

AKADEMICKÉ POSTUPY VE SBLIŽOVÁNÍ PRACOVNÍHO PRÁVA V EVROPSKÉ UNII

PETR HŮRKA

V posledních letech jsme v oblasti pracovního práva svědky intenzivního sbližování právních úprav v jednotlivých zemích, zejména v zemích Evropské unie. Ke sbližování dochází v prvé řadě na půdě OSN, prostřednictvím Mezinárodní organizace práce a dále i mezinárodními smlouvami (úmluvami) zejména Rady Evropy a Evropské unie.

1. INSTITUCIONOVANÉ SBLIŽOVÁNÍ PRACOVNÍHO PRÁVA

Největší podíl na sbližování předpisů v rámci členských zemí má Evropská Unie. Snahou EU je prostřednictvím vlastních právních předpisů regulovat základní oblasti života občanů, tedy i oblast zaměstnání. Unifikace probíhá zejména prostřednictvím nařízení a směrnic. Nařízení je závazný normativní akt, který může stejně jako rozhodnutí, doporučení a stanoviska vydávat Evropský parlament společně s Radou nebo Rada nebo Komise. Dle článku 249 odst. 2 SES nařízení „má všeobecný dosah, je závazné ve všech svých prvcích a je přímo aplikovatelné v každém členském státu“. Směrnice oproti tomu stanoví základní principy fungování hlavních institutů v pracovním právu, zejména s ohledem na ochranu zaměstnanců. Směrnice se používá jako hlavní nástroj harmonizace práva členských států EU. Z právního pohledu není směrnice přímo právně aplikovatelná a závazná. Směrnice tak nezavazuje primárně účastníky pracovněprávních vztahů zaměstnavatele a zaměstnance, nýbrž stanoví povinnosti členským státům, aby uvedly své národní právní řády do souladu s pravidly stanovenými v těchto směrnicích. Členský stát poté musí harmonizovat národní právní předpisy, případně do nich implementovat znění, resp. podstatu právní úpravy obsažené ve směrnici. Výsledku, jehož dosažení směrnice požaduje, dosahují členské státy transpozicí a implementací směrnice, tedy přijetím transpozičního opatření, do něhož je náležitě promítnut obsah směrnice, zajištěním náležité aplikace a dodržování tohoto opatření. Na rozdíl od nařízení není směrnice jako taková bezprostředně použitelná, nemá bezprostřední účinek.¹

¹ Hendrych, D. a kol.: Právní slovník, Praha, C.H. Beck.

V případě, že není směrnice transponována do národní pracovněprávní legislativy, není s ní uvedena do souladu vystavuje se členský stát jednak sankcím ze strany Evropské unie a dále nebezpečí, že se dotčený účastník pracovněprávního vztahu obrátí na evropské soudní struktury s žalobou proti členskému státu na náhradu škody, která mu vznikla v důsledku nemožnosti použít pravidlo obsažené ve směrnici. Subjekt práva ES se může v takovém případě směrnice přímo dovolat, ovšem pouze ve vztahu k orgánům členského státu, nikoliv ve vztahu k nestátním subjektům.

Česká republika, která vstoupila do Evropské unie 1. května 2004, harmonizuje pracovněprávní předpisy již od poloviny devadesátých let minulého století, od přijetí tzv. asociační dohody, která jí uložila uvést národní právní řád do souladu s právem Evropské unie. Tato činnost vedla k novelizacím původního zákoníku práce, zákona č. 65/1965 Sb., Největší harmonizační novelou byl bezesporu zákon č. 155/2000 Sb. V českém pracovním právu došlo ke změnám zejména v oblasti pracovní doby a doby odpočinku, dovolené, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zvláštních pracovních podmínek a ochrany některých kategorií zaměstnanců, rovného zacházení a zákazu diskriminace, hromadného propouštění, přechodu práv a povinností atd. Harmonizační proces pokračuje i nadále a byl přenesen do nového zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb. Ustanovení § 363 odst. 1 obsahuje výčet ustanovení zákoníku, kterými se do národního pracovního práva implementuje právo EU. Zatím poslední změna se týká zrušení pracovní pohotovosti na pracovišti.

2. AKADEMICKÉ SBLIŽOVÁNÍ PRACOVNÍHO PRÁVA – EVROPSKÁ SÍŤ PRACOVNÍHO PRÁVA

Vyjma tohoto institucionovaného a právně zakotveného sblížení pracovního práva v Evropské unii se vyskytují další aktivity, které se pokoušejí přiblížit právní řády jednotlivých členských zemí. Z nich určitě vybočuje program European Labour Law Network (Evropská síť pracovního práva), jejímž cílem je na akademické bázi unifikovat pracovní právo členských států Evropské unie, za účelem vytvoření návrhu znění jakéhosi Evropského zákoníku práce.

Tento projekt zahájily společně katedry pracovního práva Univerzity v Hagenu (Německo) a Leidenu (Holandsko). Práce společně vedou Prof. Dr. Bernd Waas (Hagen) a Prof. Dr. Gustav Heerma van Voss (Leiden). Z každého členského státu EU je členem sítě jeden odborník.²

Evropská síť, realizující spolupráci mezi odborníky z jednotlivých členských zemí na akademické úrovni, sleduje dva základní cíle. Vědeckou činnost při sblížení pracovního práva v zemích EU za účelem vytvoření akademického návrhu Evropského zákoníku práce a dále jakási poradenská, výkladová činnost, která pomůže k pochopení a správné aplikaci platné právní úpravy jednotlivých zemí. Snahou je přispět k realizaci cílů Lisabonského procesu, jakožto jedné z hlavních aktivit Evropské unie v oblasti pracovního práva. Zejména zvýšit flexibilitu a kompatibilitu v pracovněprávním

² Z České republiky Petr Hůrka, autor článku.

ních vztazích za účelem vytvoření zdravého konkurenčního prostředí v Evropské unii. Projekt se snaží vytvořit podmínky pro dialog mezi pracovněprávními odborníky z členských zemí EU. Prvotním plánem je srovnání národních právních řádů a jejich studie. Těchto poznatků by mělo být využito při přípravě návrhu jednotného znění. Jakousi inspirací zde je situace ve Spojených státech amerických, kde sblížení právního řádu jednotlivých států umožnilo větší flexibilitu a využitelnost při výkonu zaměstnání napříč státy. Tento projekt si však neklade za cíl přímo vytvořit znění právního předpisu účinného v celé Evropské unii v oblasti zaměstnání a pracovněprávních vztahů, nýbrž spíše vytvořit členským státům a kompetentním institucím EU podklad pro vytvoření příslušné unifikované legislativy. Podporu tomuto projektu dali čelní představitelé Evropské unie i zúčastněných členských států.

Vyjma členů pracovní skupiny ze zemí EU je součástí projektu i jakási Rada poradců (Board of Advisors) složená z předních odborníků soukromého a pracovního práva z mimoevropských zemí. Jejími členy jsou Takashi Araki (Tokyo, Japonsko), Darcy du Toit (Western Cape, Jižní Afrika), Joellen Riley (Sydney, Austrálie), Thomas C. Kohler (Boston, USA) a Ethan Lipsig (Los Angeles, USA). Členové rady se pravidelně účastní jednání na konferencích a přispívají svým odlišným pohledem a zkušenostmi k utváření pracovněprávních pravidel v Evropě.

V rámci své činnosti bude Evropská síť pracovního práva pořádat pravidelně každoroční konference, na nichž se budou její členové ze zúčastněných zemí scházet a diskutovat nad určeným tématem. Konferenci předchází zpracování odpovědí zástupce z každé země na otázky týkající se národní úpravy daného tématu.

V prosinci 2005 se konala zahajující konference v Hagenu, na níž v úvodu Thomas C. Kohler hovořil o významu nového pojetí pracovněprávních vztahů v USA. Dále Bernd Waas a Heerma van Voss zmínili specifika této činnosti v Evropské unii a problémy přechodu pracovního práva k jeho větší flexibilitě. Pracovní skupina se přitom shodla na následujícím způsobu odborné práce v rámci každoročních konferencí. Další, tentokrát již řádná konference v Leidenu byla věnována flexibilním pracovněprávním vztahům (např. pracovní poměry na dobu určitou, agenturní zaměstnávání, job sharing atd.). Pracovní skupina přitom vytvořila návrh paragrafového znění právní úpravy těchto institutů v návrhu akademického znění Evropského zákoníku práce. Zněním tohoto návrhu a jeho srovnání s právní úpravou de lege lata v České republice bych se chtěl věnovat v rámci tohoto článku.

Evropská síť pracovního práva plánuje při práci na unifikaci pracovněprávní úpravy v EU uspořádat celkem 10 pracovních konferencí, věnovaných hlavním institutům pracovního práva. Plánovaný program je následující:

- 2005 Zakládající konference (Hagen)
- 2006 Flexibilita v pracovním právu (Leiden)
- 2007 Zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné – vymezení pracovní smlouvy (pracovního poměru)
- 2008 Vznik pracovního poměru a předmluvní závazky
- 2009 Pracovní smlouva, práva a povinnosti
- 2010 Porušování povinností v pracovním právu a odpovědnost zaměstnance

- 2011 Změny pracovního poměru
- 2012 Ochrana při rozvazování pracovního poměru
- 2013 Atypické formy zaměstnávání
- 2014 Pracovní a životní podmínky zaměstnanců, rovné zacházení a diskriminace
- 2015 Sumarizace návrhu unifikované právní úpravy

3. NÁVRH UNIFIKACE FLEXIBILNÍCH FOREM ZAMĚSTNÁNÍ – PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

Prvním z institutů, u něhož byla v rámci projektu Evropské sítě pracovního práva provedena unifikace je pracovní poměr na dobu určitou. Jedná se o pracovníprávní vztah, který je založen pracovní smlouvou a který umožňuje výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele po sjednanou dobu. Pracovní poměr je tak vázán na určitou dobu nebo právní skutečnost, přičemž tímto okamžikem dochází k jeho skončení, aniž by k tomu bylo třeba rozvazovacího právního úkonu.

V pracovním právu České republiky je pracovní poměr na dobu určitou upraven § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“) následujícím způsobem. Není-li v pracovní smlouvě výslovně dohodnuta doba trvání pracovního poměru na dobu určitou, platí, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může být sjednána pevným datem (např. od 1. 1. 2007 do 30. 6. 2007) nebo určitou skutečností (např. po dobu trvání rodičovské dovolené určitého zaměstnance, doba výkonu určitých prací).

Zákoník práce v souladu se směrnicí EU (směrnice Rady 1999/70/ES) omezuje sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, aby nedocházelo ke zneužívání tzv. řetězovým pracovních poměrů na dobu určitou, tj. bezdůvodným opakováním či prodlužováním pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky. Podle § 39 odst. 2 ZP může být pracovní poměr na dobu určitou mezi účastníky sjednán nebo prodlužován celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba šesti měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se nepřihlíží.

Výše uvedené omezení se dle § 39 odst. 3 ZP nevztahuje na následující případy:

- sjednání pracovního poměru na dobu určitou stanoví právní předpis (např. někteří akademičtí pracovníci vysokých škol) nebo s tím spojuje právní nároky zaměstnanců (např. starobní důchodci, dle zákona č. 155/1995 Sb., jim vzniká nárok na výplatu starobního důchodu vedle příjmu z výdělečné činnosti, pokud mají pracovní poměr uzavřen na dobu určitou a to nejvýše na jeden rok),
- náhrada dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na jeho straně (překážky v práci na straně zaměstnance, např. výkon veřejné funkce, studium při zaměstnání, dlouhodobá pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená),
- vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, tyto důvody musí být dopředu vymezeny v písemné dohodě s odborovou organizací, nebo písemně vymezeny zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu, pokud u něho nepůsobí odborová organizace.

Je-li sjednán pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s výše uvedenými podmínkami, má zaměstnanec právo před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru oznámit, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Na základě tohoto oznámení se pracovní poměr mění na pracovní poměr na dobu neurčitou. Vznikne-li mezi zaměstnavatelem spor ohledně oznámení zaměstnance, může se jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec obrátit na soud a to v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Zákonná omezení pracovních poměrů na dobu určitou dle shora uvedených ustanovení § 39 odst. 2 až 5 ZP se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u uživatele v rámci tzv. agenturního zaměstnávání.

Návrh unifikované úpravy vypracovaný Evropskou sítí pracovního práva (dále rovněž „ELLN“) po definici pracovního poměru na dobu určitou, který je shodný s pojetím v české právní úpravě, rozlišuje mezi pracovním poměrem na dobu určitou sjednaným na určitý časový úsek a sjednaným na dobu danou účelem. Pokud se týká pracovního poměru sjednaného na určitý časový úsek, je členským státům ponechán prostor k stanovení objektivních podmínek pro jeho sjednání nebo maximální časový úsek jeho trvání, stejně jako možnost ponechat jeho uzavírání bez právní regulace. Pokud se týká skončení pracovního poměru na dobu určitou, skončí uplynutím doby, resp. skutečnosti, na kterou je vázáno jeho trvání. Přípuštěno je rovněž jeho dřívější skončení standardními způsoby rozvázání pracovního poměru. Požadována je písemná forma jeho sjednání. Nebudou-li splněny podmínky sjednání pracovního poměru na dobu určitou (písemná forma, neplatné sjednání doby trvání), považuje se tento pracovní poměr za sjednaný na dobu neurčitou. Považuje-li jej zaměstnanec za neplatně sjednaný na dobu určitou, musí se s žalobou na jeho trvání obrátit soud. Návrh právní úpravy umožňuje vázat ukončení pracovního poměru na sjednanou podmínku. Tato podmínka musí být předem sjednána, přičemž nesmí být jasné, zda nastane.

Posoudíme-li navržené akademické znění úpravy pracovních poměrů na dobu určitou, dojdeme k hodnocení, že vychází ze Směrnice EU 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 a nevykazuje tak větších rozdílů oproti platné právní úpravě v České republice (viz výše). Za zmínku zde stojí ustanovení, které umožňuje sjednat v pracovní smlouvě nejistou právní skutečnost, která v případě, že nastane, způsobí skončení pracovního poměru. Tato právní konstrukce je aplikována v některých zemích EU, přičemž zcela jistě zvyšuje flexibilitu zaměstnávání, na druhou stranu oslabuje stabilitu postavení zaměstnance. I z tohoto důvodu např. holandská právní úprava požaduje, aby sjednaná podmínka, která vznikne následně, nebyla vázána na vůli zaměstnavatele.

4. AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Druhým flexibilním institutem v pracovním právu, který se pokusila ELLN unifikovat, je agenturní zaměstnávání. Zjednodušeně řečeno, jedná se o přidělování pracovní síly agenturou uživateli.

Právní úprava je obsažena v ustanoveních § 308 a 309 ZP a v § 58 a násl. zákona o zaměstnanosti. Právní úprava umožňuje, aby určitý subjekt (agentura práce) zprostředkoval pro uživatele práce pracovní sílu zaměstnance, formou jeho zaměstnávání.

Mezi uživatelem práce a agenturou vzniká na základě uzavření dohody o dočasném přidělení agenturou práce obchodněprávní vztah, mezi zaměstnancem a agenturou práce vzniká na základě uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti pracovněprávní vztah, agentura se stává zaměstnavatelem, a mezi uživatelem práce a zaměstnancem se realizuje faktický výkon práce.

Agenturou práce se může stát fyzická nebo právnická osoba, která splňuje podmínky uvedené v § 58 a násl. zákona o zaměstnanosti a získá povolení ke zprostředkovávání zaměstnání od Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Povolení se uděluje maximálně na dobu tří let a může být uděleno k zprostředkování zaměstnanců v rámci ČR, zprostředkování zaměstnanců do zahraničí a k zprostředkování ze zahraničí na území ČR.

Uživatel práce, který má zájem o zprostředkování pracovní síly uzavře s agenturou práce dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, která musí být uzavřena písemně a musí obsahovat tyto náležitosti (§ 308 odst. 1 ZP):

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat,
- c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- f) informace o pracovních a mzdových (platových) podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe,
- g) podmínky, za nichž může být dočasně přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo dočasně přidělení sjednáno; sjednání podmínek pro ukončení doby dočasněho přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo dočasně přidělení sjednáno pouze ve prospěch uživatele, je neplatné,
- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Agentura může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce k uživateli jen na základě písemného ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti, agentura se zaváže zjistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele,

K dočasnému přidělení je třeba písemného pokynu agentury, který obsahuje zejména (§ 309 odst. 2 ZP) název a sídlo uživatele, místo výkonu práce u uživatele, dobu trvání dočasněho přidělení, určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji, podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasněho přidělení, byly-li sjednány

v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce a informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje jeho práci, vytváří příznivé podmínky a zajišťuje BOZP uživatele. Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno nebo jednostranný prohlášením uživatele nebo zaměstnance, podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení. Agentura práce a zaměstnavatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.

Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 měsíců, pokud o to zaměstnanec nepožádá, nebo pokud se nejedná o zastupování za zaměstnance uživatele, který čerpání mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Navržené unifikované znění vychází rovněž z trojstranného vztahu mezi agenturou, uživatelem a zaměstnancem. Přípouští dále v národních právních předpisech nebo v kolektivních smlouvách omezit agenturní zaměstnávání pro některá odvětví nebo pro případy vzdělávání a odborné praxe.

Oproti stávající právní úpravě agenturního zaměstnávání v České republice unifikované znění přichází s možností ukončit bez udání důvodu dočasné přidělení, je-li sjednáno na dobu neurčitou a trvá-li již déle než 12 měsíců. Uživatel má možnost okamžitě ukončit dočasné přidělení, pokud již nemá možnost přidělovat agenturnímu zaměstnanci práci. Agenturní zaměstnanec má zase právo ukončit dočasné přidělení výpovědí. Pro srovnání česká právní úprava umožňuje zrušit dočasné přidělení uživateli a agenturnímu zaměstnanci pouze, je-li to v dohodě o dočasném přidělení sjednáno a to jen z důvodů takto sjednaných. Navržené unifikované předpokládá větší využitelnost agenturního zaměstnávání a delší trvání dočasného přidělení (na rozdíl od české právní úpravy umožňuje přidělení na dobu neurčitou), právní úprava tak umožňuje pružnější rozvázání tohoto vztahu. Dle mého názoru však z povahy dočasného přidělení vyplývá časová omezenost, určitost takového právního vztahu.

Nejvíce diskutabilní pasáž agenturního zaměstnávání je odpovědnost za škodu. V trojstranném vztahu, kdy zaměstnanec vykonává práci pro uživatele, který není jeho zaměstnavatelem, je velmi těžké založit právní odpovědnost. Navržené znění upravuje pouze odpovědnost vůči agenturnímu zaměstnanci. Vychází ze společné odpovědnosti agentury a uživatele za škodu, která při plnění pracovních úkolů vznikne zaměstnanci. Míra odpovědnosti závisí na porušení povinností a je připuštěna možnost v rámci následného regresu požadovat náhradu škody, kterou uživatel nebo agentura poskytla zaměstnanci nad rámec své odpovědnosti. Vzájemná odpovědnost mezi agenturou a uživatelem může být rovněž upravena smluvně v dohodě o dočasném přidělení.

Oproti tomu česká právní úprava preferuje pracovněprávní vztah mezi agenturou a zaměstnancem, z něhož vzniká klasická pracovněprávní odpovědnost agentury vůči zaměstnanci. Agentura, která takto uhradí zaměstnanci škodu může v rámci obchodněprávního vztahu s uživatelem uplatnit následný regres a požadovat po uživateli náhradu škody, kterou způsobil svým porušením povinností zaměstnanci.

Odpovědnost agenturního zaměstnance není řešena. S přijetím nového zákoníku práce se v České republice vyskytují názory, že je možné sjednat zvláštní odpovědnost agenturního zaměstnance přímo vůči uživateli. Jedná se zejména o případy, kdy uživatel svěří agenturnímu zaměstnanci hodnoty svěřené k vyúčtování nebo individuálně určené předměty, s tím, že má být založena odpovědnost zaměstnance agentury vůči uživateli za celou vzniklou škodu způsobenou schodkem na svěřených hodnotách nebo ztrátou svěřeného předmětu. Tento postup má vycházet z ustanovení § 309 odst. 7 ZP, který stanoví, že mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu v případě odpovědnosti zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, resp. odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Tato koncepce právní úpravy je přinejmenším velmi diskutabilní. Vycházíme-li ze skutečnosti, že mezi zaměstnancem a agenturou vzniká uzavřením pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti pracovníprávní vztah, mezi agenturou a uživatelem uzavřením dohody o dočasném přidělení vztah obchodněprávní, mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem nevzniká vztah právní, nýbrž pouze faktický výkon práce. Odpovědnostní právní vztah musí být přitom odvozen z primárního právního vztahu,³ v pracovním právu pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti. Existence těchto primárních vztahů je přitom nezbytná ke vzniku sekundárního vztahu odpovědnostního. Uzavření dohody o odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování nebo dohody o odpovědnosti za svěřený předmět mezi jinými subjekty než zaměstnavatelem a zaměstnancem, mezi nimi neexistuje žádný právní vztah, je pochybné. Pracovní právo vychází z principu osobního výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele, kdy zaměstnanec mj. vykonává práci jménem zaměstnavatele (agentury) a na jeho odpovědnost. Unifikovaná právní úprava odpovědnost zaměstnance za škodu v této souvislosti nijak speciálně neupravuje, lze se tak domnívat, že vychází pouze z odpovědnosti mezi agenturou a zaměstnancem a agenturou a uživatelem.

5. HOMEWORK A TELEWORK

Mezi další flexibilní formy zaměstnání řadíme homework a telework. Za homework je považován pracovníprávní vztah, v němž zaměstnanec vykonává práci ve svém bydlišti. Oproti tomu telework je pracovníprávní vztah, při němž zaměstnanec vykonává práci mimo prostory zaměstnavatele při využití informačních a telekomunikačních technologií.

Právní úprava těchto forem výkonu práce je v české právní úpravě velmi strohá a zjednodušená. Ustanovení § 317 ZP stanoví, že pracovníprávní vztah zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vyznačuje těmito odchylkami:

³ Srovnej Bělina M. a kol.: Pracovní právo, Všehrad, Praha 1997, str. 55, Galvas M. a kol.: Pracovní právo, Doplněk, MU Brno 1993, str. 32 a 33.

- nevztahuje se na něj rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- při důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (nařízení vlády č. 590/2006 Sb.),
- zaměstnanci nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Výše uvedenou právní úpravu je možné použít pouze v případě, kdy zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště po celou dobu, nikoliv pouze zčásti. Pracovní poměr zaměstnance, kterému zaměstnavatel umožnil výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele pouze zčásti (např. den nebo dva v týdnu), se touto úpravou řídit nemůže a platí pro něj shodná úprava jako pro zaměstnance, kteří pracují na pracovištích zaměstnavatele.

V návrhu unifikované právní úpravy jsou pojmy homework a telework náležitě definovány (shodně viz výše). Dále je stanoveno pravidlo, dle něhož může být sjednáno nebo změněno místo výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele pouze po dohodě se zaměstnancem. Zaměstnavatel je dále povinen informovat zaměstnance o druhu a způsobu práce zaměstnance, kterou bude vykonávat mimo pracoviště zaměstnavatele, o způsobu jakým bude zaměstnavatel provádět kontrolu výkonu práce zaměstnance a o způsobu jakým bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci podklady, předměty a nástroje nezbytné pro výkon práce. Tato informační povinnost vyplývá ze Směrnice 91/533/EHS.

Unifikované znění dále uvádí pravidlo, které je v rozporu se zněním české právní úpravy, kdy zaměstnanci vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele (homework, telework) mají stejná práva a povinnosti stanovená právními předpisy nebo sjednaná v kolektivní smlouvě jako mají zaměstnanci vykonávající práci na pracovištích zaměstnavatele.

Dle unifikovaného znění není zaměstnavatel oprávněn vstupovat do obydlí zaměstnance bez jeho souhlasu, zaměstnanec je však na druhé straně povinen umožnit zaměstnavateli provádět přiměřenou a nezbytnou kontrolu své práce.

6. JOB SHARING

Jedním z posledních institutů pracovního práva, který byl v rámci činnosti ELLN doposud unifikován, byl tzv. job sharing. Jedná se o specifický způsob výkonu práce, při němž více zaměstnanců sdílí u zaměstnavatele jedno pracovní místo. Tento institut není dosud v platné právní úpravě České republiky obsažen.

Dle unifikovaného návrhu právní úpravy sdílí více zaměstnanců pracovní místo u zaměstnavatele. Každý z těchto zaměstnanců má pracovní smlouvu, v níž je sjednána délka jeho pracovního úvazku. Zaměstnanci si poté ve vzájemné dohodě sjednají organizaci pracovní doby, resp. způsob jakým budou vykonávat práci na sdíleném pracovním místě. Pokud není sjednáno takováto dohoda, kdy zaměstnanci budou obsazovat místo dle vlastního uvážení, může být sjednáno, že způsob střídání zaměstnanců, resp. obsazování sdíleného bude určovat zaměstnavatel.

Hlavní význam institutu job sharingu, který je rovněž obsažen v unifikovaném znění, vychází z principu náhrady zaměstnance, který nemůže dočasně vykonávat práci dalším zaměstnancem, který sdílí stejné pracovní místo. Povinnost náhrad dalším zaměstnancem je dána, je-li to sjednáno v pracovní smlouvě, z organizačních důvodů nebo z dalších individuálně sjednaných důvodů (např. překážek v práci na straně zaměstnance). Ochrana zaměstnance vykonávající práci na sdíleném pracovním místě je dána principem, kdy pracovní poměr takového zaměstnance nemůže být rozvázán pouze z důvodu, že je rozvazován pracovní poměr dalšího zaměstnance, který sdílí totéž pracovní místo.

Význam tohoto institutu spočívá zejména ve skloubení pracovního a osobního života zaměstnanců. V případě překážek v práci nebo dalších osobních skutečností, které brání zaměstnanci ve výkonu práce, je možné dohodnout s dalším zaměstnancem náhradu tohoto nepřítomného zaměstnance. V podstatě tak může být sjednáno, že zaměstnanci si sami volí, kdo z nich bude vykonávat práci na určité pracovní směně na sdíleném pracovním místě. Nebo obsazení zaměstnance na pracovní směně určuje zaměstnavatel a další zaměstnanec je povinen na pracovní směnu nastoupit, pokud primární zaměstnanec nemůže práci vykonávat.

Job sharing je upraven v německé právní úpravě a funguje i v právní úpravě rakouské. Třebaže není stále využíván v širší míře, jedná se o vhodný typ flexibilního zaměstnání vhodný zejména pro zaměstnance, kteří z osobních důvodů nebo pro překážky v práci nemohou garantovat výkon práce po stanovenou týdenní pracovní dobu a pro zaměstnavatele, kteří chtějí zajistit obsazení pracovního místa více zaměstnanci.

V českém pracovním právu, které tento institut neupravuje je sdílení pracovního místa možné pouze tak, že zaměstnavatel sjedná více pracovních poměrů na kratší pracovní dobu na totéž místo a dle rozvržení pracovní doby určuje nástup jednotlivých zaměstnanců k výkonu práce. Není to klasické sdílení pracovního místa, jedná se o individuální nezávislé pracovní poměry, v nichž se zaměstnanci nemohou po vzájemné dohodě střídat na pracovním místě. Rovněž tak náhradu zaměstnance za zaměstnance, který nemůže práci vykonávat, je možný pouze po dohodě změnou v harmonogramu pracovních směn nebo v rámci práce přesčas. Větší využití sdílení pracovního místa je možné realizovat v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, v nichž se nerozvrhuje práce do pracovních směn a je tak možné střídat zaměstnanců nebo tzv. práce na zavalanou.

Z hlediska české právní úpravy de lege ferenda je možné zvážit zavedení tohoto institutu, při konstrukci této právní úpravy je však třeba počítat s komplikacemi při koncepci odměňování a náhrady škody zaměstnanců, kteří dle vlastního uvážení vzájemně sdílí pracovní místo.

7. ZÁVĚR

Cílem tohoto článku není definovat návrh společné právní úpravy pracovního práva v kontextu Evropské unie, nýbrž pouze poukázat na některé trendy ve sbližování pracovněprávního zákonodárství v Evropě. Výše popsané aktivity mohou

dle mého názoru být podnětem při formování právní úpravy de lege ferenda v České republice. Věřím, že nastartovaná akademická činnost Evropské sítě pracovního práva bude i nadále pokračovat vytyčeným způsobem a bude naplňovat výše uvedené cíle.

ACADEMIC PROCEDURES IN RAPPROCHEMENT OF LABOUR LAW IN EUROPEAN UNION

Summary

The aim of this article is not to define a draft of a common legal regulation of a labour law in European Union context but only to point out some trends in convergence of European labour-law legislative issues. In my opinion, the above described activities can represent themselves a suggestion of “de lege ferenda legal regulations” forming in Czech Republic. I believe that launched academic activity of European labour-law network will henceforth continue keeping this concept and fulfil the above mentioned aims.

Key words: European labour Law network (ELLN), unification of labour Law, fixed form contract, temporary work, flexicurity, homework, telework, job sharing, labour code.