

**Vliv nových forem zaměstnávání  
v ČR a zemích EU  
na vývoj pracovního práva**

Markéta Nekolová

VÚPSV, v.v.i. Praha

2010

Publikace byla schválena ediční vědeckou radou ve složení:

doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (VÚPSV, v.v.i. Praha)  
Ing. Martin Holub, Ph.D. (VÚPSV, v.v.i. Praha)  
Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D. (FSV UK Praha)  
Ing. Robert Jahoda, Ph.D. (MU Brno)  
Ing. David Prušvic, Ph.D. (MF ČR)  
Ing. Jan Mertl, Ph.D. (VŠFS Praha)  
Ing. Jan Molek, CSc. (JU České Budějovice)

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.  
Praha 2, Palackého náměstí 4  
jako svou 394. publikaci  
Vyšlo v roce 2010, 1. vydání, náklad 220 výtisků, počet stran 35  
Tisk: VÚPSV, v.v.i.

Recenze: doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA (VUT Brno)  
RNDr. Tomáš Kostecký, CSc. (SÚ AV ČR)

ISBN 978-80-7416-057-8

<http://www.vupsv.cz>

## Abstrakt

Tato kvalitativně zaměřená studie přibližuje současný vývoj v oblasti právní regulace flexibilních forem zaměstnávání v ČR s úvodním přiblížením situace v zemích EU. Informace o zemích EU čerpá z výstupu dvouletého mezinárodního projektu "Vliv nových forem práce na průmyslové vztahy a vývoj pracovního práva v EU". Studie hodnotí vývoj pracovního práva jak v oblasti zavedených flexibilních forem zaměstnávání, tak i ve sféře tzv. trojstranných pracovních vztahů, mezi které patří zejména agenturní zaměstnávání, vysílání pracovníků a subdodavatelské pracovní vztahy. Právě agenturní zaměstnávání je shledáno jako jedna z nejvíce prekérních legálních forem zaměstnávání. Studie neopomíjí rovněž zhodnotit situaci na evropských trzích práce z hlediska nelegálních forem zaměstnávání, které poskytují zaměstnavatelům nejvyšší možnou míru flexibility. V této souvislosti se zabývá především právními a administrativními opatřeními jednotlivých vlád působícími na eliminaci nelegální práce, velmi často spojené se zaměstnáváním cizinců. V souvislosti s modernizací pracovního práva v EU se dotýká také konceptu flexicurity, resp. porovnává přístupy a aktivity jednotlivých zemí k otázce vlastní implementace modifikované podoby tohoto modelu regulace trhu práce. Součástí studie je také určitá kategorizace základních pracovních práv vyplývajících z legislativní úpravy vztahů na trhu práce v jednotlivých členských zemích EU a posouzení, do jaké míry jsou tato práva zajištěna rovněž pro různé skupiny flexibilních pracovníků. Ukazuje se, že relativně snadné je poskytovat flexibilním pracovníkům práva sociální, práva spojená s působením na trhu práce a práva vymáhací. Naopak dosti problematické je zabezpečit dodržování smluvních práv a dostupnost kolektivních práv. Navíc je třeba tyto výzvy řešit spíše na národní úrovni, jelikož regulace EU zatím není příliš efektivní.

**Klíčová slova:** pracovní právo, flexibilní formy zaměstnávání, evropské pracovní právo, nelegální zaměstnávání, flexicurity

## Abstract

This study is qualitatively oriented and describes present labour law development in area of the flexible forms of employment in CR. Its first part is focused on labour law in other Member States. Information about other Member States coming from the output of international project called The effects of new forms of employment on industrial relations and labour law development in EU. This paper evaluates labour law development both in area of the old/new flexible forms of employment and in the sphere of so called triangular labour relationships (temporary agency work, posting of workers, subcontracting). Exactly temporary agency work is viewed as one of the most precarious legal form of employment in whole Europe. Paper is also focused on the illegal forms of employment on the European labour markets, which provide employers with the highest level of flexibility. To eliminate them, all European countries use the variety of administrative and legal measures and strategies. Analysed issue is connected also with the flexicurity concept. So the paper compares and evaluates approaches and activities of the Member States toward flexicurity. Integral part of the text is also categorization of the worker's core labour rights in EU. The aim is to judge, to what extent these rights are ensured for the different groups of flexible workers. It's showed it's relatively easy to guarantee the social rights, labour market rights and enforcement rights for all workers, including flexible ones. On the contrary it's pretty problematic to provide them with the collective and contractual rights. These challenges should be resolved rather on the national level, because the European regulation has been rather ineffective yet.

**Key words:** labour law, flexible forms of employment, European labour law, illegal employment, flexicurity



# Obsah

Úvod .....	7
<b>1. Inventář flexibilních forem zaměstnávání v zemích EU a v ČR z hlediska pracovního práva</b> .....	8
1.1 Přehled flexibilních smluvních uspořádání .....	8
1.1.1 Pracovní poměr na dobu určitou a další dočasné formy zaměstnávání.....	8
1.1.2 Částečné pracovní úvazky včetně tzv. minizaměstnání, práce na zavolání a sdílení práce .....	9
1.1.3 Práce z domova .....	11
1.1.4 Flexibilní formy pracovní doby .....	12
1.1.5 Příležitostné pracovní úvazky .....	13
1.1.6 Pracovní vztahy vycházející z občanského práva .....	13
1.2 Nový fenomén: tzv. trojúhelníkové pracovní vztahy .....	14
1.2.1 Agenturní zaměstnávání .....	14
1.2.2 Subdodavatelské pracovní vztahy (subcontracting).....	16
1.2.3 Vysílání pracovníků .....	17
1.3 Nelegální formy pracovních vztahů .....	18
<b>2. Vliv nových forem zaměstnávání na vývoj kolektivního pracovního práva zemí EU a ČR</b> .....	22
<b>3. Současné reformní procesy a debata týkající se modernizace pracovního práva v zemích EU a ČR</b> .....	25
3.1 Flexicurity a vývoj pracovního práva .....	25
3.2 Základní práva standardních a flexibilních pracovníků v zemích EU a ČR.....	28
3.2.1 Smluvní práva .....	28
3.2.2 Práva na trhu práce .....	29
3.2.3 Sociální práva .....	29
3.2.4 Vymáhací práva .....	30
3.2.5 Kolektivní práva .....	30
<b>4. Závěry</b> .....	31
<b>Literatura</b> .....	34



## Úvod

V kontextu současných trendů, jako jsou ekonomická globalizace, technologický vývoj a demografický vývoj vystupuje do popředí potřeba změny regulace trhu práce a tím i nového pojetí role pracovního práva. Na modernizaci pracovního práva z hlediska flexibility i ochrany trhu práce v zemích EU je zaměřena také Zelená kniha EK z roku 2006, aktivující členské země EU k zahájení účinných reforem trhu práce. Probíhající změny v oblasti pracovněprávní souvisí mimo jiné také s rostoucí diverzitou tzv. nových forem zaměstnávání ve všech zemích EU. Vedle zmapování širě existujících forem zaměstnávání v zemích EU stojí v centru zájmu také otázka jejich vlivu na vývoj pracovního práva a pracovněprávní vztahy a právní, sociální a ekonomická situace pracovníků zaměstnaných prostřednictvím těchto flexibilních pracovních uspořádání.

Základními cíli této studie jsou na základě řečeného za prvé, explorace aktuální situace v oblasti nových forem zaměstnávání v ČR a porovnání této situace s dalšími zeměmi EU a za druhé, zjištění jejich vlivu na vývoj pracovního práva a debatu o modernizaci pracovního práva individuálního i kolektivního v ČR, opět s porovnáním situace v ostatních zemích EU.

Z hlediska metodologického se jedná o spíše kvalitativní analytickou studii ČR, s doplněním o situaci v zemích EU. V rámci zpracování studie jsou využity zejména metody studia literatury a studia dokumentů a sekundární analýzy statistických dat. Základním podkladem a zdrojem informací pro zpracování části věnované zemím EU je závěrečná zpráva projektu "Vliv nových forem práce na průmyslové vztahy a vývoj pracovního práva v EU", který probíhal ve všech zemích EU v roce 2006 a 2007. Hlavním smyslem zpracování studie je zprostředkovat aktuální situaci v oblasti právní regulace flexibilních forem práce napříč zeměmi EU české odborné veřejnosti.

Studie je formálně i věcně rozdělena na dvě části. Informace o situaci v pracovním právu zemí EU obsažené v první části každé kapitoly čerpají ze závěrečného výstupu výše uvedeného mezinárodního projektu. Druhá část kapitoly je již zaměřená na analýzu situace v ČR z hlediska flexibilních forem zaměstnávání a dalších otázek spojených s vývojem českého pracovního práva.

# **1. Inventář flexibilních forem zaměstnávání v zemích EU a v ČR z hlediska pracovního práva**

## **1.1 Přehled flexibilních smluvních uspořádání**

### **1.1.1 Pracovní poměr na dobu určitou a další dočasné formy zaměstnávání**

#### **EU**

Všechny země EU poměrně detailně regulují zaměstnávání na dobu určitou. Kromě zemí bývalého socialistického bloku má regulace této formy práce velmi dlouhou tradici (např. v Rakousku již od roku 1811). Směrnice EU o pracovních úvazcích na dobu určitou přispěla k určité harmonizaci regulace v zemích EU, ačkoliv její efekty zvláště v zemích bývalého socialistického bloku jsou značně rozdílné. Rozdíly v regulaci úvazků na dobu určitou mezi zeměmi EU spočívají v úpravě ukončování pracovní smlouvy, hlavní výhody této formy práce pro zaměstnavatele. Kromě Estonska jsou pracovní poměry na dobu určitou uzavírány písemnou pracovní smlouvou. V Nizozemsku jsou možné obě formy - ústní i písemná.

Omezení pro vznik pracovního poměru na dobu určitou jsou dána za prvé, stanovením důvodů pro jejich uzavření. Řada zemí (Francie, Finsko, Švédsko, Portugalsko a další) považuje uzavření smlouvy na dobu určitou za výjimku z běžné formy uzavírání pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Implementovaly různá omezení na použití této formy práce. Řada zemí naopak (Rakousko, Belgie, Bulharsko, Dánsko, Německo, Řecko, a další) zaměstnávání na dobu určitou nespojuje s potřebou jakéhokoliv logického zdůvodnění. Za druhé, omezení se vztahují k maximální délce trvání pracovní smlouvy na dobu určitou. Pouze v Rakousku a Polsku není stanoveno žádné časové ohraničení. Dvouleté omezení platí v Belgii, Francii, Německu, Lucembursku, Rumunsku a Slovinsku. Tříleté pak v Bulharsku, Lotyšsku, Nizozemsku a Slovensku. Pětileté omezení má Maďarsko a Litva a šestileté Portugalsko. Konečně za třetí, zákony omezují opětovné a navazující uzavření smlouvy na dobu určitou. V této oblasti se státy navzájem výrazně liší. Rakousko a Dánsko mají nejvíce flexibilní úpravu, jelikož nestanovují žádná omezení na opětovné uzavření této smlouvy. V dalších zemích je omezen celkový počet na sebe navazujících smluv na dobu určitou. V Belgii jsou to 4, ve Francii pouze 1, v Lucembursku a Portugalsku 2, v Nizozemsku a Polsku pak 3.

Ve většině států EU je pracovní úvazek na dobu určitou jedinou formou dočasného zaměstnávání. Přesto se v některých zemích vyskytují také další možné formy. Belgie např. pracuje se třemi typy dočasného zaměstnávání: pracovní smlouvou na dobu určitou, pracovní smlouvou o dílo a náhradním pracovním poměrem. Litva umožňuje rovněž tři formy, kdy vedle pracovního poměru na dobu určitou uznává také krátkodobou pracovní smlouvu a sezónní pracovní smlouvu.

Souhrnně řečeno umožňuje nejmenší flexibilitu z hlediska dočasného zaměstnávání pracovní právo Francie, Portugalska, Slovenska a Rumunska. Naopak, nejvíce flexibilní je právní prostředí v Rakousku, Maďarsku a Polsku. Zbylé země se nachází někde mezi těmito dvěma extrémy, přičemž všechny nějakým způsobem omezují využití dočasných forem zaměstnávání.



## ČR

Rovněž ČR do značné míry sjednotila svou právní úpravu zaměstnávání na dobu určitou s evropskými zeměmi implementací evropské směrnice č. 1999/70 o pracovních poměrech na dobu určitou. Přijetí směrnice v ČR přispělo ke zvýšení ochrany pracovníků na dobu určitou, přesto rozdíl mezi nimi a standardními pracovníky zůstává stále značný. Na rozdíl od mnoha zemí EU není v ČR třeba vznik pracovního poměru na dobu určitou žádným způsobem zdůvodnit. Český zákoník práce omezuje využití této formy práce pouze v tom smyslu, že nepřetržitý pracovní poměr na dobu určitou zaměstnanec jednoho zaměstnavatele může trvat maximálně dva roky. Opětovnou smlouvu na dobu určitou povoluje až po uplynutí půl roku od ukončení dvouletého kontraktu. Podíl zaměstnanců pracujících na dobu určitou kulminoval v ČR v roce 2003 na úrovni 9,4 %. Poté, pravděpodobně na základě přijetí směrnice, došlo k mírnému snížení jejich podílu v ekonomice, což může být vysvětleno právě zpřísněním ochrany pracovníků na dobu určitou a naopak, určitým uvolněním ochrany zaměstnanců na dobu neurčitou.

V ČR se podobně jako v jiných zemích EU vyskytují také další možné formy dočasného nebo spíše příležitostného zaměstnávání. Je např. možné uzavírat tzv. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, konkrétně dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti (více viz kapitola 1.1.5).

### **1.1.2 Částečné pracovní úvazky včetně tzv. minizaměstnání, práce na zavolání a sdílení práce**

## EU

Částečné pracovní úvazky jsou podobně jako úvazky na dobu určitou nejvíce regulovanými flexibilními formami zaměstnávání napříč zeměmi EU. Tradice jejich právní regulace zvláště v zemích staré evropské 15 čítá zhruba 20 až 30 let. V nových členských zemích byla dlouho práce na částečný úvazek umožňována, byť pouze neformálně, v pracovněprávní podobě regulována nebyla. V podstatě až díky harmonizaci s právem EU, tedy díky implementaci směrnice o částečných pracovních úvazcích, byla tato forma zaměstnávání více a explicitně právně ošetřena. Přes implementaci uvedené směrnice, která má zabránit nerovnému zacházení s pracovníky na částečný úvazek vzhledem k pracovníkům na úvazek plný, existují v praxi značné problémy s reálným naplňováním této podmínky. Ačkoliv tedy formálně mají např. v Maďarsku, Polsku a Slovensku pracující na částečný úvazek stejný status jako ti na plný úvazek, prakticky bývají značně v nevýhodě. Výše jejich mzdy je sice na jedné straně proporcionálně podle míry snížení úvazku zkrácena, objem práce, který odvedou, však tuto mzdu a počet stanovených hodin obvykle značně převyšuje. Podstatná část z nich tak odpracuje téměř plnou pracovní dobu za poloviční mzdu.

Všechny země ve svém pracovním právu definují a blíže charakterizují formy částečných úvazků. Vždy se musí jednat o pracovní úvazky kratší než plný pracovní úvazek. Ve většině zemí EU přitom není stanoven žádný časový limit, tj. počet hodin za den nebo týden. Pouze několik málo zemí (Belgie, Kypr a Litva) stanovuje minimální denní a týdenní limity (počet hodin) spojené s legálním uzavíráním pracovních smluv na částečný úvazek. Podle pracovního práva některých zemí (Belgie, Bulharsko, Itálie, Rumunsko a Lucembursko) však zaměstnavatel musí v pracovní smlouvě jasně určit rozdělení pracovní doby. Částečné pracovní úvazky mohou být všude uzavírány na dobu určitou i neurčitou. V některých zemích je při částečném úvazku zakázána práce

## 1. Inventář flexibilních forem zaměstnávání v zemích EU a v ČR z hlediska pracovního práva

---

přesčas (Rakousko, Francie, Lucembursko, Rumunsko a Španělsko). Na Slovensku je povolena pouze se souhlasem zaměstnance.

Podpora přechodů mezi částečným a plným pracovním úvazkem má být podle směrnice EU rovněž součástí pracovního práva zemí EU. Nejběžněji je využívána povinnost zaměstnavatelů informovat o možnosti změny délky úvazku zaměstnance. V praxi však tato povinnost bývá zřídka realizována. Učinnějším řešením bývá tzv. preferenční úprava všech smluv na částečný úvazek, vyjadřující explicitně zájem o plnou pracovní dobu, pokud tato možnost nastane (Finsko, Francie, Německo, Švédsko). V Německu má dokonce zaměstnanec možnost jednostranně požadovat úpravu délky pracovní doby. V Nizozemsku a na Slovensku je zaměstnavatel povinen upravit délku pracovní doby ženám těhotným a se zdravotním omezením, stejně jako je zvýhodněna práce na částečný úvazek pro ženy s dětmi a starší pracovníky, s cílem zvýšit její využívání. Opatření směřuje k vyšší podpoře sladění práce a rodiny.

Tzv. velmi malé částečné úvazky nejsou v mnoha zemích vůbec právně regulovány jako samostatné formy zaměstnávání (Řecko, Itálie, Slovensko, Nizozemsko, apod.). Na druhé straně je několik zemí, kde pracovní právo pracuje s různými formami takto malých úvazků. Ve Slovinsku jsou velmi malé úvazky spojeny s omezenou sociální ochranou a mohou být uzavřeny maximálně na 20 hodin týdně a 40 hodin měsíčně s tím, že mzda nesmí být vyšší než polovina minimální mzdy. V Rakousku se nazývají práce s minimálním příjmem, při kterých roční příjem nesmí přesáhnout určitou stanovenou výši. Tyto úvazky jsou považovány za vedlejší aktivity k standardním formám zaměstnávání nebo k péči o malé děti. Jejich nevýhodou oproti částečným úvazkům je rovněž omezené krytí sociálním systémem. V Německu mají jednak tzv. mini jobs s max. 400 eury za měsíc a max. 50 pracovními dny za rok a jednak tzv. midi jobs, ve kterých se příjem pohybuje od 401 do 800 euro za měsíc.

Práce na zavolání není ve většině zemí EU v jejich pracovní legislativě explicitně regulována. Ve zbývajících zemích je pojem „na zavolání“ vykládán dvěma různými způsoby. Za první, není vnímána jako zvláštní forma pracovní smlouvy, ale spíše zvláštní forma úpravy pracovní doby (Bulharsko, Estonsko, Polsko, Portugalsko a Slovensko). Za druhé se jedná o pracovní poměr, při kterém zaměstnanec odvádí práci a je za ní placen v případě potřeby zaměstnavatele (Německo, Itálie, Nizozemsko).

Právní regulace sdílení práce není příliš rozšířená mezi zeměmi EU (podobně jako samotné využití). Výjimku tvoří např. Itálie, která přímo definuje pojem sdílení práce jako formu závislého pracovního kontraktu mezi zaměstnavatelem a dvěma zaměstnanci, kteří se zavazují ke společnému výkonu jedné práce na plný pracovní úvazek. Také Finsko legislativně upravuje určitou modifikaci sdílení práce - tzv. střídavé pracovní místo.

### ČR

Naplňování znění směrnice č. 1997/81, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, zejména zásady o stejných podmínkách, je v ČR podobně jako v dalších zemích EU dosti problematické. Formálně mají tito pracovníci stejný status jako pracovníci na plný úvazek, v praxi bývají značně znevýhodňováni. Výše jejich mzdy je sice na jedné straně proporcionálně podle míry snížení úvazku zkrácena, objem práce, který odvedou však tuto mzdu a počet stanovených hodin obvykle značně převyšuje. Podstatná část z nich tak odpracuje téměř plnou pracovní dobu za poloviční mzdu. Český zákoník práce definuje význam pojmu zkrácený úvazek jako pracovní poměr kratší než 40 hodin týdně, který může být uzavřen jak na dobu neurčitou, tak na dobu určitou. Podpora přechodů mezi částečným a plným pracovním úvazkem, kterou vyžaduje

## 1. Inventář flexibilních forem zaměstnávání v zemích EU a v ČR z hlediska pracovního práva

---

směrnice, je v ČR trochu nedořešena. Zaměstnavatel je zde podle zákoníku práce pouze povinen upravit délku pracovní doby ženám těhotným a se zdravotním omezením, stejně jako je zvýhodněna práce na částečný úvazek pro ženy s dětmi a staršími pracovníky, s cílem zvýšit její využívání. Podíl částečných pracovních úvazků je totiž v ČR dlouhodobě nízký - pohybuje se stabilně kolem 5 % všech pracovních úvazků. Opatření tak směřuje k vyšší podpoře sladění práce a rodiny.

Tzv. velmi malé částečné úvazky nejsou v ČR nijak zvlášť právně definovány. Přesto zde však platí, že pracovní poměr je možné v ČR sjednat i pro velmi malé úvazky (například pouze 2 hodiny týdně). Oproti Německu však nejsou v ČR příliš rozšířeny. Určitou modifikací těchto forem však může český případ tzv. částečné nezaměstnanosti, tedy možnosti současného příjmu podpory v nezaměstnanosti a výkonu ekonomické aktivity max. 20 hodin v týdnu a měsíčního příjmu max. na hranici poloviny minimální mzdy.

Rovněž práce na zavolání není v ČR žádným způsobem právně upravována. Podle zákoníku práce je vždy nutné, aby zaměstnavatel zaměstnanci pracovní dobu s předstihem rozvrhl.

Právní regulace sdílení práce není v ČR podobně jako ve většině evropských zemí součástí žádného zákona. Pravděpodobně vzhledem k tomu, že tento způsob zaměstnávání neskýtá pro zaměstnavatele žádné velké výhody, naopak spíše zvýšené administrativní náklady, není v ČR využíván. Rovněž ze strany českých zaměstnanců nebyl zaznamenán zvýšený zájem o tuto formu práce.

### 1.1.3 Práce z domova

#### EU

Práce z domova má dvě základní formy - práci materiální povahy realizovanou z domova a práci z domova prostřednictvím informačních technologií (práce na dálku - tzv. teleworking). Ani práce z domova není novým evropským fenoménem, jelikož její využívání a právní úprava této formy zaměstnávání má v mnoha zemích EU dlouhou tradici (např. Německo, Řecko, Maďarsko, Nizozemsko, Velká Británie, a další). Technologický vývoj však nově rozšířil možnosti aplikace této formy práce o tzv. teleworking. A jeho regulace v pracovním právu zemí EU novým jevem je (Řecko, Maďarsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko a Slovensko). V zemích jako je Dánsko, Belgie, Finsko, Francie, Švédsko a Lucembursko jsou podmínky teleworkingu upraveny v kolektivních smlouvách národní úrovně.

Právní status zaměstnanců pracujících z domova se v jednotlivých zemích liší. V některých zemích (Německo, Irsko, Nizozemsko a Velká Británie) může být práce z domova a teleworking vykonávána na základě standardního závislého pracovního poměru, ale rovněž na základě občanského práva jako samostatně výdělečná činnost. V jiných zemích (Bulharsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko a Slovinsko) musí být pracovníci z domova (včetně teleworkers) zaměstnávání pouze ve standardním pracovním poměru podle právní úpravy daného státu.

#### ČR

Český zákoník práce upravuje podmínky práce z domova podobně jako řada jiných evropských zemí řadu let. Z hlediska formy pracovního vztahu je práce z domova vykonávána na základě standardního pracovního poměru. Jako forma zaměstnání

má v ČR svoji tradici již mnoho let, mění se však její struktura a rozsah. Dlouhou dobu se tento druh výkonu zaměstnání týkal spíše velmi specifické skupiny osob, kterou tvořily převážně ženy staršího předdůchodového věku nebo matky na mateřské dovolené. Rozvoj výpočetní techniky změnil možnosti výkonu práce v domácím prostředí. K již uvedeným pracovním činnostem tak přibyla práce na dálku prostřednictvím informačních technologií, například on-line účetnictví, internetová korespondence, IT profese a další profese využívající tyto technologie - tzv. teleworking. ČR však pro tuto specifickou formu práce doma nemá zvláštní právní úpravu, pro teleworking platí stejná právní úprava zákoníku práce jako pro práci doma.

### 1.1.4 Flexibilní formy pracovní doby

#### EU

Vedle rozmanitosti forem zaměstnávání přispívá k růstu flexibility rozmanitost forem pracovní doby. V zemích, jako je Dánsko, Irsko, Německo, Řecko, Maďarsko, Nizozemsko a dalších jsou flexibilní formy pracovní doby významným zdrojem interní flexibility firem. Ani různé způsoby organizace pracovní doby nejsou novým fenoménem pracovního práva zemí EU, jejich právní regulace sahá zhruba do 80. let 20. století. Zejména tradiční formy pracovní doby, jako je práce přesčas, práce na směny, práce v sobotu a v neděli a práce v noci jsou napříč zeměmi EU stabilně využívány a podmínky jejich aplikace jsou upravené pracovním právem.

Využití některých „nových“ forem flexibility pracovní doby však v posledních letech výrazně stoupá. Nejvíce to asi platí o tzv. flexibilní pracovní době. Např. v Německu stále vyšší počet podniků zavádí flexibilní systémy pracovní doby na základě kolektivního vyjednávání. Zvláštní oblibě obou stran (zaměstnanců i zaměstnavatelů) se zde těší tzv. konta pracovní doby, která však lze zavádět pouze na základě ujednání v kolektivní smlouvě podniku. Také v Nizozemsku se stává zvykem vyjednat oboustranně výhodná konta pracovní doby pro zaměstnance podniku či odvětví. Slovensko upravuje tzv. nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu jako formu flexibilní pracovní doby. Rovněž v Irsku existuje více forem flexibilní pracovní doby. Nejčastěji zde využívají možnost určit si začátek a konec pracovního dne.

#### ČR

Flexibilní formy pracovní doby jsou v ČR významným zdrojem interní flexibility firem. Rozhodně nejsou novým fenoménem českého pracovního práva, zejména přesčasová práce, práce na směny, práce v sobotu a v neděli a práce v noci jsou českým zákoníkem práce regulovány desítky let. Jejich využití na českém trhu práce odpovídá průměru zemí EU.

Zákoník práce umožňuje využívat také některé z nových forem flexibilní pracovní doby. Vedle konta pracovní doby (pouze na podnikové úrovni pokud jsou vyjednána v kolektivní smlouvě) upravuje 3 typy flexibilní pracovní doby (pracovní den, pracovní týden a pracovní měsíc). Využívání pružné pracovní doby je v ČR časté zejména u administrativních profesí. Nejčastější formou pružné pracovní doby je možnost volit si začátek pracovní doby v určitém rozmezí každý den. Pravděpodobný počet zaměstnanců v ČR pracujících touto formou organizace práce se v roce 2003 pohyboval okolo 10 % všech zaměstnaných (Nekolová, 2006).

Podobně jako Slovensko, také ČR reguluje tzv. nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu jako formu flexibilní pracovní doby. Její využití zde však není časté, nejvíce se využívá v odvětví zemědělství a stavebnictví (VÚPSV 2000).

### 1.1.5 Příležitostné pracovní úvazky

#### EU

Příležitostné pracovní úvazky jsou nejflexibilnější formou zaměstnávání, která je v některých zemích EU právně regulována (Kypr, Maďarsko, Itálie, Slovensko, ČR a Slovinsko). Jejich smyslem je podporovat vstup na trh práce nelegálně zaměstnaných pracovníků a ohrožených skupin trhu práce. Jedná se o stále oblíbenější alternativu pracovním úvazkům na dobu určitou a částečným úvazkům, jelikož jsou levnější a jsou spojovány s mnohem nižší ochranou. Na Kypru je tzv. částečná příležitostná práce regulována od roku 2007 jako zaměstnání, které nesmí překročit 6 pracovních týdnů za rok a nesmí trvat v kuse více jak tři pracovní týdny. V Itálii není příležitostná práce novým fenoménem jako na Kypru, její trvání nesmí překročit 30 dní v roce a výdělek nesmí být vyšší než 5 tisíc euro. Na Slovensku dává zákoník práce možnost vyjednat tzv. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, z nichž především dohoda o provedení práce je spojena s výrazně nižší sociální ochranou oproti zaměstnancům.

#### ČR

Podobně jako na Slovensku umožňuje český zákoník práce příležitostný přivýdělek prostřednictvím tzv. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto jednorázové pracovní kontrakty, které zákoník práce rozlišuje na dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, jsou v ČR dlouhodobě využívány jako flexibilní alternativy striktněji regulovaných pracovních poměrů. Český statistický úřad bohužel v rámci Výběrového šetření pracovních sil podíl osob vykonávajících ekonomickou aktivitu na základě dohod nezjišťuje, existují pouze neoficiální odhady, podle kterých se podíl této formy práce v ČR stále zvyšuje.

### 1.1.6 Pracovní vztahy vycházející z občanského práva

#### EU

Nejčastěji uzavírají pracovní vztahy podle občanského práva osoby samostatně výdělečně činné. Tyto kontrakty mají rozličnou povahu. Typické jsou smlouvy o dílo (Německo), mandátní smlouva a smlouva na provedení služby. Bývají často zneužívány, jelikož jsou pro zaměstnavatele velmi levnou alternativou závislého pracovního vztahu. V posledních 10 letech proto dochází k podstatnému zvyšování podílu pracovních kontraktů založených na občanském právu v řadě zemí EU (např. Rakousko, Estonsko, Německo, Nizozemsko, Velká Británie, Slovensko, Řecko a v dalších). Aby se zamezilo zneužívání těchto smluv, země EU uvalují přísnější sankce za uvedené praktiky, kontrolní účinnost je však stále omezená a zneužívání občanského práva je stále jeden z nejproblematictějších aspektů spojených s rozmachem nových forem zaměstnávání v mnoha zemích především bývalého socialistického bloku (Bulharsko, Řecko, Polsko, Rumunsko, Slovensko a Portugalsko). Příčinou je patrně nedostatečný právní rámec spojený s nízkou reálnou možností vymáhat jeho dodržování. Vedle těchto problematických zemí jsou v EU ovšem i státy, které rozvoji tohoto fenoménu nečelí (Kypr, Dánsko, Finsko, Francie, Lucembursko a Švédsko).

## ČR

I v ČR se pracovní vztahy vycházející z občanského práva týkají zejména osob samostatně výdělečně činných. A i zde jsou tyto typy smluv často zneužívány a slouží k zastření reálně existujícího závislého pracovního vztahu. Až jedna třetina OSVČ v ČR podle odhadů pracuje zdánlivě nezávisle, ale ve skutečnosti se jedná o zaměstnanecký vztah. Problém je, že pracovníci samostatně výdělečně činní nejsou chráněni pracovním právem a pro zaměstnavatele je v situaci relativně striktní ochrany zaměstnanců velmi výhodné uzavírat tyto typy smluv a snižovat náklady na pracovní sílu. Podíl utajovaných pracovních poměrů, resp. příkazních smluv, mandátních smluv a smluv o obstarání věci se v ČR obecně zvyšuje, zejména pak v sektoru služeb - prodeji zboží, jeho distribuce, ve stavebnictví, zemědělství a pohostinství. Převažují zejména v malých a středních podnicích (Nekolová, 2008). Boj proti jejich zneužívání není zatím v ČR podobně jako v řadě jiných zemí EU příliš úspěšný.

## 1.2 Nový fenomén: tzv. trojúhelníkové pracovní vztahy

Trojhranné pracovní vztahy nebo také podle Zelené knihy EK zaměstnanecké vztahy „třetí cesty“ jsou charakteristické existencí **jednoho pracovníka mezi dvěma zaměstnavateli**. Tento nový způsob zaměstnávání s sebou přináší řadu právních i praktických problémů. Mezi nejvyužívanější a hojně se rozvíjející formy patří agenturní zaměstnávání, subdodavatelské pracovní vztahy a vysílání pracovníků.

### 1.2.1 Agenturní zaměstnávání

## EU

**Agenturní zaměstnávání** je relativně nová a hojně se rozvíjející forma zaměstnávání napříč zeměmi EU, přesto je jeho podíl na trhu práce dosud relativně nízký, odhady hovoří o 1-2 %. Rozvoj agenturního zaměstnávání v mnoha zemích (Řecko, Maďarsko, Polsko, Portugalsko a Slovinsko) způsobila v posledních letech provedená detailní regulace podmínek využívání agentur práce. Naopak, státy jako Malta, Bulharsko, Estonsko, Kypr a Litva dosud právní regulaci agenturního zaměstnávání nemají, většinou se nacházejí v procesu její tvorby.

Definici agenturního zaměstnávání používají státy EU prakticky totožnou – jde o pracovní vztah, kde zaměstnanec je najímán zaměstnavatelem - agenturou práce k plnění úkolů pro třetí osobu vztahu - uživatele. Smlouva pracovněprávní je uzavírána mezi zaměstnancem a agenturou práce. Mezi uživatelem a agenturou práce je pak uzavřena smlouva podle občanského práva (Rakousko, Francie, Maďarsko, Lucembursko, Portugalsko, Rumunsko a Slovensko). Většina zemí také umožňuje výkon agenturního zaměstnávání až po udělení oprávnění příslušným úřadem (Belgie, Německo, Řecko, Malta, Irsko, Polsko, Portugalsko a další). V Nizozemsku byla tato povinnost zrušena v 90. letech 20. století. Jediná země s naprosto odlišným pojetím vztahů v této formě práce je Velká Británie. Agenturní pracovníci stále nejsou považováni za zaměstnance agentury práce ani zaměstnanci uživatele a dosud probíhající právní spory zapříčiňují, že agenturní zaměstnanci jsou prakticky vyloučeni ze všech práv zaměstnanců. A to za situace, kdy sektor agenturního zaměstnávání VB je jedním z nejvyvinutějších v EU.

Charakter práce vykonávané prostřednictvím agenturního zaměstnávání bývá ve většině zemí považován za nejistý (Dánsko, Estonsko, Francie, Maďarsko a Polsko).

## 1. Inventář flexibilních forem zaměstnávání v zemích EU a v ČR z hlediska pracovního práva

---

Dočasně přidělovaní zaměstnanci většinou čelí horším pracovním podmínkám oproti kmenovým pracovníkům ve všech oblastech (ochrana pracovního místa, mzdová úroveň, vzdělávání i dovolené). Na druhé straně jsou samozřejmě pracovní obory a pozice, kde se naopak agenturní pracovníci těší lepším pracovním podmínkám (lékaři, manažeři, vysoce vzdělaní odborníci), ačkoliv tyto příklady spíše potvrzují výjimku. Co se týče detailní regulace podmínek agenturního zaměstnávání, čelí mnoho zemí EU (Řecko, Irsko, Polsko, Portugalsko, Slovensko a Nizozemsko) jejímu porušování a problémům spojených s její vymahatelností.

Právní regulace prakticky všech zemí EU obsahuje určitá omezení pro využití agenturního zaměstnávání. Za prvé, tato omezení se vztahují na určité sektory ekonomiky (Německo, Maďarsko, Španělsko). Za druhé, je omezena celková délka trvání pracovní smlouvy u agentury práce (Belgie, Francie, Lucembursko, Řecko, Itálie, Polsko, Rumunsko). Konečně za třetí, poměrně dost zemí vyžaduje objektivní zdůvodnění potřeby agenturních pracovníků na pracovišti uživatele (Belgie, Francie, Lucembursko, Polsko, Rumunsko). V kontextu těchto limitujících opatření je možné považovat českou právní úpravu agenturního zaměstnávání za velmi liberální (flexibilní).

Největší problémy mají všechny země se zajištěním podmínky, aby měli agenturní zaměstnanci **stejně pracovní podmínky** jako kmenoví zaměstnanci. Na této otázce také ztroskotaly snahy o konsenzus o zásadách směrnice o agenturním zaměstnávání, do které se nakonec dostala pouze zásada práva na stejné podmínky z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Princip stejného zacházení včetně odměny mají ve své regulaci zakotveny Belgie, Estonsko, Francie, Německo, Itálie, Lucembursko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko a Španělsko. V kolektivních smlouvách mají tuto zásadu zakotvenou Rakousko, Dánsko, Řecko a Nizozemsko. Na opačném pólu ochrany stojí země jako Irsko a Velká Británie, ve kterých buď neexistuje žádné ustanovení, nebo je zásada rovného zacházení uplatňována jen ve srovnání s ostatními agenturními pracovníky. Zodpovědnost uživatele za pracovní podmínky agenturních pracovníků je podle směrnice EU omezena na oblast ochrany bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

### ČR

Rozvoj agenturního zaměstnávání v ČR umožnila detailní regulace podmínek působení agentur práce v zákonu o zaměstnanosti v roce 2004. Podle tohoto zákona se jedná o trojstranný pracovněprávní vztah, ve kterém je mezi zaměstnancem a agenturou práce uzavírána pracovněprávní smlouva a mezi uživatelem a agenturou práce smlouva podle občanského práva. Výkon agenturního zaměstnávání je možný až po udělení oprávnění MPSV. Další omezení na využití této formy práce ČR nestanovuje, proto je možné považovat českou právní úpravu agenturního zaměstnávání za velmi liberální (flexibilní). Jakákoliv data o celkovém počtu a struktuře agenturních pracovníků v ČR bohužel nejsou k dispozici, přestože MPSV registruje v současné době přes 2 000 soukromých agentur práce na území ČR.

Charakter práce většiny agenturních pracovníků v ČR je bez přehánění možné označit za nejistý (anglicky „precarious“). Kromě nejistoty spojené s trváním pracovního poměru čelí rovněž horším pracovním podmínkám, byť podle zákona mají právo na rovné zacházení a stejné pracovní podmínky jako kmenoví zaměstnanci. Problémy s reálným vymáháním těchto práv jsou podle zástupců odborových svazů základem pro sociální dumping spojený s touto formou zaměstnávání v ČR. Příčina problematického vymáhání leží v samotném principu fungování agenturního zaměstnávání, kde se spojují vztahy pracovněprávní (mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem) a

obchodněprávní (mezi agenturou práce a uživatelem jejích pracovníků), které se navíc vzájemně doplňují a podmiňují. Pro inspektoráty práce, které dohlíží nad dodržováním pracovněprávních předpisů, vzniká problém dostupnosti efektivní kontroly dodržování zákonem stanovených podmínek zaměstnávání těchto pracovníků, jelikož ke stěžejním smlouvám mezi agenturou práce a uživatelem jejích pracovníků mají přístup pouze finanční úřady jako kontrolní orgány věcí obchodněprávních a zákon neukládá povinnost zjištěné informace o obsahu smluv inspekci práce na její žádost postoupit. Situaci komplikuje i chybějící provázanost těchto kontrolních orgánů s MPSV, které uděluje nebo odejímá povolení k provozování agentury práce. Podmínky k udělení povolení je schopna splnit v podstatě každá fyzická nebo právnická osoba včetně řady těch, jejichž záměrem není provozování řádné formy agenturního zaměstnávání podle zákona, ale porušování této úpravy „vykořisťováním“ zahraniční levné pracovní síly v zájmu maximalizace zisku. MPSV i těmto subjektům povolení udělit musí, kontrolovat jejich činnost však již nemůže. Kontrolní činnost je agendou inspektorátů práce, které však nejsou ze zákona povinny hlásit MPSV případná zjištění o porušení zákona o zaměstnanosti, aby MPSV mohlo těmto subjektům povolení odejmout.

K odstranění většiny současných problémů a ke zvýšení ochrany určitého podílu zaměstnanců agentur práce v ČR je třeba především zajistit podmínky pro efektivní kontrolu inspekce práce nejen u agentur práce, ale také u uživatelů agenturních zaměstnanců součinností kontrolních orgánů a MPSV. Také je třeba jasně definovat srovnatelné pracovní podmínky pro zaměstnance agentur práce a zaměstnanců uživatelů, především v dělnických profesích. Případně je možné uvažovat o omezení četnosti agenturního zaměstnávání stanovením procenta zaměstnanců agentury práce ve vztahu k zaměstnancům uživatele a omezení agenturního zaměstnávání v regionech s vyšší nezaměstnaností.

## 1.2.2 Subdodavatelské pracovní vztahy (subcontracting)

### EU

Principem **subdodavatelských pracovních vztahů** je povinnost zaměstnance odvádět práci ve prospěch obchodního partnera zaměstnavatele. Obchodní partner, zde považovaný za hlavního zaměstnavatele, by v tomto vztahu měl mít určitou zodpovědnost a dohlížet na dodržování ochranné pracovní legislativy ve vztahu k zaměstnancům subdodavatele. Ve většině členských zemí EU však neexistuje pracovní legislativa, která by se přímo věnovala této formě zaměstnávání. Princip subdodavatelských vztahů je regulován prostřednictvím občanského práva (Rakousko, Maďarsko). Povinnosti subdodavatelů vůči zaměstnancům stejně jako ostatních zaměstnavatelů vyplývají z pracovní legislativy.

Odpovědnost hlavního zaměstnavatele, tj. firmy, pro kterou je služba vykonávána, není vyjma ČR, ve většině zemí stanovena. Existují však státy, které povinnosti hlavního zaměstnavatele vůči zaměstnancům subkontraktora právně stanovují. Např. V Belgii, Estonsku, Německu, Polsku, Slovensku a Španělsku je tento zaměstnavatel zodpovědný za oblast bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců. V ČR podle zákoníku práce (§101) platí, že na pracovišti, kde „*plní úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou všichni zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, která se týkají výkonu práce a pracoviště, a spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro všechny zaměstnance na pracovišti*“. V Německu je hlavní zaměstnavatel povinen jednat se zaměstnanci kontraktora srovnatelným způsobem jako s vlastními pracovníky. Ve Španělsku je zase povinen vzít na sebe případné vzniklé dluhy



## 1. Inventář flexibilních forem zaměstnávání v zemích EU a v ČR z hlediska pracovního práva

---

subkontraktora týkající se výplaty mzdy a sociálních odvodů za zaměstnance. V obou dvou zemích mají zástupci zaměstnanců také právo na základní informace týkající se využití pracovníků subdodavatelské firmy.

### ČR

Subdodavatelské vztahy jsou v ČR podobně jako např. v Maďarsku nebo v Rakousku regulovány prostřednictvím občanského práva. Povinnosti subdodavatelů vůči zaměstnancům stejně jako ostatních zaměstnavatelů vyplývají ze zákoníku práce. Subdodavatel jako každý jiný zaměstnavatel v ČR plní vůči svým zaměstnancům povinnosti dané tímto zákonem.

### 1.2.3 Vysílání pracovníků

#### EU

Země EU mají do jisté míry harmonizovanou úpravu pracovních podmínek spojených s vysíláním pracovníků do jiných zemí za účelem provedení služby. Sladění umožnila směrnice č. 96/71, podle níž musí vysílající firma respektovat legislativu v oblasti maximální délky pracovní doby, minimální délky dovolené, minimální mzdy, pravidla bezpečnosti a ochrany při práci, a to vše dle podmínek země, do které pracovníky vysílá. Určité problémy s pokrytím pracovníků touto směrnicí mají ve Velké Británii, kde dosud existují odvětví průmyslu, na která se podmínky směrnice nevztahují. Nad rámec směrnice je vysílání pracovníků upraveno v každé zemi specificky. Např. v Litvě a Lotyšsku je zaměstnavatel před vysláním pracovníků povinen informovat písemnou formou příslušný úřad práce o svém záměru. V Rakousku platí, že vysílaný pracovník, jehož pobyt v zahraničí nepřekročí 5 let, je stále kryt sociálním pojištěním v Rakousku. Pokud je naopak do Rakouska vyslán zahraniční pracovník, je až dva roky kryt sociálním systémem země původu a poté přechází do sociálního systému Rakouska.

V zemích EU v souvislosti s touto formou zaměstnávání převažuje shoda o jisté míře pracovní ochrany, která musí být všemi zaměstnavateli daného průmyslového odvětví či profese dodržována bez ohledu na to, zda mají či nikoliv sjednanou kolektivní smlouvu. Jakým způsobem však této výše ochrany jednotlivé země dosahují, se již liší (častý je např. institut minimální mzdy).

V praxi se bohužel ukazuje vymahatelnost směrnice velmi problematickou, jelikož dosud řada soudních sporů evropské úrovně skončila preferencí zásad volného pohybu služeb na úkor zásad směrnice. V prosinci 2007 např. Evropský soudní dvůr rozhodl ve prospěch lotyšského zaměstnavatele, který ve Švédsku stavěl školy, avšak s lotyšskými zaměstnanci za lotyšské mzdy. Švédské odborové svazy s jeho počínáním nesouhlasily,ablokovaly stavbu a případ se tak dostal k Evropskému soudnímu dvoru. Ten však rozhodl v neprospěch zástupců zaměstnanců s odůvodněním, že se jedná o porušení práva o volném poskytování služeb.

### ČR

Rovněž ČR implementovala směrnici č. 96/71, která harmonizuje úpravu pracovních podmínek pracovníků vysílaných do zahraničí. Nad rámec směrnice ČR podobně jako Lotyšsko a Litva vyžaduje, aby zaměstnavatel před vysláním pracovníků informoval písemnou formou příslušný úřad práce o svém záměru. ČR je také jedna

z mála zemí, která při implementaci směrnice využila možnosti nevyžadovat dodržování ochranné pracovní legislativy dané zákoníkem práce (minimální mzda a délka dovolené) pro vysílané pracovníky na dobu kratší nežli jeden měsíc nebo 22 dnů v roce. Délka pracovního pobytu pracovníků také nesmí překročit jeden rok, ale v případě, že Česká správa sociálního zabezpečení vydá zaměstnavateli souhlas, může být tento pobyt za nepředvídaných okolností prodloužen o dalších 12 měsíců.

Příklady porušování zásad směrnice najdeme také v ČR. Nejedná se přitom pouze o ukrajinské pracovníky, ale také o pracovníky z jiných členských zemí EU. V roce 2007 bylo např. podle Kavanové (2008) zjištěno, že Škoda Auto skrze subkontraktorskou firmu zaměstnávala polské dělníky za odlišných (tj. horších) podmínek než české dělníky. K úpravě podmínek došlo až poté, co se situací začal zabývat inspektorát práce a kancelář ombudsmana. Subkontraktorské firmě hrozila pokuta až 2 miliony korun, která však nakonec nemusela být udělena, neboť firma uvedla věci do pořádku. Z výše uvedených příkladů však lze dovodit, že pokud by se odvolala a její žádost skončila u Evropského soudního dvora, mohla situace polských dělníků ve Škoda Auto být i nadále horší než dělníků českých.

### 1.3 Nelegální formy pracovních vztahů

#### EU

Nelegální formy zaměstnávání jsou realitou v mnoha zemích EU. Je ovšem složité, často nemožné, statistickými čísly skutečný rozsah a strukturu tohoto fenoménu blíže specifikovat. Existují spíše odhady, které mají přiblížit rozsah tohoto problému. V Rakousku podle expertních odhadů tvoří stínová (černá a skrytá) ekonomika zhruba 10 % HDP. V Bulharsku se podíl nelegálních pracovních míst pohybuje kolem 35 %. Pro Kypr žádné odhady neexistují, přesto ve stavebnictví bylo v roce 2003 na základě inspekce práce objeveno 30 % pracovníků, za které nebylo odváděno sociální pojištění. Také v Dánsku mají vysoký podíl nelegálního zaměstnávání. Až 24 % dánských pracovníků přiznává svou účast na výkonu nedeklarované práce v posledním roce. Německo je další zemí s rozvinutými formami nelegálního zaměstnávání. V roce 2006 tvořila stínová ekonomika zhruba 7 % HDP. Nejvyšší míry však dosahuje v Řecku, kde odhady sahají až k 40 % HDP. V Polsku pak 20 % HDP. Ve Velké Británii čelí masivnímu rozvoji nelegálního zaměstnávání, jelikož se během několika let zvýšil jeho podíl z 5 % na 10 % HDP. Ve Španělsku pracuje na černo zhruba 10 % populace. V Itálii tvoří nelegální pracovní kontrakty zhruba 13 % celkové zaměstnanosti.

Nelegální zaměstnávání je z odvětvově-profesního hlediska nejvíce koncentrováno v pohostinství, zemědělství a stavebnictví. Velmi často je spojeno s působením cizích pracovníků na evropských trzích práce. Hlavní příčinou jeho rozvoje jsou vysoké náklady na pracovní sílu. Nelegální zaměstnávání má výrazné negativní dopady hned v několika rovinách. Za prvé, v rovině veřejných financí, které jím přicházejí o značné příjmy, které by mohly být dále redistribuovány. Za druhé, nelegálně zaměstnané osoby jsou prakticky vyloučeny z existující pracovníprávní a sociální ochrany. A za třetí, nelegální zaměstnávání vytváří nespravedlivou konkurenci mezi zaměstnavateli.

Je značně problematické kategorizovat formy nelegálních pracovních vztahů, které se v zemích EU vyskytují. Nejextrémnější formou je výkon práce tzv. na černo, tj. bez jakýchkoliv právních a sociálních jistot. Jiným typem je v podstatě legální pracovní poměr, ve kterém však zaměstnanec pobírá oficiálně pouze minimální mzdu a zbytek výdělků obdrží tzv. na ruku. Třetí formou jsou tzv. utajené pracovní poměry

## 1. Inventář flexibilních forem zaměstnávání v zemích EU a v ČR z hlediska pracovního práva

---

založené nejčastěji na občanském právu. Poslední forma nelegálního zaměstnávání spočívá v tom, že zaměstnavatel deklaruje pouze část odpracované pracovní doby.

Boj proti nelegálnímu zaměstnávání se stal prioritou mnoha zemí EU (Maďarsko, Lotyšsko). Všechny země pak přijímají opatření, pomocí kterých chtějí bojovat s nelegální prací a eliminovat tak její výskyt. Např. v Belgii, Rakousku, Francii a Polsku mají zaměstnavatelé povinnost oznámit nového pracovníka před počátkem jeho působení u tohoto zaměstnavatele. V Estonsku a Lotyšsku výrazně zjednodušili podmínky podnikání a související administrativní a právní povinnosti s cílem snížit zájem o nelegální formy práce. Estonsko navíc výrazně zvýšilo minimální mzdu. Na Kypru, kde je nelegální zaměstnávání synonymem pro zaměstnávání migrantů, zavedli povinné zdravotní pojištění zahraničních pracovníků, které má povahu podmínky pro vpuštění pracovníka na kyperský trh práce i pro obnovení povolení.

Země EU implementovaly rovněž řadu opatření legislativního, administrativního i fiskálního rázu, pomocí nichž se snaží snížit výskyt nelegálních forem pracovní aktivity. Belgie vytvořila v roce 2006 speciální orgán, který má monitorovat a detekovat případy nelegálního zaměstnávání. V Dánsku a Německu existují složky tvořené policií, finančními úřady, úřady práce a úřady sociálního zabezpečení a společně podnikají kontrolní aktivity u zaměstnavatelů k podchycení nedeklarované práce. V Estonsku jsou hlavními aktéry boje inspektoráty práce, finanční orgány a místní vlády. Slovinsko má přímo zákon o nelegálním zaměstnávání a speciální komisi pověřenou detekováním a potíráním ilegální pracovní činnosti. Tato komise koordinuje činnost kontrolních orgánů a každý rok vypracovává zprávu o svých aktivitách a jejich efektech v dané oblasti. Španělský boj proti nelegálnímu zaměstnávání jde ruku v ruce s opatřeními proti nelegální pracovní migraci. V roce 2005 se zaměstnavatelské a odborové svazy domluvily na procesu legalizace nelegálního statutu těchto pracovníků, což mělo velmi příznivý dopad na snížení míry nelegálního zaměstnávání. To samé provedla se stejnými úspěchy také Itálie, která navíc zintenzivnila kontrolní činnost a zvýšila finanční sankce za nelegální zaměstnávání. V Nizozemsku je důležitým nástrojem boje zákon o řetězové zodpovědnosti, který se týká všech pracovních poměrů a subdodavatelských pracovních vztahů. Zaměstnavatel nebo tzv. hlavní kontraktor má podle tohoto zákona zodpovědnost za odvádění daní a pojištění. Vedle této povinnosti v Nizozemsku působí systém kontrol a inspekcí, které podnikají pověřené orgány.

### ČR

Za nelegální práci považuje český zákon o zaměstnanosti práci, která je vykonávána mimo pracovníprávní vztahy definované zákoníkem práce. Kontrola dodržování zákazu nelegální práce je v kompetenci úřadů práce. Mezi nelegální formy zaměstnávání poměrně široce v ČR využívané patří zaměstnávání zaměstnavatele (zejména osob samostatně výdělečně činných) zaměstnavatelem, tzv. švarcsystém. Jedná se o zakázaný způsob závislé práce (tzv. zastřený pracovní vztah) fungující na odlišných principech než pracovníprávní vztahy definované zákoníkem práce.<sup>1</sup> Za porušování povinnosti zaměstnavatele zajišťovat svou činnost vlastními zaměstnanci lze tedy v ČR považovat situaci, kdy zaměstnavatel neumožní fyzické osobě (OSVČ) výkon práce v pracovníprávním vztahu, přestože pro zaměstnavatele zajišťuje úkoly vyplývající z předmětu její činnosti a je při plnění těchto úkolů v obdobně závislém postavení jako zaměstnanec v pracovníprávním vztahu. Problém švarcsystému vzniká hlavně z nerovnosti zdanění a pracovních podmínek zaměstnanců a živnostníků, proto se

---

<sup>1</sup> Přesněji řečeno do roku 2007 explicitně zakazoval tzv. švarcsystém zákon o zaměstnanosti. K 1.1.2007 byl tento zákaz zrušen v souvislosti s nabytím účinnosti nového zákoníku práce, který nově definoval pojem tzv. závislé práce.

problém musí řešit vedle pracovní legislativy především úpravou daňové politiky státu (Fejfarová, 2005). Nový zákon o zaměstnanosti sice zvýšil pokuty za tento způsob zaměstnávání až na dva miliony korun, nedostatečně jej však vymezil a sankcionované tak mohou být i firmy, které si pouze krátkodobě najaly OSVČ na specializovanou činnost. V současné době připravuje MPSV spolu s MS návrh zákona, který by švarcsystém považoval za trestný čin zaměstnavatele. Masový nárůst zakázaného švarcsystému dokládá také statistika. Ze zahraničních dat lze usuzovat, že až třetina OSVČ bez zaměstnanců se pohybuje téměř nebo úplně ve švarcsystému. V ČR by to tedy bylo zhruba 150 tisíc lidí. Švarcsystém se objevuje nejen u méně placených povolání, jako jsou prodavačky, uklízečky či zedníci, ale můžeme se s ním setkat i mezi manažery a vysoce specializovanými odborníky, týká se hokejistů, kameramanů atp.

V zákonu o zaměstnanosti je stanovena pouze jediná výjimka z výše uvedeného pravidla, která umožňuje, aby určitou činnost zajišťoval pro zaměstnavatele také jiný zaměstnavatel. Musí však být splněna podmínka, že požadovanou činnost má tento zaměstnavatel zahrnutu ve svém předmětu činnosti a bude ji zajišťovat svými zaměstnanci zaměstnávány podle zákoníku práce. Mezi oběma zaměstnavateli se tedy vždy musí jednat o obchodně závazkový vztah, jehož obsahem není utajený výkon závislé práce. Dalším důležitým hlediskem je zde ojedinělá četnost existujících obchodně závazkových vztahů k zajištění činnosti zaměstnavatele. Jedná se o již zmiňované subdodavatelské pracovní vztahy.

V dalších formách zastřených pracovních vztahů se v ČR pohybují některé osoby pracující na tzv. mandátní smlouvu, smlouvu o obstarání věci a příkazní smlouvu. Těmito typy smluv se také velice často zastírá pracovní poměr, neboť fakticky odpovídají pracovnímu poměru. Občané na ně přistupují, aniž by si byli vědomi nepříznivých důsledků, které pro ně z těchto vztahů plynou. Především si neuvědomují odlišnou a nedostatečnou míru ochrany oproti pracovnímu poměru pokud jde o odpovědnost za škodu, pracovní úraz, odměňování, sociální pojištění a další pracovní podmínky (Kubínková, 2003). Bohužel rovněž nejsou k dispozici data, která by přesněji charakterizovala podíl takto vytvořených nelegálních pracovních míst na českém trhu práce. Faktem pouze je, že se jejich rozsah v ČR obecně zvyšuje, zejména pak v sektoru služeb - prodeji zboží, jeho distribuce, ve stavebnictví, zemědělství a pohostinství. Převažují zejména v malých a středních podnicích. Důvodem jejich využívání jsou menší povinnosti a odpovědnost zaměstnavatelů vzhledem k těmto osobám oproti zaměstnancům v pracovním poměru.

V ČR pochopitelně existují i nejextrémnější formy nelegálního zaměstnávání, tedy takové, které se ani nesnaží zakrýt nelegálnost pracovního poměru. Jedná se o tzv. práci "na černo" nebo "na ruku", která může nabývat dvou forem. První z nich se vyznačuje absencí jakékoliv pracovní smlouvy a nulových odvodů pojistného na zdravotní a sociální zabezpečení. Druhá se vyznačuje sice v zásadě řádnou pracovní smlouvou, ale mzdovým ohodnocením na úrovni minimální mzdy, čímž zaměstnavatel za zaměstnance odvádí pouze minimální výši pojistného a "na ruku" mu vyplácí zbytek nezdaněné mzdy. Bohužel v ČR neexistuje jakákoliv statistická evidence mapující rozsah a strukturu (co do sektorů, odvětví, oborů, věku a pohlaví) zaměstnávání na černo, přestože zde tvoří nezanedbatelný podíl. Určitou představu o jejím celkovém rozsahu lze získat z výsledků terénního šetření CERGE z roku 2004, podle něhož se k aktivnímu zapojení do forem práce na černo přihlásilo 21,3 %. Více jsou v ČR nelegálně zaměstnáváni muži, z hlediska vzdělání pak zaujímají největší podíl vyučení pracovníci a z hlediska výše příjmu lidé s podprůměrnými příjmy (Fassmann, 2007).

Boj proti nelegálnímu zaměstnávání se nevyhýbá ani ČR. Od roku 2000 zde působí Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců, který je

## 1. Inventář flexibilních forem zaměstnávání v zemích EU a v ČR z hlediska pracovního práva

---

pověřen koordinací činnosti příslušných kontrolních institucí, navrhuje legislativní změny přispívající k řešení nelegálního zaměstnávání cizinců a vytváří koncepci řešení tohoto problému. Tento orgán dále doporučuje směry kontrolní a preventivní činnosti a získává informace z oblasti výzkumu migrace a z oblasti stínové ekonomiky. Kontrolní činnosti na trhu práce jsou v ČR pověřeny úřady práce a celní úřady. V novele zákona o zaměstnanosti z roku 2008 byly kromě navýšení sankcí za nelegální zaměstnávání z 2 milionů na 5 milionů Kč rovněž navrženy změny vedoucí ke zjednodušení administrativní procedury vstupu cizinců na český trh práce. Usnadnění legálního postupu by mělo zároveň sloužit jako prevence postupu nelegálního. Podle nového trestního zákoníku navíc od roku 2010 při nelegálním zaměstnání cizince hrozí zaměstnavateli trest odnětí svobody až na 5 let. Od ledna 2009 v ČR platí nová definice nelegální práce a kontrolní orgán může uložit pořádkovou pokutu fyzické osobě až do výše 5 000 Kč, a to i opakovaně, nejvýše však do částky 50 000 Kč.

## 2. Vliv nových forem zaměstnávání na vývoj kolektivního pracovního práva zemí EU a ČR

### EU

Společný trend zemí EU co do vlivu současného vývoje flexibilních smluvních uspořádání na postavení kolektivních práv nelze identifikovat. Vše záleží na podílu a zavedenosti flexibilních pracovních míst vzhledem ke standardním pracovním místům. V zemích, kde stále výrazně převažuje model pracovní smlouvy na dobu neurčitou, nedochází k žádným specifickým změnám v systému kolektivního vyjednávání či reprezentace pracovníků. Např. v Estonsku a Lotyšsku prakticky odborové svazy zaměstnanců flexibilním formám zaměstnávání nevěnují pozornost, jelikož je jejich podíl na trhu práce zanedbatelný.

Obecně v zemích EU platí, že pracovníci zaměstnaní prostřednictvím flexibilních smluvních uspořádání jsou považováni za standardní zaměstnance, a tudíž mají stejná kolektivní práva jako oni (ČR, Rakousko, Polsko, Maďarsko, Slovensko, Nizozemsko, Francie, Německo, Belgie, Estonsko, Řecko, Rumunsko, Španělsko). V praxi však bývá tento nárok často nenaplňován, jelikož většina kolektivních práv byla vytvářena a šita na míru pracovnímu modelu smluv na dobu neurčitou. Prakticky tak dochází k tomu, že flexibilní zaměstnanci (zejména s dočasným pracovním poměrem) mají menší příležitost stát se odborovým zástupcem zaměstnanců, být členem zaměstnaneckých rad či zástupcem BOZP. Rovněž přístup do odborové organizace mají tito pracovníci ztížený, zejména pak pracovníci agentur práce. V důsledku pak trend rozvoje flexibilních pracovních míst může mít negativní vliv na kolektivní práva a ochranu zaměstnanců a může díky poklesu počtu odborově sdružených pracovníků snížit vyjednávací kapacitu odborových svazů (příkladem je Španělsko a Velká Británie).

Výjimečnou pozornost věnují v mnoha zemích EU odborové svazy podmínkám zaměstnávání agenturních pracovníků a zajištění jejich kolektivních práv. V Nizozemsku v souvislosti s rozvojem agenturního zaměstnávání vybrané odborové svazy vytvořily zvláštní oddělení, která zastupují zájmy této skupiny pracovníků. A jelikož obvykle nejsou agenturní zaměstnanci chráněni kolektivními smlouvami sektorů, ve kterých jsou zaměstnáváni, byla zde sjednána zvláštní kolektivní smlouva určená speciálně těmto zaměstnancům. Rovněž ve Francii byla v roce 1983 sjednána národní kolektivní smlouva určená agenturním pracovníkům a jejich zaměstnavatelům. Smlouva především organizuje přístup agenturních pracovníků ke kolektivním právům a zaručuje možnosti dalšího vzdělávání těchto pracovníků včetně mechanismů financování vzdělávacích programů. V roce 2002 také v Rakousku vstoupila v platnost národní kolektivní smlouva určená pro agenturní pracovníky, v níž jsou ošetřeny zejména jejich mzdové nároky u uživatele i mimo něj. Národní kolektivní smlouva Španělska v souvislosti s působením agenturních pracovníků zavedla také nová pravidla, která spočívají v ustavení nových tzv. teritoriálních delegátů odborových svazů zaměstnanců, na které se v daném teritoriu mohou agenturní pracovníci obracet, a tito delegáti se starají o jejich zájmy. Již od roku 1994 navíc platí ve Španělsku zákon, podle kterého má odborová organizace, která působí v podniku, povinnost zastupovat zájmy všech zaměstnanců, včetně těch agenturních. V Itálii vytvořily na konci 90. let 3 největší odborové organizace zvláštní orgány, které zastupují speciálně flexibilní zaměstnance. Hlavním smyslem jejich založení je zajistit pro flexibilní zaměstnance dostatečná práva a ochranu. Dále nabízejí informace a poradenskou činnost v oblasti právní, finanční i sociálního zabezpečení. Od roku 1998 má Itálie rovněž národní kolektivní smlouvu

upravující kolektivní práva agenturních zaměstnanců. Také odborové svazy ve Velké Británii obnovily úsilí o regulaci agenturního zaměstnávání.

## ČR

Sociální partneři v ČR působící na centrální úrovni jsou součástí legislativního procesu. To znamená, že mají možnost ovlivňovat tvorbu legislativy upravující nové formy zaměstnávání a organizace práce prostřednictvím tripartity, při jednáních s vládou, ministerstvy nebo v parlamentu. V rámci meziresortního připomínkového řízení se vyjadřují ke všem právním předpisům. V centru jejich pozornosti je především zákoník práce.

Sociální partneři v ČR se také zapojují do diskusí o vlivu nových forem práce a regulace pracovního trhu na flexibilitu a ochranu trhu práce. Nejaktuálnější příklad široké veřejné diskuse se týkal Zelené knihy EU: Modernizace pracovního práva, v jejímž rámci probíhala v ČR řada jednání a existují i písemná vyjádření jednotlivých partnerů k této otázce. Centrem těchto diskusí byla a je zejména problematika agenturního zaměstnávání a jeho regulace v českém pracovním právu a dále problematika nezákonného zaměstnávání zaměstnavatelem v ČR hojně využívaná a v závislosti na charakteru příslušných odvětví i práce na zkrácené pracovní úvazky a pracovní úvazky na dobu určitou.

Protože flexibilní formy práce nabývají i v ČR na významu a ovlivňují tak pracovní podmínky stále vyššího počtu zaměstnanců, zajímají se zástupci zaměstnavatelů a především zaměstnanců o tuto problematiku formulující na základě vyhodnocování přínosů a dopadů jednotlivých forem práce požadavky a návrhy právních i ekonomických opatření, které by odstranily nebo alespoň zmírnily nepříznivé důsledky spojené s jejich využíváním na trhu práce. Podle zástupců českých odborových svazů způsobuje problémy současná právní regulace flexibilních forem zaměstnávání tehdy, když vedle zvýšené flexibility zaměstnavatelů nepříznivě ovlivňuje mzdové, pracovněprávní a další podmínky života zaměstnanců v ČR. ČMKOS v této souvislosti hovoří o tzv. sociálním dumpingu, jehož podstatou je nepřijatelné snižování nákladů na pracovní sílu dosahované především obcházením právních úprav těchto forem organizace práce a zaměstnávání a snižování pracovněprávních standardů (Nekolová, 2008).

Na podnikové úrovni je cílem sociálního dialogu maximální harmonizace pracovních podmínek podle potřeb zaměstnavatele a jeho zaměstnanců. Podnikové kolektivní vyjednávání se soustředí především na otázky související s úpravou hromadné pracovní doby (např. zkrácení týdenní pracovní doby, zavedení pružné pracovní doby, práce ve dnech pracovního klidu a svátků, omezení práce přesčas, rozsah pracovní pohotovosti). Rozsah kolektivního vyjednávání za starého zákoníku práce, kdy platila zásada, co není povoleno, je zakázáno, byl poměrně limitovaný. Nový zákoník práce je v tomto smyslu liberálnější, jelikož je postaven na principu, co není zakázáno, je povoleno, který má svůj dosah i v oblasti kolektivního vyjednávání. Zákoník práce sice stanovuje minimální standardy pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, ale jinak do obsahu kolektivních smluv již nezasahuje. Právě oblasti vyjednávání o flexibilních formách práce a organizaci pracovní doby tak dodává nový rozměr.

V převážné většině uzavíraných kolektivních smluv v ČR tvoří jednu část kapitola "Pracovní doba, doba odpočinku a pracovní režimy". Prostor pro kolektivní vyjednávání v této oblasti je především v otázce hromadné úpravy pracovní doby (rovnoměrná nebo nerovnoměrná), zkrácení týdenní pracovní doby, objemu práce přesčas a nařizování práce ve dnech pracovního klidu. Dále lze vyjednat pružnou

pracovní dobu, kontu pracovní doby a jeho zásady, začátek a konec pracovních směn, délku směny práce v noci, délku přestávek v práci nad zákoníkem práce definované minimum, možnost poskytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu ve vyšším rozsahu než stanovuje zákoník práce a také rozsah pracovní pohotovosti. V kolektivních smlouvách lze také sjednat podmínky práce na jiném místě mimo pracoviště zaměstnavatele (homeworking), práce na dálku prostřednictvím informačních technologií (teleworking) a využívání a podmínky sdílení pracovního místa. V této souvislosti lze rovněž sjednat normy spotřeby práce a tempa práce, což hraje při rozvoji homeworkingu, teleworkingu, částečných úvazků a přesčasové práce zvláště významnou roli v určení objemu práce daných pracovníků. Rovněž lze vyjednat zkrácení maximálního období řetězení pracovních smluv na dobu určitou, než které ukládá zákoník práce. V kolektivních smlouvách se také dojednávají lhůty, ve kterých zaměstnavatel předkládá odborové organizaci zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech, s důrazem na atypické pracovní poměry. Obvykle se také sjednávají podmínky pro situaci, kdy zaměstnavatel bude muset z ekonomických důvodů snížit po jisté období určitému počtu zaměstnanců délku týdenní pracovní doby (tzv. částečná nezaměstnanost). Kolektivní vyjednávání a otázka částečné nezaměstnanosti je aktuální také pro zaměstnance agentur práce. Přestože v ČR dosud není obvyklé, aby agentury práce přijímaly zaměstnance na dobu neurčitou, není vyloučeno, že tomu tak nebude v budoucnu. Zaměstnanci agentur práce by se za těchto podmínek snadněji odborově organizovali a v kolektivních smlouvách by bylo možné stanovit povinnost agentury práce poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy v určité výši, pokud mu nezajistí pracovní uplatnění u jiného uživatele. V současné době se v souvislosti s touto formou práce v kolektivních smlouvách sjednávají podmínky pro omezení jeho rozsahu v podniku. Jedná se zejména o dohodu, u jakých druhů práce nebo kategorií zaměstnanců se agenturní zaměstnávání nebude uplatňovat, stanovení maximálního poměru počtu agenturních zaměstnanců k počtu kmenových zaměstnanců.

Na závěr je třeba zmínit možnost dojednat v kolektivních smlouvách rozsah informací a otázek k projednání nad rámec stanovený zákoníkem práce. Informace pak mohou zahrnovat také dostupnost pracovních poměrů na dobu neurčitou, záměr zaměstnavatele zavádět nové formy práce (např. teleworking, homeworking), záměr uplatnit agenturní zaměstnance v podniku atd. Projednávání pak může být mimo jiné rozšířeno o problematiku zavádění nových forem práce a uplatnění agenturních zaměstnanců v podniku.



## **3. Současné reformní procesy a debata týkající se modernizace pracovního práva v zemích EU a ČR**

### **3.1 Flexicurity a vývoj pracovního práva**

#### **EU**

Termín flexicurity je historicky spojován s Nizozemskem poloviny 90. let a s přeměnováním politiky trhu práce z tradičního zajišťování ochrany pracovních míst k nové formě ochrany - ochrany zaměstnanosti, uplatnitelnosti na trhu práce spolu s dostatečnou sociální ochranou příjmu v nezaměstnanosti. Vedle Nizozemska je typickým představitelem flexicurity Dánsko a jeho tzv. zlatý trojúhelník, který neznamena nic jiného než umožnění vysoké míry flexibility na trhu práce (najímání, propouštění, flexibilní formy zaměstnávání, pracovní doba), kompenzované extenzivní aktivní politikou zaměstnanosti a štedrým, ale motivujícím systémem sociálního zabezpečení nezaměstnaných. Obě dvě země se staly příklady dobré praxe v oblasti regulace trhu práce a koncept flexicurity se stal v roce 2006 top tématem evropské politické agendy. Nejprve vydala v roce 2006 EK Zelenou knihu Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století. A v roce následujícím, na základě výsledků mezistátní veřejné diskuze nad obsahem zelené knihy, přijala Evropská rada Společné principy flexicurity. Obsažené principy měly být jakýmsi společným výchozím odrazovým můstkem pro jednotlivé členské země a pomoci implementaci jejich individuální flexicurity strategie.

Jeden z pilířů flexicurity se týká právě flexibilních a spolehlivých smluvních uspořádání na trhu práce, kterých bude dosaženo prostřednictvím modernizace pracovního práva, kolektivních smluv a organizace práce. V žádném z přijatých dokumentů však již EU neříká, jakým způsobem dosáhnout zároveň flexibility a spolehlivosti pracovních smluv, aby různé formy zaměstnávání nevytvářely segmentovaný trh práce, na kterém působí jak tzv. vítězové, tak i poražení z hlediska jistoty pracovního místa a kvality pracovních podmínek. Do diskuse se proto vložili evropští sociální partneři, zformulovali návrhy související s pilíři flexicurity a koncem roku 2007 prostřednictvím Evropského parlamentu přijali usnesení, aby Evropská rada vydala vyváženější a podrobněji zpracované společné principy flexicurity. Základem nových principů měla být podpora dlouhotrvajících pracovních smluv, kroky k rozvoji adaptabilních a spolehlivých smluvních uspořádání a kroky proti zneužívání ochranné pracovní legislativy zejména v souvislosti s flexibilními formami zaměstnávání a zmírňování segmentace trhu práce podporou ochrany zaměstnatelnosti a účinným vymáháním ochranných prvků spojených s pracovními kontrakty (hlavně flexibilními). Zásadním požadavkem bylo také společné přijetí určitého jádra základních práv všech pracovníků včetně těch flexibilních (viz kapitola 3.2).

Přestože napříč zeměmi EU téma flexicurity intenzivně či méně intenzivně figuruje v politické agendě politiky trhu práce, nalézt společný trend vývoje tohoto konceptu, veřejné debaty a přijatých reformních politických kroků nelze. Je proto nutné předložit ve vytvořených blocích velmi diverzifikovaný přehled současného vývoje této problematiky v zemích EU.

Země bývalého socialistického bloku se dělí na dvě skupiny podle přístupu ke konceptu flexicurity. Jedna skupina doslovně přijala tento směr a v posledních letech

připravuje nebo již implementuje reformní kroky vlastní flexicurity strategie. Patří sem zejména Estonsko a Slovinsko. Estonsko jako jediná pobaltská země explicitně přijala v roce 2005 flexicurity principy. Estonský akční plán 2005-2007 určil za hlavní cíl zvýšení flexibility a transparentnosti trhu práce. Svě flexicurity definuje jako politický přístup kombinující kvalitu pracovních podmínek zaměstnanců s flexibilními pracovními vztahy prostřednictvím relativně liberalizovaného pracovního práva a adekvátní podporou v případě nezaměstnanosti. Realizace této politiky byla však odložena z důvodu změny vlády v roce 2007. Ve Slovinsku začala širší politická debata o flexicurity v roce 2007 s cílem navrhnout a implementovat komplexní flexicurity strategii, která bude vycházet ze situace na slovinském trhu práce a aktivně zapojí do této strategie tamní sociální partnery. Pokrytí kolektivními smlouvami je ve Slovinsku velmi vysoké (kolem 90 % zaměstnanců), proto je možné zde skutečně vytvářet flexicurity politiku, která má podporu sociálních partnerů, což bylo klíčem úspěchu v domovských zemích flexicurity. Druhá skupina zemí se začala otázkou flexicurity alespoň teoreticky zabývat po přijetí Zelené knihy EK v roce 2006 (Litva a ČR). Ve zbývajících postkomunistických zemích buď diskuse nad flexicurity ještě vůbec nezačala (Maďarsko) nebo trvá pouze krátce (Lotyšsko, Polsko, Bulharsko, Rumunsko a Slovensko) a zatím nedochází k žádným konkrétním politickým krokům.

Země jižní Evropy se v přístupu k principům flexicurity také dělí na více skupin, konkrétně na dvě. Kypr, Malta a Řecko představují první z nich. V Řecku se sice stalo téma flexicurity předmětem diskuzí sociálních partnerů, ale bez jakéhokoliv vyústění v podobě návrhů na změnu politiky, jelikož oba sociální partneři mají dramaticky odlišné pohledy na modernizaci pracovního práva podle principů flexicurity. Pro Kypr a jeho sociální partnery není zatím téma flexicurity relevantní, mimo jiné také z důvodu zatím nepatrného rozvoje flexibilních forem zaměstnávání. Malta vzala doporučenou strategii EU na vědomí, ale žádnou konkrétní strategii ani jednotlivá opatření zatím nerealizuje. Itálie, Portugalsko a Španělsko jako představitelé druhé skupiny přistupují k flexicurity principům hlavně na základě potřeby řešit tradičně vysokou ochranu standardních pracovníků s rostoucím podílem pracovníků v minimálně chráněných flexibilních formách zaměstnávání, které vytvářejí značně segmentovaný trh práce. Svá opatření orientují na zvýšení ochrany atypických pracovníků, jednak omezením využití flexibilních forem práce a jednak zlepšením pracovních a ekonomických podmínek s nimi spojených.

Představitelé liberálního sociálního státu Velká Británie a Irsko v problematice flexicurity zaujímají rozdílný přístup. Zatímco Irsko se ke konceptu a jeho principům jednoznačně hlásí, Velká Británie je vůči jeho uplatnitelnosti v Evropě dosti skeptická. Poslední národní plán Irska podepsaný vládou i sociálními partnery vychází z konceptu flexicurity při definování ochrany a práv pracovníků v případě ztráty zaměstnání a při jejich důslednějším vymáhání inspekcí práce. Ve Velké Británii není naopak debata nad flexicurity příliš zřetelná, a to ani mezi odborovými svazy, které spíše tlačí na zvýšení ochrany agenturních zaměstnanců a znevýhodněných skupin na trhu práce. Ani zaměstnavatelé zde nepovažují toto téma za relevantní, jelikož pochybují o aplikaci flexicurity modelu v jiných zemích než Dánsku a Nizozemsku.

Severské země, tedy Dánsko, Finsko a Švédsko jsou země podobného typu sociálního státu, přesto se právě Finsko a Švédsko od modelové země Dánska ve svém pojetí politiky trhu práce značně liší, zejména v míře ochrany pracovních míst. Přestože je jejich trh práce charakteristický vyšším podílem flexibilních pracovních míst, zachovávají poměrně vysokou ochranu pracovníků před propouštěním, včetně těch flexibilních. Z hlediska dalších principů je nastavení politiky v těchto zemích podobné.

V Belgii se o vlastní flexicurity strategii příliš neuvažuje především z důvodu, že belgické pracovní právo již dostatečně flexibilní je. Navíc je zde zvykem realizovat politiku trhu práce prostřednictvím sociálních partnerů, kteří každé dva roky vyjednávají napříč odvětvími kolektivní smlouvy s vládou, ve kterých jsou principy politiky obsaženy. V národní kolektivní smlouvě na roky 2007-2008 byly v souvislosti s principy flexicurity vyjednány dvě věci. První se týká potřeby uvolnění ochranné legislativy u částečných úvazků, která je v současnosti tak komplikovaná, že zaměstnavatele odrazuje od jejich využívání. Druhý směr politiky je zaměřen na novou úpravu délky trvání dočasných forem zaměstnávání (agenturní zaměstnávání a pracovní smlouvy na dobu určitou). Lucembursko také příliš nepodléhá doporučenému směřování ze strany EU, ačkoliv v minulých letech vláda realizovala řadu významných změn, které s principy flexicurity vlastně souvisí. Přesto zůstává tato země věrná spíše rigidnímu pracovnímu právu a pracovnímu režimu na dobu neurčitou.

Francie, Německo a Nizozemsko jsou země, které se otevřeně přihlásily k cestě za implementací vlastní flexicurity strategie. Odlišuje je v podstatě míra flexibility spojená s atypickými režimy zaměstnávání a míra flexibility spojená s propouštěním zaměstnanců. Německo tak např. preferuje rozvoj vnitřní flexibility firem a odmítá jakoukoliv relaxaci z hlediska najímání a propouštění pracovníků. Vnější flexibilitu podporuje rozšířením možností využívat agenturní pracovníky a prodloužením doby trvání pracovních míst na dobu určitou. Francie se snažila zvýšit flexibilitu trhu práce zavedením zvláštní formy pracovního úvazku na dobu neurčitou - tzv. nové najímací smlouvy (Contrat nouvelle embauche). Tento pracovní vztah byl pojímán jako implementace vlastní flexicurity strategie. Ačkoliv při jeho aplikaci zaměstnavatel mohl do dvou let trvání smlouvy dát zaměstnanci výpověď bez udání důvodů, měl tento zaměstnanec garantována určitá práva (odškodné a dodatečný příspěvek v nezaměstnanosti po dobu trvání jednoho měsíce). Díky značné kritice tohoto pracovního režimu ze strany Mezinárodní organizace práce a francouzských soudů, byl v roce 2008 zrušen národní kolektivní smlouvou zaměřenou na modernizaci trhu práce. Tato smlouva mimo jiné snižuje princip seniority v pracovních vztazích a umožňuje ukončit pracovní smlouvu vzájemnou dohodou. Také vytváří nový typ smlouvy na dobu určitou a umožňuje přenositelnost určitých práv propuštěných zaměstnanců. V Nizozemsku získala vlastní flexicurity strategie podobu prostřednictvím specifického zákona v roce 1999. Tento zákon podporuje flexibilitu trhu práce uvolněním využívání atypických pracovních režimů, zároveň však těmto zaměstnancům zaručuje větší práva. V nedávné době nizozemská vláda připravila návrh nového směřování flexicurity. Jeho jádrem je uvolnění propouštěcích a přijímacích postupů, což podle vlády umožní snazší vstup vyloučených skupin na trh práce a současně sníží mezeru mezi zaměstnanci ve standardních pracovních režimech a v těch flexibilních. Rovněž to umožní snazší přechody mezi zaměstnáním a vzděláváním, neaktivitou, péčí o děti apod. Návrh je zatím v procesu vyjednávání mezi sociálními partnery.

#### ČR

Česká republika patří do druhé skupiny postkomunistických zemí, které se začaly otázkou flexicurity alespoň proklamativně zabývat po přijetí Zelené knihy Evropské komise v roce 2006. Přestože žádnou vlastní flexicurity strategii nepřijala, bylo pro vládu, které v dubnu parlament vyslovil nedůvěru, na jejímž základě přijala demisi, naplňování konceptu flexicurity součástí cesty z ekonomické krize. Tehdejší ministr práce a sociálních věcí explicitně prohlásil, že *"pružný trh práce vyvážený jistotou udržení se na něm - koncept označovaný jako flexicurity - patří k hlavním prioritám českého předsednictví v oblasti zaměstnanosti. Místo umělého udržování*

*pracovních míst je třeba nabídnout uplatnění principů flexicurity, se zaměřením na vytváření nových pracovních míst, motivaci k nalezení nového zaměstnání, možnost rekvalifikace a zvyšování kvalifikace, dodatečné vzdělávání, maximální využití geografické i profesní mobility a snížení nákladů na práci" (Nečas, 2009). Některá z opatření, která MPSV v posledních letech implementovala, tento přístup potvrzují. Další chystaná opatření již vláda realizovat nestihla. Jaké priority a politiky ve vztahu k trhu práce bude prosazovat současná úřednická vláda a vláda vzešlá z říjnových parlamentních voleb, není v tuto chvíli možné předvídat. Konstantní postoj k implementaci flexicurity mají však další dva z hlavních sociálních partnerů ČR - zástupci zaměstnavatelů (Svaz průmyslu ČR) a zástupci zaměstnanců (ČMKOS). Zatímco Svaz průmyslu ČR vítá koncept a principy flexicurity a podporuje implementaci této politiky v ČR, zástupci zaměstnanců jsou zásadně proti dalšímu uvolňování trhu práce, jelikož nevěří, že ochranná opatření budou v dostatečné míře kompenzovat nižší jistotu pracovního místa českých zaměstnanců (Nekolová, 2009).*

## **3.2 Základní práva standardních a flexibilních pracovníků v zemích EU a ČR**

Koncept základních práv všech pracovníků je v Evropě hojně diskutován v souvislosti s postupující globalizací ekonomiky a otevřením trhů práce v zemích EU. Jeho naléhavost se ještě zvyšuje v době masivního rozvoje flexibilních, tj. nestandardních pracovních režimů. Společnou snahou je zajistit všem pracovníkům EU minimální standard pracovních, ekonomických a sociálních podmínek. Je to samozřejmě běh na dlouhou trať, jelikož snaha zabezpečit určitý soubor základních pracovních práv pro všechny pracovníky i ty flexibilní, v zemích EU pochopitelně naráží na odlišné právní tradice a kultury související s pracovními vztahy v těchto zemích. Přesto se následující část studie snaží alespoň zachytit všeobecně platící základní pracovní práva v zemích EU a zhodnotit jejich platnost pro různé kategorie atypických pracovníků.

Práva pracovníků jsou různé povahy, mají rozdílné zdroje regulace a rovněž jsou za jejich výkon odpovědní různí aktéři trhu práce. Je tudíž nutné je určitým způsobem klasifikovat. Lze rozlišit 5 následujících základních typů práv pracovníků, která budou v jednotlivých podkapitolách blíže charakterizována:

- a) smluvní práva
- b) práva na trhu práce
- c) sociální práva
- d) vymáhací práva
- e) kolektivní práva

### **3.2.1 Smluvní práva**

Práva spojená s existujícími typy smluvních uspořádání jsou ve většině zemí EU nastavena státní legislativou. Zahrnují mimo jiné adekvátní mzdové ohodnocení za práci, garanci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, úpravu délky a organizace pracovní doby, úpravu doby odpočinku a dovolené apod. Smluvní práva mohou být vymáhána prostřednictvím pracovních soudů, arbitrážních procesů, nátlaku odborových svazů zaměstnanců a kontrolou spojenou se sankcemi příslušných státních institucí

(úřady práce, inspektoráty práce). Vymáhání těchto práv se v současnosti ukazuje být obtížné v případě tzv. trojstranných pracovních vztahů, kdy není jednoznačně stanovena odpovědná osoba (zaměstnavatel), která za plnění těchto práv ručí. Je to tedy především případ agenturního zaměstnávání. Z tohoto důvodu řada zemí EU uvádí v platnost zvláštní právní úpravu, která jasně stanovuje podmínky využívání a zaměstnávání agenturních pracovníků. Bohužel se v praxi často ukazuje právní úprava jako nedostatečná, tj. dochází k porušování a obcházení těchto pravidel v neprospěch zaměstnanců. Stejně problematické se jeví postavení dalších skupin pracovníků, kteří vstupují do trojstranných pracovních vztahů (subdodavatelské vztahy, vysílání pracovníků). Často se jedná o utajené pracovní poměry, které jsou kryty smlouvami občanského práva. Základním cílem pracovního práva je návrh takové úpravy, která by vždy jasně určovala, kdo je zaměstnavatel, tedy odpovědná osoba ručící za plnění smluvních práv. A současně je třeba důsledně eliminovat nelegální formy zaměstnávání, které ve své nejextrémnější podobě nezaručují závislým pracovníkům žádná smluvní práva nebo je mohou kdykoliv bezrestně porušit.

### 3.2.2 Práva na trhu práce

Práva pracovníků na trhu práce nesouvisí přímo s konkrétním zaměstnáním, tedy ani se zaměstnavatelem, ale jsou spojena s celoživotním působením daného člověka na trhu práce včetně určitých přechodových období. Práva občanů na trhu práce se objevují v různých oblastech, počínaje právem vstupu na trh práce a hledáním pracovního místa jako základního ekonomického práva občanů. Za druhé se jedná o práva spojená s mobilitou na trhu práce, vnitřní i vnější, zahrnující práva na emigraci i imigraci, právo na informace a podporu veřejných služeb zaměstnanosti v zemích EU, právo na rovné zacházení a právo na koordinaci národních systémů sociálního zabezpečení. V této souvislosti je evidentní zásadní role EU v harmonizaci těchto oblastí napříč zeměmi EU. Třetí skupina práv je spojena s určitými přechody v průběhu pracovního života, konkrétně s přechodem z jednoho zaměstnání do druhého, z jedné profese do druhé nebo ze závislého pracovního poměru do nezávislé ekonomické činnosti. Pro úspěšné zvládnutí těchto přechodů potřebují pracovníci podporu od příslušných institucí, zejména veřejných služeb zaměstnanosti, resp. jejich realizátorů poskytujících potřebné informace, poradenské služby, ale také vzdělávací a motivační kurzy. Význam práv občanů na trhu práce nabývá na významu v souvislosti s vývojem ekonomiky a otevřením trhů práce napříč EU. Navíc jsou v rámci konceptu flexicurity považována za klíčová při určitém snížení míry smluvních práv, jimž země EU nevyhnutelně čelí. Pro tato práva je typické, že za jejich plnění odpovídá ve většině případů stát nastavením pravidel regulace trhu práce a poskytováním veřejných služeb zaměstnanosti.

### 3.2.3 Sociální práva

Sociální práva jsou spojována s nároky osob na trhu práce na finanční a materiální podporu ze systému sociálního zabezpečení a od různých poskytovatelů v oblasti zdravotní péče, podpory v nezaměstnanosti, důchodové oblasti a dalších. Tím, kdo se zaručuje za plnění těchto práv, bývá nejčastěji stát. Je možné zobecnit, že většina pracovníků má přístup k sociální ochraně srovnatelný, či velmi podobný, a oproti předchozím dvěma typům pracovních práv neexistují takové rozdíly u osob zaměstnaných podle pracovního práva a osob vykonávajících ekonomickou činnost na základě občanského práva. Standardní i flexibilní pracovníci mají ze zákona stejné

nároky na míru ochrany, výjimku mohou tvořit pracovníci na velmi malé úvazky. V praxi se však projevují rozdíly způsobené např. tím, že pracující na částečný úvazek přispívají do systému méně nežli ti na plný úvazek, což se projevuje i nižšími sociálními příjmy. Dočasní pracovníci zase čelí nutnosti splnit alespoň minimální potřebnou dobu přispívání do systému. V důchodovém systému jsou často vyloučeni flexibilní pracovníci ze soukromých důchodových schémat. V podstatě všechny země EU se v současné době snaží adaptovat své systémy sociálního zabezpečení tak, aby pokrývaly rostoucí šíři flexibilních pracovních režimů.

### **3.2.4 Vymáhací práva**

Tzv. vymáhací práva jsou spojena s působením právních nástrojů v oblasti trhu práce, a to administrativního i čistě soudního charakteru, zahrnují ale také právo na stávkou a další kolektivní akce. První z těchto práv je právo na kvalifikaci smlouvy mezi pracovníkem a zaměstnavatelem podle jejího skutečného obsahu a povahy. Nástroji ověřování skutečné povahy smlouvy jsou tradičně pracovní soudy a inspektoráty práce ve spolupráci s úřady práce a správou sociálního zabezpečení, ale také odborové svazy zaměstnanců včetně jejich role v oblasti mediace a arbitráže. K účinnějšímu vymáhání pravidel, kterými se řídí vztahy na trhu práce, slouží striktní sankce za jejich porušení. Je především na státu, aby nastavil takový systém kontrol, který by umožňoval účinně vymáhat existující pravidla pro všechny formy zaměstnávání a aby k uzavírání utajených pracovních vztahů či nelegálních forem zaměstnávání docházelo co nejméně. Základem jsou ovšem dostatečně personálně a odborně vybavené kontrolní orgány a fungující a rychlé pracovní soudnictví. Problematictější je rozšíření vymáhacích práv pro nezávisle pracující na trhu práce v oblasti mediačních a arbitrážních procesů jako alternativy k pracovním soudům. Tyto procesy jsou totiž uváděni v činnost na základě kolektivních smluv mezi odborovými svazy a organizacemi zaměstnavatelů, které nereprezentují tyto skupiny pracovníků, tudíž se ani uvedené procesy na ně nemohou vztahovat.

### **3.2.5 Kolektivní práva**

V oblasti tzv. kolektivních práv se vyskytují poměrně hluboké rozdíly mezi závislými pracovníky a nezávislými osobami působícími na trhu práce. Naopak, mezi závislými flexibilními a standardními pracovníky neexistují prakticky žádné rozdíly v míře ochrany tohoto typu. Určitou slabinou je, že flexibilní pracovníci jsou méně často chráněni silným prvkem kolektivního práva - odborovými svazy zaměstnanců. Hlavní roli v adaptaci kolektivních smluv, resp. kolektivního práva na rostoucí šíři režimů zaměstnávání, hrají zaměstnavatelské organizace a odborové svazy, ale také stát jako třetí sociální partner. V některých zemích, např. ve Španělsku, už s rozšířením kolektivních práv u samostatně výdělečně činných začali.

## 4. Závěry

V závěrečné kapitole jsou shrnuta hlavní zjištění této studie a spolu s tím je také provedena určitá kategorizace zemí EU podle míry flexibility smluvních uspořádání na trhu práce. Vliv nových forem zaměstnávání na vývoj pracovního práva v zemích EU lze shrnout do několika paragrafů.

1. Pracovní právo je stále komplexnější, propracovaný rámec ve všech zemích EU. Stále přetrvávají výrazné rozdíly v regulaci standardních pracovních poměrů na dobu neurčitou a plný pracovní úvazek a dalšími formami zaměstnávání, v zásadě právními zdroji flexibility. Na druhé straně se hranice mezi nimi rozvolňují. Přesto stále platí, že flexibilní pracovní kontrakty jsou spojeny s celkově nižší ochranou. Z toho důvodu jsou také flexibilní formy práce hlavním předmětem diskuzí nad dalším vývojem pracovní legislativy v zemích EU. Ukazuje se totiž, že EU a její snaha jednotněji regulovat formy zaměstnávání není příliš efektivní.
2. Subdodavatelské pracovní vztahy jsou běžně využívány napříč zeměmi EU jako forma výkonu ekonomické činnosti. V málokteré zemi jsou však adekvátně právně regulovány podmínky zaměstnávání pracovníků subdodavatele, což vytváří základ pro zneužívání pracovníků. Hlavní kontraktor bývá totiž podle zákona zodpovědný pouze za otázky jejich bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
3. Přestože existuje evropská směrnice o vysílání pracovníků, která reguluje pracovní podmínky těchto pracovníků v jiných zemích, v dosavadní praxi se bohužel ukazuje vymahatelnost směrnice velmi problematickou, jelikož řada soudních sporů evropské úrovně skončila preferencí zásad volného pohybu služeb na úkor zásad směrnice.
4. Pracovní smlouvy na dobu určitou jako jedna z forem dočasného zaměstnávání jsou detailně regulovány ve všech zemích EU. Jednotlivé země se liší v míře omezení, která jsou s využíváním této formy práce spojena. Určité právní harmonizaci mezi zeměmi EU přispěla také přijatá evropská směrnice stanovující základní pravidla zaměstnávání na dobu určitou.
5. Dočasné zaměstnávání prostřednictvím agentur práce je ve všech právních systémech Evropy definováno jako trojstranný pracovní vztah, kdy mezi agenturou práce a jejím zaměstnavatelem existuje smlouva podle pracovního práva a mezi agenturou práce a uživatelem pak smlouva podle občanského práva. Uživatel agenturních pracovníků má přesto vůči nim určité povinnosti. Přestože právně mají agenturní zaměstnanci zajištěny stejné pracovní podmínky jako zaměstnanci kmenoví, v praxi k této rovnosti dochází zřídka a tato forma práce je označována jako prekérní (ochrana pracovního místa, mzdová úroveň, další vzdělávání, dovolené). Evropská směrnice o agenturních pracovnících z roku 1991 zatím země EU zavazuje k zajištění práva na rovné zacházení z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Další aspekty týkající se odpovědnosti zaměstnavatele zatím na evropské úrovni harmonizovány nebyly.
6. Částečné pracovní úvazky jsou podobně jako zaměstnávání na dobu určitou detailně regulovány ve všech zemích EU. V některých zemích není částečný pracovní úvazek vůbec považován za nestandardní formu zaměstnávání, jak je rozšířený (zejména mezi ženami). Základním požadavkem antidiskriminačního pracovního práva je, aby bylo zaručeno rovné zacházení se zaměstnanci na částečný i plný pracovní úvazek.

7. Právní regulace práce z domova má v zemích EU dlouhou tradici. Její nová forma, tzv. teleworking je však explicitně regulován pouze v části zemí EU především díky Evropské rámcové dohodě z roku 2002.

V EU lze na základě analýzy identifikovat několik modelů vývoje pracovního práva podle míry flexibility pracovních smluvních vztahů:

- a) Standardní model zaměstnávání** - dominantní formou zaměstnávání zůstávají v těchto zemích pracovní smlouvy na dobu neurčitou a plný pracovní úvazek (Dánsko, Finsko, Švédsko, Lucembursko, Estonsko, Lotyšsko, Litva, Kypr). Snížený zájem o flexibilní formy zaměstnávání v Dánsku, Finsku a Švédsku je způsoben obecně vysokou mírou flexibility spojenou se standardním pracovním poměrem. V pobaltských zemích, na Kypru a v Lucembursku sice není standardní pracovní poměr na dobu neurčitou spojený s vysokou mírou flexibility, ale atypické formy zaměstnávání zde jsou využívány stále velmi okrajově.
- b) Model extrémní flexibility zaměstnávání** - hlavním zdrojem flexibility na trhu práce je v těchto zemích samostatně výdělečná činnost a nelegální způsoby zaměstnávání (Bulharsko, Řecko, Rumunsko). Podíl samostatně výdělečně činných v Rumunsku a Řecku dosahuje 30-43 % celkové zaměstnanosti. Nelegální formy zaměstnávání se pohybují kolem 23-35 % celkové zaměstnanosti.
- c) Model umírněné flexibility zaměstnávání** - flexibilní formy zaměstnávání jsou v těchto zemích regulovány a využívány, ale pouze v umírněné podobě (Rakousko, ČR, Maďarsko, Itálie, Malta, Slovensko). ČR, Maďarsko, Malta a Slovensko lze na jedné straně považovat za země standardního modelu zaměstnávání, ale oproti většině zemí tohoto modelu je zde možné pozorovat postupné zvyšování podílu flexibilních pracovních míst. V Rakousku jsou flexibilní formy zaměstnávání běžné, ale ne tolik rozšířené oproti zemím následujících modelů.
- d) Model s vysokým podílem dočasných forem zaměstnávání** - hlavním zdrojem flexibility trhu práce jsou v těchto zemích dočasné formy zaměstnávání (Portugalsko, Slovinsko, Španělsko). Ve Španělsku tvoří dočasná pracovní místa až jednu třetinu všech pracovních míst a výrazně tak segmentují španělský trh práce. Snížit jejich podíl na trhu lze však v době, kdy se již staly strukturální součástí systému, velmi špatně. Slovinsko je po Španělsku druhé co do podílu dočasných forem zaměstnávání.
- e) Smíšený model s vysokou flexibilitou zaměstnávání** - v těchto zemích je možné zaznamenat více zdrojů flexibility trhu práce (Belgie, Francie, Německo, Irsko, Polsko, Nizozemsko, Velká Británie). Hlavním zdrojem flexibility na trhu práce v Belgii, Francii, Německu a Nizozemsku jsou flexibilní pracovní kontrakty. Podíl atypických pracovních míst se zde přitom zvyšuje na úkor standardních pracovních míst. Irský trh práce je velmi flexibilní, s nízkou ochranou zaměstnanců před propouštěním v případě všech forem zaměstnávání. Ve Velké Británii tvoří podíl standardních a flexibilních pracovních míst rovných 50 %. Polsko je jeden z lídrů EU co do podílu atypických pracovních míst (35 %). Mezi velmi rozšířené flexibilní formy zaměstnávání zde patří samostatně výdělečná činnost, dočasné formy zaměstnávání (28 %) a teleworking (18 %).

S rozšiřováním flexibilních smluvních uspořádání vzrůstají požadavky na zajištění základních pracovních práv pro všechny pracovníky v zemích EU, včetně těch atypických a včetně těch vykonávajících ekonomickou činnost na základě kontraktů občanského práva. Zdá se, že zajistit práva sociální, práva na trhu práce a práva vymáhací je snáze proveditelné, zatímco zabezpečit práva smluvní a kolektivní je vzhledem k jejich povaze podstatně těžší. Dosavadní zkušenosti ukazují, že prakticky



všechny země EU mají ve svém právu zakotveny základní principy vztahující se na všechny pracovníky, a to zásadu rovného zacházení, preferenci standardního pracovního poměru na dobu neurčitou, kontrolu dodržování pracovního práva veřejnými orgány a nástroje vymáhání smluvních práv a práv na trhu práce. Národní pracovní legislativy se tak reálně snaží garantovat flexibilním pracovníkům důstojnou úroveň pracovních podmínek, včetně bezpečného pracovního prostředí, nejvyšší možnou ekonomickou ochranu, která je s danou formou zaměstnávání spojena, a také nástroje účinně vymáhající smluvní práva flexibilních pracovníků.

## Literatura

*Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance.* Praha: ČMKOS, 2006

*Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi.* Praha: ČMKOS, 2007

Fassmann, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo.* 2007

Kavanová, Klára. *Kontroverzní rozhodnutí Evropského soudního dvora týkající se minimálních mezd zahraničních pracovníků.* Internetový článek z 22.4.2008. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2090858>

Kol. autorů. *The impact of new forms of labour on industrial relations and the evolution of labour law in the EU.* Draft Final report. External study for the European Parliament. Madrid: Labour Asociados S.L.L., 2008

Kol. autorů. *Právní rámec postavení cizinců v ČR.* Praha: Poradna pro státní občanství, občanská a lidská práva, 2000

Kol. autorů. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti.* Souhrnná zpráva. Praha: VÚPSV, 2000

Kubínková, Marcela. *Úroveň pracovněprávní ochrany v ČR.* Odborný příspěvek na seminář. Praha, 2004

Kubínková, Marcela. *Nesmíme se nechat strhnout zpátky do 19. století* in *Sondy*, č. 5/2007, Praha: Nakladatelství Sondy, 2007

Nečas, Petr. *Úvodní příspěvek konference Implementace strategie flexibilitoty v členských státech Evropské unie v době krize konané v Praze 26. a 27. března 2009*

Nekolová, Markéta. *The impact of new forms of labour on industrial relations and the evolution of labour law in Czech Republic. National draft report.* Praha, 2008

Nekolová, Markéta. *Numerická flexibilita v ČR in Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v ČR.* Praha: VÚPSV, 2008

Nekolová, Markéta. *Flexibility of the job market in the Czech Republic in light of international indicators.* Dublin: EWCO - Eurofond, 2007

Nekolová, Markéta. *Flexibility and the Czech Republic in Atypical forms of Employment Expansion. The experiences of the Visegrád countries,* ed. Tesits Robert. Pécs: University of Pécs, 2006

Nekolová, Markéta. *Flexicurity under the gender perspective - Czech republic.* Draft National report. Praha: Národní vzdělávací fond, 2009

Paoli, P. - Parent-Thirion, A. (2003) *Working Conditions in Acceding and Candidate Countries*. the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.eu.int>

*Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Brussels: European Commission, 2007

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

zákon č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání

*Zelená kniha modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století*. Brusel: Evropská komise, 2006

*Zpráva o plnění národního lisabonského programu 2005-2008 (Národního programu reformy ČR)*. Praha: Vláda České republiky (Odbor koncepcí a analýz Sekce pro evropské záležitosti), říjen 2007