

A. Obecně k atypickým formám zaměstnávání

A.1 Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva

*Some aspects of atypical employment
relationships and employment from the
perspective of individual and collective
labor law*

prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.*

1 Úvodem

V úvodu mého krátkého příspěvku, kterým mám tu čest zahájit jednání konference „Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?“ si dovoluji věnovat stručnou úvahu samotnému názvu konference.

Pomlčka rozděluje i spojuje obě části názvu konference. Dvě relativně samostatné oblasti – zaměstnanost a atypická zaměstnání – jsou v názvu spojeny do otázky, která pomyslně určuje zamýšlený směr jednání konference – totiž rozvinout diskusi na téma, zda podpora výkonu závislé práce v atypických pracovněprávních vztazích může přispět k tvorbě nových pracovních míst, či alespoň umožnit výkon práce těm osobám, které by je v „typickém zaměstnání“ konat nechtěly či nemohly. Dovolím si nyní učinit několik vstupních poznámek k oběma částem názvu konference – s ohledem na poslední povzbudivé údaje stran zaměstnanosti z poslední doby, začnu druhou částí názvu konference.

* Autor je vedoucím katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze, členem Komise pro pracovní právo a sociální věci Legislativní rady vlády ČR, advokátem a rozhodcem zapsaným na listině rozhodců Rozhodčího soudu při HK ČR a AK ČR. Tento příspěvek vznikl v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo XXI. století“, id. č. PRVOUK P 05 a zohledňuje právní stav ke dni 11. června 2015.

2 Několik úvah k lepší se zaměstnanosti

Na první pohled by se mohlo zdát, že v době, kdy ekonomické ukazatele v naší zemi (i většině evropských zemí) vzbuzují optimistická očekávání většiny odborníků i laické veřejnosti, je zbytečné hledat cestu k vyšší zaměstnanosti za „cenu“ podpory či rozvoje množiny atypických zaměstnání; zaměstnání, která mnozí (zdůrazňují nejen odboráři) považují za (více či méně) „prekérní“, tedy taková, která – pokud zaměstnancům nepřinášejí přímo sníženou míru stability jejich pracovněprávního vztahu – znamenají pro zaměstnance, ve svých důsledcích, minimálně oslabení některých „typických“ a „tradičních“ zaměstnaneckých práv a právních jistot, ve srovnání se zaměstnáními „typickými“.

Zjednodušená otázka by mohla znít, zda v době kdy se nezaměstnanost v České republice snižuje a dle názoru mnohých se v krátké době přiblíží k hranici 5 %¹, jsou takové úvahy potřebné. Na konferenci přítomní zástupci sociálních partnerů v jejím průběhu jistě vyjádří své názory i na tyto predikce vývoje nezaměstnanosti, a to i ve vztahu k často rozdílně (pokud ne přímo chybně) interpretované problematice tzv. přirozené míry nezaměstnanosti.

Jakkoliv se však zdají shora naznačené (současné) odhady vývoje nezaměstnanosti optimistické, je faktem, že v době podání návrhu na organizování takto zaměřené konference (před necelým rokem – na podzim roku 2014) přesahovala míra nezaměstnanosti v ČR 7 %; zejména je však třeba poukázat na skutečnost, že jakkoliv pozitivní se nyní zdají výhledy do budoucího vývoje obecné míry nezaměstnanosti v ČR, jedná se v případě shora uvedených hodnot o ukazatele komplexní – „celorepublikové“. Jejich změny (nárůst či pokles) se např. v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti², projevují zpravidla (v případě nárůstu zákonitě) s určitým zpožděním, a modifikovaně – s přihlédnutím ke specifikům regionální nezaměstnanosti či nezaměstnanosti určitých věkových skupin občanů, etnických skupin apod. Navzdory současným, stále se „lepším“, ukazatelům míry nezaměstnanosti v ČR je z pohledu, zejména některých regionů, či některých skupin občanů, v oblasti zaměstnanosti „co zlepšovat“.

Dalším nezanedbatelným faktorem, který je třeba – s ohledem na volbu tématu konference – vzít v úvahu je problematika „dlouhodobě mizejících pracovních míst“. Nemám ani tak na mysli pracovní místa mizející v dlouhodobém srovnání „ze západního světa“ ve prospěch nově se rozvíjejících ekonomik, jako spíše o (dnes stále více diskutované) budoucí „mizení pracovních míst“ u zaměstnavatelů využívajících stále pokročilejší technologie. Např. studie CBRE „Fast Forward 2030,

¹ „Nezaměstnanost se v květnu v ČR snížila na 6,4 procenta z dubnových 6,7 procenta. Bez práce bylo 465 689 lidí, což je nejméně od června 2009. Volných míst bylo 92 701, tedy nejvíce od prosince 2008. Podle Singera nezaměstnanost bude dál klesat až k pěti procentům v příštím roce.“ – citováno z článku „Singer: Nezaměstnanost v příštím roce klesne k pěti procentům, Česko je z recese venku“ Hospodářské noviny, 9. 6. 2015, dostupné na <http://byznys.ihned.cz/c1-64139360-singer-nezamestnanost-v-pristim-roce-klesne-k-peti-procentum-cesko-je-z-recese-venku>.

² K tomu srov. např. Pavelka, T., Löster, T., Makovský, P., Langhamrová, J., *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*, Melandrium, 2011, 116 s.

The Future of Work and the Workplace“ počítá dokonce s 50% úbytkem pracovních míst v této oblasti v horizontu 10 až 15 let³. Jakkoliv takové údaje mohou vyvolávat pochybovačné reakce co do množství pracovních míst či odhadu časového horizontu, o trendu „mizení pracovních míst“ jako takovém pochyb není a je popisován po mnoho let v odborných publikacích zahraničních i domácích⁴. Závěry akademiků z nedávných let jsou v současnosti potvrzovány nastoupenými směry praxe, je to zejména Německo, které s iniciativou „Průmysl 4.0“ klade důraz na rozvoj digitalizace a stále větší podíl využívání pokročilých technologií včetně zvýšení podílu robotizace výrobních operací⁵, v této souvislosti bývá také stále více používán termín „čtvrtá průmyslová revoluce“⁶

Jako určitý logický myšlenkový důsledek a „završení“ těchto predikcí, které by bylo velmi zjednodušeně možné shrnout tak, že od „pracovní povinnosti“ v dávné minulosti, přes snahu o naplnění tezí o „plné zaměstnanosti“ v nedávné minulosti, spěje rozvinutý svět k okamžiku, kdy možnost pracovat bude do jisté míry výsadou; je pak třeba chápat i nyní, s obnovenou energií probíhající, diskurz na sociálních sítích⁷ na téma „nepodmíněného základního příjmu“; ani tento koncept není úplnou novinkou⁸ a možná i ve světle těchto úvah je třeba nahlížet další zjištění obsažené ve shora citované studii CBRE, poznatek, že globálním trendem, zvláště mezi mladými lidmi, je akcentovat při hledání zaměstnání štěstí, účel a smysl života před finančním úspěchem.

Je tedy dle mého názoru mnoho důvodů, proč považovat, i v době momentálně se zlepšujících statistických údajů o vývoji nezaměstnanosti, téma konference za velmi aktuální.

3 Několik úvah k (a)typickým zaměstnáním

Na počátku úvah na téma atypická zaměstnání by bylo případné pokusit se o jejich definiční vymezení. Je třeba předeslat, že český právní řád neobsahuje vymezení

³ Viz CBRE, *Fast Forward 2030, The Future of Work and the Workplace*, 5. 2. 2015, studie dostupná na <http://www.cbre.com/o/international/futureofwork/Pages/default.aspx>.

⁴ Např. Mareš, P. *Od práce emancipující k práci mizející*. Sociologický časopis/Czech Sociological Review, 2004, Vol. 40, No. 1–2, str. 37–48.

⁵ Srov. např. *Industrie 4.0 und Digitale Wirtschaft. Impulse für Wachstum, Beschäftigung und Innovation*. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, April 2015, dostupné na <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/I/industrie-4-0-und-digitale-wirtschaft.pdf>.

⁶ Srov. např. Korbelt, P. *Roboti místo lidí: Průmyslová revoluce 4.0*, Ekonom č. 20, 2015, str. 38–40

⁷ Viz Francová, P. *Když nikdo nebude muset pracovat*, Hospodářské noviny, 2. 9. 2014. str. 10–11.

⁸ Také prof. Mareš ve výše citovaném článku upozorňuje na existenci podobných názorů (op. cit. sub 4, str. 45), když uvádí (s odkazem na publikaci Offe, Claus 1996. *Modernity and the State*. East, West. Cambridge: Polity Press): „ozývá se i volání po zajištění „základního příjmu“, který nemusí být nutně vázán na placenou práci v situaci, kdy snaha o dosažení plné zaměstnanosti není adekvátní odpovědí na současné problémy“, současně však upozorňuje, že řada autorů poukazuje na omezenost vizí, které se „příklánějí k myšlence možnosti poskytnout lidem na omezenou dobu svobodnou volbu mezi větším příjmem plynoucím z práce a menším příjmem plynoucím z redistribučního transferu, kompenzovaným nárůstem volného času“ (op. cit. sub 4, str. 46).

pojmu atypická zaměstnání a „nepracuje“ s ním. Pro atypická zaměstnání je navíc typické, že jejich okruh není vnímán ani doktrinálně zcela jednotně. Není to překvapující, vezmeme-li v úvahu, že ani obsah jejich „jazykového protipólu“ – tedy „typického zaměstnání“ – nemusí být vnímán zcela jednotně⁹.

Část teorie považuje za „typické zaměstnání“ (či možná spíše by bylo třeba dodat „nejvíce žádoucí“) pracovníprávní vztah sjednaný na plný úvazek a na dobu neurčitou (někteří autoři k tomu připojují atribut konání práce na pracovišti zaměstnavatele). Z výše uvedených znaků je pak zřejmé, že výkladem a *contrario* vymezená množina atypických pracovních poměrů by byla velmi široká¹⁰.

Do takto široce „vymezené“ skupiny atypických zaměstnání (v širším slova smyslu) by patřily veškeré pracovní úvazky (sjednané či založené) na dobu určitou, jakož i úvazky na kratší pracovní dobu. V praxi se však označení atypická zaměstnání používá v ČR častěji v užším (mírně odlišném) slova smyslu, obdobně jako např. na Slovensku¹¹ a částečně např. i v Polsku¹². Pojem atypická zaměstnání bývá v těchto zemích častěji v praxi používán jako souhrnné označení pro takové pracovníprávní vztahy, které se vyznačují spíše menší mírou regulace (oproti většinovému modelu) a dávají účastníkům více volnosti v organizaci práce a dodržování pracovní doby, bez ohledu na sjednané trvání pracovního poměru a rozsah sjednaného úvazku. Na druhé straně jsou tyto vztahy zpravidla však také spojeny s menší rolí ochranné funkce pracovního práva v některých aspektech. Pojmem atypická zaměstnání v užším slova smyslu tedy uživatelé tohoto pojmu nemají zpravidla v úmyslu označit ty pracovní vztahy, které – ač sjednány na neúplný úvazek či na dobu určitou – jsou konány (jinak) za shodných podmínek jako pracovníprávní vztahy na dobu neurčitou či na plný úvazek¹³.

Podíváme-li se na některé dřívější dokumenty Evropské Unie (počínaje např. Lisabonskou strategií pro růst a zaměstnanost /2000/, pokračujíc přes Obnovenou Lisabonskou strategii /2005/, až po Strategii Evropa 2020 /2010/ a dokumenty na ně navázané) můžeme konstatovat, že při pozornosti věnované tvorbě nových pracovních míst, je dlouhodobě za prioritu považována tvorba „standardních pracovních míst“, tedy „typických zaměstnání“, za která jsou stále považovány především zaměstnanecké vztahy založené na „plný úvazek“ a „na dobu neurčitou“¹⁴, přičemž

⁹ Blíže k problematice atypických zaměstnání srov. Pichrt, J. *Několik úvah k budoucímu směřování vývoje atypických zaměstnání*. In *Liberalizácia právnej regulácie pracovných vzťahov v podmienkach globalizácie*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie „Právo ako zjednocovateľ Európy – veda a prax“, slovenská časť, s. 183–189. Bratislava: Univerzita Komenského, PF, 2011.

¹⁰ Tamtéž.

¹¹ Srov. Olšovská, A. *Atypické formy zamestnávania*. Sborník z vedeckého sympózia. Trnava: Trnavská univerzita, PF, 2007.

¹² Srov. Florek, L. *Pravo Pracy*. Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck, 2010, s. 327–329.

¹³ Pichrt, J. *Pojem, druhy a koncepcie pracovných poměrů* in Bělina, M. a kol., *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 153–154.

¹⁴ Mnohé znaky atypického zaměstnání vyplývají z nejrůznějších unijních dokumentů. Tak např. Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu *Pracovní příležitosti pro prioritní skupiny (Lisabonská strategie) – 2007/C 256/18 – ze dne 12. července 2007* mimo jiné uvádí (mezi znaky „částečného úvazku“ a případně též nedostatečné pokrytí v oblasti sociálního zabezpečení u některých druhů výkonu práce): „*Přestože jsou pracovní místa v celé EU ve své většině stále standardními pracovními*

podpora pružnosti pracovního trhu ve spojení s jistotou zaměstnání je stále silně rezonujícím spojením.

Je tedy zřejmé, že za atypická zaměstnání sensu largo jsou označovány takové pracovněprávní vztahy, jejichž sjednávání je v době křehkého zotavování se z proběhlé hospodářské krize stále více typické – pracovní poměry na dobu určitou a (či nebo) na částečný úvazek; poněkud provokativní otázkou pak je, při jaké „kvantitě“ jejich výskytu (ve vztahu k počtu nově sjednávaných pracovních poměrů na plný úvazek a dobu neurčitou) bude vhodné přistoupit ke změně tohoto jejich označení za atypické (do jisté míry označení naznačujícího stále více spíše preferovaný způsob zaměstnání z pohledu politiky zaměstnanosti, než způsob masivně převažující mezi nově sjednávanými pracovními poměry – i zde s určitou výhradou ve světle podpory věnované vzniku částečných úvazků např. při návratu žen /rodičů/ z mateřské, resp. rodičovské dovolené).

poměry, je třeba konstatovat, že nárůst zaměstnanosti zaznamenaný v posledních letech je především u žen do velké míry výsledkem zvýšení počtu pracovních míst na částečný úvazek, že u starších zaměstnanců nadále převládá značný nedostatek odpovídajících pracovních míst a že zejména u mladistvých dochází k prudkému nárůstu atypických (nestandardních) forem zaměstnání, z nichž některé nejsou právně a sociálně dostatečně zabezpečené.“

Významným dokumentem vztahujícím se k problematice atypického zaměstnání z nedávné doby je Usnesení Evropského parlamentu ze dne 6. července 2010 – Atypické smlouvy, zabezpečené profesní dráhy a nové formy sociálního dialogu (2009/2220(INI)), v jehož odůvodnění mj. stojí: „*A. vzhledem k tomu, že ačkoli nestandardní formy zaměstnání zaznamenaly od roku 1990 výrazný nárůst a že pracovní místa, jež byla zrušena z důvodu současné hospodářské krize, byla v první řadě pracovní místa považovaná za atypická; vzhledem k tomu, že jako takzvané atypické pracovněprávní vztahy se označují nové formy smluv, které se vyznačují jedním nebo více následujícími znaky:*

- částečný úvazek,
- říležitostná práce,
- očasná práce,
- ráce na dobu určitou,
- ráce z domova,
- ráce na dálku a
- ráce na částečný úvazek na 20 a méně hodin týdně...“

Také nepravidelný rozvrh pracovní doby je v určitých souvislostech považován za známku atypického zaměstnání – srov. Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Podpora kulturních a tvůrčích odvětví pro růst a zaměstnanost v EU /COM (2012) 537 final/: „*3.7 Tato strategie musí navíc bezpodmínečně zohlednit skutečnost, že CCS /kulturní a tvůrčí odvětví/ se vyznačují neúměrně vysokým podílem atypického zaměstnání, zejména práce s nepravidelnou pracovní dobou („na zavolání“). Vyskytuje se zde velký počet osob na volné noze vykonávajících zaměstnání na dobu určitou, osob samostatně výdělečně činných a mikropodniků často tvořených jednou osobou a rovněž početná skupina malých a středních podniků s méně než 10 zaměstnanci.“*

Dynamiku ve vymezení této množiny však dokládá i ještě širší pojetí, kdy za atypické formy zaměstnání je považována i práce „načerno“, či samostatná výdělečná činnost zakrývající pracovněprávní vztah – srov. Návrh společné zprávy o zaměstnanosti ke sdělení Komise o roční analýze růstu 2014 /KOM/2013/0801/: „*Z mikroekonomického hlediska nenahlášená práce a jiné atypické formy zaměstnání, jako je předstíraná samostatná výdělečná činnost, obvykle narušují spravedlivou hospodářskou soutěž mezi podniky a vedou k sociálnímu dumpingu, který brání vzniku řádných pracovních míst s plnou sociální ochranou.“*

Praxe již nyní reaguje. Pojmem atypická zaměstnání v užším slova smyslu uživatelé tohoto pojmu nemají zpravidla v úmyslu označit ty pracovní vztahy, které – ač sjednány na neúplný úvazek či na dobu určitou – jsou konány (jinak) za shodných podmínek jako pracovněprávní vztahy na dobu neurčitou či na plný úvazek. Doktrína v ČR i SR začleňuje mezi atypická zaměstnání (v užším slova smyslu) zejména závislou práci, která je na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele konána (pro zaměstnavatele) mimo pracoviště zaměstnavatele (bez ohledu na rozsah pracovního úvazku nebo na to zda se jedná o práci na dobu určitou či neurčitou), práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, práce v rámci dočasného přidělení a zejména pak v rámci agenturního zaměstnávání. Naposled uvedené není, dle mého názoru, do množiny atypických zaměstnání zařazováno ani tak pro znak jeho „dočasnosti“, když ta byla díky neuvěřitelně benevolentní české právní úpravě (i praxi) v této oblasti téměř dokonale negována¹⁵, ale díky odchylnému počtu subjektů účastných na procesu zaměstnávání tohoto druhu /kdy místo typických dvou nastupují tři/. Mezi atypická zaměstnání jsou však mnohými autory řazeny i pracovněprávní vztahy s mnohem subtilnějšími odchylkami (modifikacemi od „normálu“) – např. v oblasti pracovní doby či v jiných aspektech, ať již se jedná o:

- různá rozvržení pracovní doby,
- pružnou pracovní dobu,
- práce v kontu pracovní doby,
- sdílenou práci (job sharing).

Pokud na chvíli odhlédneme od shora načrtnutých kritérií „atypičnosti“ a vezmeme v úvahu, že jako český ekvivalent slova atypický je ve slovníkách cizích slov pravidelně uváděno slovo „neobvyklý“¹⁶, musíme připustit, že téma konference se výrazně rozšiřuje.

Konference probíhá v předvečer „překlopení“ cca 60 tisíc státních zaměstnanců, kteří dosud vykonávali práci v pracovněprávním vztahu (zpravidla „typickém“), do – nového a dosud neobvyklého – služebního poměru k České republice¹⁷, tedy do vztahu, kdy závislou práci budou konat nadále, za mnohem odlišných podmínek než dosud; bude nepochybně přínosné, že i na služební vztahy (v historickém exkurzu, ale i z pohledu některých ustanovení zákona o státní službě přijatého v roce 2014) se jednání naší konference zaměří.

Ze shodného úhlu pohledu pak lze pod téma jednání konference podřadit právní vztahy řazené teorií pod skupinu dalších právních vztahů účasti na práci, jejichž společným znakem je, že výkon závislé práce fyzickou osobou v rámci těchto vztahů není upraven pouze zákoníkem práce (popřípadě subsidiárně příslušnými ustanoveními občanského zákoníku) a souvisejícími pracovněprávními předpisy, ale též

¹⁵ K tomu srov. Pichrt, J. *Dočasnost charakteru přidělení při agenturním zaměstnávání* in Pichrt, J. a kol., *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, str. 142–146.

¹⁶ Srov. např. Klimeš, L. *Slovník cizích slov*. Státní pedagogické nakladatelství. Praha, 1987, str. 41.

¹⁷ K tomu v podrobnostech srov. Pichrt, J. a kol. *Zákon o státní službě. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, s. 984.

jinými (než pracovněprávními) normami. Mezi další právní vztahy účasti na práci lze zařadit v první řadě vztahy uvedené v § 5 ZPr a dále širokou množinu vztahů, které po 1. 1. 2012 již v zákoníku práce výslovně zmíněny nejsou¹⁸, z nich za nejexotičtější a z pohledu pracovního práva vnitrozemské země za atypické lze označit např. pracovněprávní vztahy velitelů plavidel a členů posádek plavidel provozujících námořní plavbu středoevropské země.

4 Kolektivní pracovní právo a atypické pracovněprávní vztahy

Ostražitost odborů ve vztahu k atypickým pracovněprávním vztahům je již tradiční¹⁹ a do jisté míry i pochopitelná.

Skutečnost, že např. v případě agenturního zaměstnávání se odborová scéna ujala v tomto roce (2015) aktivnější role a dosud spíše jen odmítavě kritický postoj z minulých let (k agenturnímu zaměstnávání jako takovému), se nyní „transformoval“ ve snahu aktivně se podílet na utváření budoucí právní regulace tohoto fenoménu, je povzbudivá a následuje trendy okolních zemí²⁰ či některých zemí skandinávských. Je nepopiratelným faktem, že odborovou organizovanost a snahu odborů působit v rámci okruhu agenturních zaměstnanců v zahraničí stimuluje i fakt, že s agenturními zaměstnanci jsou v některých zemích uzavírány pracovní smlouvy na dobu neurčitou; příkladem budež Švédsko, kde dochází v oblasti agenturního zaměstnávání i k uzavírání sektorově kolektivní smlouvy (kolektivní smlouvy KS vyššího stupně)²¹. Česká scéna agenturního zaměstnávání na pokročilejší a pracovní podmínky agenturních zaměstnanců kultivující stupeň tolik potřebného sociálního dialogu dosud čekala²².

¹⁸ Stávající znění § 5 ZPr obsahuje s účinností od 1. 1. 2014 již jen dva odstavce, ve kterých upravuje (odstavce 1 a 2) působnost zákoníku práce na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce. Vedle dalších právních vztahů účasti na práci, které zákoník práce zmiňuje výslovně v § 5 ZPr, byla do 31. 12. 2011 zmíněna přímo v zákoníku práce, v tehdejší § 5 odst. 4, 5 ZPr, široká množina vztahů, které lze (i nyní) do této skupiny zařadit; jedná se např. o pracovněprávní vztahy justičních čekatelů, státních zástupců, právních čekatelů, úředníků územních samosprávných celků, akademických pracovníků vysokých škol, velitelů plavidel a členů posádek plavidel provozujících námořní plavbu, advokátů vykonávajících advokacii v pracovním poměru, asistentů soudců, asistentů státních zástupců, veřejného ochránce práv, zástupce veřejného ochránce práv, finančního arbitra, zástupce finančního arbitra, notářských kandidátů, notářských koncipientů, exekutorských kandidátů, exekutorských koncipientů atd. Podrobněji k tomu srov. Pichrt, J. *Právní vztahy účasti na práci* in Bělina, M. a kol., *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 129–137.

¹⁹ Srov. např. analýzu Flexibilní formy zaměstnávání a sociální dumping, Informační materiál v rámci projektu ČMKOS, Projekt financovaný MPSV ČR, listopad 2006.

²⁰ Srov. např. legislativní iniciativu polského odborového svazu Solidarita v roce 2012 – blíže k tomu srov. Pichrt, J. *Závěr* in Pichrt, J. a kol., *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, str. 296.

²¹ Tamtéž.

²² Srov. Pichrt, J. *Kolektivní pracovní právo a agenturní zaměstnávání* in Pichrt, J. a kol., *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, str. 269 a násl.

Právě aktivní podílení se sociálních partnerů (obou – svazů zaměstnavatelů i odborů) na utváření právních předpisů v oblasti agenturního zaměstnávání je předpokladem toho, že jejich výsledná podoba se bude potřebám praxe co nejvíce blížit; to je třeba mít na zřeteli i z pohledu nedávných iniciativ odborů směrem k „práci z domova“, na kterou se nyní – poněkud překvapivě, po letech relativního nezájmu – upřel pohled odborů i legislativy.

Na straně jedné je skutečností, že česká právní úprava práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele v § 317 zákoníku práce (dříve tzv. domácí práce) je i v porovnání s okolními zeměmi relativně úsporná²³, na straně druhé je třeba zdůraznit, že praxe si za dobu, kdy této oblasti nebyla legislativou věnována příslušná pozornost, „cestu našla“ a počty takto pracujících jsou na vzestupu, přičemž „domácí práce“ rozhodně nepatří v ČR mezi ty segmenty atypických zaměstnání, které by bylo možné označit za rizikové z pohledu ochrany práv zaměstnanců; opak je pravdou – většina českých zaměstnanců vnímá možnost (alespoň částečné) „práce z domova“ jako benefit.

Bylo by proto škoda, pokud by, nyní se objevivší snaha o větší propracovanost právní úpravy této oblasti, vyústila v její faktickou paralizaci, či dokonce nyní narůstající počet případů „práce z domova“ zbrzdila.

Jakkoliv práce z domova zřejmě nebude typickou líhni budoucí odborové organizovanosti, je zájem odborů pochopitelný, neboť trend „home office“ zažívá růst (i v závislosti na rozvoji informačních technologií a zrychlení datových toků). Je však třeba bedlivě zvažovat míru potřebné a ještě únosné invazivnosti zamýšlené reglementace. Bylo by zvláštním a nežádoucím výsledkem případných úprav, pokud se stávající „bonus“ možnosti pracovat z domova, mohl v očích samotných zaměstnanců změnit na „malus“ naplněný diktátem toho, jak musí vypadat jejich „domácí“ pracoviště. Paradoxně (obávám se však, že v „evropsky dobře míněném“, avšak občas přeregulován pojetí, ne zcela nereálně) pak zní představa, že by „domov“ byl sice způsobilý pro běžný život, včetně výchovy dětí, domácího studia, starání se o přestárle členy rodiny apod., ale nemusel by být „dostatečně způsobilým“ domácím pracovištěm z hlediska úpravy obsažené v pracovněprávních předpisech, např. pro výkon práce v rozsahu např. 5 hodin denně (a co práce z dalšího místa – např. „chaty“?).

Poněkud mě také v prvních náznacích diskuse rozvíjející se na toto téma schází reflexe globalizujícího se pracovního trhu, faktu, že práce v tzv. home office již v praxi často vykračuje za hranice jednotlivých států. Je třeba při úvahách o větší regulaci (resp. o její potřebnosti či aplikovatelnosti) zohlednit i skutečnost, že v Evropě postupně stoupají počty zaměstnanců, kteří z nejrůznějších důvodů (ekonomických, rodinných, zdravotních apod.) pracují „doma“ v jednom státu Evropy, aby o výsledcích své „domácí práce“ letěli jednou za týden či čtrnáct dní „reportovat“

²³ Obdobná slovenská úprava je bohatší, když § 52 slovenského zákoníku práce (Domácka práca a telepráca) upravuje nejen institut domácí práce, ale (navíc oproti úpravě české) i institut telepráce – jehož pozitivní úprava v ČR zatím schází (za tu je považována práce, kterou zaměstnanec vykonává „pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií“, pro srovnání a inspiraci je možné zmínit např. i polskou právní úpravu telepráce (Telepraca), která je v polském pracovním kodexu poměrně obsáhle upravena.

zaměstnavateli do některé jiné (evropské) země; při vědomí tohoto trendu by měl být zákonodárce ostražitý k iniciativám, které občas nezaprou uvažování v rovině, považující home office spíše za nežádoucí vytržení přehnaně individualistických zaměstnanců z kolektivu spoluzaměstnanců, ve kterém by jim koneckonců bylo lépe.

Základem úvahy potřeby změny či rozšíření právní úpravy home office v českém pracovním právu by měla být zejména korektní analýza fungování tohoto typu pracovněprávního vztahu, provedená na základě šetření mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kteří tento druh pracovněprávního zapojení využívají.

Chápu, že ve světle zneužívání některých atypických pracovněprávních vztahů v minulosti, např. v případě některých nekorektních agentur práce, mohou mít iniciátoři těchto změn na mysli např. tuto pasáž (shora již citovaného) Usnesení Evropského parlamentu ze dne 6. července 2010 – Atypické smlouvy, zabezpečení profesní dráhy a nové formy sociálního dialogu (2009/2220(INI)): „13. zdůrazňuje, že přistoupení na atypické formy zaměstnání by mělo být věcí osobní volby a nikoli nutností v důsledku narůstajících překážek bránících ve vstupu na trh práce či nedostatku dostupných kvalitních pracovních míst;“- právě práce „z domova“ však takovou osobní volbou, jejíž možnost je zaměstnanci vítána, je.

Bytníci unijní právní regulace a s ní spojená plíživá „typizace“ mnoha oblastí (včetně pracovněprávních vztahů) vede k otázce, jaká bude budoucnost atypických pracovněprávních vztahů; jednání této konference poskytne další prostor k zamyšlení nad některými oblastmi těchto vztahů a jejich budoucího vývoje.

Abstract

The article is focused on some questions associated with determination of the term „atypical employment relationship“ itself and on the mutual relations between development of atypical employment relationships and increasing employment. In addition, the position of social partners and the role of social dialog during application and development of forms of atypical employment relationships is at the centre of the author's attention.

Klíčová slova

Atypická zaměstnání, zvýšení zaměstnanosti, postavení sociálních partnerů, role sociálního dialogu

Key words

Atypical employment relationships, increasing employment, position of social partners, role of social dialog

Literatura

- CBRE, *Fast Forward 2030, The Future of Work and the Workplace*, 5. 2. 2015, studie dostupná na <http://www.cbre.com/o/international/futureofwork/Pages/default.aspx>
- Flexibilní formy zaměstnávání a sociální dumping, Informační materiál v rámci projektu ČMKOS, Projekt financovaný MPSV ČR, listopad 2006
- Florek, L. *Právo Pracy*. Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck, 2010
- Francová, P. *Když nikdo nebude muset pracovat*, Hospodářské noviny, 2. 9. 2014
- Industrie 4.0 und Digitale Wirtschaft. Impulse für Wachstum, Beschäftigung und Innovation*. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, April 2015, dostupné na <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/1/industrie-4-0-und-digitale-wirtschaft.pdf>
- Korbel, P. *Roboti místo lidí: Průmyslová revoluce 4.0*, Ekonom č. 20, 2015
- Klimeš, L. *Slovník cizích slov*. Státní pedagogické nakladatelství. Praha, 1987
- Mareš, P. *Od práce emancipující k práci mizející*. Sociologický časopis/Czech Sociological Review, 2004, Vol. 40, No. 1–2
- Olšovská, A. *Atypické formy zamestnávania*. Sborník z vedeckého sympózia. Trnava: Trnavská univerzita, PF, 2007
- Pavelka, T., Löster, T., Makovský, P., Langhamrová, J., *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*, Melandrium, 2011
- Singer, *Nezaměstnanost v příštím roce klesne k pěti procentům, Česko je z recese venku*“ Hospodářské noviny, 9. 6. 2015, dostupné na <http://byznys.ihned.cz/c1-64139360-singer-nezaměstnanost-v-přistim-roce-klesne-k-peti-procentum-cesko-je-z-recese-venku>
- Pichrt, J. *Několik úvah k budoucímu směřování vývoje atypických zaměstnání*. In Liberalizácia právnej regulácie pracovných vzťahov v podmienkach globalizácie. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie „Právo ako zjednocovateľ Európy – veda a prax“, slovenská časť, s. 183–189. Bratislava: Univerzita Komenského, PF, 2011
- Pichrt, J. a kol., *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2013
- Pichrt, J. *Pojem, druhy a koncepce pracovních poměrů* in Bělina, M. a kol., *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 153–154
- Pichrt, J. *Právní vztahy účasti na práci* in Bělina, M. a kol., *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 129–137
- Pichrt, J. a kol. *Zákon o státní službě. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, s. 984