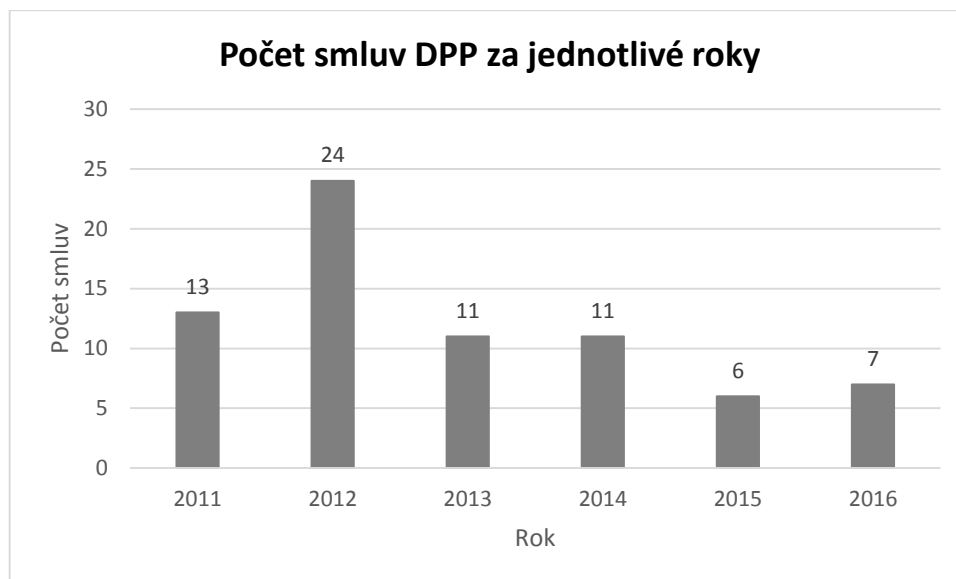
Zdroj: vlastní zpracování dle [34]

Jak je vidět z grafu, mezi lety 2013 a 2014 došlo k výraznějšímu snížení počtu zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou. Je to způsobeno tím, že do roku 2013 se u brigádních zaměstnanců (většinou studentů), kteří pracovali v podniku pouze přes letní prázdniny, uzavíral hlavní pracovní poměr na dobu určitou. Ale od roku 2014 se u takovýchto zaměstnanců začal pracovní poměr uzavírat pomocí Dohody o pracovní činnosti.

4.1.5. Dohody o provedení práce a o pracovní činnosti

Počet uzavřených Dohod o provedení práce je v podniku KOPOS Kolín a.s. během let 2011 – 2016 téměř neměnný. Výjimkou je rok 2012, kde došlo téměř k dvojnásobnému zvýšení oproti roku předchozímu. V následující tabulce jsou uvedeny počty těchto smluv za jednotlivé roky.

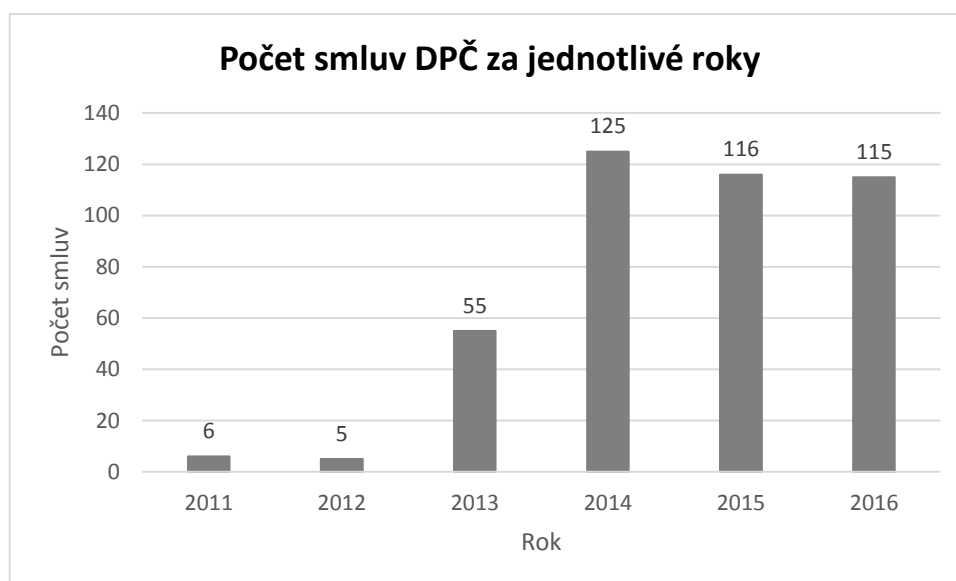
Obrázek 8 Graf popisující počet Dohod o provedení práce za období 2011 – 2016



Zdroj: vlastní zpracování dle [34]

U Dohod o pracovní činnosti je tomu jinak. Mezi lety 2012 a 2013 i mezi lety 2013 a 2014 došlo k velkému nárůstu oproti roku předešlému. Jak už bylo zmíněno, je to především díky přechodu od smluv na dobu určitou právě k Dohodám o pracovní činnosti hlavně u sezonních zaměstnanců. Tyto zaměstnance představují studenti, kteří jsou zaměstnáni v letních měsících v době prázdnin.

Obrázek 9 Graf popisující počet Dohod o pracovní činnosti za období 2011 – 2016



Zdroj: vlastní zpracování dle [34]

4.1.6. Zaměstnávání prostřednictvím agentur práce

V podniku KOPOS Kolín, a.s. využili během let 2011 – 2016 agenturní zaměstnance jen velmi výjimečně. Jednalo se o krátkodobé pracovní příležitosti hlavně ve výrobním procesu, kdy společnost nechtěla na tak krátký úvazek najímat nového zaměstnance. Společnost po těchto několika zkušenostech vyhodnotila zaměstnávání pracovníků z agentur práce jako pro ni nevýhodné. Převažovaly záporné stránky jako je zdlouhavý nábor těchto zaměstnanců, kdy absolvování lékařské prohlídky a zaučení trvalo nepřiměřeně dlouho vzhledem k délce potřebného pracovního výkonu, který se pohyboval řádově v několika dnech, výjimečně v několika týdnech. Dále nastal problém s vysokou fluktuací těchto pracovníků, kdy se mnohdy stávalo, že některý z nich do práce bez omluvení nepřišel a muselo se u agentury žádat o nahrazení takového pracovníka. Do budoucna bude tedy podnik i nadále dávat přednost svým kmenovým zaměstnancům a této příležitosti využívat pouze ve výjimečných případech.

V následující tabulce je počet agenturních zaměstnanců v jednotlivých letech, které společnost využila, a počet jejich odpracovaných hodin.

Tabulka 5 Počet agenturních pracovníků ve společnosti za období 2011 – 2016

Rok	Měsíc	Počet pracovníků	Celkový počet odpracovaných hodin
2011	leden	3	87,5 h
	únor	3	211 h
	duben	4	406,5 h
	květen	5	559,5 h
	červen	4	579,75 h
	červenec	7	527,5 h
	srpen	13	1 082,5 h
	září	8	450,5 h
	říjen	2	327,75 h
	listopad	11	348 h
	prosinec	11	756,25 h
2012	leden	7	226,75 h
2013	-	0	0
2014	-	0	0
2015	září	3	980,5 h
2016	-	0	0
Celkem	-	81	6 544 h

Zdroj: vlastní zpracování dle [34]

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že firma KOPOS Kolín, a.s. experimentovala s možností zaměstnávat pracovníky přes agenturu jeden rok od ledna 2011 do ledna roku 2012. Po vyhodnocení výsledků se stanovil závěr, který tento druh pracovního poměru vyhodnotil pro firmu jako neperspektivní. Vyjímkou se stal pouze zářijový měsíc v roce 2015, kde se k této formě zaměstnání vrátili z důvodu skokové navýšení poptávky na výrobu a zvýšeného počtu stálých zaměstnanců v pracovní neschopnosti.

5. POROVNÁNÍ V KONKRÉTNÍ ORGANIZACI S LEGISLATIVOU A SHRUTÍ ZÍSKANÝCH POZNATKŮ

5.1. Porovnání flexibilních forem práce a zaměstnání v podniku s legislativou

Tato kapitola se věnuje čtyřem nejčastějším flexibilním forem práce a zaměstnání vyskytujících se v podniku KOPOS Kolín a.s. a jejich srovnání s legislativou.

5.1.1. Pracovní poměr na dobu určitou

V následující tabulce je procentuální porovnání zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou v podniku KOPOS Kolín, a.s. s počtem zaměstnanců celkem v ČR a s průměrem EU.

Je potřeba předem říci, že srovnání u všech následujících tabulek je pouze orientační. Jelikož je podnik KOPOS Kolín a.s. výrobní podnik a řadí se mezi střední podniky podle počtu svých zaměstnanců, bylo by nasnadě porovnávat získaná data pouze se společnostmi stejného druhů podnikání a podobným počtem zaměstnanců. Takto specifická data ale k dispozici nebyla.

Tabulka 6 Zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou za období 2011 – 2016 v procentech

Skupina/Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zaměstnanci KOPOSU (z celkového počtu zaměstnanců)	27,20%	23,89%	28,06%	19,35%	17,48%	17,48%
ČR	6,60%	6,80%	7,50%	8,00%	8,30%	8,40%
EU - průměr 28 zemí	11,80%	11,50%	11,50%	11,80%	12,00%	12,20%

Zdroj: vlastní zpracování dle [22]

Z tabulky lze vyčíst, že počet zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou v podniku KOPOS Kolín a.s. v posledních pěti letech klesl o pět procent. Je to opačný trend, než jaký se nabízí v České republice i Evropské unii. V Česku počet takovýchto zaměstnanců stoupl o 2 %, v Evropské unii se počet pohybuje stále na hranici 12 %.

Z hlediska využívání této flexibilní formy práce je podnik KOPOS i poměrně vysoko nad průměrem EU. To je způsobeno především politikou zaměstnávání brigádních zaměstnanců, kde podnik využíval tuto flexibilitu, kterou tato daná forma práce nabízí. Hodí se tedy pro sezónní zaměstnance, u kterých se předem ví, že práce pro ně bude pouze dočasně. Například pokud si kmenoví zaměstnanci budou vybírat svoji dovolenou, na kterou mají nárok, a podniku se nebude chtít dělat odstávkou, aby nepřišel o ušlé zisky právě díky přerušení

výroby. Využití je přímo ve výrobě u pracovních pozic, které nejsou tolik náročné na zaučení a zapracování nových zaměstnanců. Ve stejné situaci lze využít i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Nevýhodou této flexibilní formy zaměstnání je, že dle Zákoníku práce takto sjednaný pracovní poměr mezi týmiž smluvními stranami nemůže být delší než 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakován nejvýše dvakrát.

5.1.2. Zaměstnání na částečný úvazek

V další tabulce se nachází srovnání zaměstnanců s částečným úvazkem v podniku KOPOS Kolín a.s. s průměrem v ČR a v Evropské unii.

Tabulka 7 Zaměstnání na částečný úvazek za období 2011 – 2016 v procentech

Skupina/Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zaměstnanci KOPOSU (z celkového počtu zaměstnanců)	1,10%	1,11%	1,67%	1,34%	1,54%	1,54%
ČR	4,70%	5,00%	5,80%	5,50%	5,30%	5,50%
EU - průměr 28 zemí	18,80%	19,20%	19,60%	19,60%	19,60%	19,80%

Zdroj: vlastní zpracování dle [22]

U částečných úvazků je tentokrát podnik KOPOS Kolín a.s. i pod průměrem České republiky. Je to dáno povahou jeho podnikání, kdy většinu zaměstnanců má přímo ve výrobě, kde se pracuje na směny. Aby byly naplněny cíle stanovené vedením podniku a co největší efektivita výroby, musí se využít naplno možnosti, které nabízí směnný provoz, a tudíž zde nepřipadá v úvahu, aby zde někteří zaměstnanci nepracovali plný možný počet hodin, který je formulován v zákoníku práce.

Tato flexibilita zaměstnání lze využít u technicko-hospodářských zaměstnanců. Především u zaměstnanců, kteří mají ještě rodičovské povinnosti, nebo naopak u zaměstnanců již v důchodovém věku, kde má ještě podnik zájem využít jejich mnohaleté zkušenosti. V podobném případě by šlo i využít flexibilitu, kterou nabízí konto pracovní doby.

V tomto případě podle Zákoníku práce záleží jen na zaměstnanci a zaměstnavateli, jak se mezi sebou domluví a v jaké míře využijí tuto flexibilitu.

5.1.3. Agenturní zaměstnávání

V podniku KOPOS Kolín a.s. došlo k využití agenturních zaměstnanců v 0,95 %. Tedy necelé jedno procento ze všech zaměstnanců bylo agenturními zaměstnanci. Podnik KOPOS Kolín a.s. dává přednost kmenovým zaměstnancům před těmi z agentur práce. Jejich cílem je

mít co nejlépe kvalifikované zaměstnance s co nejmenší fluktuací. Dosavadní zkušenosti se zaměstnáváním zaměstnanců přes agentury práce nejsou dobré a převládají záporné stránky.

Možným důvodem, proč k tomu došlo je, že dlouho nebyla vůči agenturám zavedena žádná legislativní úprava, která by jim dala nějaké mantinely. Proto se zde mohly pohybovat bez kontroly. Bylo zaleženo spoustu agentur rovnou s tím účelem, že nebudou svoji činnost vykonávat poctivě.

Někteří podnikatelé v agenturním zaměstnávání stavějí své podnikání na jednoduchém figlu: pokud někoho zaměstnají za méně než 2 500 korun měsíčně, nemusí z toho platit sociální ani zdravotní pojištění. Zakládají proto účelově několik agentur, přičemž každá s pracovníkem uzavře smlouvu. Dotyčný se tak během jediného měsíce formálně protočí mezi čtyřmi agenturami, i když pracuje osm hodin denně celý měsíc na jednom pracovišti. Kvůli těmto praktikám dokážou některé agentury nabídnout klientovi ve výběrovém řízení cenu, které se nedá legální cestou konkurovat. Aby nebylo tak snadné účelově zakládat agentury a točit zaměstnance, ministerstvo navrhlo zavést půlmilionové kauce pro každou agenturu, která požádá o licenci. Agenturní pracovníci jsou „zneužívání“ i kvůli šetření na přesčasech. Kromě pracovního poměru dělají lidé v téže firmě ještě brigádu jako agenturní zaměstnanci, jenže za odměnu výrazně menší, než kdyby dělali přesčasy. [24]

Takovéto opatření by napomohlo k větší průhlednosti na trhu s agenturami práce. Zneužívání agenturních zaměstnanců mají nově hlídat i firmy, které si je najímají. Budou odpovídat za to, že agenturní člověk má srovnatelné pracovní podmínky a odměnu jako kmenový zaměstnanec firmy, jinak hrozí pokuta milion korun. To by napomohlo k větší důvěryhodnosti agentur práce a k jejich většímu využívání.

Další způsob, jak předejít nepříjemnostem při spolupráci s agenturou práce, je rovnou u jejího výběru. Znakem kvality by mělo být to, že je členem některé z asociací sdružující agentury práce. Jsou jimi např. APPS (Asociace poskytovatelů personálních služeb) nebo APA (Asociaci pracovních agentur).

5.1.4. Dohody o provedení práce a o pracovní činnosti

V podniku KOPOS Kolín a.s. dochází k využití Dohod o provedení práce a pracovní činnosti. Jedná se zejména o sezónní zaměstnance, převážně studenty v letních měsících.

U Dohody o provedení práce je stanoven rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá. Nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce.

Na základě Dohody o pracovní činnosti není zase možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Výhodou je snadný způsob jejich rozvázání, obě dohody je možné rozvázat jednostranně bez uvedení důvodů ve velmi krátké výpovědní době. Rozvázání smluv lze na základě: dohody smluvních stran ke sjednanému dni, výpovědi danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou a okamžitým zrušením (pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží).

5.1.5. Shrnutí získaných poznatků

V podniku KOPOS Kolín a.s. jsou flexibilní formy práce a zaměstnání využívány velmi málo. Je to dáno tím, že podnik upřednostňuje v rámci podnikové strategie kmenové zaměstnance zaměstnané na plný pracovní úvazek. Ty totiž podniku přinášejí zatím nejvíce hodnot. V legislativě je zakotveno opravdu jenom minimum výhod, které by podnik využil, když tyto zaměstnance bude zaměstnávat v rámci flexibilních forem zaměstnání. Tato skutečnost se odráží i ve výsledcích v počtech zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou či na zkrácený úvazek v porovnání mezi Českou republikou a průměrem Evropské unie, kde se Česká republika drží hodně pod průměrem v EU. České podniky nemají motivaci nabízet takováto pracovní místa. Zlepšení by mohlo nastat úpravami v legislativě, kde by byly stanoveny za jasných podmínek určité výhody, které by pro podnik vyplývaly, pokud začnou flexibilní formy práce a zaměstnání nabízet.

5.2. Návrhy na možné změny postavení flexibilních forem práce a zaměstnání v českém prostředí

Následující body poukazují na opatření, která by mohla napomoci v českém pracovním trhu k větší míře využívání flexibilních forem práce a zaměstnání. Tato opatření jsou obecná, k jejich skutečnému zavedení je zapotřebí mít nakloněnou politickou i ekonomickou situaci.

5.2.1. Finanční úlevy pro zaměstnavatele

U zaměstnanců zaměstnaných na částečný úvazek se nabízí zrušit povinný vyměřovací základ u zdravotního pojištění. Pro zaměstnavatele by to znamenalo snížení nákladů spojených s jejich zaměstnáváním. Podobné východisko lze aplikovat i u povinných odvodů na sociální pojištění, kde by došlo k zatraktivnění u nově vytvořených pozic na částečný úvazek.

5.2.2. Zajištění stejných pracovních podmínek pro zaměstnance zaměstnané na částečný úvazek

Zajištění stejných pracovních podmínek, pracovního postupu, finanční odměny a využívání firemních benefitů v porovnání se zaměstnanci zaměstnanými na plný pracovní úvazek. Tyto srovnatelné pracovní podmínky pro obě skupiny zaměstnanců mohou být docíleny pouze změnou pracovně právní legislativy. Zároveň je třeba se zaměřit na regulaci nebo případně úplné zrušení přesčasových hodin u zaměstnanců zaměstnaných na částečný úvazek. Zabraňovalo by to zneužívání přesčasů zaměstnavatelům, kteří tento prostředek využívají k dorovnání stejného množství práce ve srovnání se zaměstnanci na plný úvazek.

5.2.3. Zvýhodnění částečných úvazků před chtěnou nezaměstnaností

Mohlo by to být realizováno formou přesunu finančních prostředků určených k podpoře v nezaměstnanosti, které by byly použity pro daňové zvýhodnění.

5.2.4. Práce na částečný úvazek jako přechodný stav mezi nezaměstnaností a prací na plný úvazek

Jednalo by se o umožnění čerpat dávky při podpoře v nezaměstnanosti a zároveň být částečně zaměstnán v určitém časovém období a za určitých podmínek.

5.2.5. Možnost kombinace rodičovské dovolené a částečných úvazků

Stanovení povinnosti zaměstnavatele poskytnout osobám na rodičovské dovolené možnost využití práce na částečný úvazek a po skončení rodičovské dovolené návrat na plný úvazek. V praxi by se jednalo o to, že by se daný zaměstnanec mohl sám rozhodnout, jestli chce být částečně zaměstnán v období rodičovské dovolené či nikoliv.

5.2.6. Větší flexibilita u institucí pečující o děti

Možnost využívání jeslí a školek například jen na několik hodin denně s proměnlivým časem nástupu dítěte do těchto zařízení v závislosti potřeb rodiče/zaměstnance. Zároveň by poplatky v těchto zařízeních byly přímo úměrné v době v nich strávených. Dále by bylo příhodné prodloužení doby otevření těchto zařízení až do pozdních odpoledních hodin. Dalším přínosem by byla garance místa ve školce po ukončení rodičovské dovolené. Pokud by nebylo místo aktuálně k dispozici, nabízí se přechodné řešení v podobě zaměstnání obou rodičů na částečný úvazek.

5.2.7. Větší zapojení mužů při péči o děti

V praxi by se jednalo o možnost rozdělení rodičovské dovolené mezi oba rodiče s garancí původní mzdy. Rodiče by si sami mohli určit, kdo a jakou část stráví na rodičovské dovolené. Toto opatření by bylo výhodné u zaměstnanců na vyšších manažerských postech a sezonních zaměstnanců, kteří v určitých částech roku jsou pro zaměstnavatele nezbytní.

5.2.8. Práce z domova

Velkým přínosem v boji proti nezaměstnanosti by mohla být práce z domova, zejména v administrativních pracích. Zde by se mohlo jednat například o daňové zvýhodnění pro firmu nabízející tato pracovní místa, tak i zároveň menší náklady pro firmu spojenou se zaměstnáváním těchto zaměstnanců. Aby práce z domova mohla kvalitně fungovat, vyžaduje velice kvalitní komunikaci, a to jak mezi zaměstnanci a vedením, tak i mezi spolupracovníky zároveň. Proto je třeba, aby firma využívala co nejvíce kvalitní hardwarové a softwarové vybavení, popřípadě některou z online služeb jako je například telekonference, videokonference, telefonování přes internet (Skype), sdílení pracovní plochy počítače, vzdálený přístup do počítače, firemní diskusní fóra a komunikační sítě a další. Proto se zde nabízí řešení v podobě státních příspěvků na toto vybavení, aby byla pro firmy tato forma zaměstnání více atraktivní.

ZÁVĚR

Česká republika patří k těm zemím, kde byl vývoj pracovního trhu ovlivněn několik desítek let uzavřeným prostředím, kde plně nemohla fungovat nabídka a poptávka po práci. Český zaměstnanec je navíc poměrně konzervativní, nerad mění práce, není ani moc ochotný se kvůli ní přestěhovat, či snad dojíždět na větší vzdálenost. Tím je tedy i ovlivněna nabídka práce, kdy společnosti buď nenabízejí pracovní pozice z kategorie flexibilních forem práce, nebo ani neumožňují zaměstnancům využít flexibilitu zaměstnání.

Teoretická část práce se zabývala vymezením pojmu flexibilita, rozdělením flexibilních forem práce a zaměstnání a jejich právní úpravou v ČR.

Praktická část se věnovala flexibilním formám práce a zaměstnání v podniku KOPOS Kolín a.s. a jejich využití v podniku, dále byly srovnány flexibilní formy práce a zaměstnání v podniku s legislativou.

V podniku KOPOS Kolín, a.s. je míra využití flexibilních forem práce minimální. Počet úvazků na dobu určitou a se zkrácenou pracovní dobou je pouze v rámci několika zaměstnanců. Podnik dává přednost kmenovým zaměstnancům, takže agenturní pracovníky využíval jen v několika málo případech. Jednalo se o krátkodobé pracovní příležitosti hlavně ve výrobním procesu, kdy společnost nechtěla na tak krátký úvazek najímat nového zaměstnance. Společnost po těchto několika zkušenostech vyhodnotila zaměstnávání pracovníků z agentur práce pro ni jako nevýhodné. Jedním z důvodů bylo to, že se zaměstnanec poměrně dlouho zapracovával. Tato doba byla někdy i delší než trvání samotného pracovního výkonu. Navíc byla u těchto zaměstnanců zaznamenána vysoká fluktuace, což bylo dáno jejich nespolehlivostí v docházce. Jedině Dohod o pracovní činnosti v posledních letech přibylo, ale to je dáno tím, že tuto formu flexibilní formy práce začali využívat pro sezónní zaměstnance – brigádníky.

Flexibilní formy práce mohou pomoci při zvyšování zaměstnanosti zejména u nejohroženějších skupin na pracovním trhu. Jsou to mladí lidé, čerství absolventi, ženy po mateřské dovolené a lidé ve věku před odchodem do důchodu. Je ale potřeba začít nabízet takovéto pracovní pozice. Zejména na českém pracovním trhu je jejich aktivní využití velice slabé. Potřeba je proto lépe a konkrétněji definovat flexibilní formy práce v českém právním prostředí, aby jejich výklad byl jednoznačný. Tím lépe jim budou rozumět nejen zaměstnanci, ale i podniky, které se nebudou tolik bát takové pracovní místa nabízet.

V rámci zlepšení postavení flexibilních forem práce a zaměstnání v českém prostředí bylo navrženo několik úprav v legislativě. Tyto změny mohou být provedeny za příznivé politické i

ekonomické situace. V těchto změnách se jedná především o finanční výhody, které by plynuly pro podniky, které by taková místa začaly nabízet na pracovním trhu, ale i pro zaměstnance, pro které by se nabízela větší možnost zharmonizovat rodičovskou dovolenou například s částečnými úvazky. Tyto změny by mohly napomoci k větší ochotě ze strany podniků nabízet tato místa a k většímu zájmu o takové zaměstnání ze strany zaměstnanců.

Dle názoru autorky lze říct, že stanovený cíl práce byl splněn. Byla provedena analýza flexibilních forem práce a zaměstnání v ČR a v podniku KOPOS Kolín a.s., srovnání skutečností v podniku KOPOS Kolín a.s. s platnou právní úpravou, metodou syntézy zhodnocení zjištěných poznatků a vypracovány možné úpravy legislativy.

POUŽITÁ LITERATURA

Knižní zdroje:

- [1] ARMSTRONG, M. a KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vydání. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] ČERVINKA, T. a LEIBLOVÁ, Z. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualiz. a dopl. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.
- [3] DUDOVÁ, R. (ed.). *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. 308 s. ISBN 978-80-7330-138-5.
- [4] EVANGELU, J. E. a JUŘIČKA, O. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. 1. vydání. Ostrava: Key Publishing, 2013. 79 s. ISBN 978-80-7418-164-1.
- [5] HABERLOVÁ, V. a KYZLINKOVÁ, R. *Rodinné potřeby zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009. 68 s. ISBN 978-80-7416-053-0.
- [6] HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-87284-04-9.
- [7] MATUSKA, E. a SOKÓŁ, A. *Attributes of modern organization : creativity, knowledge, innovation, trust*. 1st pub. London: Sciemcee, 2014, 146 s. ISBN 978-0-9928772-1-7.
- [8] PICHRT, J. a MORÁVEK, J. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.
- [9] KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [10] KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [11] KOTTNAUER, A., JOUZA L. a SLÁDEK, V. *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2004. 223 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-231-0.

- [12] ŠIGUT, Z. *Firemní kultura a lidské zdroje*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2004, 87 s. ISBN 80-7357-046-7.
- [13] TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s. ISBN 978-80-7357-652-3.

Elektronické zdroje:

- [14] Asociace pracovních agentur: Představení [online]. Aktualizace 2016-03-01 [cit. 2016-12-27]. Dostupné z: <http://www.apa.cz/index.htm>.
- [15] Business center: Zákon o zaměstnanosti [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost>.
- [16] Česká republika. *Hlavní pilíře českého průmyslu* [online]. Aktualizace 2017-01-30 [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: <http://www.czech.cz/cz/Podnikani/Ekonomicka-fakta/Hlavni-pilire-ceskeho-prumyslu>
- [17] Český statistický úřad. *Registr ekonomických subjektů*. [online]. Aktualizace 2017-02-15 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/res/registr_ekonomickyh_subjektu
- [18] ELAW: Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a konto pracovní doby [online]. Aktualizace 2016-10-11 [cit. 2016-12-17]. Dostupné z: <http://www.elaw.cz/clanek/nerovnomrne-rozvreni-pracovni-doby-a-konto-pracovni-doby>.
- [19] Epravo. *Švarcsystém staronově a jak se vyhnout postihu za něj* [online]. Aktualizace 2014-02-01 [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-staronove-a-jak-se-vyhnout-postihu-za-nej-83960.html>
- [20] Eurofond: EurWORK - On-call working [online]. Aktualizace 2015-07-02 [cit. 2016-12-26]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/on-call-working>.
- [21] Eurofound: EurWORK - Crowd employment [online]. Aktualizace 2015-07-02 [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/crowd-employment>.

- [22] Eurostat: Employment and unemployment [online]. [cit. 2017-03-25]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>
- [23] Jobinn: Proces agenturního zaměstnávání [online]. Aktualizace 2013-08-12 [cit. 2016-12-19]. Dostupné z: <https://www.jobinn.cz/cs/firmy/firmy-start>.
- [24] Karabáč na agentury práce: ministerstvo chystá kauce a vysoké pokuty. *IDNES.cz - Ekonomika* [online]. Aktualizace 2016-06-21 [cit. 2017-03-27]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/pracovni-agentury-zmena-zakona-odvody-zamestnanci-ministerstvo-pyz-/ekonomika.aspx?c=A160620_214732_ekonomika_jkk
- [25] LinkedIn: Employee Sharing – The New Employee-Employer Relationship [online]. Aktualizace 2014-06-02 [cit. 2017-01-04]. Dostupné z: <https://www.linkedin.com/pulse/20140512185957-1145551-employee-sharing-the-new-employee-employer-relationship>.
- [26] Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Minimální mzda* [online]. Aktualizace 2017-01-30 [cit. 2017-05-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/870>
- [27] Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Práce a právo* [online]. Aktualizace 2016-01-31 [cit. 2016-12-17]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6>
- [28] Podnikatel. *Sedm znaků, které prokazují švarcsystém* [online]. Aktualizace 2015-08-14 [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/7-znaku-ktere-prokazuji-svarcsystem/>
- [29] Podnikatel. *Počet podnikatelů opět vzrostl, firem je poprvé v historii přes 400 tisíc* [online]. Aktualizace 2016-05-16 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/pocet-podnikatelu-opet-vzrostl-firem-je-poprve-v-historii-pres-400-tisic/>
- [30] Právní rádce: Dohoda o pracovní činnosti (vzor). *Práce.cz* [online]. Aktualizace 2016-02-20 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/dohoda-o-pracovni-cinnosti-vzor/>
- [31] Právní rádce: Dohoda o provedení práce (vzor). *Práce.cz* [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/dohoda-o-provedeni-prace-vzor/>
- [32] Vybrané kapitoly ze Socioekonomické geografie České republiky. *Průmysl a podnikání* [online]. Aktualizace 2014-04-20 [cit. 2017-03-23]. Dostupné z:

<https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/05-prumysl-podnikani.html>

[33] Zákoník práce 2015 [online]. [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: <http://zakonik-prace.cz/>

Podnikové zdroje:

[34] KOPOS KOLÍN, a.s. Vnitropodnikové dokumenty 2016. 2016

[35] HISTORIE SPOLEČNOSTI. *KOPOS* [online]. Aktualizace 2014-08-25 [cit. 2017-02-23]. Dostupné z: <http://www.kopos.cz/cs/historie>

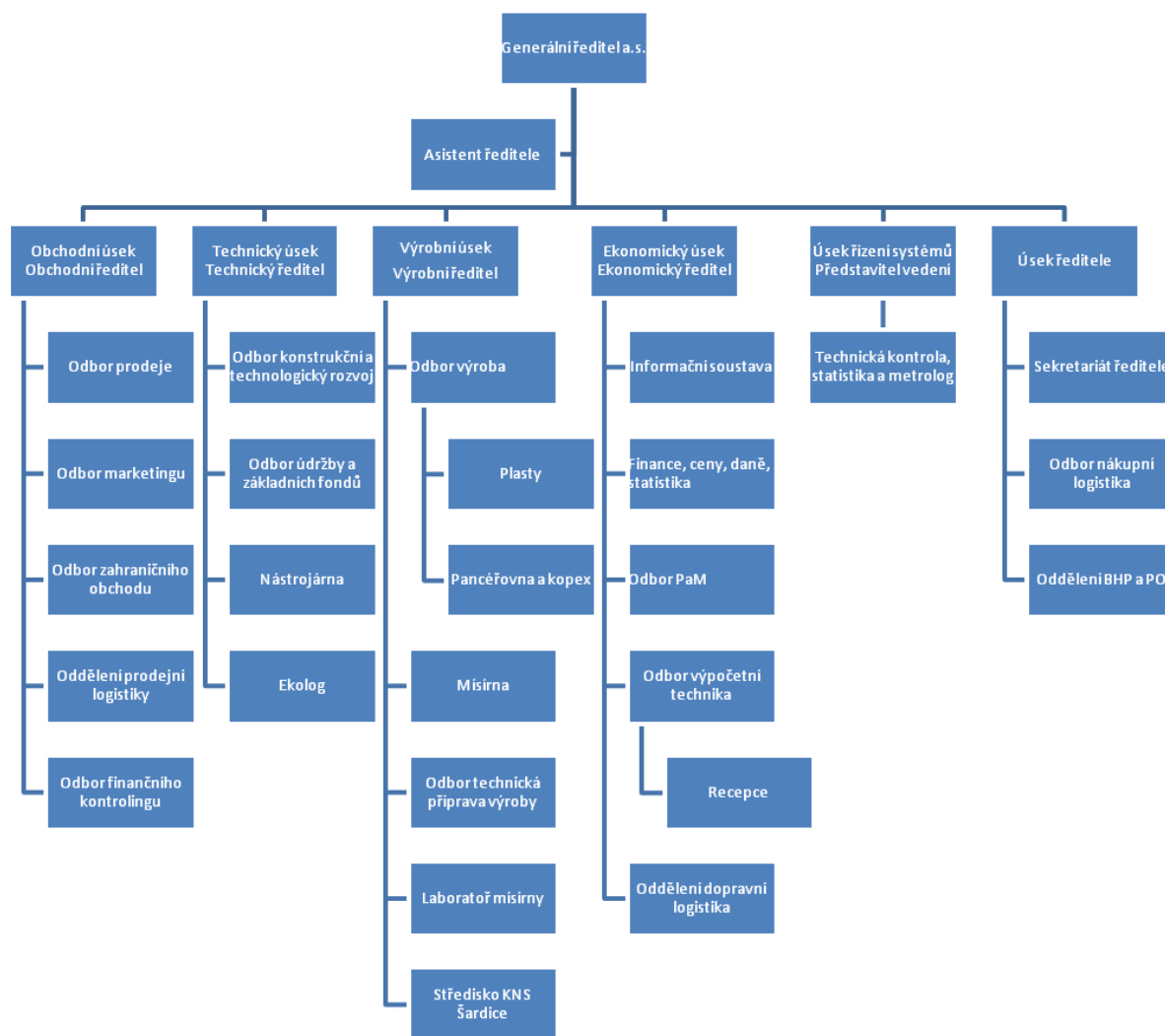
SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Organizační schéma podniku KOPOS KOLÍN a.s.

Příloha B: Vzor Dohody o provedení práce

Příloha C: Vzor Dohody o pracovní činnosti

Příloha A – Organizační schéma podniku KOPOS KOLÍN a.s.



Zdroj: [34]

Příloha B – Vzor Dohody o provedení práce

Dohoda o provedení práce

uzavřená v souladu s § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

Společnost: se sídlem, IČ:
....., zastoupená/ý (dále jen „zaměstnavatel“)

a

pan/í, rodné číslo, bydliště
..... (dále jen „zaměstnanec“)

spolu uzavírají tuto **dohodu o provedení práce**:

1. Zaměstnanec se touto dohodou zavazuje provést pro zaměstnavatele práci spočívající
....., dále jen „práce“.

2. Místo výkonu práce:

3. Zaměstnanec práci vykoná v nepravidelné pracovní době. Práci provede do:.....
Rozsah výkonu práce podle této dohody nepřekročí 300 hodin za kalendářní rok v souladu se zákoníkem práce.

4. Za vykonanou práci náleží zaměstnanci odměna ve výši Kč, (slovy: Kč).
Odměna je splatná po provedení práce do
Z odměny provede zaměstnavatel srážky podle příslušných právních předpisů.

5. Jakékoliv změny či doplňky této dohody je možné činit jen po vzájemné dohodě smluvních stran.

Tato dohoda se uzavírá ve dvou vyhotoveních. Každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení.

Smluvní strany výslovně prohlašují, že obsahu této dohody porozuměly a že tato byla sepsána na základě jejich pravé a svobodné vůle. Na důkaz toho připojují svoje vlastnoruční podpisy.

V dne

V dne

.....
zaměstnavatel

.....
zaměstnanec

(razítko a podpis)

(podpis)

Zdroj: [31]

Příloha C – Vzor Dohody o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti

uzavřená v souladu s § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

Společnost: se sídlem, IČ:
....., zastoupená/ý (dále jen „zaměstnavatel“)

a

pan/í, rodné číslo, bydliště
..... (dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají tuto **dohodu o pracovní činnosti**:

1. Zaměstnanec se zavazuje pro zaměstnavatele na základě této dohody vykonávat následující druh práce:
Zaměstnanec bude práci vykonávat osobně.

2. Místem výkonu práce je

Zaměstnanec souhlasí s tím, že může být Zaměstnavatelem vyslán na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu mimo sjednané místo výkonu práce.

3. Dnem nástupu do práce je :.....

Tato dohoda se sjednává na dobu *určitou* – oddo...../*neurčitou*.

Zaměstnanec bude vykonávat práci v rozsahu maximálním 20 hodin týdně *s pravidelnou pracovní dobou 4 hodiny denně/nepravidelnou pracovní dobou*.

4. Za řádně vykonanou práci odpovídající sjednaným podmínkám bude Zaměstnanci poskytována odměna ve výši- Kč/hod.

Dnem splatnosti a výplatním termínem odměny je den měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl Zaměstnanci nárok na odměnu.

Odměna bude vyplácena v *hotovosti/na účet Zaměstnance*

Ze sjednané odměny se Zaměstnavatel zavazuje provádět srážky dle příslušných právních předpisů, tedy srážet zálohu na daň z příjmů fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení,

příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné veřejného zdravotního pojištění a tyto srážky odvádět příslušným orgánům.

5. Zaměstnanec je povinen vykonávat svěřenou práci svědomitě a odborně, a to podle svých nejlepších schopností a vědomostí, dbát o dobré obchodní jméno Zaměstnavatele, řídit se pokyny a příkazy Zaměstnavatele.

Zaměstnanec je povinen při výkonu práce dodržovat předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, předpisy na úseku požární ochrany a ochrany životního prostředí, příp. jiné předpisy, vztahující se k jím vykonávanému druhu práce. Zaměstnanec prohlašuje, že byl s těmito předpisy před podpisem této Smlouvy řádně seznámen.

Zaměstnanec se dále zavazuje dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k Zaměstnancem vykonávané práci v nejširším slova smyslu. Ve své činnosti se Zaměstnanec dále řídí vnitřními předpisy, vnitrofiremními zvyklostmi a pokyny nadřízených osob.

Zaměstnanec se zavazuje zachovávat mlčenlivost o vnitrofiremních informacích, operacích, procedurách, událostech a dalších informacích o obchodních, výrobních a organizačních skutečnostech bez ohledu na způsob, jakým se o nich dozvěděl. Tato povinnost mlčenlivosti trvá i po ukončení této dohody. V případě, že Zaměstnanec způsobí Zaměstnavateli vědomě svým chováním či jednáním prokazatelnou škodu, je povinen ji v plné míře nahradit.

Zaměstnanec je srozuměn se skutečností, že je povinen zdržet se jednání znamenajícího porušení obchodního tajemství ve smyslu ust. § 51 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších změn a doplňků, a že v případě porušení této povinnosti se Zaměstnavatel může domáhat proti takovému jednání Zaměstnance ochrany ve smyslu ust. § 53 a n. zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších změn a doplňků.

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout Zaměstnanci všechny pracovní prostředky nutné k provedení práce.

Zaměstnavatel vytvoří Zaměstnanci pracovní podmínky zajišťující řádný, bezpečný výkon práce, poskytne mu sjednanou odměnu a bude dodržovat ostatní podmínky, jak byly sjednány.

6. Tato dohoda může být zrušena:

- dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením.

Kterákoliv ze smluvních stran může tuto dohodu zrušit písemnou výpovědí i bez udání důvodu. Výpovědní doba v takovém případě činí 15 dnů a začíná běžet prvním dnem následujícím po dni, kdy byla písemná výpověď doručena druhé smluvní straně.

Zaměstnavatel může tuto dohodu okamžitě zrušit tehdy,

- byl-li Zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- porušil-li Zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnanec může tuto dohodu okamžitě zrušit jen, jestliže:

- podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a Zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- Zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k Zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, které je důvodem k okamžitému zrušení této dohody, se považuje zejména:

- porušení povinnosti zachovávat mlčenlivost,
- požívání alkoholu, omamných a psychotropních látek na pracovišti a v pracovní době i mimo pracoviště a vstup pod vlivem těchto látek na pracoviště Zaměstnavatele,
- narušení kázně pracovního kolektivu, např. pomluvou, vyvoláním hádky popř. jiným konfliktním jednáním,
- úmyslné poškození majetku nebo dobrého jména Zaměstnavatele,
- opakované nebo závažné porušení dalších povinností, vyplývajících pro Zaměstnance ze Zákoníku práce a této smlouvy.

7. Ostatní práva a povinnosti stran této dohody se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a ostatními obecně závaznými právními předpisy

upravujícími pracovněprávní vztahy, jakož i pracovním řádem a dalšími interními předpisy zaměstnavatele.

Zaměstnanec stvrzuje, že byl před uzavřením této dohody řádně seznámen se svými právy a povinnostmi a s pracovními podmínkami.

Obsah této dohody může být změněn písemnou dohodou obou smluvních stran.

Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží Zaměstnavatel a druhé Zaměstnanec.

Na důkaz toho, že je smlouva uzavírána svobodně a vážně, strany vlastnoručně podepisují.

V dne

V dne

.....
zaměstnavatel

(razítko a podpis)

.....
zaměstnanec

(podpis)

Zdroj: [30]