

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Barbora Pohlová

Sdílené pracovní místo

Diplomová práce

Olomouc 2022

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Sdílené pracovní místo ” vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne

Babora Pohlová

Ráda bych poděkovala panu JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., za korekturu mé diplomové práce, za jeho ochotu, odborné vedení a pomoc. Jeho připomínky mi pomohly lépe zpracovat danou problematiku.

Obsah

Úvod.....	5
1 Flexikurita.....	7
1.1 Flexikurita v právu EU	8
1.2 Flexikurita v ČR.....	10
1.3 Sladění pracovního a osobního života	11
2 Sdílené pracovní místo.....	16
2.1 Vymezení atypického zaměstnání.....	16
2.2 Vymezení sdíleného pracovního místa	18
2.2.1 Výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa.....	22
2.3 Sdílené pracovní místo v příbuzných právních řádech.....	26
2.3.1 Delené pracovní místo	27
2.3.2 Arbeitsplatzteilung	32
2.4 Job sharing vs. Employee sharing	35
3 Vybrané atypické formy zaměstnávání a jejich srovnání se sdíleným pracovním místem	38
3.1.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	38
3.1.2 Částečný úvazek	41
3.1.3 Práce z domova (homeworking)	42
4 Politika zaměstnanosti a sdílené pracovní místo.....	46
4.1 Politika zaměstnanosti v rámci EU	46
4.2 Vnitrostátní politika zaměstnanosti	47
Závěr	51
Seznam literatury a zdrojů.....	56
Abstrakt.....	63
Klíčová slova	64

Úvod

Sdílené pracovní místo je v českém právním řádu zcela novým institutem, který byl do zákoníku práce vnesen zákonem č. 285/2020 Sb., jež přináší poměrně značené novely a změny do oblasti pracovního práva.¹

Od 1.1. 2021 tak zaměstnavatelé mohou na svých pracovištích sdílená pracovní místa zavádět. Pro českou právní úpravu je tento institut novinkou, ve světě se však jedná již o léta zakotvený způsob flexibilního zaměstnávání, který zaměstnancům umožňuje sladění jejich pracovního a osobního života. Zákonodárce si potřebu sladění těchto dvou oblastí uvědomuje, a proto úpravu sdíleného pracovního místa přijal. Sdílené pracovní místo by tak mělo přinést možnosti výdělků a kariérního růstu při zachování prostoru pro osobní život, zejména tedy péči o děti a rodinu.² Na první pohled se může zdát, že sdílené pracovní místo přináší výhody pouze pro zaměstnance, kteří získají stálý příjem a dostatek volného času na svůj osobní život. Takto tomu však není a výhody lze hledat i na straně zaměstnavatele. Zavedení sdíleného pracovního místa může zaměstnavateli přinést spokojenější zaměstnance, kteří svoji práci budou vykonávat efektivněji a v neposlední řadě může větší množství zaměstnanců předložit více nápadů a postřehů. Pro zaměstnavatele bude taktéž výhodné, že si zaměstnanci mohou rozvrh práce plánovat samostatně, podle svých potřeb a bude to pro něj znamenat menší administrativní zátěž.

Diplomová práce je rozdělena na čtyři hlavní kapitoly, přičemž ty se pak dále dělí na jednotlivé podkapitoly.

První část práce se zabývá podrobnějším vymezením pojmu flexikurity. Dále tato část práce pojednává o problematice sladění osobního a pracovního života zaměstnanců. Jak již bylo uvedeno výše sdílené pracovní místo je jedním ze způsobů flexibilního zaměstnávání, a proto bych se již v úvodu chtěla věnovat pojmu flexikurity, kterým se podrobně zabývám v první kapitole této diplomové práce. Pojem flexicurity vznikl spojením dvou anglických slov flexibility (pružnost) a security

¹ Novela se dále mimo jiné například zabývá změnou výpočtu dovolené nebo reaguje na potřeby aplikační praxe změnou úpravy doručování. V rámci novely také došlo k novému vymezení pojmu přechodu a převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

² Důvodová zpráva k zákonu 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 zákoník práce, zvláštní část, strana 33

(jistota), do češtiny je pak překládán jako flexikurita nebo flexjistota a jejím cílem je zvýšit flexibilitu a zároveň také jistotu na trhu práce.³

Druhá kapitola se věnuje analýze této nové formy zaměstnávání, vymezení jejích výhod a nevýhod. Jak již bylo zmíněno v českém právním řádu došlo k zakotvení sdíleného pracovního místa nedávno, zahraniční právní úpravy však tuto flexibilní formu zaměstnávání obsahují již dlouhá léta, a proto se v práci nezaměřuji pouze na analýzu české právní úpravy, ale věnuji se také některým zahraničním právním úpravám. Pro svoji diplomovou práci jsem si zvolila příbuzné právní řády, které sdílené pracovní místo zakotvují, a těmi jsou slovenský a německý právní řád.

Ve třetí kapitole této práce pojednávám o jiných atypických formách zaměstnávání, kdy samozřejmě také sdílené pracovní místo je nepochybně jednou z atypických forem zaměstnávání. V rámci této kapitoly srovnám vybrané druhy atypických zaměstnání se sdíleným pracovním místem.

Poslední, a tedy čtvrtá část práce se zaměřuje na politiku zaměstnanosti v kontextu sdíleného pracovního místa.

Cílem diplomové práce je analýza nové právní úpravy. V diplomové práci si položím dvě výzkumné otázky. Na základě analýzy nové úpravy vymezím výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa. V této souvislosti se také zaměřím na některé nejasné otázky, které se mohou v rámci sdíleného pracovního místa vyskytnout.

Druhou otázkou, kterou si budu v diplomové práci klást, je otázka, jakým způsobem se sdílené pracovní místo odlišuje od jiných atypických forem zaměstnání, které již zákoník práce upravuje.

Zdroji pro zpracování diplomové práce byla česká i zahraniční zákonná právní úprava, zejména tedy zákoník práce a komentářová literatura k němu. Významným zdrojem byly odborné články a odborná literatura a v neposlední řadě také judikatura z oblasti pracovního práva.

Při zpracování diplomové práce byly využity metody popisu, analýzy a srovnání.

Práce je zpracována k právnímu stavu ke dni 29.11.2022

³ Commission of the European Communities. Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security, *eur-lex.europa.eu* [online] 27. 6.2007 [cit. 20 března 2021] 22 s. strana 4 Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:en:PDF>

1 Flexikurita

Flexikurita je moderním modelem, který kombinuje prvky pružnosti na trhu práce a zároveň přihlíží k sociálnímu pozadí zaměstnance. Tento pojem se poprvé objevil v souvislosti s dánským trhem práce. Tento dánský model se projevuje liberálním přístupem k přijímání a propuštění zaměstnanců, na který navazuje působení doplňkových forem zaměstnání, které pomohou propuštěnému zaměstnanci jednodušší návrat do pracovního procesu. Tyto dvě složky jsou doplněny aktivní politikou zaměstnanosti, která osoby, jež práci ztratily, nutí, aby podstoupily vzdělávací proces, který pomůže zvýšit jejich uplatnění na trhu práce, v opačném případě těmto osobám hrozí vypadnutí ze systému.⁴

Flexibilitu můžeme chápat jako pružnost nebo pohyblivost. V rámci pracovního trhu můžeme rozlišovat několik druhů. Jedním z nich je tzv. vnější numerická flexibilita, která umožňuje pružné přijímání, a naopak také propuštění zaměstnanců. Další druhy se například zabývají schopností obou stran adaptovat se na potřeby jejich vzájemného vztahu a jedná s tedy o problematiku zaškolování, případně prohlubování kvalifikace, dále se flexibilita může týkat také oblasti odměňování. Důležitým druhem flexibility bude vnitřní numerická flexibilita, která souvisí s rychlostí zaměstnanců a zaměstnavatelů realizovat práci podle jejich představ. V praxi se tak bude jednat o různé flexibilní formy práce a promítat se bude především do úpravy pracovní doby či řízení zaměstnanců.⁵ Flexibilita má umožnit zaměstnancům pružný přechod v různých fázích jejich života, na příklad ze školy do zaměstnání, z jednoho zaměstnání do druhého nebo také ze zaměstnání do důchodu, nemá se tedy omezovat jen na větší volnost pro společnosti při propuštění nebo přijímání zaměstnanců.⁶

Druhou složkou flexikurity je ochrana případně jistota zaměstnance, i ta má stejně jako flexibilita několik forem. Ochranu zaměstnance na pracovním trhu lze vnímat jako legislativní a institucionální ochranná opatření. Ochrana zaměstnance by tak měla spočívat v zastoupení zaměstnance v pracovněprávních vztazích (zpravidla odborovou organizací), která by měla hájit a rozšiřovat práva zaměstnanců, dále se

⁴ HÚRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexjistoty v českém pracovním právu...* strana 27-28

⁵ Tamtéž

⁶ Commission of the european communities. *Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security...* strana 4

ochrana vztahuje na příjmy zaměstnance, tak aby zaměstnanec dostal nejen včasnou výplatu, která bude přiměřená jeho zaměstnání, ale také by se měla věnovat kompenzaci chybějícího příjmu zaměstnance na příklad z důvodu dočasné pracovní neschopnosti či mateřství, v neposlední řadě by měl být stanoven nejvyšší limit, kdy je možné požadovat po zaměstnanci výkon práce a zároveň jakou nejkratší dobu odpočinku je nutné zaměstnanci poskytnout. Důležitou formou ochrany zaměstnanců je tzv. ochrana pracovních míst, která je promítnuta v právní úpravě výčtem důvodů, ze kterých může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr, či vymezením situací, při kterých není možné dát zaměstnanci výpověď. Ve formách ochrany také samozřejmě nesmí absentovat ochrana zdraví a bezpečnosti zaměstnance při práci.⁷

1.1 Flexikurita v právu EU

Pochopitelně také Evropská unie se tématu flexikurity věnuje. První dokument, který se zabývá rovnováhou mezi pružností pracovního trhu na straně jedné, a naopak sociální jistotou zaměstnance na straně druhé, je zelená kniha z roku 1997, která nese název „*Partnership for new organisation of work*“ neboli Partnerství pro novou organizaci práce.⁸

V roce 2000 byla vytvořena tzv. Lisabonská strategie. Tato strategie byla přijata na dobu deseti let a jejím cílem bylo vytvoření konkurenceschopnější Evropy a vytváření pracovních příležitostí.⁹ Neméně důležitým dokumentem je zelená kniha, která vyšla v roce 2006 a nese název „*Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století*“. Účelem knihy bylo vytvořit diskusi o možnostech, jakými může vývoj pracovního práva přispět k dosažení lisabonské strategie. Tato zelená kniha uvádí, že společně se zvyšováním flexibility je nutné zvýšit také jistotu zaměstnání.

⁷HÚRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexjstoty v českém pracovním právu...* strana 25-26

⁸ Office for Official Publications of the European Communities. GREEN PAPER: Partnership for a New Organisation of Work. *eur-lex.europa.eu* [online]ze 16. dubna 1997, Luxembourg [online] s. 24, strana 10 [cit. 7.4.2022]. Dostupné z: http://aei.pitt.edu/1208/1/work_organize_gp_COM_97_128.pdf.

⁹URBAN, Luděk. Lisabonská strategie. *euroskop.cz* [online] [cit. 7.4.2022]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/evropska-unie/vnitri-trh/lisabonska-strategie/>

Jinak by totiž mohlo dojít k rozdělení osob na pracovním trhu na dvě vrstvy a to na tzv. *insiders* a tzv. *outsiders*, kdy *insiders* jsou osoby začleněné s trvalým zaměstnáním, a *outsiders* jsou naopak osoby vyloučené, ke kterým se řadí nejen osoby nezaměstnané, ale také ti, jejichž zaměstnání je nejisté, nebo osoby, které pracují neoficiálně.¹⁰

Významným dokumentem z hlediska flexikurity je sdělení komise vydané v roce 2007 pojmenované „*K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*“.

Komise společně s členskými státy dosáhla konsenzu a došlo k vytvoření čtyř složek politiky, které mají usnadnit vytvořit a provést politiku flexikurity. Přesněji těmito čtyřmi složkami jsou:

- I. Flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání
- II. Komplexní strategie celoživotního učení
- III. Účinné aktivní politiky v oblasti trhu práce
- IV. Moderní systémy sociálního zabezpečení¹¹

V roce 2010 vyšlo sdělení komise EVROPA 2020 s názvem „Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“, které nahrazuje Lisabonskou strategii, která právě ve zmíněném roce vypršela. Cílem tohoto sdělení je pro období let 2010 až 2020 inteligentní a udržitelný růst. Stěžejním bodem programu je také flexikurita, kdy Evropská unie vyzývá členské státy, aby snížily segmentaci na trhu práce a napomáhaly sladění pracovního a osobního života. Dále by měl stát lidem umožnit získávat nové dovednosti, aby se mohli více přizpůsobit novým podmínkám.¹²

Rok 2017 s sebou přinesl vytvoření dílčí strategie známou jako „Evropský pilíř sociálních práv“, která taktéž zdůrazňuje rovnoměrnost mezi flexibilitou a ochranou

¹⁰Komise evropských společenství. ZELENÁ KNIHA – Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je vyřešit výzvy 21. století. *europarl.europa.eu* [online] 22.11.2006, Brusel [cit. 7.4.2022]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf)

¹¹ Sdělení komise. K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. *eur-lex.europa.eu* [online]. 27.6.2007 [cit. 7. dubna 2022] Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=cs>

¹² Sdělení komise. EVROPA 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. *vláda.cz* [online]. 3.3. 2010, Brusel s. 35, strana 18-19 [cit. 7.4.2022]. Dostupné z https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa_2020_cz_Sdeleni_EK.pdf

zaměstnanců.¹³ V loňském roce byl pak uveřejněn Akční plán pro implementaci Evropského pilíře sociálních práv, který má sloužit jako pomůcka pro implementaci principů, které EPSP obsahuje.¹⁴

1.2 Flexikurita v ČR

Také v české právní úpravě se flexikurita promítá. Aby mohl tento princip fungovat, je nezbytná existence zásady smluvní volnosti a zásady „*co není zakázáno je dovoleno*“. Zásada smluvní volnosti se projevuje svobodnou vůlí subjektů sjednávat si práva a povinnosti tam, kde nejsou omezeni zákonem. Druhá se zásad dává subjektům v rámci jejich shodného projevu vůle možnost odchýlného ujednání od zákona, pokud takové jednání právní norma umožňuje. V těchto případech se tedy jedná o projev flexibility, naopak kogentní ustanovení, při kterých není možné odchýlení se od právní normy dochází k omezení flexibility a projevuje se ochrana.¹⁵

Významným projevem ochrany v zákoníku práce jsou taxativně vymezené důvody pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Existence výpovědního důvodu je tedy podmínkou pro platnost takové výpovědi. Na formulaci výpovědního důvodu však nezáleží a může být vymezen odkazem na konkrétní písmeno ustanovení § 52 zákoníku práce, nicméně bude stačit, pokud dojde k popsání skutečností, ve kterých výpověď spočívá.¹⁶ Flexibilitu lze spatřovat v právních úkonech, jakými jsou na příklad interní předpisy, kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, případně další různé dohody mezi stranami.¹⁷ Takovou dohodou může být jistě také dohoda o sdíleném pracovním místě.

Flexikurita se samozřejmě projevuje i v dalších oblastech pracovního práva. Nalezneme ji na příklad v rámci flexibilních forem zaměstnání, kdy účastníci pracovněprávních vztahů mají větší volnost v oblasti organizace práce a pracovní

¹³ Evropská komise. Evropský pilíř sociálních práv 20 zásad. ec.europa.eu [online]. [cit. 7.4.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs

¹⁴ Svaz průmyslu a dopravy České republiky. Akční plán pro implementaci Evropského pilíře sociálních práv. *sprcr.cz* [online] 4.3.2021, [cit. 7. dubna 2022] Dostupné z: <https://www.sprcr.cz/aktivity/evropske-a-mezinarodni-vztahy/eu-infoservis/evropska-komise/14415-akcni-plan-pro-implementaci-evropskeho-pilire-socialnich-prav>

¹⁵ HÚRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu...* strana 44

¹⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita in. HÚRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář*, 6. vydání...

¹⁷ HÚRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu...* strana 44

doby, ale naopak zde bývá snížena ochranná funkce.¹⁸ Dále ji lze nalézt v oblasti odměňování, kdy za flexibilní lze považovat příplatky, určení a výplatu mzdy a ochranná funkce se pak promítá ve stanovení minimální mzdy či minimální výše příplatků. Může se také projevit v problematice péče o zaměstnance, kdy má zaměstnavatel možnost poskytovat benefity nad rámec zákonné úpravy, naopak má ale povinnost zajistit zaměstnancům, podmínky pro bezpečný výkon práce, případně věnovat některým specifickým zaměstnancům zvýšenou ochranu. Typicky se bude jednat o postižené zaměstnance, ženy a mladistvé.¹⁹

V neposlední řadě flexikuritu můžeme spatřovat v situacích, kdy u zaměstnance dojde ke ztrátě zaměstnání. Prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, která je upravena v zákoně o zaměstnanosti, má u zaměstnance dojít k rychlému návratu na pracovní trh, přičemž stát za vymezených podmínek poskytuje zaměstnanci při hledání zaměstnání podporu v nezaměstnanosti, případně podporu při rekvalifikaci.²⁰

1.3 Sladění pracovního a osobního života

Vyváženost osobního a pracovního života je pro většinu z nás jedním z nejdůležitějších aspektů života. Jsou to oblasti, které se vzájemně prolínají a ovlivňují, mohou však být i v protikladu a zasahovat jedna do druhé.²¹

Sladění těchto dvou významných oblastí je důležité nejen pro zaměstnance, jak by se na první pohled mohlo zdát, ale také pro zaměstnavatele, protože tato oblast je úzce spjata se spokojeností zaměstnanců, a tím také s jejich pracovní efektivitou a výkonem.²²

Do počátku průmyslové revoluce, tj. to konce 19 století je za důležitějšího z rodičů považován otec, který byl zodpovědný za osobnostní a morální růst dítěte, a naopak úkolem matky bylo porodit dítě a zajistit jeho fyzické potřeby. V období nástupu průmyslové revoluce se situace mění, zodpovědnost za výchovu dětí přebírá

¹⁸ PICHRT, Jan. MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*...strana 13-14

¹⁹ HÚRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*...strana 149 – 156

²⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²¹ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. 192 s. strana 9

²² ŠABATOVÁ, Anna a kol. Sladění pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR. Závěrečná zpráva ze sociologického výzkumu 2017.]. *ochrance.cz* [online]. [cit. 28. ledna 2022] Dostupné z: < https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/101-2017-DIS-JKV-vyzkumna_zprava.pdf >

matka a otec se začíná orientovat spíše na pracovní úspěchy. Další změny nastávají zhruba v polovině 20. století, a to pod vlivem feminismu, psychologie a také filosofie komunismu a ženy se tak postupně zapojují více do pracovního procesu a vystupují už také jako žitelky rodiny a nikoli už jen jako pečovatelky. Důležitou roli hraje individualismus, kdy ve společnosti začíná převažovat snaha o společenskou prestiž prostřednictvím vzdělání, kariéry a vysokých výdělků, na druhé straně však stojí osobní život a péče o naše blízké a ve společnosti tak vzniká potřeba nalezení rovnováhy mezi prací a osobním životem.²³

V 70. letech minulého století se začíná poprvé objevovat pojem „*Work-life balance*“, se kterým pracuje anglická studie „*New Ways to Work and the Working Mother's Association in the United Kingdom*“ zabývající se novými způsoby výkonu práce. Během následujících let pak došlo ve Spojených státech amerických k významnému rozvoji tohoto trendu.²⁴

Novým a důležitým dokumentem v rámci sladování osobního a rodinného života je Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, kterou přijala Rada Evropské unie v roce 2019. Členské státy pak měly povinnost tuto směrnici implementovat do svých právních řádů do srpna roku 2022. Směrnice se zabývá individuálními právy, které se týkají otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené a dále také pružným uspořádáním práce pro pracovníky, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami. Cílem této nové směrnice je především zajistit rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a přinést rovné zacházení na pracovišti. Směrnice má tak přispět ke zvýšení účasti žen na trhu práce a dále má za cíl motivovat otce, kterým se díky směrnici prodlouží možnost otcovské dovolené, aby se zapojili do péče o děti a domácnost. Vzhledem k tématu práce za nejdůležitější pojem považují „*pružné uspořádání práce*“, který Směrnice vymezuje následujícím způsobem „*možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby*“.²⁵

²³ JUNOVÁ, Blanka. Čas pro změnu: ... k rovnováze práce a soukromí...

²⁴ RANDLOVÁ, Kateřina. Moderní životní styl volá po Work-life balance. *iurium.cz* [online]. 18.11.2016 [cit. 29. ledna 2022] Dostupné z: <https://www.iurium.cz/2016/11/18/work-life-balance/#_ftn3>

²⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Úřední věstník L 188/79, ze dne 20. června 2019. 15 s. strana 3 - 7

Domnívám se, že zavedení sdíleného pracovního místa je dobrou cestou k „*pružnému uspořádání práce*“ a dále ke sladění pracovního, osobního a rodinného života.

Již na ústavní úrovni nalezneme určité skupiny zaměstnanců, kteří požívají v pracovněprávních vztazích zvláštní ochrany. Článek 29 Listiny základních práv a svobod zaručuje ženám, mladistvým, tj. osobám mladším 18 let a osobám se zdravotním postižením „*právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky*.“²⁶ Zákodárce tedy záměrně zvýhodňuje skupinu těchto osob, tak aby nedocházelo k nepřímé diskriminaci z důvodu jejich zvláštních potřeb.²⁷ Ochrana u žen bude souviset zejména s mateřstvím, kdy postavením těhotné ženy v pracovněprávních vztazích se kromě článku 29 věnuje také článek 32, který těmto ženám garantuje zvláštní péči, ochranu a odpovídající pracovní podmínky.²⁸

Domnívám se, že sdílené pracovní místo bude zajímat zejména ženy a muže, kteří pečují o malé děti a sdílení pracovního místa jim pomůže zapojit se do pracovního procesu a zároveň nabídne dostatek času na péči o děti. I u postižených osob mám za to, že zavedení sdíleného pracovního místa by jim mohlo pomoci lépe nalézt své místo na trhu práce. U osob se zdravotním postižením lze předpokládat, že zpravidla nebudou kvůli svému zdravotnímu stavu zvládat práci na plný úvazek a zavedení sdíleného pracovního místa může postiženým osobám umožnit vzájemnou spolupráci v rámci jedné pracovní pozice.

Ve společnosti však nalezneme i další skupiny osob se specifickými potřebami, pro které bude sladění pracovního a osobního života důležité, může se jednat na příklad o seniory, kteří zpravidla již nebudou z důvodu vysokého věku schopni vykonávat práci na plný úvazek, nebo na příklad o studenty vysokých škol, kteří kvůli náročnosti svého studia nebudou práci na plný úvazek stíhat.

Na Listinu základních práv a svobod dále navazují zákonné předpisy, které se věnují skupinám osob, jež mohou mít pro své specifické znaky problémy na trhu práce.²⁹ Dle zákona o zaměstnanosti se bude jednat o uchazeče o zaměstnání, kteří

²⁶ Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jakou součástí ústavního pořádku České republiky, Předsednictva České národní rady

²⁷ WINTR, Jan. In. WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 931 s. Dostupné z: databáze noveaspi.cz

²⁸ BARTOŇ, Michal a kol. *Základní práva*. Praha: Leges 2016, 608 s. strana 491

²⁹ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. Praha: Wolter Kluwer, 2010. 293 s. Dostupné z: databáze noveaspi.cz

z důvodu svého věku, zdravotního stavu nebo péče o dítě potřebují při hledání zaměstnání zvýšenou péčí.³⁰

Dále bych se ráda věnovala neméně důležité úpravě obsažené v zákoníku práce. V rámci sladění osobního a pracovního života zde bude stěžejním ustanovením § 241 odst. 2, které u určité skupiny zaměstnanců zakotvuje právní nárok na úpravu pracovní doby.³¹ Pokud tedy některý z těchto zaměstnanců požádá o kratší pracovní dobu případně jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, má zaměstnavatel ze zákona povinnost této žádosti vyhovět, ledaže by mu v tom bránily vážné provozní důvody.³² Zaměstnavatel však návrhem na úpravu pracovní doby není vázán a může zaměstnanci nabídnout jinou úpravu pracovní doby, případně je možné, aby zaměstnanci s odkazem na provozní důvody vyhověl jen částečně.³³ Termín „*vážné provozní důvody*“ zákoník práce dále blíže nespecifikuje, odpověď však můžeme nalézt v judikatuře Nejvyššího soudu a bude se jednat o situace, *kdy bude znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele.*³⁴

Ustanovení § 241 odst. 2 lze tedy považovat za určitou výjimku z § 80 zákoníku práce, kdy běžně se kratší pracovní doba sjednává na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.³⁵

V zákoníku práce, kromě již zmíněného § 241 odst. 2, můžeme nalézt i další ustanovení, která napomáhají harmonizaci pracovního, osobního a rodinného života. Může se jednat na příklad o ustanovení § 238, které zaměstnavateli zakazuje zaměstnankyně zaměstnávat pracemi, které by mohly ohrozit jejich mateřství. Tyto práce jsou pak blíže vymezeny vyhláškou č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích.³⁶ Stejně tak je zakázáno zaměstnávat matky po určitou dobu od porodu a dále pak těhotné a kojící matky pracemi, ke kterým nejsou dle lékařského posudku způsobilé. Další ustanovení, které myslí na sladění pracovního a osobního života je ustanovení § 240, jež upravuje vysílání na pracovní cestu a přeložení zaměstnanců

³⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³¹ Mezi tyto zaměstnance budou patřit osoby pečující o děti do věku 15 let, těhotné zaměstnankyně a dále zaměstnanci, kteří prokážou, že sami dlouhodobě pečují o osoby, které jsou závislé na jejich pomoci.

³² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

³³ RANDLOVÁ, Nataša. In. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář*, 6. vydání...

³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003

³⁵ RANDLOVÁ, Nataša. In. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář*, 6. vydání...

³⁶ např. práce spojené s tlakem na břicho, ošetřování pacientů umístěných v uzavřených psychiatrických odděleních nebo práce při porážení zvířat na jatkách

tak, že těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečující o děti do věku 8 let (v případě osamělých zaměstnanců dokonce do věku 15 let) a zaměstnance, jež sami dlouhodobě pečují o osoby, které jsou závislé na pomoci jiné fyzické osoby, může zaměstnavatel vyslat na pracovní cestu mimo obvod pracoviště nebo bydliště jen s jejich souhlasem a přeložit tyto zaměstnance je možné pouze na jejich žádost.

Mám za to, že včlenění institutu sdíleného pracovního místa do českého právního řádu může potřebným zaměstnancům usnadnit jejich postavení na trhu práce a dále pomoci k propojení jejich pracovního, osobního a rodinného života.

2 Sdílené pracovní místo

V červnu roku 2020 Senát schválil tzv. koncepční novelu zákoníku práce, jež do oblasti pracovněprávních vztahů přináší mnoho změn. Jednou z těchto změn je také zakotvení sdíleného pracovního místa.³⁷ Sdílené pracovní místo neboli job sharing se tak s účinností od 1.1. 2021 stalo součástí zákoníku práce.³⁸ Do zákoníku práce bylo sdílené pracovní místo vneseno zákonem č. 285/2020 Sb. A nyní jej upravuje nové ustanovení § 317a.³⁹ Sdílené pracovní místo řadíme mezi tzv. atypické formy zaměstnání.

2.1 Vymezení atypického zaměstnání

V následujících řádcích bych chtěla krátce vymežit, co vlastně znamená pojem atypického zaměstnání. V českém právním řádu totiž nenalezneme vymezení atypických forem zaměstnání a ani doktrína tento pojem nevnímá zcela jednotně. Za tzv. „typická“ zaměstnání považuje část teorie pracovněprávní vztah sjednaný na plný úvazek a na dobu neurčitou. Výkladem a contrario pak budou za atypické formy považovány takové pracovní úvazky, které jsou sjednány na dobu určitou a stejně tak úvazky s kratší pracovní dobou. Takové vymezení atypických forem je ovšem velmi široké. V praxi se toto označení častěji využívá spíše v užším smyslu, tedy pro pracovněprávní vztahy, které se vyznačují menší mírou regulace a kde mají účastníci větší volnost při organizaci práce a pracovní doby. Tyto vztahy se pak také zpravidla vyznačují menší rolí ochranné funkce pracovního práva.⁴⁰

Vývoj evropského pracovního práva a také práva členských států odráží snahu Evropské unie o zvýšení flexibility v pracovněprávních vztazích, jejíž cílem je překonat krizi a odstranit bariéry, které brání růstu zaměstnanosti. Důvody pro zavádění flexibilních forem zaměstnání můžeme dělit na ekonomické a sociologické. Mezi ekonomické důvody můžeme na příklad řadit rychlý rozvoj komunikačních a technologických nástrojů, zvýšení konkurenceschopnosti či hospodářkou krizi a následné změny v ekonomice. Za sociologické důvody pak lze považovat potřebu

³⁷ ŘÍČÁNEK, Matěj. Co přináší velká novela zákoníku práce? *Bulletin advokacie* [online databáze], 2020, č. 7-8, strana 17 [cit. 8. listopadu 2021]. Dostupné z: databáze beck-online.cz

³⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita In. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář*, 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 848 s. Dostupné z: databáze noveaspi.cz.

³⁹ Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další související zákony

⁴⁰ PICHRT, Jan. MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?...*strana 13-14

sladění osobního a pracovního života, podporu zaměstnanců s malými dětmi, případně takových, kteří se při zaměstnání vzdělávají a v neposlední řadě lze atypických forem zaměstnání využít v situacích, kdy se starší zaměstnanci připravují na postupný odchod do důchodu.⁴¹ Tato nová forma zaměstnání bude využitelná zejména v oblasti kancelářských pozic, směnném provozu nebo na příklad v oblasti sociálních služeb.⁴²

U sdíleného pracovního místa se budeme setkávat s rozdělením jednoho plného pracovního úvazku, který ve většině případů činí 40 hodin týdně, tak aby pracovní doba sdílejících zaměstnanců během čtyřtýdenního vyrovnávacího období naplnila celou část tohoto úvazku.⁴³ V zahraničí však mohou zaměstnavatelé využívat i jiného modelu sdílení pracovní pozice, kdy může v praxi nastat situace, že pro naplnění přidělené práce nebude 40 hodin dostatečných a úvazek u sdílejících zaměstnanců tak může činit 150 %, v případě dvou zaměstnanců tak bude každý z nich pracovat 30 hodin týdně. S tímto modelem se lze setkat na příklad ve Velké Británii.⁴⁴

Sdílení pracovních úkolů můžeme rozlišit do několika modelů. Prvním z nich je job split, neboli rozdělení pracovního místa. V tomto režimu má každý ze zaměstnanců svoji část práce, podle schopností nebo zkušeností a jejich úkolem je naplnění společného cíle. Každý z těchto zaměstnanců pak nese odpovědnost za svou část práce. Opakem tohoto modelu je pure job share (čisté sdílení místa), kdy by zaměstnanci měli být na stejné úrovni odbornosti, každý z nich by tedy měl být schopen samostatně vykonat všechny úkoly, které sdílená práce obnáší a tito zaměstnanci mají také za odvedenou práci společnou odpovědnost. Posledním modelem je hybrid job share (hybridní sdílení práce), při kterém, jak již vyplývá z názvu, půjde o kombinaci dvou předchozích možností forem sdílení pracovního místa. V tomto případě si zaměstnanci práci dělí tak, aby každý z nich při práci mohl

⁴¹ MIČUDOVÁ, Tatiana. Delené pracovné miesto v novelizovanom zákonníku práce. *Dane a účtovníctvo v praxi*, 2011 [online] daneaucetnictvo.sk [cit. 30 prosince 2021] Dostupné z: <https://www.daneauctovnictvo.sk/sk/casopis/dane-a-uctovnictvo-v-praxi/delene-pracovne-miesto-v-novelizovanom-zakonniku-prace.m-1413.html>

⁴² JUNOVÁ, Blanka. Čas pro změnu: ... k rovnováze práce a soukromí. *pracenadalku.cz* [online]. [cit. 30. prosince 2021] Dostupné z: < <http://www.pracenadalku.cz/portals/0/ebook/cas-pro-zmenu-pdf.pdf> >

⁴³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁴⁴ FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. Job sharing v praxi: Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa. *fleximetr.cz* [online]. 2015 [cit. 4. ledna 2022]. Dostupné z:< <https://docplayer.cz/12901569-Job-sharing-v-praxi-jak-zavadet-a-rozvijet-sdilenapracovni-mista.html>>

využít své silné stránky. Některé úkoly tak může vykonávat jediný zaměstnanec, jiné zas zaměstnanci vykonávají společně. Následkem takové dělby práce je vznik jak individuální, tak společné odpovědnosti všech zaměstnanců.⁴⁵ Česká právní úprava se odpovědností zaměstnanců v režimu sdíleného pracovního místa nezabývá a domnívám se, že v české právní úpravě sdíleného pracovního místa se uplatní odpovědnost za zavinění, a tedy první z výše zmíněných modelů, kdy každý ze zaměstnanců nese odpovědnost samostatně.

2.2 Vymezení sdíleného pracovního místa

Jak již bylo zmíněno zcela novou právní úpravu nalezneme v § 317a zákoníku práce, kdy první odstavec toho ustanovení uvádí, že „*zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou⁴⁶ a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby.*“⁴⁷ V rámci institutu sdíleného pracovního místa si tak zaměstnanci budou dělit práci, kterou jim zaměstnavatel zadá, a dále také budou zpravidla sdílet potřebné vybavení.⁴⁸

Druhý odstavec citovaného ustanovení uvádí, že dohoda musí být uzavřena s oběma zaměstnanci v písemné formě a je nezbytné, aby obsahovala bližší

⁴⁵ DANIELS, Lucy. The Job Share Project. Job Sharing in Senior Level: Making It Work. *thejobshareproject.com* [online]. 2011 [cit. 10. února 2022]. Dostupné z: <<https://thejobshareproject.com/3434hjkv97fgb378fbv/jobsharefullreport.pdf>>

⁴⁶Kratší pracovní dobu upravuje zákoník práce v § 80 a jedná se o pracovní dobu, která je stanovena pod rozsah týdenní pracovní doby, jež upravuje § 79 zákoníku práce, tj. zpravidla méně, než 40 hodin týdně, případně u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní stavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, a dále u zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem méně než 37, 5 hodin týdně a v neposlední řadě u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem méně než 38, 75 hodin týdně. Zaměstnanci pak při sjednání kratší pracovní doby přísluší mzda či plat, který takto sjednané pracovní době odpovídá. Kratší pracovní dobu je možné sjednat v pracovní smlouvě nebo v jiné individuální dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. viz. ŠTEFKO, Martin In. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s. strana 526 - 527

⁴⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁴⁸ Weinhold Legal. Sdílené pracovní místo. *Legal Update* [online databáze], 2020, č. 2, [cit. 8. listopadu 2021]. Dostupné z: [databáze beck-online.cz](https://www.beck-online.cz)

podmínky pro rozvržení pracovní doby.⁴⁹ Tato dohoda může být přímo součástí pracovní smlouvy nebo může být uzavřena samostatně,⁵⁰ přičemž obě tyto dohody může zaměstnanec vypovědět dle pátého odstavce citovaného ustanovení.⁵¹ V dohodě dále mohou být stanoveny podmínky, kterými zaměstnavatel zajistí, aby byla práce zaměstnanců odvedena řádně a včas. Může se na příklad jednat o ustanovení povinnosti, kdy po určitý časový úsek budou muset zaměstnanci vykonávat práci společně. V dohodě také může být upraven časový úsek, po který budou zaměstnanci své pracovní místo sdílet. Pokud však délka nebude v dohodě sjednána, bude dohoda uzavřena na dobu neurčitou, přičemž vypovědět lze oba typy dohod.⁵² Jak již bylo zmíněno, zákon stanovuje pro dohodu o sdíleném pracovním místě, písemnou formu takového právního jednání, i přesto, že však dohoda nebude uzavřena v písemné podobě, nebude toto právní jednání stiženo nicotností.⁵³ Následkem neuzavření dohody v písemné formě by byla neplatnost.⁵⁴

Zde by bylo vhodné se zamyslet, jestli se v případě nedodržení písemné formy bude jednat o neplatnost absolutní či relativní. Domnívám se, že řešení by mělo být stejné, jako je tomu v situacích, kdy stranami není dodržena písemná forma pracovní smlouvy, kterou zákoník práce ve svém ustanovení § 34 odst. 2 předpokládá. Tedy i přesto, že zákoník práce výslovně stanovuje písemnou formu pro dohodu o sdíleném pracovním místě, aplikovala bych zde postup dle ustanovení § 582 občanského zákoníku ve spojení s ustanovením § 20 zákoníku práce, kdy strany mají možnost takový nedostatek dodatečně zhojit a v případě, že ústní dohoda bude obsahovat podstatné náležitosti a zaměstnanec již začne práci vykonávat nebude možné se takové neplatnosti dovolat.

Ve třetím odstavci zákon ukládá zaměstnancům povinnost společným písemným návrhem informovat zaměstnavatele o rozvržení pracovní doby na sdíleném pracovním místě s minimálně týdenním předstihem. Zároveň uvádí, že

⁴⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁵⁰ HŮRKA, Petr. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *epravo.cz* [online]. 11.6.2020 [cit. 6 listopadu 2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>

⁵¹ Důvodová zpráva k zákonu 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 zákoník práce, zvláštní část, strana 66

⁵² VYSOKAJOVÁ, Margerita. Novela zákoníku práce v roce 2020 a související změny pracovněprávních předpisů, *SoukPr – Soukromé právo* (Wolters Kluwer) [online databáze] 2020 č.10 strana 7 [cit. 11. listopadu 2021]. Dostupné z: [databáze noveaspi.cz](http://databaze.noveaspi.cz)

⁵³ HŮRKA, Petr. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce...*

⁵⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Novela zákoníku práce v roce 2020 a související změny pracovněprávních předpisů...

pokud takto zaměstnanci neučiní vypracuje rozvržení směn sám zaměstnavatel a s tímto rozvrhem má povinnost zaměstnance seznámit bez zbytečného odkladu. V případě změn v rozvrhu práce mají dále zaměstnanci povinnost informovat zaměstnavatele s minimálně dvoudenním předstihem, pokud si strany neujednají jinak.⁵⁵ Toto ujednání pak může být přímo součástí dohody nebo se mohou strany dohodnout v závislosti na konkrétních případech.⁵⁶

Problematiku zastupování nepřítomného zaměstnance upravuje čtvrtý odstavec, který uvádí, že zaměstnavatel má možnost požadovat po zaměstnanci zastupování nepřítomného zaměstnance, ale pouze za předpokladu, že k tomu dal zaměstnanec souhlas v dohodě, případně pokud se zastupováním souhlasí v konkrétní situaci.⁵⁷ Pokud se tedy zaměstnanec v dohodě zavázal k zastoupení nepřítomného kolegy, musí jej na žádost zaměstnavatele zastoupit, nebude-li mu v tom bránit překážka v práci.⁵⁸ V souvislosti s překážkami, které by zaměstnanci mohly v zastoupení bránit se domnívám, že lze vycházet z úvahy slovenské profesorky Barancové. Slovenský Zákonník práce v § 49a zakotvuje zákonnou povinnost zaměstnance zastoupit svého kolegu, se kterým své pracovní místo sdílí. Nemusí tak však učinit, pokud by mu v zastoupení bránily vážné důvody.⁵⁹ Takovými důvody, které mohou k odmítnutí zastoupení vést, mohou být důležité osobní nebo rodinné.⁶⁰ Zákon také výslovně neuvádí, po jak dlouhou dobu je zaměstnanec povinen svého nepřítomného kolegu zastupovat. Mám za to, že pokud by na straně jednoho se sdílejících zaměstnanců vznikla dlouhodobá překážka v práci a ostatní zaměstnanci by museli na delší dobu převzít jeho práci, je na místě s tímto zaměstnancem režim sdíleného pracovního místa ukončit. V situaci, kdy by sdíleli místo dva zaměstnanci a jeden by práci z důvodu dlouhodobé překážky vykonávat nemohl se domnívám, že režim sdíleného místa pozbývá smyslu.

V případě zastupování nepřítomného zaměstnance se pak také neuplatní pravidlo, že zaměstnanec nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby,

⁵⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁵⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Novela zákoníku práce v roce 2020 a související změny pracovněprávních předpisů...

⁵⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁸ BEZOUŠKA, Petr a kol. *Praktický komentář zákoníku práce a související ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Bova Polygon, 2022, 1048 s. strana 771

⁵⁹ Zákon č. 311/2001 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁰ BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: Komentář, 2. vydanie*. V Praze: C.H.Beck, 2012, 1049 s. strana 381

keré zakotvuje první odstavec.⁶¹ Zde je také vhodné se zamyslet, jak je tomu s případnou prací přesčas u zaměstnanců sdílejících pracovní místo. Zákoník práce v ust. § 78 odst. 1 písm. i) uvádí, že zaměstnancům s kratší pracovní dobou není možné nařizovat práci přesčas. Pokud se tedy zaměstnanec zaváže k zastupování nepřítomného kolegy jeho práce nad rámec stanoveného úvazku nebude v souladu s tímto ustanovením považována za práci přesčas. Práci přesčas bude jen práce, která přesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu.⁶²

K problematice ukončení dohody se vyjadřuje odstavec pátý citovaného ustanovení, který uvádí, že závazek lze rozvázat písemnou dohodou ke sjednanému dni, případně jej mohou obě strany vypovědět z jakéhokoli důvodu, dokonce také bez jeho uvedení, přičemž výpovědní doba činí 15 dnů od doručení druhé ze smluvních stran.⁶³ Pokud strany při rozvázání dohody nedodrží písemnou formu, nebude takové jednání nicotné, jako je tomu na příklad u rozvázání pracovního poměru, ale bude zakládat neplatnost takového právního jednání.⁶⁴ Ukončení režimu sdíleného pracovního místa je tedy poměrně flexibilní a umožňuje rychle reagovat na situace, kdy u zaměstnance nastane na příklad dlouhodobá překážka, případně pokud mu nebude vyhovovat spolupráce s ostatními zaměstnanci.

Poslední odstavec ustanovení se věnuje případům, kdy alespoň u jednoho zaměstnance dojde k zániku dohody a zákon situaci upravuje takto „*pracovní režim sdíleného pracovního místa se u ostatních zaměstnanců na též sdíleném pracovním místě uplatní do konce probíhajícího vyrovnávacího období.*“⁶⁵ Vůči zbylým zaměstnancům se tedy do konce vyrovnávacího období bude uplatňovat režim sdíleného pracovního místa, a to i za situace, pokud v tomto režimu zůstane pouze jeden zaměstnanec.⁶⁶ Po této době je pak režim sdíleného pracovního místa ukončen, nekončí však pracovní poměr zaměstnance a nemění se ani jeho sjednaná pracovní doba. Pracovní dobu bude ovšem po skončení režimu sdíleného

⁶¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶² JOUZA, Ladislav. Jedno pracovní místo pro více zaměstnanců – výhoda nebo nevýhoda? Advokátní deník [online databáze]. *advokatnidenik.cz*, 26.2.2021 [cit. 27 listopadu 2022] Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/02/26/jedno-pracovni-misto-pro-vice-zamestnancu-vyhoda-nebo-nevyhoda/>

⁶³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁴ HŮRKA, Petr. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce...

⁶⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Novela zákoníku práce v roce 2020 a související změny pracovněprávních předpisů...

pracovního místa rozvrhovat zaměstnavatel.⁶⁷ Takto bude zaměstnavatel činit do okamžiku, než bude uzavřena dohoda s novým zaměstnancem, který do režimu sdíleného pracovního místa nastoupí. Od této chvíle si pak zaměstnanci mohou opět na nadcházející vyrovnávací období pracovní dobu rozvrhovat společně.⁶⁸

Zaměstnancům v režimu sdíleného pracovního místa také náleží nárok na poměrnou výši mzdy a dovolené.⁶⁹ Nový institut sdíleného pracovního místa je v momentální situaci možné využít pouze u zaměstnanců, na které se vztahuje zákoník práce a není možné jej využít u státních zaměstnanců ve veřejné sféře, jejichž výkon práce upravují jiné právní předpisy, zejména zákon o státní službě.⁷⁰

Zavedením sdíleného pracovního místa se tak otevírá možnost pro zaměstnance, kteří z osobních nebo rodinných důvodů nemohou vykonávat práci na plný úvazek. Sdílené pracovní místo pak díky svým flexibilním podmínkám také umožňuje nepřerušování výkonu práce a v případě, pokud k přerušení dojde, tak úspěšnější návrat do pracovního procesu.

2.2.1 Výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa

V následující podkapitole se zaměřím na možné výhody a nevýhody zavedení sdíleného pracovního místa.

Výhody pro zaměstnavatele a zaměstnance

Za výhody sdíleného pracovního místa můžeme považovat snížení administrativní zátěže pro zaměstnavatele, kdy si zaměstnanci rozvrhují pracovní dobu samostatně se souhlasem zaměstnavatele a zaměstnavateli zde tedy odpadá povinnost pracovní dobu plánovat. Pro zaměstnavatele mohou být nadále výhodné příspěvky, které poskytuje Úřad práce ČR.⁷¹ O těchto příspěvcích pak bude blíže pojednáváno ve čtvrté kapitole této práce. (4.2.) Zavedení sdíleného pracovního

⁶⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita In. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář*, 6. vydání...

⁶⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Novela zákoníku práce v roce 2020 a související změny pracovněprávních předpisů...*

⁶⁹ Weinhold Legal. *Sdílené pracovní místo...*

⁷⁰ VÁCHA, Jan In. KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou podle stavu k 1. květnu 2021. 2. aktualizované a přepracované vydání...* strana 852

⁷¹ RANDLOVÁ, Nataša. LEJSEK, Jakub. *Pracovněprávní aktuality. PaM. Práce a mzda* (Wolters Kluwer) [online databáze], 2021. č. 10. strana 2 [cit. 8. listopadu 2021]. Dostupné z: databáze noveaspi.cz

místa může také zvyšovat atraktivitu zaměstnavatele a rozvíjet spolupráci na pracovišti. Dále lze předpokládat, že větší množství zaměstnanců pracujících na sdíleném pracovním místě odvede větší množství práce, než kdyby stejnou práci vykonával jeden člověk, byť na plný úvazek.⁷² Zaměstnanci pracující na sdíleném pracovním místě se budou zpravidla doplňovat a pro zaměstnavatele tak může být práce odvedena ve vyšší kvalitě. Sdílené pracovní místo bude také výhodné za situace, kdy může jeden zaměstnanec zaskočit za druhého, pokud nastane nepředvídatelná událost, kterou může být např. nemoc dítěte.⁷³ Jak již však bylo uvedeno výše, zaměstnanci nemají povinnost nahrazovat nepřítomného zaměstnance a vše tak záleží na domluvě.⁷⁴

V neposlední řadě více zaměstnanců může zaměstnavateli nabídnout více nápadů, myšlenek a podnětů.

Pro zaměstnance představuje sdílené pracovní místo velkou výhodu v tom, že se mohou více času věnovat rodině, případně řešit jiné individuální potřeby, a přitom stále budovat kariéru.⁷⁵ Zaměstnanci, kteří své pracovní místo sdílejí mají příležitost načerpat nové zkušenosti a poznatky od osob, se kterými své místo sdílejí, a naopak mohou své znalosti předávat novým kolegům. Za výhodné lze také považovat, že si zaměstnanci mohou práci rozdělit podle svých schopností, silných a slabých stránek⁷⁶ a také, že si mohou pracovní dobu rozvrhnout, po domluvě s ostatními, podle svých časových možností.

Nevýhody pro zaměstnavatele a zaměstnance

Zaměstnavateli může vznikat větší administrativní zátěž, kdy pokud dohodu o sdíleném pracovním místě neobsahuje samotná pracovní smlouva, má zaměstnavatel povinnost uzavřít s každým ze zaměstnanců samostatnou dohodu o sdíleném pracovním místě nad rámec pracovní smlouvy a v neposlední řadě bude administrativní a časová zátěž vznikat v situacích, kdy se zaměstnanci nebudou

⁷² FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. Job sharing v praxi: Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa...

⁷³ JOUZA, Ladislav. Jedno pracovní místo pro více zaměstnanců – výhoda nebo nevýhoda? Advokátní deník. *advokatnidenik.cz* [online databáze]. 26.2.2021 [cit. 9 listopadu 2021] Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/02/26/jedno-pracovni-misto-pro-vice-zamestnancu-vyhoda-nebo-nevyhoda/>

⁷⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁷⁵ FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. Job sharing v praxi: Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa...

⁷⁶ Tamtéž

schopti dohodnout na rozvrhu práce a zaměstnavatel tedy bude nucen tento rozvrh měnit.

V oblasti výhod, které pro zaměstnavatele může zavedení sdíleného pracovního místa znamenat bylo zmíněno, že zaměstnavateli odpadá povinnost zaměstnancům plánovat pracovní dobu, kdy tato povinnost přechází na samotné zaměstnance, kteří si pracovní dobu rozvrhují samostatně. V konečném důsledku však odpovědnost za rozvrh pracovní doby ponese zaměstnavatel. Zákoník práce totiž zaměstnavateli ve svém § 96 ukládá povinnost pracovní dobu evidovat. V různých situacích na příklad, pokud zaměstnanci nebudou správně dodržovat dobu odpočinku apod., se tak rozvrhování pracovní doby zaměstnanci může stát pro zaměstnavatele spíše nevýhodou.

Dalším institutem, který je na pomezí výhod, ale také nevýhod je vzájemné zastupování zaměstnanců. Zcela jistě je to výhodné za předpokladu, že zaměstnanci se vzájemným zastoupením souhlasí a vědí jakým způsobem práci vykonávat. Mohou však nastat situace, kdy zaměstnanci nebudou se vzájemným zastoupením souhlasit, nebo sice souhlas dají, nicméně pokud si zaměstnanci práci rozdělí na jednotlivé části, kdy každý zpracovává pouze svoji část, lze předpokládat, že pro zastupujícího zaměstnance bude problematické vykonávat tu část práce, která je mu v podstatě cizí. Za těchto předpokladů se pak vzájemné zastoupení zdá být spíše nevýhodou, a to jak pro zaměstnavatele, pro kterého práce nebude odvedena v dostačující kvalitě, potažmo vůbec, tak také pro zaměstnance, který i přesto, že se zastoupením souhlasí bude nucen vykonat práci, které nerozumí. Za drobný nedostatek lze také považovat, že zákon nestanovuje žádnou lhůtu k informování o povinnosti zastupovat. Tento problém lze však snadno vyřešit tím, že si strany takovou lhůtu v dohodě o sdíleném pracovním místě ujednají.⁷⁷

Za nedostatek nové právní úpravy lze také považovat, že není neupravena problematika náhrady újmy, která zaměstnavateli jednáním zaměstnanců může vzniknout. Zákoník práce pro zaměstnance v rámci sdíleného pracovního místa nezavádí solidární odpovědnost těchto zaměstnanců a v případě vzniku škody se bude odpovědnost určovat dle míry zavinění.⁷⁸

⁷⁷ BEZOUŠKA, Petr a kol. *Praktický komentář zákoníku práce a související ustanovení občanského zákoníku s příklady...* strana 771

⁷⁸ MORÁVEK, Jakub. *Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne) povedlo. Právní rozhledy* [online databáze] 2020, č. 13-14 [cit. 19. ledna 2022]. Dostupné z: [databáze beck-online.cz](http://databaze.beck-online.cz)

Dalším problémem, a tedy také nevýhodou pro zaměstnavatele může být situace, pokud se jeden ze zaměstnanců v režimu sdíleného pracovního místa rozhodne tento režim ukončit⁷⁹, kdy takto může učinit i bez uvedení důvodu a *pracovní režim sdíleného pracovního místa se u ostatních zaměstnanců na též sdíleném pracovním místě uplatní do konce probíhajícího vyrovnávacího období*.⁸⁰ Problém tedy nastává po konci tohoto vyrovnávacího období kdy, pokud by zaměstnavatel v režimu sdíleného pracovního místa zaměstnával několik zaměstnanců, zůstává mu tedy jedno volné pracovní místo a dále zaměstnanci, kteří toto místo časově nevykryjí a malá naděje, že bude schopný sehnat zaměstnance na takový úvazek, aby bylo pracovní místo opět vykryto celé.⁸¹ Domnívám se však, že zde by mohl zaměstnavatel využít výpovědní důvod dle ust. §52 písm. c) a ukončit tedy pracovní poměr se zaměstnanci, kteří jsou pro něj již nadbyteční.

Zásadní nevýhodou pro zaměstnance lze chápat výši mzdy, kterou zaměstnanec dostává. Pokud se bude jednat o svobodného zaměstnance je pravděpodobné, že mzda nebude schopna pokrýt všechny jeho výdaje. Pro zaměstnance může být také problematická situace, pokud se rozhodne, ať už z jakéhokoli důvodu, režim pracovního místa ukončit. Zákon sice uvádí, že pracovní poměr jako takový nezaniká, ovšem takový zaměstnanec se může pro zaměstnavatele stát nadbytečným a přichází zde tedy v úvahu možnost ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. c) zákoníku práce.⁸²

I přes uvedené nevýhody se domnívám, že zavedení institutu sdíleného pracovního místa bude pro zaměstnance, kteří se chtějí více věnovat rodinnému životu, a jejich jediným příjmem pro rodinu nebude právě mzda se sdíleného pracovního místa, výhodnou příležitostí, jak si zajistit stabilní příjem a zároveň trávit dostatečné množství času se svojí rodinou. Z mého pohledu by pro zaměstnance značnou nevýhodou sdíleného pracovního místa mohla být komunikace s osobou, případně osobami, se kterými své pracovní místo sdílí, kdy za předpokladu, že si zaměstnanci nebudou rozumět nebo dokonce spolu nebudou schopni komunikovat, může se sdílení pracovního místa stát poměrně nepříjemnou zkušeností. Pro takové

⁷⁹ MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne) povedlo...

⁸⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁸¹ MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne) povedlo...

⁸² HROUZKOVÁ, Věra. Sledujeme změny v novele zákoníku práce. *RoLi – Rodinné listy* (Wolters Kluwer) [online databáze] 2020 č. 6 strana 28 [cit. 23. ledna 2022]. Dostupné z: databáze noveaspi.cz

případy však zákoník práce umožňuje flexibilní ukončení dohody o sdíleném pracovním místě, přičemž pracovní poměr zaměstnance zůstane i nadále zachován.

Domnívám se, že pro zaměstnavatele bude institut sdíleného pracovního místa výhodný za předpokladu, že zaměstnanci budou schopni dobře komunikovat, spolupracovat, tvořit tým a budou souhlasit se vzájemným zastoupením v situacích, kdy jeden ze zaměstnanců nebude schopen svoji práci odvést. V opačném případě se může tento institut stát pro zaměstnavatele spíše komplikací, kdy bude muset řešit rozvrh práce zaměstnanců. Z hlediska výhod může být dále sdílené pracovní místo pro zaměstnavatele přínosné, protože práci vykonává více zaměstnanců a mohou tak odhalit různé chyby a nedostatky, kterých by si, pokud by práci vykonávala jen jedna osoba, vůbec nemusela všimnout.

Jako velkou nevýhodu vnímám chybějící zvláštní úpravu odpovědnosti zaměstnanců v režimu sdíleného pracovního místa, kdy pro zaměstnavatele by bylo méně komplikované, kdyby alespoň pro některé případy došlo k zavedení solidární odpovědnosti zaměstnanců. Takovým případem může být na příklad situace, kdy zaměstnanci řádně nesplní zadaný úkol. Naopak v případech porušení povinností vyplývajících z právních předpisů by bylo vhodné individuální odpovědnost zachovat.⁸³

V neposlední řadě může být pro zaměstnavatele nevýhodou novost právní úpravy a nevědomost, jakým způsobem postupovat v praxi.

I přes uvedené výhody se tedy domnívám, že institut sdíleného pracovního místa nebude u zaměstnavatelů příliš oblíbený a zpravidla budou při zavádění tohoto institutu na svých pracovištích zdrženlivější.

2.3 Sdílené pracovní místo v příbuzných právních rádech

V následujících podkapitolách se budu věnovat problematice sdíleného pracovního místa v příbuzných právních rádech. Nejprve se zaměřím na slovenskou právní úpravu, která sdílené pracovní místo zakotvuje již více než deset let. Dále se budu zabývat úpravou sdíleného pracovního místa v německém právním řádu, který úpravu obsahuje ještě o poznání déle než slovenský zákonník práce. Obě právní

⁸³ PICHRT, Jan. MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. strana 141

úpravy nejprve vymezím, a poté se budu snažit o jejich srovnání s českou právní úpravou.

Kromě těchto zemí můžeme institut sdíleného pracovního místa najít také na příklad v Rakousku či Švýcarsku.⁸⁴

2.3.1 Delené pracovné miesto

Delené pracovné miesto se na Slovenku, stejně jako v České republice, řadí mezi flexibilní a atypické formy zaměstnání.⁸⁵ Přesto, že u nás je sdílené pracovní místo v zákoníku práce novinkou, slovenský Zákonník práce institut sdíleného pracovního místa zná již dlouho.

V roce 2011 Národní rada Slovenské republiky přijala zákon, který přinesl jisté změny a doplnění do zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníku práce. Změny pak nabyly účinnosti ještě téhož roku. Sdílené pracovní místo je tedy na Slovensku zakotveno již od roku 2011 a nalezneme jej v ustanovení paragrafu 49a.⁸⁶

První odstavec výše zmíněného ustanovení pak obsahuje následující: „*Delené pracovné miesto je pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto.*“⁸⁷ Ze Zákonníku práce vyplývá, že jde o pracovní poměr na částečný pracovní úvazek, ten je pak možné založit výhradně na základě pracovní smlouvy. Pokud bude chtít zaměstnavatel vytvořit na svém pracovišti sdílené pracovní místo, tj. na příslušné pracovní pozici budou dva či více zaměstnanců, má zaměstnavatel dvě možnosti, jednou z nich je sjednání sdílného pracovního místa již v rámci pracovní smlouvy, pokud se tak nestane, je povinností zaměstnavatele vedle pracovní smlouvy uzavřít ještě nad rámec pracovní smlouvy se zaměstnanci zvláštní dohodu. Tato dohoda musí být uzavřena v písemné formě. V případě, že by dohoda nebyla uzavřena v předepsané formě bude stížena neplatností, dle odstavce tři citovaného ustanovení. Dohodu pak mohou uzavřít fyzické osoby, které již ve vztahu k zaměstnavateli jsou v pracovním poměru a dále

⁸⁴ PICHRT, Jan. MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?...*

⁸⁵ MIČUDOVÁ, Tatiana. *Delené pracovné miesto v novelizovanom zákonníku práce...*

⁸⁶ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti...* strana 72

⁸⁷ Zákon č. 301/2001 Z.z. Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

také fyzické osoby, které před uzavřením dohody neměly k zaměstnavateli žádný vztah.⁸⁸

Druhý odstavec říká: „*Pred uzatvorením dohody o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas na delené pracovné miesto zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancovi pracovné podmienky vzťahujúce sa na delené pracovné miesto.*“⁸⁹ Odstavec tři citovaného ustanovení dále stanovuje, že toto písemné oznámení, kterým zaměstnavatel zaměstnanci sděluje pracovní podmínky se pak stává součástí dohody, kterým se zaměstnanec zařazuje na sdílené pracovní místo.⁹⁰

Čtvrtý odstavec se zabývá problematikou dohody o rozvržení pracovní doby. Zaměstnanci, kteří v rámci sdíleného pracovního místa vykonávají svoji práci, mají povinnost uzavřít mezi sebou dohodu o rozvržení pracovní doby nebo o určení náplně práce. Písemná forma není zákonem vyžadována a zaměstnavatel má povinnost dohody zaměstnanců respektovat. Až v případě, že zaměstnanci nejsou schopni, případně se domluvit nechtějí, rozvrhne pracovní dobu a náplň práce sám zaměstnavatel. Barancová uvádí, že z hlediska času, kdy by měla být dohoda o pracovní době a náplni práce mezi zaměstnanci uzavřena, je nejvhodnější dohodu uzavřít bezprostředně po uzavření pracovní smlouvy, případně již v jejím průběhu.⁹¹ Za předpokladu, že si zaměstnanci rozvrhují pracovní dobu a náplň práce samostatně, tak přestože není vyžadována písemná forma a bude stačit ústní dohoda mezi zaměstnanci, bylo by pro zaměstnance i zaměstnavatele vhodné vytvořit tabulku, kde bude harmonogram práce vyznačen. Zaměstnanci tak budou mít přehled o plánu své práce a pokud jej odevzdají svému zaměstnavateli, ten dle harmonogramu snadno zjistí, jakého zaměstnance v případě potřeby na pracovišti k dispozici. Zavedení takového systému pak bude také bránit zneužívání sdíleného pracovního místa.⁹²

Pátý odstavec paragrafu 49a zakotvuje vzájemné zastupování zaměstnanců. V případě, kdy jeden ze zaměstnanců není schopen vykonávat svoji práci, druhému ze zaměstnanců vzniká zákonná povinnost nemohoucího zaměstnance zastoupit, za

⁸⁸ BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: Komentár, 2. vydanie*. V Prahe: C.H.Beck, 2012, 1049 s. strana 379 - 380

⁸⁹ Zákon č. 301/2001 Z.z. *Zákonník práce*, v znení neskorších predpisov

⁹⁰ MIČUDOVÁ, Tatiana. *Delené pracovné miesto v novelizovanom zákonníku práce...*

⁹¹ BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: Komentár, 2. vydanie...*strana 380

⁹² MIČUDOVÁ, Tatiana. *Delené pracovné miesto v novelizovanom zákonníku práce...*

předpokladu, že zastupujícímu zaměstnanci nebudou bránit závažné důvody. Tyto závažné důvody Zákonník práce žádným způsobem nevymezuje, lze ovšem přepokládat, že se bude jednat o různé osobní či rodinné důvody. Vzájemné zastoupení dále nebude možné, pokud mají zaměstnanci práci v rámci sdíleného pracovního místa vykonávat společně. Citované ustanovení dává zaměstnavateli povinnost bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnanci, že je nutné zastoupení zaměstnance, který není schopen práci vykonávat. Povinnost zastoupit práce neschopného zaměstnance tedy nevzniká automaticky, a pokud zaměstnavatel neučiní bez zbytečného odkladu vůči zaměstnanci oznámení, povinnost zastoupení mu nevzniká.⁹³ V případě, že bude zaměstnanec vědět, že v určitém období nebude schopen práci vykonávat je povinen zaměstnavatele požádat o poskytnutí pracovního volna.⁹⁴

Šestý odstavec citovaného ustanovení se věnuje situaci skončení sdíleného pracovního místa. *„Dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto môže zamestnávateľ aj zamestnanec písomne vypovedať. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.“*⁹⁵ Právo vypovědět dohodu o sdíleném pracovním místě má možnost jak zaměstnanec, tak také zaměstnavatel. Problematická je ovšem lhůta, která činí pouze jeden měsíc od doručení dohody. Jestliže si strany neujednají jinak, tak po uplynutí této lhůty dohodu o sdíleném pracovním místě prakticky vypovědět nelze, jediné řešení bude pro strany změna obsahu dohody. V případě, že dohoda nebude možná má pak zaměstnanec možnost ukončit pracovní poměr jako celek.⁹⁶

Poslední odstavec zmiňovaného ustanovení se věnuje následkům po zániku sdíleného pracovního místa. *„Ak delené pracovné miesto zaniká, ale pracovná náplň pripadajúca na toto pracovné miesto zostáva zachovaná, zamestnanec má právo na zaradenie v rozsahu celého pracovného času a pracovnej náplne, ktorá pripadala na delené pracovné miesto, alebo ak sa o pracovné miesto delilo viac zamestnancov, v rozsahu ich pomernej časti.“*⁹⁷ V případě zániku sdíleného pracovního místa má tak

⁹³ BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: Komentár, 2. vydanie...*strana 381

⁹⁴ MIČUDO VÁ, Tatiana. *Delené pracovné miesto v novelizovanom zákonníku práce...*

⁹⁵ Zákon č. 301/2001 Z.z. *Zákonník práce, v znení neskorších predpisov*

⁹⁶ BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: Komentár, 2. vydanie...*strana 381

⁹⁷ Zákon č. 301/2001 Z.z. *Zákonník práce, v znení neskorších predpisov*

zbývající zaměstnanec, případně zaměstnanci právo na rozšíření jejich dosavadního úvazku tak, aby těmito zbývajícími zaměstnanci došlo k pokrytí celé náplně práce.

Česká právní úprava se v mnoha aspektech shoduje se slovenskou právní úpravou sdíleného pracovního místa. Najdou se zde však jisté odchylky. Český zákoník práce obsahuje podmínku rozvržení pracovní doby zaměstnanců na sdíleném pracovním místě tak, *aby“ každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období“*.⁹⁸ Tuto úpravu však slovenský Zákoník práce neobsahuje a k rozvržení práce by mělo dle teorie docházet v době uzavírání pracovní smlouvy nebo dohody o sdíleném pracovním místě. Zde se domnívám, že česká právní úprava je vhodnější a flexibilnější, protože zaměstnanci si vytváří rozvrh práce na čtyřtýdenní vyrovnávací období a mohou tak pružně reagovat na různé osobní a rodinné změny a potřeby.

Oba právní předpisy shodně uvádí povinnost zaměstnanců rozvrhnout si samostatně pracovní dobu a stanovují subsidiární povinnost zaměstnavatele tuto dobu pro své zaměstnance rozvrhnout, pokud takto neučiní sami. Česká úprava pak na rozdíl od slovenské stanovuje pro zaměstnance lhůtu, ve které musí rozvržení práce zaměstnavateli předložit. Zde si myslím, že stanovení takové lhůty v právním předpise je velmi vhodné. Buť si samozřejmě strany mohou ujednat lhůtu odlišnou od zákona, považují za vhodné, pokud právní předpis stanoví moment, kdy nejpozději by měl být rozvrh práce předložen.

Česká úprava se také od té slovenské odlišuje v oblasti formy, v jaké mají zaměstnanci předložit svůj rozvrh práce. Zatímco zákoník práce výslovně uvádí písemný rozvrh, slovenská úprava o formě mlčí. Domnívám se však, že pro zaměstnance bude s ohledem na jejich právní jistotu vhodnější, když bude jejich rozvrh práce vyhotoven v písemné formě.

Za zásadní rozdíl mezi oběma úpravami považuji problematiku vzájemného zastupování zaměstnanců. Slovenský Zákoník práce výslovně stanovuje zákonnou povinnost zaměstnance, za předpokladu, že mu v tom nebrání nějaký vážný důvod, svého kolegu či kolegyni v nepřítomnosti zastoupit. V českém prostředí může zaměstnavatel zastoupení po zaměstnanci požadovat pouze v momentu, jestliže se k tomu zaměstnanec zaváže již přímo v dohodě o sdíleném pracovním místě,

⁹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

případně pokud dá v konkrétní situaci se zastupováním nepřítomného kolegy souhlas.

Je diskutabilní, která z těchto právních úprav je vhodnější a bude také velmi záležet na konkrétních situacích a způsobu, jakým mají zaměstnanci mezi sebe rozdělenou práci. Lze předpokládat, že z pohledu zaměstnance bude výhodnější česká právní úprava, která zastupování stanovuje na základě jeho souhlasu. Naopak zaměstnavateli bude pravděpodobně více vyhovovat slovenská právní úprava, kde je povinnost zastoupení stanovena přímo zákonem a zaměstnavateli tak stačí oznámit jednomu ze zaměstnanců, že nastala určitá situace a je třeba, aby nepřítomného zaměstnance zastoupil, a tak v případě výpadku jednoho ze zaměstnanců v podstatě nemusí řešit, kdo za něj práci odvede. Z mého pohledu je vhodnější česká právní úprava, kdy se domnívám, že stejně většina zaměstnanců pracujících na sdíleném pracovním místě bude se vzájemným zastoupením souhlasit a pro zaměstnance bude jistě příjemnější zastoupit kolegu „dobrovolně“ a ne proto, že mu tuto povinnost ukládá zákon a povede to tak ke spokojenosti jak na straně, tak zaměstnance tak také zaměstnavatele. Navíc také dobrovolnost zastoupení více odpovídá účelu sdíleného pracovního místa, kterým má být sladění osobního a pracovního života zaměstnanců a zavedení zákonného zastoupení se s tímto účelem dostává do rozporu. Je tedy pochopitelné, že slovenští zaměstnanci pak volí spíše kratší úvazky, kde je jejich pracovní doba stanovena pevně.⁹⁹

Další velkou odlišností mezi českou a slovenskou právní úpravou je možnost rozvázání dohody o sdíleném pracovním místě. Zde je slovenská právní úprava velmi přísná a pokud si strany neujednají jinak, dává oběma stranám možnost dohodu vypovědět pouze v jednoměsíční lhůtě od jejího doručení. Po této lhůtě mohou strany měnit vzájemné vztahy pomocí dohody, ovšem pokud dohoda není možná řešení spočívá v ukončení celého pracovního poměru. V tomto případě je česká právní úprava k oběma stranám závazku mnohem vstřícnější a umožňuje stranám závazek o sdíleném pracovním místě ukončit kdykoli, a to dokonce bez uvedení důvodů. Jedinou podmínkou pro tuto výpověď je stanovení písemné formy. Její případné nedodržení má pak za následek neplatnost takového právního

⁹⁹ VÁCHA, Jan In. KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou podle stavu k 1. květnu 2021. 2. aktualizované a přepracované vydání...* strana 855

jednání.¹⁰⁰ Samozřejmě může být tento závazek mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ukončen také na základě dohody. I ta však pod sankcí neplatnosti musí být uzavřena v písemné formě.¹⁰¹

V tomto případě považuji vhodnější českou právní úpravu, kdy slovenská jednoměsíční výpovědní lhůta se mi zdá příliš krátká a pro obě strany poměrně nevýhodná. Tento problém však mohou strany snadno vyřešit tím, že si ujednají jinou než zákonnou lhůtu.

Právní úpravy se také odlišují v úpravě situace, kdy dochází k zániku dohody o sdíleném pracovním místě u jednoho ze zaměstnanců. Česká úprava stanovuje, že se režim sdíleného pracovního místa u ostatních zaměstnanců uplatní do konce probíhajícího vyrovnávacího období a poté tento režim zaniká. Naopak slovenská právní úprava dává zaměstnanci, který se nevyvázal z dohody o sdíleném pracovním místě, případně neukončil pracovní poměr právo na rozšíření svého dosavadního úvazku. Toto řešení se mi velmi líbí a považuji jej za vhodné jak pro zaměstnance, tak také pro zaměstnavatele, kdy u zaměstnance se mohla v průběhu času změnit situace, kvůli které původně chtěl pracovat pouze na kratší úvazek a pro zaměstnavatele je tato možnost výhodná, že pracovní pozice zůstane obsazena zaměstnancem, kterého zná, ví, jakým způsobem pracuje a nemusí se namáhat s hledáním nových zaměstnanců.

Závěrem bych dodala, že stejně jako je tomu v českém prostředí, tak také na Slovensku má zaměstnanec nárok na mzdu, která odpovídá kratší pracovní době.¹⁰²

2.3.2 Arbeitsplatzteilung

Sdílené pracovní místo se nejdříve začalo uplatňovat ve Spojených státech amerických a odtud se začalo postupně šířit do Evropy, zejména pak do Německa, a právě na německou právní úpravu sdíleného pracovního místa se v následující podkapitole zaměřím.

Sdílené pracovní místo neboli „*Arbeitsplatzteilung*“ upravuje německý „*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*“¹⁰³ v ustanovení § 13. Tento zákon

¹⁰⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Novela zákoníku práce v roce 2020 a související změny pracovněprávních předpisů...

¹⁰¹ Tamtéž

¹⁰² MIČUDOVÁ, Tatiana. Delené pracovné miesto v novelizovanom zákonníku práce...

byl na území Německa přijat koncem roku 2000 a vstoupil v účinnost k 1. lednu 2001.¹⁰⁴ Nejedná se ovšem o první úpravu sdílného pracovního místa v Německu. To bylo již dříve upraveno v „Beschäftigungsförderungsgesetz“, neboli v zákoně o podpoře zaměstnanosti z dubna roku 1985.¹⁰⁵

Ustanovení v „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ pak v podstatě přebírá úpravu z „Beschäftigungsförderungsgesetz.“¹⁰⁶

Stejně jako česká a slovenská právní úprava, tak i německá upravuje možnost uzavření dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tak že více zaměstnanců na stejném pracovišti bude sdílet pracovní pozici, přičemž mezi samotnými zaměstnanci smluvní vztah vznikat nebude.¹⁰⁷

Zaměstnancům dle TzBfG také vzniká povinnost zastoupit nepřítomného zaměstnance za předpokladu, že dali v jednotlivých případech k zastoupení souhlas. Zaměstnanci jsou dále povinni nepřítomného zaměstnance zastoupit v situacích, kdy tak stanoví pracovní smlouva, za předpokladu že se bude jednat o naléhavé provozní důvody a tato povinnost musí být v pracovní smlouvě upravena přiměřeně pro jednotlivé případy.¹⁰⁸ Takovým případem, kdy bude zastoupení nepřítomného zaměstnance nezbytné může být na příklad situace, kdy jeho nepřítomnost bude mít významný dopad na provoz,¹⁰⁹ případně pokud bude nezbytně nutné odvést určitou práci, která nesnese odklad.¹¹⁰

Jak již bylo zmíněno, mezi zaměstnanci žádný právní vztah nevzniká a nevzniká tedy ani solidární odpovědnost zaměstnanců v případě vzniku škody.¹¹¹

Další odstavec citovaného ustanovení se věnuje situaci ukončení režimu sdíleného pracovního místa u jednoho ze zaměstnanců. Zaměstnanec, který zůstává

¹⁰³ zákon o práci na částečný úvazek a smlouvách na dobu určitou

¹⁰⁴ PICHRT, Jan. MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?...* strana 144

¹⁰⁵ Gesetz Nr. 48/1966 GB vom 27.9.1961, Beschäftigungsförderungsgesetz

¹⁰⁶ Gesetzentwurf der Bundesregierung : Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen. *bundestag.de* [online]. [cit. 4. ledna 2022]. Dostupné z: <<https://dserver.bundestag.de/btd/14/043/1404374.pdf>>

¹⁰⁷ PREIS, Ulrich, MULLER- GLÖGE, Rudi. In. MULLER- GLÖGE, Rudi a kol. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. München C.H. Beck, 2018, 3038 s. strana 2850

¹⁰⁸ Gesetz Nr. 59/2000 GB vom 28. 12. 2000, Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

¹⁰⁹ VETO Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, *Jobsharing: So funktioniert die Arbeitsplatzteilung* [online]. *allrecht.de*, 8.3.2021 [cit. 4. ledna 2022]. Dostupné z: < <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/jobsharing/>>

¹¹⁰ PREIS, Ulrich, MULLER- GLÖGE, Rudi. In. MULLER- GLÖGE, Rudi a kol. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht...* strana 2851

¹¹¹ Tamtéž

v režimu sdíleného pracovního místa požívá zvláštní ochrany a není možné, aby jej zaměstnavatel propustil. Výpověď, kterou by tedy zaměstnavatel odůvodnil odchodem jiného zaměstnance tak bude neúčinná.¹¹² Této neúčinnosti se může zaměstnanec dovolávat dle *Kündigungsschutzgesetz*, který mu poskytuje třítydenní lhůtu k podání žaloby.¹¹³ Pokud však zaměstnavatel nebude schopen najít do režimu sdíleného pracovního místa jiného zaměstnance může zbývajícím zaměstnanci nabídnout jinou práci s kratší pracovní dobou.¹¹⁴ V případě, že zaměstnanec tuto práci nepřijme teprve tehdy může být propuštěn.¹¹⁵

Čtvrtý odstavec dává zaměstnavateli prostřednictvím kolektivní pracovní smlouvy možnost odchýlit se od zákonných ustanovení v neprospěch zaměstnance, pokud bude kolektivní smlouva obsahovat vlastní úpravu problematiky zastupování zaměstnanců.¹¹⁶ Nesmí být ovšem překročena zákonem povolená pracovní doba.¹¹⁷ Prostřednictvím takové kolektivní smlouvy se však zaměstnavatel nebude moci odchýlit od zákazu propuštění zaměstnance z důvodu, kdy jiný zaměstnanec režim sdíleného pracovního místa ukončí.¹¹⁸

Německá právní úprava je na rozdíl od české i slovenské právní úpravy méně podrobná. S českou úpravou se německá shoduje v oblasti zastupování zaměstnanců, kdy oba právní předpisy nestanovují zákonnou povinnost vzájemného zastoupení zaměstnanců pracujících v režimu sdíleného pracovního místa, jako je tomu v případě slovenské právní úpravy. Jisté odlišnosti mezi českou a německou úpravou přece jen najdeme. Německá právní úprava stanovuje povinnost zastoupit nepřítomného zaměstnance za předpokladu, že je takto ujednáno v pracovní smlouvě, vyžadují to naléhavé provozní důvody a vyžadování zastoupení je v konkrétní situaci rozumné. V problematice zastupování zaměstnanců mám za to, že nejlepší řešení napříč českou, německou a slovenskou úpravou obsahuje německá právní úprava, která striktně nezakotvuje zákonnou povinnost vzájemného

¹¹² Gesetz Nr. 59/2000 GB vom 28. 12. 2000, Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

¹¹³ Gesetz Nr. 40/1951 GB vom 13. 8. 1951, Kündigungsschutzgesetz

¹¹⁴ VETO Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, *Jobsharing: So funktioniert die Arbeitsplatzteilung...*

¹¹⁵ RÖSSLER Anette, Teilzeitarbeit nach dem TzBfG regeln: Rechte und Pflichten des Arbeitgebers bei Teilzeitarbeit nach dem TzBfG *business-wissen.de*, [online]., 16.11.2018 [cit. 20. ledna 2022]. Dostupné z: <<https://www.business-wissen.de/hb/rechte-und-pflichten-des-arbeitgebers-bei-teilzeitarbeit-nach-dem-tzbf-g/>>

¹¹⁶ Gesetz Nr. 59/2000 GB vom 28. 12. 2000, Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

¹¹⁷ Gesetzentwurf der Bundesregierung : Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen,..

¹¹⁸ PREIS, Ulrich, MULLER- GLÖGE, Rudi. In , MULLER- GLÖGE, Rudi a kol. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht...* strana 2852

zastupování zaměstnanců a nechává zaměstnanci prostor, aby mohl dát v jednotlivých případech k zastoupení souhlas, nicméně vymezuje, že pokud si strany v pracovní smlouvě ujednají, lze i bez souhlasu pro konkrétní případ po zaměstnanci požadovat, aby nepřítomného kolegu zastoupil, pokud by tato nepřítomnost zaměstnance ohrožovala provoz společnosti. Je zde tedy ponechána možnost zaměstnance se samostatně rozhodnout, zda kolegu zastoupí nebo ne, ale naopak je také chráněn zaměstnavatel kdy, pokud by výpadek zaměstnance byl pro jeho provoz závažným problémem může po ostatních zaměstnancích chtít, aby nepřítomného zaměstnance zastoupili i bez jejich souhlasu v dané situaci.

Stejně jako je tomu v české i slovenské úpravě, tak v i německé platí, že rozvrh pracovní doby činí samotní zaměstnanci a až za situace, kdy nejsou schopni se dohodnout, rozvrh vypracuje zaměstnavatel.¹¹⁹ Všechny právní úpravy se shodují, že v případě ukončení režimu sdíleného pracovního místa není možné se zbývající zaměstnanci rozvádět pracovní poměr jen z důvodu ukončení sdílení.

U všech právních úprav považují za problematickou absenci solidární odpovědnosti u sdílejících zaměstnanců, kdy se domnívám, že alespoň pro některé situace, zejména pokud zaměstnanci nevykonají práci, která jim byla přidělena nebo ji vykonávají špatně a sdílejí své místo v režimu tzv „*pure job share*“ bylo by zavedení společné odpovědnosti těchto zaměstnanců vhodné.

2.4 Job sharing vs. Employee sharing

V následující podkapitole bych se chtěla krátce věnovat employee sharingu, který lze považovat za opak job sharingu. Employee sharing, neboli sdílení zaměstnanců znamená, že „*jednotlivý pracovník je společně najat skupinou více zaměstnavatelů, aniž by se jednalo o agenturní zaměstnávání.*“ Zaměstnavatelé pak za takto najatého zaměstnance také společně odpovídají.¹²⁰ Stejně jako job sharing, tak také employee sharing je jednou z forem atypických zaměstnání.

Sdílení zaměstnanců můžeme rozlišit na dva různé druhy. Prvním z nich je strategické sdílení zaměstnanců a druhým pak Ad-hoc sdílení zaměstnanců. V případě strategického sdílení zaměstnanců se jedná o formu velmi podobnou

¹¹⁹ RÖSSLER Anette, *Teilzeitarbeit nach dem TzBfG regeln: Rechte und Pflichten des Arbeitgebers bei Teilzeitarbeit nach dem TzBfG...*

¹²⁰ MANDL, I. a kol. *New Forms of Employment*. 1. vydání. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2015. s. strana 7 – 11

agenturnímu zaměstnávání s tím rozdílem, že zaměstnanci pravidelně rotují mezi zúčastněnými zaměstnavateli. Tento typ sdílení zaměstnanců je využíván v celé řadě států Evropské unie, na příklad v Rakousku či Belgii. Naopak k Ad-hoc sdílení zaměstnanců bude docházet v situacích, kdy zaměstnavatel momentálně nemůže svému zaměstnanci zajistit práci, a tak vysílá zaměstnance do jiné společnosti, přičemž pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a původním zaměstnavatelem zůstává zachována. I tato forma je velmi podobná agenturnímu zaměstnávání, ale rozdíl nalezneme v tom, že původní zaměstnavatel se nezabývá zprostředkováním zaměstnání a jeho záměrem je, aby se dočasně přidělený zaměstnanec vrátil do práce k původnímu zaměstnavateli. Právě tento typ sdílení zaměstnanců upravuje český zákoník práce.¹²¹

Nynější úpravu dočasného přidělení nalezneme v ustanovení § 43a zákoníku práce a je účinná od roku 2012. Zavedení tohoto institutu do zákoníku práce nebylo v roce 2012 úplnou novinkou. Ustanovení upravující dočasné přidělení bylo mezi lety 2004 – 2011 ze zákoníku práce vyňato, což podléhalo značné kritice. Pokud chtěl totiž zaměstnavatel v těchto letech, kdy úprava dočasného přidělení neexistovala přidělit svého zaměstnance jinému zaměstnavateli, musel si sehnat potřebná povolení a „naoko“ se stát agenturou práce.¹²²

Dle zákoníku práce je dočasné přidělení zaměstnance v podstatě dočasné „vypůjčení“ zaměstnance jinému zaměstnavateli, které má usnadnit vzájemnou spolupráci zaměstnavatelů na společných projektech, případně umožnění vzájemné pomoci. Při dočasném přidělení nevzniká žádný nový pracovní poměr vůči novému zaměstnavateli a lze jej realizovat pouze na základě souhlasu zaměstnance, který je u přidávajícího zaměstnavatele v pracovním poměru déle než šest měsíců.¹²³

Mezi další podmínky dočasného přidělení patří bezúplatnost a zásada rovného zacházení. Zákoník práce výslovně zakazuje, aby za přidělení byla zaměstnavateli poskytnuta úplata. Jedinou výjimkou může být náhrada za mzdu (plat). V ustanovení je zakotvena rovněž zásada rovného zacházení, kdy zákon uvádí, že zaměstnanec, který je dočasně přidělen má nárok na stejné mzdové a pracovní podmínky jako ostatní zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému je přidělen.

¹²¹ MANDL, I. a kol. *New Forms of Employment*. 1. vydání. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2015. s. strana 7 – 11

¹²² PICHT, Jan. Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1.1.2012. *Právní rozhledy* [online databáze] 2013, č. 8 [cit. 31. ledna 2022]. Dostupné z: databáze beck-online.cz

¹²³ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář*, 6. vydání...

Zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen dává zaměstnanci pokyny, řídí jeho práci, kontroluje jej a v neposlední řadě má povinnost vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajistit jeho bezpečnost na pracovišti. Pokud by však zaměstnanec na pracovišti, kam byl přidělen způsobil škodu, nebude mít zaměstnavatel, kterému byl tento zaměstnanec dočasně přidělen nároky vůči tomuto zaměstnanci, nýbrž odpovědnostní vztah vznikne vůči zaměstnavateli, který zaměstnance přidělil. Režim dočasného přidělení je zpravidla ukončen uplynutím doby, na kterou byla dohoda o přidělení sjednána.¹²⁴

¹²⁴ BĚLINA, Tomáš. In. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s. 273-277

3 Vybrané atypické formy zaměstnávání a jejich srovnání se sdíleným pracovním místem

Jednou z výzkumných otázek této práce je srovnání sdíleného pracovního místa s jinými atypickými formami zaměstnávání.

V následující kapitole se nebudu věnovat všem formám atypického zaměstnávání. Ve své práci se zaměřím na druhy atypických zaměstnání, u kterých se domnívám, že budou zaměstnanci nejčastěji využívány ke sladění pracovního, osobního a rodinného života. Bude se jednat o práce konané mimo pracovní poměr, práci na částečný úvazek a dále o práci z domova. Jak již bylo zmíněno výše v českém právním řádu vymezení pojmu „atypické zaměstnání“ nenalezneme. Je tedy třeba zaměřit se na tzv. typická zaměstnání, kterými jsou plné úvazky na dobu neurčitou. Výkladem a *contrario* pak dokážeme vymezit zmíněná atypická zaměstnání.

3.1.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr upravuje zákoník práce ve své třetí části. Jedná se o dohodu o provedení práce a o dohodu o pracovní činnosti.

Tyto dohody jsou dvoustrannými právními jednáními a jejich prostřednictvím dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹²⁵ U každé z dohod jsou pak stanoveny jiné podmínky. V případě dohody o provedení práce nesmí být rozsah práce větší než 300 hodin v kalendářním roce. Právní úprava zde stanovuje pouze minimální náležitosti dohody o provedení práce, kdy po stranách požaduje, aby v dohodě byla stanovena doba, na kterou se uzavírá, a dále rozsah prací. Ostatní ujednání jsou ponechána na smluvních stranách.¹²⁶ U dohody o pracovní činnosti se jedná o institut, který se více blíží pracovnímu poměru.¹²⁷ Zákon uvádí, že rozsah práce, která je vykonávána v rámci této dohody nesmí překračovat polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování této podmínky se se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda

¹²⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. strana 327

¹²⁶ BĚLINA, Tomáš. In. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*, 2. vydání... strana 490

¹²⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání... strana 332

uzavřena. Pokud je uzavřena na dobu delší než 52 týdnů, není možné, aby doba vykonávané práce přesahovala polovinu stanovené týdenní pracovní doby v průměru za období 52 týdnů.¹²⁸ Pro obě tyto dohody platí, že pod sankcí neplatnosti musí být uzavřeny v písemné formě.

Dohody o činnostech konaných mimo pracovní poměr jsou jistě dobrým a oblíbeným nástrojem, jak sladit pracovní a rodinný život a domnívám se, že pro všechny skupiny osob s potřebou sladění pracovního a osobního života, ať už se bude jednat o matky a otce na mateřských případně rodičovských dovolených, studenty, kteří z důvodu náročnosti studia zpravidla nebudou klasický pracovní poměr stíhat, a v neposlední řadě také seniory a osoby s postižením, tyto dohody představují poměrně snadný způsob, jak vést osobní a rodinný život a zároveň vydělávat.

Jako nejzásadnější nevýhodu u dohod vnímám jejich velmi snadné ukončení, kdy obě dohody je možné vypovědět z jakéhokoli důvodu, anebo také bez jeho uvedení a výpovědní doba zde činí patnáct dnů.¹²⁹ Zde je tedy pro zaměstnance mnohem příznivější režim sdíleného pracovního místa, kdy i za předpokladu, že je režim sdíleného pracovního místa ukončen, zaměstnanec automaticky neztrácí zaměstnání. U sdíleného pracovního místa se domnívám, že je pro zaměstnance také více otevřena cesta kariérního růstu, než je tomu v případě dohod, což lze také vnímat jako nedostatek. Ačkoli lze dohody vnímat jako dobrý nástroj pro sladění rodinného a pracovního života, mám za to, že s ohledem na možnost kariérního růstu a méně snadného ukončení poměru bude sdílené pracovní místo pro zaměstnance mnohem zajímavější než práce na dohodu.

V současné době je navrhována novela zákoníku práce, která se významně dotýká právě dohod konaných mimo pracovní poměr. První ze změn se má týkat písemného rozvrhu práce, který by měl zaměstnavatel pro dohodáře vypracovat, přičemž zaměstnanec by měl být s jeho zněním (nebo případnými změnami) obeznámen s týdenní předstihem, pokud si strany neujednají odlišně. Důvodová zpráva uvádí, že tato změna má zajistit větší předvídatelnost a transparentnost

¹²⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

¹²⁹ Tamtéž

těchto pracovněprávních vztahů.¹³⁰ Další ze změn by se měla týkat dohody o pracovní činnosti, konkrétně odstavce 3 ust. § 76¹³¹, kde se má období 52 týdnů změnit na 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž kolektivní smlouvou lze stanovit toto období na 52 týdnů po sobě jdoucích. Důležitou změnou má být úprava dovolené u dohodářů. Návrh novely vymezuje, že pro účely výpočtu dovolené se za týdenní pracovní dobu považuje u zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti sjednaný rozsah práce podle § 76 odst. 4¹³² a u zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce 10 hodin týdně. Změny by se také měly týkat ust. § 77, kdy se nově na práce konané na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce budou vztahovat ustanovení o pracovní době a době odpočinku, jakož i ustanovení o překážkách v práci. V neposlední řadě novela dává zaměstnanci možnost ve stanovených případech požadovat odůvodnění výpovědi¹³³, či zavádí právo zaměstnance požadovat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru.¹³⁴ Zaměstnanec tedy bude moci požádat o zaměstnání v pracovním poměru za předpokladu, že jeho právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr trvaly v souhrnu předchozích 12 měsíců, alespoň 6 měsíců.¹³⁵

Nová právní úprava dohod zaměstnanci přináší větší jistotu. Výhodná je zejména možnost zaměstnance po určité době požadovat přeměnu dohod v klasický pracovní poměr. Také možnost vyžadovat odůvodnění výpovědi představuje velkou změnu oproti nynější právní úpravě, která umožňuje zaměstnavateli dohodu vypovědět bez uvedení důvodu. Stále se však domnívám, že pro zaměstnance, kteří při současném sladění rodinného života hledají stálou práci bude sdílené pracovní místo výhodnější, zejména z důvodu, že pokud je režim sdílení ukončen, nekončí automaticky pracovní poměr.

¹³⁰ Vláda ČR. Důvodová zpráva k novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. vlada.cz [online] s. 82, strana 50 [cit. 27. listopadu 2022]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/poskytovani-informaci/poskytnute-informace-na-zadost/Priloha_3_Duvodova_zprava.pdf>

¹³¹ Aktuální znění ust. § 76 odst. 3 „*Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů*“

¹³² „*V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá*“

¹³³ Proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv podle § 35, 37, 37a, 47, 74, 77, 110, 191 až 199, 207 až 209, 227 až 235 a 241 anebo jich využil.

¹³⁴ Vláda ČR. Důvodová zpráva k novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. vlada.cz... strana 54

¹³⁵ Návrh novely zákona č. 262/2006 Sb., zákonu práce

3.1.2 Částečný úvazek

S pojmem částečný pracovní úvazek česká právní úprava nepracuje, jeho definici však můžeme nalézt v předpisech z pera orgánů Evropské unie, kdy jedna ze směrnic uvádí, že „*zaměstnancem na částečný úvazek je zaměstnanec, jehož běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání nejdéle však jednoho roku, je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek*“.¹³⁶ V českém právním řádu je tento částečný úvazek upraven v ustanovení § 80 zákoníku práce a nese název „*Kratší pracovní doba*“. Jak již bylo zmíněno v první kapitole této práce, zaměstnanci v režimu sdíleného pracovního místa jsou zaměstnanci s kratší pracovní dobou. V této části práce bych se však chtěla věnovat samotnému institutu kratší pracovní doby.

V režimu kratší pracovní doby se tak zaměstnavatel se zaměstnancem mohou dohodnout, že zaměstnanec bude svoji práci vykonávat v kratší pracovní době a této době bude také odpovídat jeho mzda či plat. V praxi to tedy bude vypadat, tak že zaměstnanec odpracuje určitou část týdenní pracovní doby, která je stanovena v ustanovení § 79 zákoníku práce¹³⁷ a za tuto práci mu bude náležet poměrná část mzdy (platu). Dohoda o kratší pracovní době bude zpravidla obsažena již v pracovní smlouvě, ale může být také obsahem jiné individuální smlouvy či dodatku, nikoli však kolektivní smlouvy. Dohodu o kratší pracovní době lze pak uzavřít jak na dobu určitou, tak také na dobu neurčitou.¹³⁸

Je tedy na zaměstnanci, aby zvážil, zda mu bude vyhovovat „jen“ práce na částečný úvazek, anebo zda zvolí sdílené pracovní místo, které kromě částečného úvazku nabízí i „něco navíc“. Předpokladem sdílení pracovního místa je spolupráce a komunikace a zaměstnanci by tak měli být schopni rozdělit si práci mezi sebe. U práce na částečný úvazek žádné rozdělení práce pochopitelně možné není a zaměstnanec vykonává práci, která je mu zaměstnavatelem přidělena, samostatně

¹³⁶ Směrnice Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Úřední věstník. L 014, 20. ze dne 15. prosince 1997, 9 s. strana 7

¹³⁷ Nejčastěji bude týdenní pracovní doba stanovena na 40 hodin týdně, u vymezených zaměstnání se tato týdenní pracovní doba bude lišit a může činit 37,5 nebo 38,75 hodin týdně. viz. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

¹³⁸ RANDLOVÁ, Nataša. In. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář*, 6. vydání...

bez kooperace s dalšími zaměstnanci. U sdílení pracovního místa je také možné zastoupení nepřítomného zaměstnance, což u práce na částečný úvazek také samozřejmě nelze.

V tomto případě mám za to, že není možné určit, zda je pro zaměstnance výhodnější práce na částečný úvazek nebo formou sdíleného pracovního místa a bude tak záležet individuálně na každém zaměstnanci, jestli mu spíše vyhovuje situace, kdy je mu zaměstnancem přidělena konkrétní práce, kterou vykoná, anebo zda zaměstnanec rád spolupracuje s ostatními a bude mu vyhovovat, že si s kolegy práci rozdělí podle možností a schopností.

3.1.3 Práce z domova (homeworking)

V zákoníku práce nyní nenalezneme speciální ustanovení, které by komplexně upravovalo problematiku práce z domova. Ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce však uvádí, že *„závislá práce musí být vykonávána ... na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě.“*¹³⁹ Následně ustanovení § 317 zákoníku práce vymezuje pracovněprávní vztahy zaměstnance, který na pracovišti zaměstnavatele nepracuje. Z uvedeného tedy vyplývá, že zaměstnanci nemusejí být při výkonu práce vázáni pouze na pracoviště zaměstnavatele a mohou práci vykonávat i na jiném místě, v tomto případě z místa svého bydliště. Domnívám se, že práce z domova jako nástroj sladění pracovního a osobního života je u zaměstnanců, zejména z důvodu, že zaměstnanec není pevně svázán pracovní dobou¹⁴⁰, velmi oblíbená, avšak samozřejmě ne u všech zaměstnání je taková forma práce možná.

Protože práce z domova nemá v zákoníku práce speciální ustanovení, záleží její výkon především na domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Klíčová bude především domluva na tom, v jakém rozsahu bude zaměstnanec práci z domova vykonávat. Zda to bude v plném rozsahu sjednané pracovní doby nebo jestli bude zaměstnanec z domova pracovat pouze vymezené dny v týdnu. Práci z domova si strany mohou ujednat již v pracovní smlouvě, případně mohou pro tyto potřeby uzavřít zvláštní dohodu nad rámec pracovní smlouvy. I přesto, že však bude v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce bydliště zaměstnance, může

¹³⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁰ JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. s. 200, strana 118

zaměstnavatel zaměstnanci nařídít, aby práci vykonával na pracovišti nebo jiném místě, které zaměstnavatel určí.¹⁴¹ Zaměstnanec pracující z domova nemá nárok, aby mu zaměstnavatel rozvrhoval pracovní dobu a zaměstnavatel tedy nemá povinnost určovat počátek a konec pracovních směn. Pro zaměstnance však platí limity maximální délky pracovní doby, a to musí brát zaměstnavatel při přidělování práce zaměstnanci v patrnosti.¹⁴²

V zákoníku práce jsou vymezeny případy, kdy se jeho ustanovení nebudou vztahovat na zaměstnance v režimu práce z domova. Na zaměstnance se tedy nebude aplikovat úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, dále zaměstnanci nebude náležet mzda (plat) v případě jiných důležitých osobních překážek v práci a v neposlední řadě zaměstnanec neobdrží mzdu (plat) nebo náhradní volno za práci přesčas či ve státní svátek.¹⁴³ Toto vymezení je logické a vychází především z toho, že při práci z domova nemá zaměstnavatel s ohledem na místo výkonu práce víceméně možnost kontrolovat, jak zaměstnanec práci odvádí.¹⁴⁴

V rámci sladování osobního a rodinného života bude pro zaměstnance velmi výhodné, že si bude moci rozvrhovat svoji pracovní dobu sám. Zaměstnanec má tak možnost pracovat, kdy potřebuje. Jak již bylo zmíněno, nenáleží mu však příplatek za práci přesčas ani za práci ve svátek, ale na ostatní příplatky, tj. za práci v noci a o víkendu by zaměstnanec měl mít nárok. Zaměstnanci v režimu práce z domova také vzniká nárok na dovolenou ve stejném poměru jako ostatním zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele pracují.¹⁴⁵ Je také důležité zmínit, že při práci z domova není zaměstnavatel zproštěn povinnosti zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zaměstnavateli by tak měla být umožněna návštěva prostředí, ve kterém bude

¹⁴¹ STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. Home office jako nový normál a uzavírání dohod se zaměstnanci. *PSK - Personální a sociálně právní kartotéka*. PSK (Wolters Kluwer). [online databáze] 2021, č. 7, strana 2 [cit. 17. března 2022]. Dostupné z: databáze noveaspi.cz

¹⁴² JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce...* strana 121

¹⁴³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁴ JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce...* strana 119

¹⁴⁵ STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. Home office jako nový normál a uzavírání dohod se zaměstnanci...

zaměstnanec práci vykonávat, a zaměstnanec by měl být na problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci proškolen.¹⁴⁶

Stejně jako je tomu u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tak také u práce na dálku má dojít k rozsáhlým změnám. V tomto okamžiku v zákoníku práce není speciální ustanovení, které by se práci na dálku věnovalo, to se má však změnit a má dojít k novele celého ust. § 317 zákoníku práce. Nové ustanovení má obsahovat definici práce na dálku, které zní „výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele“. Nové ustanovení také přináší vymezení bodů, které musí dohoda o práci na dálku obsahovat.¹⁴⁷ Nově má ustanovení o práci na dálku má upravovat ukončení dohody, kterou bude možné rozvázat z jakéhokoli důvodu a případně bez jeho uvedení. Nová úprava vymezuje povinnost zaměstnavatele hraničit zaměstnanci náklady¹⁴⁸ spojené s výkonem práce na dálku, přičemž tyto náklady nesmějí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody. Za tyto náklady by měla zaměstnanci náležet náhrada ve výši 2,80 Kč za každou započatou hodinu práce. Neméně podstatnou povinností zaměstnavatele má být, za předpokladu že práce bude vykonávána s využitím sítí elektronických komunikací, zajištění technického a programového vybavení pro zaměstnance, s výjimkou případů, kdy zaměstnanec využívá své vlastní vybavení.¹⁴⁹

Pro zaměstnance bude při práci z domova velkou výhodou, že si zaměstnanec může sám určit, kdy bude práci vykonávat, naopak u sdíleného pracovního místa bude třeba vytvoření kompromisu s ostatními zaměstnanci, kdy a kdo jakou práci odvede. Jako rozdíl mezi sdíleným pracovním místem a prací z domova lze také vnímat, že zaměstnanci, kteří sdílejí pracovní místo, jsou v českém prostředí zaměstnanci, kteří mají pouze částečný úvazek, naopak u práce z domova může mít zaměstnanec jak částečný, tak také plný úvazek. Není však vyloučena situace, kdy zaměstnanci v režimu sdílení pracovního místa budou zároveň také pracovat

¹⁴⁶ JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*...strana 123

¹⁴⁷ Jsou jimi: místo nebo místa výkonu práce na dálku, způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly, rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby, způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem, doba, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá, způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně její kontroly, a možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu.

¹⁴⁸ Např. náklady na plyn, elektřinu, pevná paliva, dodávku tepla...

¹⁴⁹ Návrh novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

z domova. Jako pochopitelnou, ale zásadní nevýhodu u obou forem zaměstnání lze vnímat, že u některých druhů zaměstnání je nebude možné využít.

V úvodní kapitole jsem se zabývala vymezením pojmu flexikurity. Na tomto místě, kdy už v práci došlo k rozboru právní úpravy sdíleného pracovního místa a jiných vybraných forem atypického zaměstnání, bych se chtěla krátce věnovat prvkům flexikury, které lze spatřovat u sdíleného pracovního místa a u jiných, v práci vymezených, atypických forem zaměstnání.

U sdíleného pracovního místa lze za projevy flexikurity vnímat velmi flexibilní ukončení režimu sdíleného pracovního místa, dále vzájemné zastupování zaměstnanců lze také chápat jako projev flexibility, kdy zaměstnanci mohou pružně reagovat na události v jejich životě a za daných podmínek mohou být v zaměstnání zastoupeni svými kolegy. Za flexibilní lze dále vnímat rozvržení pracovní doby, kterou zpravidla budou činit sami zaměstnanci a mohou si tak práci rozdělit podle svých časových možností, či pracovních schopností. Naopak ochranná funkce se projevuje zejména v situaci, kdy zaměstnanec nemůže být propuštěn jen z důvodu, že se rozhodl dohodu o sdíleném pracovním místě vypovědět.

K flexikuritě u jiných, v práci vymezených, atypických forem zaměstnávání lze uvést, že největší rozdíl mezi sdíleným pracovním místem a jinými formami nalezneme u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou velmi flexibilní a umožňují pružně reagovat na potřeby jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, je zde však snížena ochranná funkce zaměstnance a zaměstnavatel může dohodu ukončit i bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou. Těmto zaměstnancům také nevzniká právo na odstupné.¹⁵⁰ Novela zákoníku práce však počítá s právem zaměstnance v určitých situacích požadovat písemné odůvodnění výpovědi.¹⁵¹ Ochranná funkce u kratší pracovní doby a práce z domova bude podobná jako je tomu u sdíleného pracovního místa, u práce z domova však ze zřejmých důvodů nedochází k výplatě mzdy za práci přesčas, či práci ve svátek. Flexibilita se pak u těchto dvou forem zaměstnání projevuje více u práce z domova, při které si zaměstnanec zpravidla rozvrhne kdy přidělenou práci vykoná.

¹⁵⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵¹ Návrh novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

4 Politika zaměstnanosti a sdílené pracovní místo

V poslední kapitole se budu krátce věnovat politice zaměstnanosti, a to jak na vnitrostátní úrovni, tak na úrovni států Evropské unie.

4.1 Politika zaměstnanosti v rámci EU

Evropská unie zabývá problematikou zaměstnanosti, a to jak na úrovni práva primárního, tak to rovněž na úrovni práva sekundárního. Kromě těchto závazných pramenů se však společenství snaží problematiku zaměstnanosti řešit také pomocí opatření, která jsou orgány Evropské unie oprávněny vydávat.¹⁵² Již z primárního práva Evropské unie tedy vyplývá, že zaměstnanost je pro společenství důležitým tématem. Jeden z úvodních článků Smlouvy o Evropské unii uvádí, že „*Unie...usiluje o udržitelný rozvoj Evropy, založený na vyváženém hospodářském růstu a na cenové stabilitě, vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti*“.¹⁵³ Blíže se zaměstnanosti v oblasti primárního práva věnuje Smlouva o fungování Evropské unie, kdy její články (čl. 5 a čl. 9) dávají orgánům Evropské unie prostor k přijímání již zmíněných opatření, prostřednictvím kterých je možné provádět koordinaci politik zaměstnanosti a zároveň dávají těmto orgánům při jejich činnosti povinnost přihlížet k požadavkům vysoké úrovně zaměstnanosti spojenou s přiměřenou sociální ochranou, bojem proti sociálnímu vyloučení a ochranou zdraví osob při práci.¹⁵⁴ Problematice zaměstnanosti se podrobně věnuje čtvrtá hlava SFEU, jež vymezuje kroky, pomocí kterých se mají členské státy pokusit dosáhnout cílů stanovených ve Smlouvě o EU.¹⁵⁵ V oblasti sekundárního práva se politikou zaměstnanosti zabývají rozhodnutí Rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států.¹⁵⁶

¹⁵² KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*, 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s.252, strana 199

¹⁵³ Smlouva o Evropské unii. Úřední věstník C 326/13, ze dne 26. 10. 2012, s. 34, strana 5

¹⁵⁴ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*, 1. vydání... strana 200

¹⁵⁵ Smlouva o fungování Evropské unie. Úřední věstník. C 326/112, ze dne 26. 10. 2012, s.344, strana 66 - 67

¹⁵⁶ Evropský parlament. Zpráva o návrhu rozhodnutí Rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států [online]. *europarl.europa.eu*, [cit. 14. dubna 2022]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0262_CS.html>

V roce 1997 byla vytvořena Evropská strategie zaměstnanosti, jejímž hlavním cílem je vytvářet pracovní místa v rámci celé Evropské unie a dále také zvyšovat jejich kvalitu.¹⁵⁷

Otevřená metoda koordinace je metodou jejíž využívání bylo zahájeno právě v souvislosti se zaměstnaností, kdy se koncem 90. let Evropská unie snažila řešit nezaměstnanost v členských státech. Tato metoda však není vynutitelná.¹⁵⁸ Na základě této metody by si tak státy měly vypracovat národní plány zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí tedy vypracovalo Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030, o kterém bude pojednáváno v následující podkapitole. (4.2.)

Důležitým dokumentem v oblasti politiky zaměstnanosti je zelená kniha, která nese název „*Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století*“ a pochází z roku 2006. Účelem této knihy bylo zahájení diskuze, jak v Unii dosáhnout udržitelného růstu a zároveň dosáhnout většího a lepšího počtu pracovních míst. O této knize již bylo blíže pojednáváno v úvodní kapitole této práce, konkrétně v podkapitole Flexikurita v právu EU (1.1.).

4.2 Vnitrostátní politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti můžeme dělit na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, přičemž aktivní politika zaměstnanosti tvoří souhrn opatření, která napomáhají k zajištění rovnováhy na trhu práce, naopak pasivní politika spočívá ve zprostředkování zaměstnání osobám, které se ucházejí o práci, a dále také řeší hmotné zabezpečení těchto uchazečů.¹⁵⁹

V této podkapitole s budu dále věnovat jen aktivní politice zaměstnanosti, kdy stěžejním předpisem, který tuto politiku upravuje je zákon o zaměstnanosti a jeho ustanovení § 104 - § 120f. Samotný zákon pojem aktivní politiky zaměstnanosti definuje a uvádí, že „*aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k*

¹⁵⁷ Evropská komise. Evropská strategie zaměstnanosti. *ec.europa.eu* [online]. [cit. 17. dubna 2022]. Dostupné z: < <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs> >

¹⁵⁸ LAPŠANSKÁ, Veronika. Otevřená metoda koordinace jako nástroj evropského vládnutí. *Současná Evropa* [online], 2016, roč. 21. číslo 1, [cit. 17. dubna 2022]. Dostupné z: <https://wep.vse.cz/pdfs/sev/2016/01/02.pdf>

¹⁵⁹ Ministerstvo vnitra. Správa na úseku zaměstnanosti. *mvcr.cz* [online]. [cit. 17. dubna 2022]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

*zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*¹⁶⁰ Cílem aktivní politiky zaměstnanosti tedy je, aby na trhu práce došlo k nalezení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou. Klíčovými subjekty v této oblasti jsou pak Ministerstvo práce a sociálních věcí, úřady práce a dále také zaměstnavatelé a obce.¹⁶¹

Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou zejména: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Lze si tedy klást otázku, zda se stát nějakým způsobem bude snažit zaměstnavatele motivovat k zavádění sdílených pracovních míst na svých pracovištích. Na tuto otázku dává odpověď nový program FLEXI, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem v rámci, kterého zaměstnavatel může na základě dohody o vymezení sdíleného pracovního místa, kterou s Úřadem práce uzavře, získat příspěvek v případě, že v rámci sdíleného pracovního místa bude zaměstnávat postižené osoby, osoby starší 60 let, osoby, jež pečují o dítě mladší 10 let, osoby mladší 30 let a dále osoby, které pečují o jiné osoby v některém stupni závislosti. Příspěvek budou úřady práce vyplácet maximálně po dobu dvanácti měsíců.¹⁶²

Dalším příspěvkem, který zaměstnavatel může obdržet je příspěvek ve výši až 15 200 Kč a délka jeho poskytování může být maximálně 12 měsíců. Úřad práce tento příspěvek poskytuje zaměstnavateli na základě dohody o sdíleném pracovním místě, a to jak na zaměstnanče nově příchozí, tak také na stávající zaměstnance, kteří přejdou do režimu sdíleného pracovního místa.¹⁶³

V neposlední řadě je zaměstnavatele možné k zavedení sdíleného pracovního místa na svých pracovištích motivovat prostřednictvím příspěvku na vynaložené prostředky na mzdové náklady školitele. Bude se tedy jednat o příspěvek, který zaměstnavatel obdrží na svého stávajícího zaměstnance, jenž dostane za úkol předat své pracovní znalosti a zkušenosti nově příchozímu zaměstnanci. Příspěvek

¹⁶⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶¹ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. Praha: Wolter Kluwer, 2010. 293 s. Dostupné z: databáze noveaspi.cz

¹⁶² Úřad práce ČR. Podpora forem flexibilního zaměstnávání. *uradprace.cz (FLEXI)*. [online]. [cit. 17. dubna 2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-flexibilnich-forem-zamestnavani-flexi->

¹⁶³ RANDLOVÁ, Nataša. LEJSEK, Jakub. Pracovněprávní aktuality. *PaM. Práce a mzda* (Wolters Kluwer) [online databáze], 2021. č. 10. strana 2 [cit. 10. června 2022]. Dostupné z: databáze noveaspi.cz

na tohoto zaměstnance dosahuje maximální výše 24 000 Kč měsíčně. Naopak na nově příchozího zaměstnance na vyhrazené společensky účelné pracovní místo může zaměstnavatel obdržet částku nepřevyšující 20 000 Kč měsíčně.¹⁶⁴ Jedná se o tzv. generační tandem a zaměstnanec předávající své zkušenosti musí být takovým zaměstnancem, kterému maximálně během tří let vznikne nárok na řádný odchod do důchodu, hrozí mu ztráta zaměstnání a zapracovává nového kolegu, který však nesmí být starší třiceti let a musí být před nástupem do společnosti v evidenci úřadu práce. Finanční příspěvky pak budou vypláceny po dobu 6 – 12 měsíců.¹⁶⁵

Klasickým příspěvkem, který zaměstnavatel může obdržet, je také příspěvek na zapracování, pokud se na sdílené pracovní místo rozhodne přijmout uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce věnuje zvýšenou péči.¹⁶⁶ Těmi jsou na příklad kojící ženy nebo fyzické osoby do 25 let, kteří nemají dostatečné pracovní návyky ani praxi.¹⁶⁷

Příspěvky jistě představují pro zaměstnavatele výhodu, jsou však dočasného charakteru a je tedy na zvážení zaměstnavatele, zda mu zavedení sdíleného pracovního místa, které s sebou může přinášet jisté komplikace, právě tyto příspěvky vyváží.

Jak již bylo zmíněno politikou zaměstnanosti na se zabývá Strategický rámec politiky zaměstnanosti, který byl vládou České republiky přijat v dubnu roku 2017. Jedná se tedy o důležitý dokument, který má ovlivnit směřování politiky zaměstnanosti v dalším desetiletí. Strategie si klade za cíl vytvořit prostředí, ve kterém bude slučitelná práce a rodinný život, dojde ke snížení příjmové a genderové nerovnosti a v neposlední řadě má být zajištěn rovný přístup k osobám, které mohou být ohroženy diskriminací, a to z jakéhokoli důvodu (např. zdravotní postižení,

¹⁶⁴ RANDLOVÁ, Nataša. LEJSEK, Jakub. Pracovněprávní aktuality. *PaM. Práce a mzda* (Wolters Kluwer) [online databáze], 2021. č. 10. strana 2 [cit. 10. června 2022]. Dostupné z: databáze noveaspi.cz

¹⁶⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Šanci na zkrácený pracovní úvazek pro nezaměstnané otevírá nový projekt Úřadu práce ČR s názvem FLEXI. Tisková zpráva. *mpsv.cz* [online]. [cit. 11. června 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ0032021_TZ_Flexi.pdf/6122f8b0-3f36-dac1-265a-c8cd2cf613c4

¹⁶⁶ RANDLOVÁ, Nataša. LEJSEK, Jakub. Pracovněprávní aktuality...

¹⁶⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zvláštní část, strana 14

sexuální orientace). V oblasti atypického zaměstnání má strategický plán za cíl snížení prekarizace a nedobrovolné flexibility práce.¹⁶⁸

¹⁶⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030. *mpsv.cz* [online] s. 72, strana 48 [cit. 18. dubna 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e

Závěr

Diplomová práce se zabývá sdíleným pracovním místem, novou formou zaměstnání, která byla se stala součástí českého právního řádu poměrně nedávno. Práce je členěna na 4 části.

Ve první kapitole diplomové práce jsem se zabývala pojmem flexikurita a to jak v rámci české, tak také evropské úpravy. K tomuto pojmu se následně vracím ve třetí kapitole této práce, kde již došlo k vymezení sdíleného pracovního místa a vybraných atypických forem zaměstnání. Na tomto místě tak dochází k vymezení prvků flexikurity u sdíleného pracovního místa a v práci vymezených forem atypického zaměstnávání. První kapitola práce se také věnuje pojmu sladování osobního, rodinného a pracovního života, kdy zavedení sdíleného pracovního místa lze považovat za dobrý krok k naplnění Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, kterou přijala Rada Evropské unie v roce 2019.

Druhá část se věnuje analýze nového ustanovení zákoníku práce a porovnání české právní úpravy s vybranou zahraniční právní úpravou. Důležitou částí první kapitoly je problematika výhod a nevýhod, které s sebou sdílené pracovní místo přináší a s tím související problémy, které mohou při zavedení sdíleného pracovního místa nastat.

Obecně, jak již bylo uvedeno v práci, sdílené pracovní místo může pro zaměstnavatele přinášet jisté výhody, nicméně mám za to, že nevýhody budou převyšovat a zaměstnavatelé budou se zaváděním sdíleného pracovního místa spíše opatrnější. Domnívám se, že nejzásadnějšími problémy, které by mohly u zaměstnavatelů nastat bude vzájemné zastupování zaměstnanců, otázka odpovědnosti za škodu a také hledání náhradních zaměstnanců do režimu sdíleného pracovního místa, pokud se někdo ze sdílejících zaměstnanců rozhodne tento režim ukončit.

V případě vzájemného zastupování, je zákoník práce, na příklad oproti slovenské úpravě, velmi vstřícný vůči zaměstnancům a bez jejich souhlasu (ať již v samotné dohodě o sdíleném pracovním místě nebo v konkrétním případě) zaměstnavatel nemůže zastoupení absentujícího zaměstnance požadovat. Ovšem i za předpokladu, že zaměstnanec bude se vzájemným zastoupením souhlasit, mohou vznikat určité komplikace. Zaměstnanci si mohou pracovní úkoly, které na jejich

sdílené pracovní místo připadají rozvrhnout podle svých schopností a zkušeností, takže vlastně i za předpokladu, že zaměstnanec nepřítomného zaměstnance zastoupí, může se dostat do situace, kdy bude muset vykonat práci, kterou běžně nevykonává, a lze tedy předpokládat, že práce bude pro zaměstnavatele odvedena v nižší kvalitě, případně nebude odvedena vůbec. V práci jsem uváděla, že subjektivně hodnotím jako nejvýhodnější právní úpravu zastupování zaměstnanců pro obě strany německou právní úpravu, která pokud to vyžadují provozní důvody a je tak ujednáno ve smlouvě, dává zaměstnanci povinnost nepřítomného kolegu zastoupit. Ani zde se však nevyhneme situacím kdy, pokud budou mít zaměstnanci pracovní úkoly rozděleny, při vzájemném zastoupení může vlastně práci vykonávat někdo, kdo tomu úplně nerozumí.

Jako další nedostatek, a tedy nevýhodu vnímám chybějící úpravu odpovědnosti. Jako nejvhodnější řešení tohoto problému se jeví zavedení solidární odpovědnosti zaměstnanců, kteří své pracovní místo sdílejí. I zde však bude na místě rozsáhlejší úvaha. Pokud zaměstnanci budou mít rozdělenou práci tak, že každý ze zaměstnanců bude schopen samostatně plnit všechny úkoly, které sdílené pracovní místo obnáší, pak se domnívám, že je solidární odpovědnost těchto zaměstnanců na místě. Zaměstnanci si však své pracovní místo mohou rozdělit na jednotlivé části, kdy každý se bude věnovat části, které rozumí nejvíce, a zde se domnívám, že již solidární odpovědnost nebude tím nejlepším řešením a bude vhodnější individuální odpovědnost každého zaměstnance zvlášť.

Jako poslední zásadní nevýhodu vnímám moment, kdy se některý zaměstnanec rozhodne sdílení ukončit a zaměstnavatel musí hledat do režimu sdíleného pracovního místa nového zaměstnance, což může být problematické a v neposlední řadě mu taktéž zůstává zaměstnanec, který se rozhodl režim sdíleného pracovního místa ukončit. Domnívám se, že taková situace však může být řešena prostřednictvím výpovědního důvodu, který je uveden v §52 písm. c), tedy výpověď některému ze zaměstnanců z důvodu nadbytečnosti.

Pravděpodobné také Úřad práce vnímá, že by zaměstnavatelé mohli být se zaváděním sdílených pracovních míst opatrnější a představil tedy nový projekt FLEXI, jehož cílem je podpořit moderní a flexibilní formy zaměstnávání, a nabízí tak zaměstnavatelům možnost získat příspěvky, pokud se rozhodnou sdílené pracovní místo zavést.

Naopak u zaměstnanců se domnívám, že výhody budou převyšovat nevýhody a ze strany zaměstnanců by mohl být o sdílené pracovní místo zájem. Samozřejmě i zde bude záležet na schopnosti komunikace mezi jednotlivými zaměstnanci a zaměstnavatelem, ale pokud komunikace nebude problémem, tak mám za to, že pro zaměstnance bude tato nová forma dobrou možností, jak sladit svůj osobní a pracovní život. Jak již bylo zmíněno, právní úprava zaměstnance nenutí nepřítomného kolegu zastupovat a v případě komplikací je dohodu o sdíleném pracovním místě možné flexibilně ukončit, aniž by došlo ke skončení samotného pracovního poměru.

Třetí kapitola diplomové práce se zabývala srovnáním sdíleného pracovního místa a vybraných atypických forem zaměstnávání. Pro srovnání se sdíleným pracovním místem jako atypickým zaměstnáním jsem pro komparaci zvolila dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kratší pracovní dobu a práci na dálku. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se domnívám, že i přes plánovanou novelu bude pro zaměstnance výhodnější režim sdíleného pracovního místa. U kratší pracovní doby, ze které sdílené pracovní místo v podstatě vychází bude záležet především na preferencích jednotlivého zaměstnance, zda bude chtít pracovat raději samostatně nebo si práci dělit s ostatními kolegy. Stejně jako je tomu u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tak i práce na dálku má být podstatně novelizována. U práce na dálku lze jako zásadní výhodu oproti sdílenému pracovnímu místu vnímat, že je možné ji vykonávat, jak na částečný, tak také na plný úvazek, což u sdíleného pracovního místa není možné.

Domnívám se, že s ohledem na základní soukromoprávní zásadu „co není zakázáno je dovoleno“ lze uvažovat, zda bylo zakotvení job sharingu v českém právním řádu nezbytné, protože v mezích zákona zaměstnavatelé vlastně mohli režim podobný sdílenému pracovnímu místu vytvořit i bez jeho výslovného právního zakotvení. Než došlo k přijetí novely zákoníku práce, měli zaměstnavatelé možnost sdílené pracovní místo zavést na příklad prostřednictvím dohod nebo přijetím více zaměstnanců s kratšími úvazky. I přesto, že se domnívám, že zaměstnavatelé budou při zavádění sdílených pracovních míst na svých pracovištích spíše opatrní, je právní zakotvení tohoto institutu vhodné s ohledem na právní jistotu obou smluvních stran. I když se nová právní úprava s některými podstatnými otázkami nevypořádala (odpovědnost za škodu), pro ty, kteří chtějí na svém pracovišti režim sdíleného pracovního místa zavést, a naopak pro ty, kteří chtějí v režimu sdíleného pracovního

místa pracovat, je tato nová právní úprava, s ohledem na právní jistotu obou stran, lepší, než kdyby vůbec žádná právní úprava neexistovala. Co se tedy týká ostatních atypických forem, které by mohli zaměstnanci a zaměstnavatelé využít místo sdíleného pracovního místa, tak za nevhodnější „náhradu“ vnímám dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (u kterých je však snížena ochranná funkce zaměstnanců) a kratší pracovní dobu. U dohod mám za to, že zásadní nevýhodu oproti sdílenému pracovnímu místu bude, že je možné je v momentální situaci velmi snadno ukončit a zpravidla nenabízí zaměstnancům možnost kariérního růstu. Naopak institutem, o kterém se domnívám, že jej budou jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé místo sdíleného pracovního místa využívat, bude práce na částečný úvazek neboli kratší pracovní doba, která zaměstnancům stejně jako sdílené pracovní místo přináší pracovní poměr, a tedy jeho obtížnější ukončení a možnost kariérního růstu. Sdílené pracovní místo s sebou nad rámec práce na zkrácený úvazek přináší potřebu dobré úrovně komunikace s ostatními a nabízí možnost rozdělit si práci dle schopností a zkušeností. Zde pak záleží na subjektivních preferencích jednotlivých zaměstnanců, zda radši zvolí kratší pracovní dobu a vykonají veškerou práci samostatně, nebo zda jim bude spíše vyhovovat spolupráce, komunikace a dělení práce s ostatními.

Čtvrtá část práce krátce pojednává o politice zaměstnanosti a zejména pak o programu FLEXI, který se snaží zaměstnavatele prostřednictvím nejrůznějších příspěvků motivovat k zavádění sdílených pracovních míst na svých pracovištích. Dle Ministerstva práce a sociálních věcí má tento program za cíl pomoci vymezeným skupinám nezaměstnaných s návratem na pracovní trh. Program se má především zaměřit na rodiče s malými dětmi a umožnit jim sladit jejich profesní a rodinný život.

Tento program je pak časově omezen a bude ukončen k 30.6.2023.¹⁶⁹

Příspěvky jsou pro zaměstnavatele jistě výhodou a bude tedy na zvážení každého z nich, zda příspěvky dokážou vyrovnat různé nevýhody, které s sebou může sdílené pracovní místo přinést.

I přesto, že se domnívám, že sdílené pracovní místo nebude na pracovištích frekventovaným způsobem zaměstnání, zakotvení právní úpravy z hlediska právní

¹⁶⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Šanci na zkrácený pracovní úvazek pro nezaměstnané otevírá nový projekt Úřadu práce ČR s názvem FLEXI. Tisková zpráva. *mpsv.cz* [online]. [cit. 11. června 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ0032021_TZ_Flexi.pdf/6122f8b0-3f36-dac1-265a-c8cd2cf613c4

jistoty je vhodné pro ty, kteří jej na svých pracovištích chtějí zavést a najde si tedy na trhu práce své místo.

Seznam literatury a zdrojů

Právní předpisy

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další související zákony
4. Zákon č. 311/2001 Sb., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů
5. Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jakou součástí ústavního pořádku České republiky, Předsednictva České národní rady
6. Gesetz Nr. 59/2000 GB vom 28. 12. 2000, Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge
7. Gesetz Nr. 40/1951 GB vom 13. 8. 1951, Kündigungsschutzgesetz
8. Gesetz Nr. 48/1966 GB vom 27.9.1961, Beschäftigungsförderungsgesetz
9. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Úřední věstník L 188/79, ze dne 20. června 2019. s.15
10. Směrnice Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Úřední věstník L 014, ze dne 15. prosince 1997, 9 s.
11. Smlouva o fungování Evropské unie. Úřední věstník. C 326/112, ze dne 26. 10. 2012, s.344
12. Smlouva o Evropské unii. Úřední věstník. C 326/13, ze dne 26. 10. 2012, s. 34

Komentáře

13. BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: Komentář, 2. vydanie*. V Praze: C.H.Beck, 2012, 1049 s.
14. BEZOUŠKA, Petr a kol. *Praktický komentář zákoníku práce a související ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Bova Polygon, 2022, 1048 s.
15. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář, 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s.

16. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář*, 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 848 s.
17. KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou podle stavu k 1. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání Praha: Leges, 2021, 978 s.
18. MULLER-GLÖGE, Rudi a kol. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. München C.H. Beck, 2018, 3038 s.
19. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. Praha: Wolter Kluwer, 2010. 293 s.
20. WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 931 s.

Monografie

21. BARTOŇ, Michal a kol. *Základní práva*. Praha: Leges 2016, 608 s.
22. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s.
23. HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. 192 s.
24. HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexjistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, 178 s
25. JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. s. 200.
26. KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU, 1. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s.252.
27. PICHRT, Jan. MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s.

Judikatura

28. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003

Odborné články

29. HROUZKOVÁ, Věra. Sledujeme změny v novele zákoníku práce. *RoLi – Rodinné listy* (Wolters Kluwer) [online databáze] 2020 č. 6 strana 28 [cit. 23. ledna 2022]. Dostupné z: [databáze noveaspi.cz](http://databaze.noveaspi.cz)
30. JOUZA, Ladislav. Jedno pracovní místo pro více zaměstnanců – výhoda nebo nevýhoda? *Advokátní deník* [online databáze]. advokatnidenik.cz, 26.2.2021 [cit. 9 listopadu 2021] Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/02/26/jedno-pracovni-misto-pro-vice-zamestnancu-vyhoda-nebo-nevyhoda/>
31. MIČUDOVÁ, Tatiana. Delené pracovní místo v novelizovanom zákoníku práce. *Dane a účtovníctvo v praxi*, 2011 [online] daneauctovnictvo.sk [cit. 30 prosince 2021] Dostupné z: <https://www.daneauctovnictvo.sk/sk/casopis/dane-a-uctovnictvo-v-praxi/delene-pracovne-miesto-v-novelizovanom-zakonniku-prace.m-1413.html>
32. MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne) povedlo. *Právní rozhledy* [online databáze] 2020, č. 13-14 [cit. 19. ledna 2022]. Dostupné z: [databáze beck-online.cz](http://databaze.beck-online.cz)
33. LAPŠANSKÁ, Veronika. Otevřená metoda koordinace jako nástroj evropského vládnutí. *Současná Evropa* [online], 2016, roč. 21. číslo 1, [cit. 17. dubna 2022]. Dostupné z: <https://wep.vse.cz/pdfs/sev/2016/01/02.pdf>
34. PICHT, Jan. Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1.1.2012. *Právní rozhledy* [online databáze] 2013, č. 8 [cit. 31. ledna 2022]. Dostupné z: [databáze beck-online.cz](http://databaze.beck-online.cz)
35. RANDLOVÁ, Nataša. LEJSEK, Jakub. Pracovněprávní aktuality. *PaM. Práce a mzda* (Wolters Kluwer) [online databáze], 2021. č. 10. strana 2 [cit. 8. listopadu 2021]. Dostupné z: [databáze noveaspi.cz](http://databaze.noveaspi.cz)
36. ŘÍČÁNEK, Matěj. Co přináší velká novela zákoníku práce? *Bulletin advokacie* [online databáze], 2020, č. 7-8, strana 17 [cit. 8. listopadu 2021]. Dostupné z: [databáze beck-online.cz](http://databaze.beck-online.cz)
37. STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. Home office jako nový normál a uzavírání dohod se zaměstnanci. *PSK - Personální a sociálně právní*

- kartotéka*. PSK (Wolters Kluwer). [online databáze] 2021, č. 7, strana 2 [cit. 17. března 2022]. Dostupné z: databáze noveaspi.cz
38. VYSOKAJOVÁ, Margerita. Novela zákoníku práce v roce 2020 a související změny pracovněprávních předpisů, *SoukPr – Soukromé právo* (Wolters Kluwer) [online databáze] 2020 č.10 strana 7 [cit. 11. listopadu 2021]. Dostupné z: databáze noveaspi.cz
39. Weinhold Legal. Sdílené pracovní místo. *Legal Update* [online databáze], 2020, č. 2, [cit. 8. listopadu 2021]. Dostupné z: databáze beck-online.cz

Ostatní zdroje

40. Důvodová zpráva k zákonu 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 zákoník práce
41. DANIELS, Lucy. The Job Share Project. Job Sharing in Senior Level: Making It Work. *thejobshareproject.com* [online]. 2011 [cit. 10. února 2022]. Dostupné z: <https://thejobshareproject.com/3434hjkv97fjb378fbv/jobsharefullreport.pdf>
42. RANDLOVÁ, Kateřina. Moderní životní styl volá po Work-life balance. *iurium.cz* [online]. 18.11.2016 [cit. 29. ledna 2022] Dostupné z: <https://www.iurium.cz/2016/11/18/work-life-balance/#_ftn3>
43. JUNOVÁ, Blanka. Čas pro změnu: ... k rovnováze práce a soukromí. *pracnadalku.cz* [online]. 2012 [cit. 30. prosince 2021] Dostupné z: <<http://www.pracnadalku.cz/portals/0/ebook/cas-pro-zmenu-pdf.pdf>>
44. FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. Job sharing v praxi: Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa. *fleximetr.cz* [online]. 2015 [cit. 4. ledna 2022]. Dostupné z:< <https://docplayer.cz/12901569-Job-sharing-v-praxi-jak-zavadet-a-rozvijet-sdilena-pracovni-mista.html>>
45. HŮRKA, Petr. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *epravo.cz* [online]. 11.6.2020 [cit. 6 listopadu 2021] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>
46. ŠABATOVÁ, Anna a kol. Sladování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR. Závěrečná zpráva ze sociologického výzkumu 2017. *ochrance.cz* [online]. 2017 [cit. 28. ledna 2022] Dostupné z:

- < https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/101-2017-DIS-JKV-vyzkumna_zprava.pdf >
47. VETO Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Jobsharing: So funktioniert die Arbeitsplatzteilung. *allrecht.de* [online]. 8.3.2021 [cit. 4. ledna 2022]. Dostupné z: < <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/jobsharing/> >
48. Gesetzentwurf der Bundesregierung : Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen. *bundestag.de* [online]. [cit. 4. ledna 2022]. Dostupné z: <https://dserver.bundestag.de/btd/14/043/1404374.pdf>
49. MANDL, I. a kol. *New Forms of Employment*. 1. vydání. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2015. s.
50. Commission of the European Communities. Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security. *eur-lex.europa.eu* 27.6.2007. [online] *eur-lex.europa.eu* [cit. 20. března 2021] 22 s. strana 4 Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:en:PDF>
51. RÖSSLER Anette, Teilzeitarbeit nach dem TzBfG regeln: Rechte und Pflichten des Arbeitgebers bei Teilzeitarbeit nach dem TzBfG. *business-wissen.de* [online]. 16.11.2018 [cit. 20. ledna 2022]. Dostupné z: <<https://www.business-wissen.de/hb/rechte-und-pflichten-des-arbeitgebers-bei-teilzeitarbeit-nach-dem-tzbfhg/>>
52. Office for Official Publications of the European Communities. GREEN PAPER: Partnership for a New Organisation of Work. *eur-lex.europa.eu* [online] ze dne 16. dubna 1997, Luxembourg . s. 24, strana 10 [cit. 7.4.2022]. Dostupné z: http://aei.pitt.edu/1208/1/work_organize_gp_COM_97_128.pdf.
53. Komise evropských společenství. ZELENÁ KNIHA – Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je vyřešit výzvy 21. století. *europarl.europa.eu* [online]. 22.11.2006, Brusel [cit. 7.4.2022]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf)

54. Sdělení komise. K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. *eur-lex.europa.eu* [online]. 27.6.2007 [cit. 7. dubna 2022] Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=cs>
55. Sdělení komise. *EVROPA 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. *vláda.cz* [online]. ze dne 3.3. 2010, Brusel s. 35, strana 18-19 [cit. 7.4.2022]. Dostupné z https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa_2020_cz_Sdeleni_EK.pdf
56. Evropská komise. Evropský pilíř sociálních práv 20 zásad. *ec.europa.eu* [online]. [cit. 7.4.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs
57. Svaz průmyslu a dopravy České republiky. Akční plán pro implementaci Evropského pilíře sociálních práv. *spcr.cz* [online]. 4.3.2021, [cit. 7. dubna 2022] Dostupné z: <https://www.spcr.cz/aktivity/evropske-a-mezinarodni-vztahy/eu-infoservis/evropska-komise/14415-akcni-plan-pro-implementaci-evropskeho-pilire-socialnich-prav>
58. Evropský parlament. Zpráva o návrhu rozhodnutí Rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států. *europarl.europa.eu* [online]. [cit. 14. dubna 2022]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0262_CS.html
59. Evropská komise. Evropská strategie zaměstnanosti. *ec.europa.eu* [online]. [cit. 17. dubna 2022]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>
60. Ministerstvo vnitra. Správa na úseku zaměstnanosti. *mvcr.cz* [online]. [cit. 17. dubna 2022]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>
61. URBAN, Luděk. Lisabonská strategie. *euroskop.cz* [online] [cit. 7.4.2022]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/evropska-unie/vnitri-trh/lisabonska-strategie/>

62. Úřad práce ČR. Podpora forem flexibilního zaměstnávání (*FLEXI*). *uradprace.cz* [online]. [cit. 17. dubna 2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-flexibilnich-forem-zamestnavani-flexi->
63. Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
64. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030. *mpsv.cz* [online] s. 72, [cit. 18. dubna 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e
65. Vláda ČR. Důvodová zpráva k novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. *vlada.cz* [online] s. 82, [cit. 27. listopadu 2022]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/poskytovani-informaci/poskytnute-informace-na-zadost/Priloha_3_Duvodova_zprava.pdf
66. Návrh novely zákona č. 262/2006 Sb., zákonu práce

Abstrakt

Sdílené pracovní místo je v českém právním řádu novinkou a na základě analýzy této nové právní úpravy se pokusím vymezit jeho výhody a nevýhody a případné nejasné otázky, které mohou při uplatnění sdíleného pracovního místa vzniknout.

V práci se také zaměřím na srovnání sdíleného pracovního místa s jinými atypickými formami zaměstnávání, které zákoník práce upravuje.

Abstract

Job sharing is new form of employment in the Czech legal system and I will try to deal with two issues on the basis of an analysis of this new form of employment.

I will try to define its advantages and disadvantages and deal with some disputed issues that may arise when the job sharing is applied.

In my thesis I will also focus on the comparison of job sharing with other atypical forms of employment regulated by the Labour Code.

Klíčová slova

Sdílené pracovní místo; pracovní právo; zaměstnanec; zaměstnavatel; atypické formy zaměstnání; sladění osobního a pracovního života

Key Words

Job sharing; Labour law; employee; employer; atypical forms of employment; work-life balance