

Oblast flexibilních forem zaměstnávání a jejich využití v praxi

Za hlavní příčiny růstu flexibilních forem zaměstnávání v poslední době se považuje změna situace na trhu práce a potřeba větší flexibility ze strany zaměstnavatelů i samotných zaměstnanců. Jedním z cílů je najít takovou práci, která umožňuje lépe sladit profesní život s péčí o rodinu a s potřebou celoživotního vzdělávání.

V otázce pracovněprávních vztahů nelze opomenout, že pracovní právo poskytuje zaměstnavateli právní prostor nejen pro jednostranné rozhodování a tím i nástroje řízení zaměstnanců, ale i prostor pro uplatnění smluvní vůle stran a její vyústění ve dvoustranný právní úkon. Hovoříme-li o flexibilitě forem zaměstnání v pracovněprávních vztazích, můžeme je členit na flexibilitu zaměstnání a na flexibilitu výkonu práce.

Flexibilní formy zaměstnání jsou určitou volností a projevem vůle obou účastníků pracovněprávních vztahů. Umožňují např. u obou účastníků rychlejší, operativnější ukončení pracovněprávního vztahu.

Flexibilní formy výkonu práce si lze představit jako volný, pružný způsob výkonu práce zohledňující individuální potřeby zaměstnance i zaměstnavatele. Současná právní úprava nám umožňuje využít např. kratší či pružnou pracovní dobu, její nerovnoměrné rozvržení, práci přesčas, práci z domova aj.

Nyní se krátce zastavme u jednotlivých flexibilních forem:

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o provedení práce a o pracovní činnosti mají za cíl usnadňovat zaměstnavatelům plnění jejich úkolů v případech, kdy není účelné přijímat na jejich plnění zaměstnance v pracovním poměru.

Dohody jsou obecně stále více používané pro zaměstnávání v časově omezeném rozsahu. Vyznačují se poměrně vysokou flexibilitou, ale i nižší právní ochranou zaměstnance než v pracovním poměru (§§ 74 až 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – dále jen ZP).

Pracovní poměr na dobu určitou

Sjednání pracovního poměru na dobu určitou je v současné době možné nejvýše na 3 roky a může být 2krát prodlouženo (viz §§ 39 a násl. ZP, dále § 65 ZP). Zejména zaměstnavatel tak může operativně reagovat na potřeby vyplývající z jeho úkolů. Zaměstnanec má situace horší v tom, že nemá jistotu stálého zaměstnání jako u pracovního poměru na dobu neurčitou.

Zkušební doba

Slouží zejména k posouzení, zda uzavřený pracovněprávní vztah vyhovuje jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli (§ 35 ZP). Pracovní poměr lze ukončit zrušením ve

zkušební době, z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodů (viz § 66 ZP), což se vyznačuje vysokou flexibilitou z pohledu zaměstnání.

Agenturní zaměstnávání

Jedná se v podstatě o pronájem pracovní síly, neboť agentura dočasně přiděluje svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Z toho vyplývá hlavní výhoda flexibility. Pro zaměstnavatele představuje rychlý a efektivní způsob, jak získat zaměstnance, které v danou chvíli potřebuje. Rovněž ukončení výkonu práce dočasně přiděleného zaměstnance agentury je pro zaměstnavatele výrazně jednodušší než v případě skončení pracovního poměru vlastního zaměstnance. Pro zaměstnance může vyšší míra flexibility představovat větší riziko, neboť ochrana je oproti zaměstnanci ve standardním pracovním poměru výrazně slabší.

Dočasné přidělení zaměstnance

Zákoník práce (§ 43a) umožňuje po 6 měsících trvání pracovního poměru sjednat na základě písemné dohody dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Základním předpokladem je dohoda všech zúčastněných, tj. nejen zaměstnance, ale i zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, a zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Podmínky přiděleného zaměstnance přitom nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelných zaměstnanců uživatele (obdobně jako u agenturního zaměstnávání).

Částečná nezaměstnanost

V případě, kdy se jedná o překážku na straně zaměstnavatele a kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby sjednané v pracovní smlouvě z důvodu dočasného omezení odbytu, je vhodný institut částečné nezaměstnanosti (§ 209 ZP). Výhodou je, že si zaměstnanec udrží pracovní místo a má lepší finanční podmínky, než kdyby byl v evidenci Úřadu práce. Zaměstnavatel zároveň nepřijde o zaměstnance pro případ rozvinutí výroby v budoucnu.

Délka pracovní doby

V oblasti pracovní doby je volný prostor a je tak dána flexibilita pro sjednání rozsahu pracovního úvazku zaměstnance (§ 80 ZP). Smluvní volnost je omezena pouze délkou stanovené týdenní pracovní doby. Rozsah pracovního závazku je tak zcela na smluvní vůli stran. Nevýhodou zaměstnance pracujícího na kratší pracovní dobu je skutečnost, že když udělá práci navíc, náleží mu mzda za odpracovanou dobu a jako práce přesčas se počítá až práce konaná nad stanovenou (nikoliv sjednanou) týdenní pracovní dobu.

Rozvržení pracovní doby

Pracovní dobu rozvrhuje dle zákoníku práce zásadně zaměstnavatel (§ 81 ZP). Flexibilita se uplatňuje proto při určování časových úseků podle potřeb zaměstnavatele, v nichž budou zaměstnanci práci konat. Flexibilitu lze využít při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Patří sem institut tzv.

„stlačený týden“, kdy zaměstnanci např. pracují 4 dny v týdnu po 10 hodinách. Snaha je vyhovět potřebám zaměstnanců na prodloužený víkend apod.

Práce přesčas

Je práce konaná zaměstnancem nad stanovenou týdenní PD a mimo rozvrh pracovních směn. Zaměstnavatel má možnost požadovat po zaměstnanci konání práce ve vyšším než stanoveném rozsahu (viz § 93 ZP, § 93a, dále § 114 ZP). Z pohledu zaměstnance je výhodou vyšší mzda v aktuálním měsíci konání práce, případně pracovní volno v následujícím období. Výhodou z pohledu zaměstnavatele je možná reakce na aktuální potřeby, krátkodobé přizpůsobení pracovní síly zvýšenému množství práce. Práce přesčas může být zaměstnavatelem zaměstnanci nařízena z vážných provozních důvodů, nebo s ním dohodnuta.

Pružná pracovní doba

O začátku a konci pracovní směny de facto rozhoduje zaměstnanec, zaměstnavatel pouze určí dobu základní a volitelné pracovní doby (§ 85 ZP). Z pohledu potřeb zaměstnance je tak možné mít opožděný nástup na směnu po týdenním odpočinku, případně časnější ukončení pracovní směny v týdnu a tím skutečné prodloužení týdenního odpočinku. Zahrnuje časové úseky volitelné a základní pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Po základní pracovní dobu je zaměstnanec povinen být přítomen na pracovišti. V rámci volitelné si zaměstnanec volí začátek a konec pracovní doby.

Konto pracovní doby

U konta pracovní doby (§§ 86 a 87 ZP) zaměstnavatel může reagovat na aktuální stav a potřeby práce. Zaměstnavatel tak může rozhodnout o době výkonu práce, např. s ohledem na určitou sezónnost zakázek. Z tohoto pohledu konto pracovní doby umožňuje vyšší využití PD zaměstnance a efektivnější výkon práce při nižších nákladech.

Práce z domova

Umožňuje sladění výkonu práce pro zaměstnavatele s aktuálními potřebami zaměstnance. Nevýhodou je nižší možnost ovlivňování výkonu práce zaměstnance, problematika určení jednoznačných podmínek pro výkon práce a náhrad spojených s výkonem práce.

Sdílení pracovního místa

Jedná o režim, kdy se zaměstnanci střídají při výkonu práce na jednom pracovním místě tak, aby vždy bylo pracovní místo v pracovní době obsazeno jedním z nich (v rozsahu jejich např. zkráceného pracovního úvazku). Umožňuje to tak zajistit potřeby zaměstnavatele, tak i potřeby zaměstnanců.

Závěrem je nutné sdělit, že flexibilní formy zaměstnávání a jejich využití je ponecháno na zaměstnavateli a jsou spojeny s určitou administrativní náročností. Vždy je třeba mít na mysli, že jejich využití přímo v praxi závisí nejen na druhu vykonávané práce a

potřebách zaměstnance, ale i na možnostech zaměstnavatele a na možnostech využití současné právní úpravy.

*Ing. Milan Novák
vedoucí oddělení inspekce PVP
Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu*