

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Sdílené pracovní místo jako forma flexibilního zaměstnání

Zpracoval:

Matěj Švec

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Miroslav Hromada Ph.D.

Plzeň, 2021

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Matěj ŠVEC**
Osobní číslo: **R16M0294P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Sdílené pracovní místo jako forma flexibilního zaměstnání**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Formy flexibilního zaměstnání
3. Sdílené pracovní místo a jeho právní úprava
4. Sdílené pracovní místo de lege ferenda
5. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8
- HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9
- KOTÍKOVÁ, Jaromíra, KOTRUSOVÁ, Miriam, VYCHOVÁ, Helena. Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-131-5
- FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. Job sharing v praxi: Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa 2015 [online]. Projekt METR 2013-2015. Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. [Cit. 6. června 2020]. Dostupné z: http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web_bozura_fleximetr_jednostrany.pdf.
- FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. 2011. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
- Eurofound (2015). New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-897-1594-2. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/.pdf>

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **31. března 2020**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2021**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Sdílené pracovní místo jako forma flexibilního zaměstnání vypracoval samostatně a že jsem vyznačil všechny prameny, ze kterých jsem při psaní této práce čerpal.“

Plzeň, březen 2021

Matěj Švec

Poděkování

Tímto bych chtěl poděkovat vedoucímu mé diplomové práce Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D. za jeho ochotu, trpělivost a také věcné připomínky a rady, které mi při psaní této práce velice pomohly.

Obsah

Seznam zkratk	8
1. Úvod	1
2. Flexibilní formy zaměstnání	4
2.1. Pracovněprávní vztahy	4
2.2. Flexibilní formy zaměstnání a flexibilní formy výkonu práce	7
2.3. Prekérní zaměstnání	10
2.4. Flexijistota	12
2.5. Vybrané flexibilní formy zaměstnání a výkonu práce v České republice	16
2.5.1. Pracovní poměr na dobu určitou	16
2.5.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	18
2.5.3. Kratší pracovní doba	20
2.5.4. Práce z domova	25
3. Sdílené pracovní místo	29
3.1. Pojem sdíleného pracovního místa	29
3.2. Atraktivita a využívání sdíleného pracovního místa	32
3.3. Výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa	34
4. Sdílené pracovní místo a jeho právní úprava	37
4.1. Právní úprava sdíleného pracovního místa v České republice	37
4.2. Sdílené pracovní místo ve vybraných zemích EU	41
4.2.1. Slovensko	41
4.2.2. Německo	43
4.2.3. Itálie	45
4.2.4. Finsko	46
4.3. Problematika právní úpravy sdíleného pracovního místa	48
5. Sdílené pracovní místo de lege ferenda	51
5.1. Odpovědnost zaměstnanců v režimu sdíleného pracovního místa	51
5.2. Odměna za práci	55
5.3. Vzájemné zastupování zaměstnanců	60
5.4. Iniciační právní jednání a ukončení režimu sdíleného pracovního místa	62
5.5. Opatření k podpoře sdílených pracovních míst	65
6. Závěr	67

Resumé	72
Seznam použité literatury a dalších zdrojů	74

Seznam zkratek

EU – Evropská unie

LZPS – Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NOZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

SZPr – zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

TzBfG - Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

ZPr – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ZSS – zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách

1. Úvod

Nelze rozporovat, že v životě průměrného člověka přináší určitou základní osobní jistotu stabilní příjem a zaměstnání, či jiná výdělečná činnost. Peníze jsou komodita, která určuje postavení člověka ve společnosti, a jsou mnohdy důležitější než pomíjivý pocit štěstí, hlavně v případě, když se v životě něco pokazí. Proto je velmi důležité, aby měl každý člověk možnost pracovat nebo být jinak výdělečně činný. Za aktuální situace pandemie COVIDU-19 lze sledovat, že ve světě není nikdy nic jisté. Stejně jako mnoho dalších pohrom, které v historii potkaly lidstvo, bude mít i tato velké dopady na ekonomiku, trh práce a životní úroveň lidí. Je nutné uvažovat o tom, jak se můžeme efektivněji vypořádat s těmito krizemi a otřepat se z nich za zachování únosné životní úrovně co největšího množství lidí.

Jednou z možností, jak toho dosáhnout, je poskytnout subjektům na trhu práce dostatečné nástroje k tomu, aby si mohly vzájemné vztahy upravit podle svých představ a tím reagovat lépe na aktuální změny ve světě, ekonomice, trhu práce a společnosti. Jde vlastně o to umožnit zaměstnavatelům, aby mohli nadále pro své účely využívat pracovní sílu zaměstnanců a tím zachovat i hybatele ekonomiky, který bude přinášet peníze zaměstnancům, zaměstnavatelům a jejich část v podobě daní, důchodového, zdravotního pojištění a pojištění zaměstnanosti do státního rozpočtu, ze kterého budou dále přerozdělovány potřebným. Na druhou stranu je ale nutné vytvořit mantinely těchto vztahů, aby nedocházelo k zneužívání této flexibility a volnosti jednou stranou na úkor druhé a chránit tedy především slabší stranu pracovněprávních vztahů, kterou je zaměstnanec. Nástroji, které mohou výše popsaného dosáhnout, jsou flexibilní formy zaměstnání a výkonu práce, k jejichž rozvoji dochází v posledních desetiletích. Jednou z nových flexibilních forem výkonu práce je i sdílené pracovní místo. I když jsou některé flexibilní formy zaměstnání a flexibilní formy výkonu práce nutně spojeny s nižší mzdou, stále přinášejí možnost pracovat a získávat sice nižší, ale alespoň nějaký stabilní příjem a také umožňují zaměstnancům skloubit svůj pracovní a rodinný či osobní život.

Téma sdílené pracovní místo jako forma flexibilního zaměstnání jsem si vybral, protože mě při studiu vysoké školy velmi zaujalo pracovní právo, a proto jsem se začal zajímat i o novinky z této oblasti. Jednou z aktuálních novinek je od

roku 2021 právě i zakotvení sdíleného pracovního místa v právním řádu České republiky.

V této práci se pokusím vysvětlit aspekty flexibilních forem zaměstnání a konceptu flexijistoty v oblasti kontinentální Evropy. Dále také přiblížím pojem sdíleného pracovního místa, jeho atraktivitu a právní úpravu, jak v České republice, tak i v Evropské unii. Hlavním cílem bude poukázat na problémy právní úpravy sdíleného pracovního místa, pokusit se některé z těchto problémů vyřešit a představit, jak by mělo sdílené pracovní místo nejspíše fungovat a jak by toho bylo možné dosáhnout díky určitým legislativním změnám.

Za tímto účelem jsem si položil několik otázek, které má tato práce vyřešit.

1. Jaké jsou výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa? 2. Jak atraktivní se sdílené pracovní místo jeví zaměstnancům a zaměstnavatelům? 3. Liší se právní úprava sdíleného pracovního místa u nás a v jiných zemích, které tento institut také zakotvily do své legislativy? 4. Je právní úprava sdíleného pracovního místa správně nastavena a pokud ne, jak by mělo být sdílené pracovní místo upraveno?

Tato práce se člení na 4 kapitoly a každá z nich se dále člení na podkapitoly. V první kapitole s názvem Flexibilní formy zaměstnání nejdříve v její první podkapitole Pracovněprávní vztahy představuji aspekty pracovněprávních vztahů a jiné pojmy, které budou důležité k pochopení zbytku práce. V další podkapitole vysvětluji, co jsou flexibilní formy zaměstnání a flexibilní formy výkonu práce a jaký je jejich smysl. Podkapitola pojmenovaná Prekérní zaměstnání pak ukazuje genderový rozměr flexibilních forem zaměstnání a fakt, že flexibilita v pracovněprávních vztazích nemusí být vždy pozitivní. Svou vlastní podkapitolu má i flexijistota, ve které tento koncept vysvětluji. V poslední podkapitole první kapitoly pak představuji vybrané formy flexibilního zaměstnání a flexibilních forem výkonu práce v České republice. Druhou kapitolu jsem pojmenoval Sdílené pracovní místo a věnuji se v ní pojmu sdíleného pracovního místa a atraktivitě tohoto institutu v České republice v komparaci se státy EU. Na konci této kapitoly pak shrnuji výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa, které ovlivňují míru využitelnosti tohoto institutu. Třetí kapitola Sdílené pracovní místo a jeho právní úprava se, jak už z názvu vyplývá, zabývá právní úpravou sdíleného pracovního místa. Nejdříve představuji novou právní úpravu sdíleného pracovního místa v českém zákoníku práce a následně právní úpravou tohoto institutu ve vybraných zemích EU. Tato kapitola má za cíl hlavně ukázat rozdíly mezi jednotlivými

právními úpravami a v poslední podkapitole i některé problematiky právní úpravy sdíleného pracovního místa. V poslední čtvrté kapitole s názvem Sdílené pracovní místo de lege ferenda se pak věnují některým problematickým oblastem sdíleného pracovního místa a jeho právním úpravám. Jedná se o odpovědnost zaměstnanců v režimu sdíleného pracovního místa, problematické aspekty odměny za práci těchto zaměstnanců, jejich vzájemné zastupování, iniciační právní jednání, kterým se režim sdíleného pracovního místa zakládá, a způsoby ukončení tohoto režimu. V jednotlivých podkapitolách vysvětluji možné problémy, které mohou mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při využívání právní úpravy sdíleného pracovního místa vzniknout, a pokouším se navrhnout jejich možné řešení. V poslední podkapitole s názvem opatření k podpoře sdílených pracovních míst pak představuji možné nástroje, které by bylo vhodné využít ke zvýšení míry využívání a atraktivity sdíleného pracovního místa.

2. Flexibilní formy zaměstnání

Zaměstnání je pojem chápáný ve společnosti více způsoby. Není netypické, když někdo hovoří o pekaři, který jde do svého zaměstnání, ač se vlastně jedná o podnikatele, který není v zaměstnaneckém vztahu k nějakému zaměstnavateli. Pokud se na tento pojem podíváme z nejšířšího hlediska, můžeme zaměstnáním chápat jakoukoliv činnost, kterou se člověk v danou chvíli zaměstnává. Pro účely této práce nelze chápat zaměstnání takto benevolentním způsobem, a je proto nutné definovat si, co přesně představuje. Zaměstnání je z právního hlediska základní pracovněprávní vztah, který vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem závislé práce. K pochopení pojmu a problematiky flexibilních forem zaměstnání bude nejprve nutné si definovat pracovněprávní vztahy a přiblížit si jejich právní úpravu. Poté je na místě vysvětlit, v čem lze spatřit atypičnost flexibilních forem zaměstnání a flexibilního výkonu práce a představit si jejich jednotlivé typy.

2.1. Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou v České republice upraveny pracovním právem. To bylo v minulosti součástí občanského práva, ale postupem času se z něj vydělilo, když začal stát zasahovat svým zákonodárstvím do smluvní svobody stran pracovního vztahu ve prospěch zaměstnance, jakožto slabší strany.¹ Hlavním právním předpisem, který nyní upravuje pracovní právo v České republice, je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.² V tomto zákoně lze mimo jiné nalézt ustanovení, které upravuje aktuální vztah mezi pracovním a občanským právem. §4 zákoníku práce normuje, že pracovněprávní vztahy se obecně řídí zákoníkem práce. V případě, když zákoník práce nelze použít, řídí se pak tyto vztahy novým občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Ustanovením §4 zákoníku práce ve spojení s §2401 nového občanského zákoníku je tedy založen subsidiární vztah nového občanského zákoníku a zákoníku práce.³

¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). s. 4. ISBN 978-80-7400-667-8.

² Tamtéž, s. 44.

³ Tamtéž, s. 12.

U pracovního práva můžeme sledovat organizační a ochrannou funkci. Jeho cílem je na jedné straně umožnit zaměstnavateli, aby mohl organizovat práci zaměstnance k realizaci své činnosti a na straně druhé poskytnout zaměstnanci odpovídající pracovní podmínky k výkonu práce.⁴ V tomto smyslu je pracovněprávní vztah specifickým soukromoprávním vztahem, protože je zde zákonem omezena smluvní volnost stran z důvodu ochrany zaměstnance, který je v tomto vztahu slabší stranou.⁵ Ochrannou funkci právních norem pracovního práva je možné spatřovat v §1a ZPr, který uvádí základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Tyto zvláštní zákonné zásady postavení zaměstnance vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.⁶

Pracovní právo lze dělit na tři základní oblasti. První takovou oblastí je individuální pracovní právo upravující individuální pracovněprávní vztahy, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti zaměstnavatele, který využívá pracovní sílu zaměstnance. Další oblastí je kolektivní pracovní právo, které upravuje práva a povinnosti mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců, jakož i pracovní podmínky zaměstnanců. Třetí oblastí, kterou se pracovní právo zabývá, jsou pak vztahy vznikající na úseku zaměstnanosti. Tyto vztahy jsou upraveny především zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a nemají soukromoprávní povahu. Kromě občanů a zaměstnavatelů do nich vstupují také státní orgány, a to konkrétně MPSV a úřad práce.⁷

V této práci se budu zabývat převážně základními pracovněprávními vztahy, a proto je nutné si je definovat. Tyto vztahy mohou vznikat pouze mezi dvěma subjekty, kterými jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba, zatímco zaměstnanec může být pouze osobou fyzickou. Základními pracovněprávními vztahy jsou dle §3 ZPr pracovní poměry založené pracovní smlouvou a pracovní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V těchto základních pracovněprávních

⁴ HŮRKA, Petr, 2009. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium. s. 13. ISBN 978-80-87284-04-9.

⁵ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). s. 6. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁶ § 1a ZPr

⁷ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). s. 3. ISBN 978-80-7400-667-8.

vztazích vykonává zaměstnanec závislou práci pro zaměstnavatele za mzdu.⁸ Z právní úpravy vyplývají tedy dvě možnosti, jak mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může smluvně vzniknout základní pracovněprávní vztah. Zákoník práce pak upravuje vztahy, které vznikají na základě dohod o pracovní činnosti a provedení práce rozdílně od vztahů vznikajících v pracovním poměru. Rozdílům těchto úprav se budu věnovat v samostatné podkapitole Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Legální definici závislé práce, jakožto objektu pracovního poměru, přináší §2 odst. 1 a 2 ZPr, který říká:

(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.⁹

§3 ZPr dále uvádí, že závislá práce může být konaná pouze v základním pracovněprávním vztahu. Pokud by tedy zaměstnanec vykonával závislou práci pro jinou osobu a nejednalo by se o základní pracovněprávní vztah, šlo by o nelegální práci, která je sankcionována jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele na základě zákona o zaměstnanosti.¹⁰ Je tomu tak z důvodu ochrany zaměstnance. Kdyby totiž osoba vykonávala závislou práci mimo základní pracovněprávní vztah, nebyla by jí poskytnuta ochrana, kterou přináší pracovní právo pro zaměstnance jakožto subjekt pracovněprávních vztahů.

Obsahem pracovního poměru jsou pak jednotlivá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, jde například o povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a právo zaměstnance požadovat po

⁸BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). s. 143 -144. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁹ § 2 odst. 1 a 2 ZPr

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). s. 146. ISBN 978-80-7400-667-8.

zaměstnavateli výplatu mzdy či platu za vykonanou práci. Tato práva a povinnosti jsou uvedena hlavně v §38 a §301 až 304 ZPr.¹¹

Pracovní poměr může dle zákoníku práce vzniknout pouze na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním. Pracovněprávní vztah musí být založen konsensuálně a v tomto smyslu nezáleží na tom, zda je vytvořen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním, vždy ale musí vzniknout na základě svobodného projevu vůle obou stran. V praxi dochází k vzniku pracovněprávních vztahů častěji pracovními smlouvami.¹² Pracovní poměry lze členit podle doby trvání na ty, které jsou sjednané na dobu určitou, a na ty sjednané na dobu neurčitou. Podle souběhu zákonných úprav členíme pracovní poměry podle toho, zda vznikají na základě zákoníku práce nebo jiného právního předpisu. Podle charakteru zaměstnavatele rozlišujeme pracovní poměry, ve kterých je zaměstnavatelem fyzická osoba – podnikatel, právnická osoba soukromého práva a na ty, kde na straně zaměstnavatele vystupuje právnická osoba veřejného práva nebo stát. Podle kritéria způsobu vzniku rozlišujeme pracovní poměry vzniklé na základě pracovní smlouvy a pracovní poměry vzniklé jmenováním. Podle kritéria místa výkonu práce je dělíme na ty, které jsou trvale vykonávané na pracovišti zaměstnavatele, a ty, které jsou vykonávané na jiném místě než pracoviště zaměstnavatele. Posledním kritériem je pak rozsah pracovní doby, podle kterého dělíme pracovní poměry na ty, které mají stanovenou týdenní pracovní dobu, a ty, které jsou sjednány s kratší pracovní dobou.¹³ Pokud si pracovní poměry takto rozdělíme, můžeme sledovat, že každý může mít své typové znaky a být v něčem odlišný.

2.2. Flexibilní formy zaměstnání a flexibilní formy výkonu práce

K definování atypičnosti flexibilních forem zaměstnání je nutné nejdříve určit, jaké zaměstnání lze považovat za typické. V podmínkách České republiky je typické zaměstnání většinou vnímáno jako pracovněprávní vztah sjednaný na stanovenou týdenní pracovní dobu a na dobu neurčitou. Atypické jsou tedy v tomto širěji pojatém smyslu všechny formy zaměstnání, které tuto podmínku nesplňují, a bude se tedy jednat i o úvazky na dobu určitou a úvazky sjednané na kratší pracovní

¹¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). s. 147. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹² Tamtéž, s. 173

¹³ Tamtéž, s. 155-157

dobu.¹⁴ V praxi se ale v českých a slovenských podmínkách můžeme setkat s názorem autorů, kteří označují za typická zaměstnání v širším hledisku i ta, která jsou sjednaná na dobu určitou nebo s kratší pracovní dobou, pokud jsou konána za stejných podmínek jako ta sjednaná na dobu neurčitou nebo na plný úvazek. V tomto užším pojetí lze pak pod pojmem atypická zaměstnání zařadit taková, na která na rozdíl od standardních forem zaměstnání dopadá právní regulace v menší míře nebo přináší stranám pracovněprávního vztahu větší smluvní volnost. Flexibilní formy zaměstnání tedy sice přinášejí stranám právního vztahu větší volnost a flexibilitu ve vzájemných vztazích, ale ruku v ruce s touto větší volností bývá většinou spojena i menší role ochranné funkce pracovního práva.¹⁵ Zaměstnanec může díky tomu mít v takovém flexibilním vztahu nejisté postavení, protože nemusí být chráněn takovým způsobem, jako by jinak byl v typickém zaměstnání. V této práci se budu přiklánět spíše k širšímu pohledu na tuto problematiku a budu považovat za typická zaměstnání pouze ta, která jsou sjednaná na plný úvazek a na dobu neurčitou. Hlavním důvodem je fakt, že právní úprava úvazků na dobu určitou i pracovního poměru na kratší pracovní dobu se od úpravy standardního pracovněprávního vztahu liší.

V posledních letech dochází ve světě díky globalizaci k rychlým změnám. Mění se způsob, jakým lidé pracují, cestují, komunikují, a dokonce i to, jak vnímají své emoce a obavy, mnoho věcí se zrychluje a lidé s tímto měnícím se světem musí držet krok. Světová finanční krize mezi lety 2007 a 2015 a aktuální ekonomická krize způsobená virem COVID-19 jsou hlavními, ale ne jedinými událostmi, které vyvolávají v lidech nejistotu. Vzrůstá obava, že se další generace bude mít hůř než jejich rodiče.¹⁶ Na počátku tohoto tisíciletí došlo k vytvoření kasínové ekonomiky, kterou můžeme charakterizovat velmi rychlým pohybem kapitálu, což může při nedostatečné regulaci vytvářet nestabilitu na trhu práce. Kasínová ekonomika byla jedním z důvodů vzniku ekonomické krize, která v minulých letech zasáhla celý svět.¹⁷ Aktuálně se svět potýká s pandemií koronaviru, která bude mít obrovské

¹⁴ GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita. Učebnice Právnické fakulty MU. s. 637. ISBN 978-80-210-8021-8.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). s. 158. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁶ Rada EU. *Projekt Evropa 2030. Výzvy a příležitosti* [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2010 [cit. 12.3.2021]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/media/30757/qc3210249csc.pdf>

¹⁷ MACKOVÁ Zuzana. Flexibilita – naj(ne)vhodnejšie riešenie nezamestnanosti? IN: *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2010 - FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s 41-42. ISBN 978-80-210-5358-8.

dopady mimo jiné také na finanční a pracovní trh. Je nutné reagovat na tyto změny včas, aby se nesnižovala životní úroveň, nedocházelo k ekonomickým krizím, a když už k nim dojde, aby se prudce nezvyšovala nezaměstnanost a lidé neupadali do chudoby. S problémy spojenými s ekonomickou krizí může zemím pomoci systém flexijistoty a s ním spojené rozšíření flexibilních forem zaměstnání a výkonu práce, existence efektivního systému sociálního zabezpečení, pomoc zaměstnancům při přechodu do jiného zaměstnání a možnost jejich celoživotního vzdělávání.¹⁸

S globalizací a rychle se měnícím trhem práce je nutné, aby zaměstnavatelé a zaměstnanci měli prostředky, kterými mohou na tyto vznikající náhlé změny reagovat a řešit je. Právní vztah mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je u flexibilních forem zaměstnání pružnější a volnější. Pro zaměstnavatele je v tomto smyslu snadnější pracovněprávní vztah založit a rozvázat. Strany v tomto vztahu také nejsou vázány takovými administrativními nástroji a nástroji ochrany zaměstnance, jako by tomu bylo u typických zaměstnání. Po shrnutí této problematiky lze vysledovat, že vztah založený mezi stranami při využití flexibilních forem zaměstnání přináší pro strany právního vztahu větší flexibilitu na úkor menší míry právní ochrany zaměstnance a stability samotného zaměstnání. Jmenovitě pak za flexibilní formy zaměstnání můžeme považovat pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, agenturní zaměstnání, dočasné přidělení, pracovní poměr na dobu určitou a nelegální, avšak v praxi využívaný, švarcsystém.¹⁹

Od flexibilních forem zaměstnání můžeme dále odlišovat formy flexibilního výkonu práce. Zde se flexibilita projevuje v možnosti sjednání časově a místně pružnějšího výkonu práce. Doba a místo výkonu práce mohou být sjednány podle potřeby a vůle stran, díky čemuž dochází ke snížení překážek v práci a eliminaci nákladů na pracovní prostředí a pracovní nástroje. V tomto smyslu můžeme v českém právním řádu najít úpravu kratší pracovní doby, nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby, homeworking a od roku 2020 i sdílené pracovní místo. Pokud nebudeme lpět pouze

¹⁸ Rada EU. *Projekt Evropa 2030. Výzvy a příležitosti* [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2010 [cit. 12.3.2021]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/media/30757/qc3210249csc.pdf>

¹⁹ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 77-78. ISBN 978-80-7478-975-5.

na formách, které jsou legislativně zakotveny, můžeme sem dále řadit i práci na zvanou, a voucher systém.²⁰

2.3. Prekérní zaměstnání

V souvislosti s následky ekonomické krize museli zaměstnavatelé začít rychle reagovat na změny na trhu práce, přizpůsobovat se jim a přizpůsobovat i formy zaměstnání. Dynamičnost na trhu práce vyústila v rozvoj flexibilních pracovních režimů, forem pracovních poměrů či pružnosti pracovní doby, které měly vést ke zvýšení zaměstnanosti a snížení dopadů ekonomické krize. Zde je tedy nutné podívat se na problematiku flexibilních forem zaměstnání i z druhé strany, protože jak je již uvedeno v podkapitole Flexibilní formy zaměstnání a flexibilní formy výkonu práce, zvyšování flexibility jde zpravidla ruku v ruce se snižováním právní a sociální jistoty zaměstnanců.²¹

Je důležité uvědomit si, že existence flexibilních forem zaměstnání a výkonu práce je sice nevyhnutelná, ale může přinášet určitá negativa. V tomto smyslu je možné také hovořit o prekérním zaměstnání. Jedná se o zaměstnání krátkodobé, nejisté, neplnohodnotné, které představuje negativní flexibilitu, a je za něj poskytované nízké ohodnocení. Pojmy flexibilní formy zaměstnání a výkonu práce se překrývají, ale nemusí být nutně totožné. Prekérní zaměstnání nebo také prekérní práce může být ale určitou negativní podmnožinou flexibilních forem zaměstnání. Půjde vlastně o situace, kdy zaměstnanec nechce využívat flexibility pracovních vztahů, ale je k tomu z nějakých důvodů nucen, a proto lze jeho postavení považovat za prekérní. Z širšího objektivního hlediska je možné pojem prekérního zaměstnání definovat čtyřmi znaky, které nemusí být splněny všechny najednou. Za prvé se jedná se o zaměstnání, které je buď krátkodobé nebo při něm hrozí velké riziko ukončení pracovního vztahu. Tento znak se váže hlavně k následné nutnosti zaměstnance vyhledat další práci, což nemusí být vůbec jednoduché. Dalšími dvěma znaky jsou pak nedostatek kontroly nad pracovními podmínkami, tempem práce, odměnou a nedostatečná ochrana zaměstnání. A

²⁰ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 78-79. ISBN 978-80-7478-975-5.

²¹ ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára. Na hraně jistot: Genderový pohled na prekérní práci v České republice. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 172. ISBN 978-80-7478-975-5

poslední čtvrtý znak se váže k výši odměny za práci, která je velmi nízká a většinou hraničí s příjmovou chudobou.²²

Ve vztahu k flexibilním formám zaměstnání a výkonu práce lze sledovat, že jejich flexibilitu osoby využívají buď dobrovolně nebo nedobrovolně. Dobrovolně této flexibility využívají hlavně vzdělaní zaměstnanci na specializovaných pozicích, které si zaměstnavatel chce získat nebo udržet. Nekvalifikované osoby nebo osoby se zastaralou kvalifikací pak častěji pracují na nejistých pozicích, i když by si přáli pracovat na plný pracovní úvazek, ale nemohou.²³ Prekérní práce je pojem, který se váže také ke genderovým rozdílům mezi muži a ženami na trhu práce. Ani u nás v České republice neexistuje rovné zastoupení mužů a žen v jednotlivých odvětvích a z toho důvodu existují práce, které lze považovat za mužské a ženské. Muži jsou navíc vnímáni především jako živitele rodiny a zaměstnavatelé jim tedy většinou nabízejí plné pracovní úvazky. Částečné úvazky, termínované smlouvy a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou pak více užívané u žen.²⁴

Ženy se v prekérních zaměstnáních ocitají častěji než muži hlavně kvůli rodičovství. Stále platí premisa, že muž je živitel rodiny a žena se stará o děti a domácnost. Zaměstnavatelé nejsou tak ochotní zaměstnávat ženy s malými dětmi. Tyto ženy musí kombinovat práci a péči o děti, což často není u plných pracovních úvazků proveditelné. Dalším důvodem jsou rodičovské dovolené, v průběhu kterých žena ztrácí aktuální kvalifikaci a pracovní tempo. Žena si pak ani na plný pracovní úvazek nevěří a raději volí některé flexibilní formy zaměstnání.²⁵ Nelze říci, že každé zaměstnání, které představuje pro ženu flexibilitu, je prekérní. V některých situacích je to samozřejmě vítaný nástroj, který žena hodnotí pozitivně, protože může dočasně sladit rodinný a pracovní život. Je ale mnoho případů, ve kterých si žena tuto formu zaměstnání nevolí dobrovolně, ale jednoduše nemá jinou možnost z důvodu omezené nabídky stálých pracovních úvazků, nedostatku institucí péče o děti, tradičního genderového rozdělení práce v rodině a diskriminace žen na pracovním trhu. V tomto smyslu lze také hovořit o

²² DUDOVÁ, R. HAŠKOVÁ, H. Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize. *Gender a výzkum / Gender and Research*, 2014, roč. 15, č. 2, s. 19-32.

²³ ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára. Na hraně jistot: Genderový pohled na prekérní práci v České republice. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 174. ISBN 978-80-7478-975-5.

²⁴ Tamtéž, s. 175-176

²⁵ Tamtéž, s. 177

subjektivním znaku prekérní práce, protože záleží také na konkrétní situaci a konkrétním zaměstnanci, zda bude určité zaměstnání vykazující znaky prekarity hodnotit pozitivně, či negativně.²⁶

Prekérní formy zaměstnání mají tedy dopad hlavně na životní úroveň žen, protože se v těchto zaměstnáních nacházejí častěji než muži. Ženy jsou z toho důvodu více ohroženy chudobou než muži, protože tyto formy zaměstnání nepřinášejí takové ohodnocení jako typická zaměstnání. Dále lze jako negativní dopad uvést nerovnou výši důchodů způsobenou tím, že pro ženy, které se starají o děti, je často lineární pracovní kariéra nepředstavitelná.²⁷

Lze sledovat, že tato problematika je aktuální a řeší se na evropské úrovni. Příkladem je směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, kterou schválila Evropská rada 13.6. 2019. Tato směrnice by měla mimo jiné řešit nedostatečnou právní úpravu členských států, které neposkytují mužům dostatečné motivující prostředky k tomu, aby převzali svůj díl pečovatelských povinností. Kvůli tomu dochází k nižší zaměstnanosti žen, a protože ženy s dětmi více pracují na částečné úvazky, jsou i méně odměňovány. Proto, aby nedocházelo k posilování genderových rozdílů, zavádí směrnice nová pravidla pro legislativu členských států v oblasti otcovských, rodičovských a pečovatelských dovolených, pracovního volna z důvodu vyšší moci, přiměřeného příjmu, zákazu diskriminace a i pružného uspořádání pracovní doby.²⁸

2.4. Flexibilita

Pojem flexibility anglicky známý pod označením flexicurity byl poprvé použit nizozemským profesorem Jurjenem Adriaansensem při popisování modelu práce v Dánsku a Nizozemsku. Skládá se ze slov flexibilita a jistota. Tento institut se snaží dát možnost zaměstnavateli a zaměstnanci flexibilně si svůj právní vztah upravit na základě vlastních preferencí za současného poskytnutí dostatečné jistoty

²⁶ DUDOVÁ, R. HAŠKOVÁ, H. Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize. *Gender a výzkum / Gender and Research*, 2014, roč. 15, č. 2, s. 19-32.

²⁷ ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára. Na hraně jistoty: Genderový pohled na prekérní práci v České republice. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 176. ISBN 978-80-7478-975-5.

²⁸ NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. Bude jednodušší sladit pracovní a soukromý život? In: *Právní prostor* [online] 8. 10. 2019 [cit. 19.1.2021]. ISSN - 2336-4114. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/bude-jednodussi-sladit-pracovni-a-soukromy-zivot>

a ochrany slabší straně, kterou je v tomto případě zaměstnanec. Pro efektivní fungování trhu práce je na straně jedné nutné poskytnout subjektům pracovního vztahu určitou volnost k tomu, aby mohl mít tento právní vztah podobu odpovídající jejich představám, a na straně druhé je nutné poskytnout zaměstnanci dostatečnou ochranu kvůli jeho znevýhodněnému postavení.²⁹

První část pojmu flexibilita je flexibilita, tedy pružnost nebo přizpůsobivost. Lze rozlišovat, zda se jedná o flexibilitu jednostrannou, například možnost jednostranného rozvázání pracovněprávního vztahu nebo rozvrhování pracovní doby zaměstnance zaměstnavatelem, a nebo dvoustrannou, která umožňuje stranám měnit vzájemná práva a povinnosti společnou dohodou. Flexibilita je zajišťována v pracovních vztazích především dispoziční úpravou, která vytváří prostor pro to, aby si strany mohly upravit svůj právní vztah podle své vůle, pokud této možnosti nevyužijí, na vztah se uplatní subsidiární ustanovení v právním řádu.³⁰ Standing rozlišuje několik typů flexibility pracovněprávních vztahů.³¹ První je podle jeho teorie vnější numerická flexibilita, která se váže k tomu, jak jednoduše může zaměstnavatel přijímat a propouštět zaměstnance. Vnitřní numerická flexibilita je pak představována možností realizace pracovního poměru zaměstnance a zaměstnavatele podle jejich představ. V praxi tento typ flexibility představují flexibilní formy výkonu práce, kterým se věnuje podkapitola Flexibilní formy zaměstnání a flexibilní formy výkonu práce. Schopnost účastníků adaptovat se na potřeby vzájemného pracovního vztahu pak vyjadřuje funkční flexibilita, která je v praxi realizována zaučením, zaškolením, prohlubováním a zvyšováním kvalifikace. Z širšího hlediska mimo právní vztah zaměstnance a zaměstnavatele ji pak lze sledovat i v rekvalifikaci zaměstnanců a v odborném systému vzdělávání. Dalším typem je flexibilita pracovních nákladů, která představuje vnější náklady zaměstnavatele na zaměstnance. Jedná se například o náklady na konání práce zaměstnance, daňové zatížení, sociální odvody a investiční pobídky. Náklady zaměstnavatele na konání práce zaměstnancem pak představuje flexibilita mzdová. Ta vyjadřuje, jaký prostor mají strany k ujednání odměny za

²⁹ HŮRKA, Petr, 2009. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium. s. 22-23. ISBN 978-80-87284-04-9.

³⁰ HŮRKA, Petr, 2009. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium. s. 27-28. ISBN 978-80-87284-04-9.

³¹ STANDING, Guy. *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*. Ženeva: International Labour Organization, 1999. ISBN 978-0-333-77314-7

práci. V praxi jsou v tomto smyslu zákonnou úpravou nejčastěji limitovány pravidly o minimální mzdě, zaručené mzdě a zacházení se mzdou.³²

Opakem dispozitivní právní úpravy je kogentní právní úprava, která takový prostor stranám právního vztahu nedává a ony se musí přísně řídit právními normami bez možnosti upravit daný vztah odlišně. Tímto způsobem jsou vytvořena pravidla, která mají za úkol chránit zaměstnance jako slabší stranu pracovněprávního vztahu. Tato ochrana nebo také jinak jistota, je druhou částí pojmu flexijistoty.³³ Podobně jako flexibilitu člení Standing i ochranu na jednotlivé typy.³⁴ Prvním typem je reprezentační ochrana, která vychází z práv každého kolektivně se sdružovat za účelem ochrany svých práv vyplývajících ze zaměstnání. Typickým příkladem je odborová organizace, která vyjednává se zaměstnavatelem výhodnější podmínky pro zaměstnance. Další ochranou je ochrana příjmů, o které je již zmínka u mzdové flexibility. Jedná se o ustanovení, která stanovují minimální výši odměny, ochranu před započtením, srážkami a garantují pravidla řádné a včasné výplaty. Dále do tohoto typu ochrany náleží také náhrada ušlého příjmu, který zaměstnanec nemohl získat z důvodu nějaké objektivní sociální události. Tento ušlý příjem hradí u krátkodobých překážek v práci zaměstnavatel náhradou mzdy a u dlouhodobějších se pak poskytují dávky z nemocenského, důchodového pojištění a pojištění zaměstnanosti. Konkrétně se jedná například o náhradu ušlých příjmů z důvodů pracovní neschopnosti, těhotenství, mateřství nebo péče o dítě. Dalším typem je ochrana pracovních míst, která se vlastně střetává s vnější numerickou flexibilitou. Jde o to, aby zaměstnavatel nemohl rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, kdykoliv se mu zachce. Je představována například taxativním výčtem důvodů ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebo zákazem výpovědi. Dalším typem ochrany je ochrana zaměstnanosti, která má pak přinést vysokou míru zaměstnanosti zajišťováním práva na práci. Jde například o státní pomoc nezaměstnaným osobám k nalezení nového pracovního uplatnění. Stát dále také svým vzdělávacím systémem naplňuje ochranu reprodukce znalostí a dovedností. Velmi důležitou ochranou je pak ochrana zdraví a bezpečnosti při práci. Pravidla ochrany zdraví a bezpečnosti upravuje i samostatná část zákoníku

³² HŮRKA, Petr, 2009. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium. s. 27-28. ISBN 978-80-87284-04-9.

³³ Tamtéž, s. 25-26

³⁴ STANDING, Guy. *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*. Ženeva: International Labour Organization, 1999. ISBN 978-0-333-77314-7

práce. Mimo jiné se jedná také o úpravu nejvyšších přípustných limitů rozsahu pracovní doby a nejnižších limitů doby odpočinku.³⁵

Flexibilitu lze tedy chápat jako nástroj napomáhající k naplnění určitého cíle, kterým je dosažení vyšší míry zaměstnanosti, zlevnění práce a zlepšení její efektivity. Za tímto účelem musí dojít ke změně legislativy takovým způsobem, aby se zvýšila flexibilita za současného zachování nezbytných prvků jistoty.³⁶ Jedná se o model, který je postaven na několika základních prvcích. Za prvé musí být na základě moderní právní legislativy kolektivními dohodami a organizací práce zajištěná dostatečná flexibilita a spolehlivost smluvních ujednání. Za druhé je nutné zvýšit zaměstnanost a přizpůsobivost pracovníků pomocí komplexních strategií celoživotního učení. Za třetí musí mít stát vytvořenou účinnou aktivní politiku, aby mohl udržovat soulad poptávky a nabídky na trhu práce a efektivně pomáhat pracovníkům při rychlých změnách na trhu práce nebo při jejich případném přechodu do jiného zaměstnání. A poslední čtvrtou složkou flexibility je pak existence moderního systému sociálního zabezpečení, který vytvoří dostatečnou sociální ochranu lidem, kteří nemohou pracovat a tím zajišťovat své základní potřeby, přičemž systém sociálních dávek musí být nastaven tak, aby motivoval nezaměstnané k hledání zaměstnání. Pokud bude tento komplexní systém flexibility a jeho jednotlivé prvky v daném státě správně fungovat a navazovat na sebe, dojde ke snížení nezaměstnanosti, bude zde vytvořena ochranná síť, která bude schopna alespoň některé jedince zachránit od úplného úpadku a chudoby a obecně dojde ke zlepšení lidského kapitálu.³⁷

Flexibilní formy zaměstnání a flexibilní formy výkonu práce náleží v konceptu flexibility do oblasti flexibilních smluvních ujednání. Konkrétně sdílené pracovní místo pak představuje v systému flexibility druh flexibilního smluvního ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který zaměstnanci

³⁵ HŮRKA, Petr, 2009. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibility v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium. s. 25-26. ISBN 978-80-87284-04-9.

³⁶ MORÁVEK Jakub. Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2010 - FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 113. ISBN 978-80-210-5358-8.

³⁷ PALÍŠKOVÁ, Marcela, HROUZKOVÁ, Věra, VLACHOVÁ, Barbora. *Úprava nových forem Zaměstnávání v pracovněprávní legislativě a v kolektivních smlouvách* [online].

<https://www.odbory.info>, 2020 [cit. 19. 1. 2021]. Dostupné z:

[https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/Nové_formy_zaměstnávání_fin.docx%20\(002\).pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/Nové_formy_zaměstnávání_fin.docx%20(002).pdf)

přináší možnost pracovat na kratší pracovní dobu a zaměstnavateli možnost využívat pracovní sílu více osob na jedné pracovní pozici.³⁸

2.5. Vybrané flexibilní formy zaměstnání a výkonu práce v České republice

K pochopení využitelnosti, konkurenceschopnosti a samotného důvodu existence sdíleného pracovního místa, kterému se tato práce podrobně věnuje, je nutné představit si i znaky a charakteristiky jiných forem flexibilního zaměstnání a výkonu práce. Tato podkapitola má za úkol přiblížit základní charakteristiky nejvíce využívaných, známých konkurentů sdíleného pracovního místa.

2.5.1. Pracovní poměr na dobu určitou

Jak je již uvedeno v podkapitole Flexibilní formy zaměstnání a flexibilní formy výkonu práce, na problematiku atypických forem zaměstnání pohlížím z širšího hlediska, a proto lze za jejich nejčastěji využívaného představitele považovat pracovní poměr na dobu určitou. Na rozdíl od standardního pracovního poměru na dobu neurčitou může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednán i pracovní poměr, jehož trvání je určeno pevným datem nebo neurčitým časovým úsekem, který je vymezen trváním určitých prací nebo jinou skutečností. V prvním případě si tak lze představit sjednání pracovního poměru například na určitou dobu 2 let, popřípadě od 1.1. 2021 do 31.12. 2023. V druhém případě, kdy je doba trvání pracovního poměru určena nějakou skutečností, se může jednat například o pracovní poměr uzavřený na dobu dočasné pracovní neschopnosti jiného zaměstnance. Sjednání pracovního poměru na dobu určitou, u kterého neznáme přesnou dobu jeho trvání, ale nesmí vyvolávat pochybnost o tom, že je omezená a že se tedy jedná o pracovní poměr na dobu určitou. Navíc musí být tato doba vymezena dostatečně přesně, aby bylo stranám známé přesné datum skončení pracovního poměru již ve chvíli, kdy nastane skutečnost, se kterou je trvání pracovního poměru spojeno.³⁹

Pro zaměstnavatele je tato forma zaměstnání flexibilnější, protože může lépe reagovat na ekonomickou situaci a změny v organizaci práce díky faktu, že

³⁸MORÁVEK, Jakub. Vybrané aspekty job-sharingu. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 138-146. ISBN 978-80-7478-975-5.

³⁹BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). s. 177. ISBN 978-80-7400-667-8.

pracovní poměr na dobu určitou lze skončit podstatně jednodušším způsobem. Na rozdíl od pracovního poměru na dobu neurčitou může pracovní poměr na dobu určitou skončit uplynutím sjednané doby. V takovém případě zaměstnavatel nemusí řešit výpovědní důvody taxativně vymezené v §52 ZPr a ani poskytovat zaměstnanci odstupné. Z tohoto důvodu, a protože si zaměstnanec nemůže být jist, zda s ním zaměstnavatel uzavře další smlouvu, čímž by došlo k prodloužení doby zaměstnání, můžeme sledovat, že pracovní poměr na dobu určitou poskytuje zaměstnanci nižší sociální jistotu, než kdyby s ním zaměstnavatel uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou. Kvůli tomuto horšímu postavení zaměstnance je v zákoníku práce v souladu se směrnicí rady č. 1999/70 ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou omezena jak možná délka doby, na kterou je pracovní poměr na dobu určitou sjednán, tak i možnost jeho opakování. Pracovní poměr na dobu určitou může být podle §39 odst. 2 ZPr sjednán na maximální dobu 3 let s dvěma možnými opakováními. Opakování pracovního poměru je podle zákoníku práce i jeho prodlužování. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru mezi stejným zaměstnancem a zaměstnavatelem uběhnou 3 roky, mohou znovu sjednat pracovní poměr na dobu určitou a nebude se jednat o opakování. V §39 odst. 3, 4 a 5 ZPr jsou pak stanovené výjimky, které opravňují strany odchýlit se od pravidla stanoveného v odst. 2.⁴⁰

Velké uplatnění má tento institut u sezónních prací, kdy je potřeba výkonu určité práce pouze v určité části roku. Příkladem může být zaměstnání vlekařů ve skiareálu přes zimu. Zaměstnavatel sice bude mít kmenové zaměstnance, které bude zaměstnávat po celý rok a kteří budou v létě například upravovat pozemky skiareálu, ale na zimu bude muset sehnat další pracovní sílu, aby byl skiareál schopný každodenního provozu. A k tomu může přesně využít pracovního poměru na dobu určitou. Další možnost využití této formy zaměstnání je situace, kdy firma dostane mimořádnou zakázku, kterou se současnou pracovní silou nemůže zvládnout, a zaměstnavatel proto přijme několik zaměstnanců na dobu trvání této zakázky. V praxi lze často sledovat i případy, kdy zaměstnavatel přijme zaměstnance na dobu určitou, například na rok, a pokud se zaměstnanec za tuto

⁴⁰ ŠTANG, Michal. Pracovní poměr na dobu určitou – jedna z nejčastějších forem atypického zaměstnání. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 99-103. ISBN 978-80-7478-975-5.

dobu osvědčí, uzavře s ním smlouvu na dobu neurčitou, v tomto smyslu vlastně nahrazuje pracovní poměr na dobu určitou institut zkušební doby.⁴¹

2.5.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Jak je již uvedeno v podkapitole Pracovněprávní vztahy, práci v základním pracovněprávním vztahu lze vykonávat buď na základě pracovního poměru, nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohody jsou další velmi oblíbenou formou flexibilního zaměstnání a jsou zakotveny v části třetí zákoníku práce. Jsou uzavírány hlavně v případech, kdy zaměstnavateli vznikne potřeba vykonat práci, pro kterou by sjednání pracovního poměru nebylo účelné. Představiteli dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.⁴²

V §75 ZPr je normováno, že rozsah práce u dohody o provedení práce je omezen a nesmí překročit 300 hodin za kalendářní rok. Dohoda musí být uzavřena písemně a musí v ní být vždy uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá. Hranice 300 hodin je společná pro všechny dohody o provedení práce uzavřené mezi stejným zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud tedy zaměstnanec již pracoval pro stejného zaměstnavatele na základě jiné dohody o provedení práce v daném kalendářním roce, tato doba výkonu práce se započte do maximální hranice.⁴³

Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena i na dobu delší než 300 hodin, ale rozsah práce nesmí v průměru přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Rozsah práce sjednaný dohodou o pracovní činnosti tedy nesmí v klasickém případě práce v jednosměnném provozu s 40 hodinovou týdenní pracovní dobou v průměru překročit 20 hodin týdně za dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti sjednána, nejdéle pak za období 52 týdnů. Tato dohoda musí být také uzavřena písemně a musí obsahovat sjednané práce, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se uzavírá.⁴⁴

Na dohody se nepoužije úprava pro výkon práce v pracovním poměru bezvýhradně, přičemž tyto výjimky jsou buď nahrazeny zvláštní úpravou, nebo je

⁴¹Tamtéž, s. 99

⁴² STRÁNSKÝ, Jaroslav. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - flexibilita za každou cenu?. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2010 - FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s 73. ISBN 978-80-210-5358-8.

⁴³ §75 a §77 ZPr

⁴⁴ §75 a §76 ZPr

daná problematika ponechána na autonomii vůle smluvních stran.⁴⁵ Zákoník upravuje v §74, že zaměstnavatel nemusí zaměstnanci při sjednávání dohod rozvrhnout pracovní dobu. V zákoníku práce je stanoveno, že na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se nepoužije právní úprava převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení, odstupného, pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance, dovolené, skončení pracovního poměru, odměňování s výjimkou minimální mzdy a cestovních náhrad. Výkon práce na základě dohod nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Jednou z možností stran, aby si podmínky tohoto základního pracovněprávního vztahu upravily samy, je sjednání způsobu zrušení základního pracovněprávního vztahu založeného dohodami, pokud toho strany nevyužijí, může vztah skončit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni, výpovědí v písemné formě danou jednou ze stran z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15 denní výpovědní dobou a okamžitým zrušením, existují-li důvody, pro které by bylo možné okamžitě zrušit i pracovní poměr.⁴⁶

Dle §74 by měl sice zaměstnavatel zajišťovat svůj podnikatelský záměr především pracovníky zaměstnanými v pracovním poměru, ale v některých případech to nemusí být vůbec účelné. Zaměstnavatel může na základě dohod obsadit pracovní pozici ve chvíli, kdy je potřeba vykonat jen práci menšího rozsahu, specifického charakteru nebo pokud nemůže zajistit pravidelný výkon práce. Tato forma flexibilního zaměstnávání skýtá pozitiva i pro zaměstnance, který má možnost přivydělat si k hlavnímu zaměstnání nebo se věnovat i jiným osobním projektům a být přitom výdělečně činný. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mohou takto znamenat pro zaměstnance i zaměstnavatele flexibilnější formu právního vztahu. Přináší stranám jednodušší pravidla vzniku a skončení základního pracovněprávního vztahu, než je tomu tak u pracovního poměru. Strany si navíc mohou díky posílené smluvní volnosti spoustu věcí upravit podle svých představ.⁴⁷ Negativem tohoto typu flexibilních forem zaměstnání je

⁴⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - flexibilita za každou cenu?. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2010 - FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s 75. ISBN 978-80-210-5358-8.

⁴⁶ §77 a §78 ZPr

⁴⁷ HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 80. ISBN 978-80-7478-975-5.

pak ale slabší postavení zaměstnance, který není vybaven stejnou garancí jeho právního postavení, jako by tomu bylo v případě pracovního poměru.⁴⁸

2.5.3. Kratší pracovní doba

Představit si institut kratší pracovní doby nebo také částečného pracovního úvazku je důležité hlavně z toho důvodu, že z této formy flexibilního výkonu práce vychází sdílené pracovní místo. Česká legislativa zná kratší pracovní dobu a zkrácenou pracovní dobu, tyto dva instituty jsou si možná svými názvy podobné, ale svým obsahem se velmi liší, a proto je nutné uvést jejich rozdíly.⁴⁹

K pochopení kratší pracovní doby je nejdříve nutné definovat si, co je stanovená týdenní pracovní doba. Zaměstnanec a zaměstnavatel si mohou délku pracovní doby sjednat, v tomto prostoru smluvní volnosti jsou ale ze zákona limitováni právě stanovenou týdenní pracovní dobou. Jedná se o maximální týdenní rozsah výkonu práce, který nelze ujednáním stran v jednom základním pracovněprávním vztahu překročit. Pokud si pak strany délku pracovní doby nedomluví mezi sebou, použije se tato maximální doba stanovená zákonem.⁵⁰ § 79 odst.1 ZPr normuje, že standartní stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin týdně. K této obecné pracovní době nám zákon udává výjimky u určitých zaměstnanců a provozních režimů. Zaměstnanci pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu spolu se zaměstnanci, kteří pracují ve vícesměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu, mají stanovenou pracovní dobu 37,5 hodin týdně. Zaměstnanci pracující ve dvousměnném pracovním režimu mají pak stanovenou maximální týdenní pracovní dobu na 38,5 hodin. Další výjimku zákon stanoví pro zaměstnance mladší 18 let, u kterých nesmí délka směny v jednom dni překročit 8 hodin a maximální týdenní pracovní doba 40 hodin platí pro všechny jeho případné základní pracovněprávní vztahy.⁵¹

Takto stanovená pracovní doba může být zkrácena pod maximální týdenní pracovní dobu bez poměrného snížení mzdy jen na základě kolektivní smlouvy

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). s. 352. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). s. 210. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁵⁰ HŮRKA, Petr, 2009. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium. s. 115. ISBN 978-80-87284-04-9.

⁵¹ §79 a §79a ZPr

nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele. O zkrácení platu nemůžeme ani hovořit, protože u zaměstnavatele, který poskytuje plat podle § 109 odst. 3 ZPr není zkrácení pracovní doby vůbec možné. Takto zkrácená pracovní doba je podle zákoníku práce stále stanovená pracovní doba a jedná se vlastně o plný úvazek.⁵²

Od zkrácené pracovní doby je nutné odlišovat kratší pracovní dobu, která je do našeho právního řádu zakotvena § 80 ZPr. Tuto formu flexibilního výkonu práce si mohou ujednat pouze zaměstnavatel se zaměstnancem dvoustranným právním jednáním a nemůže tedy vzniknout na základě kolektivní smlouvy ani vnitřního předpisu zaměstnavatele. Odměna za práci, tedy mzda nebo plat, se poměrně krátí spolu s pracovní dobou. Kratší pracovní doba se často označuje také jako částečný pracovní úvazek. Velmi známé jsou poloviční úvazky, u kterých je pracovní doba spolu s odměnou za práci snížena na polovinu stanovené pracovní doby, u standardní 40 hodinové stanovené týdenní pracovní doby půjde tedy o zkrácení na 20 hodin. Pokud zaměstnavatel a zaměstnanec již dopředu vědí, že chtějí založit pracovněprávní vztah s takto kratší pracovní dobou, ujednájí si ji již při počátku základního pracovněprávního vztahu, nejčastěji pak v pracovní smlouvě. Samozřejmě ale může potřeba kratšího pracovního úvazku vzniknout až v průběhu zaměstnání. Je možné si představit situaci, kdy zaměstnavatel není schopný přidělovat práci v rozsahu stanovené pracovní doby a navrhne zaměstnanci částečný pracovní úvazek. Na druhou stranu pak změnit pracovní podmínky může chtít i zaměstnanec. Je pak vždy na té druhé straně, zda této žádosti kratší pracovní doby vyhoví, protože jak je již uvedeno výše, ke sjednání je nutné dvoustranné právní jednání.⁵³ Zaměstnavatel je ale dle §241 odst. 2 ZPr povinen vyhovět žádosti zaměstnance nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III a IV závislosti podle § 8 ZSS, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.⁵⁴

Definici závažných provozních důvodů právní řád neobsahuje. Této problematice se ale týká rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003 sp. zn. 21 Cdo 1561/2003. V tomto rozhodnutí šlo o spor mezi žalobkyní zdravotní sestrou V.T., které právě skončila mateřská dovolená, a jejím žalovaným zaměstnavatelem

⁵² §79 odst. 3 ZPr

⁵³ GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita. Učebnice Právnické fakulty MU. s. 415-416. ISBN 978-80-210-8021-8.

⁵⁴ §241 ZPr

o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel zrušil s paní V.T. pracovní poměr z toho důvodu, že žalobkyně nenastoupila po skončení mateřské dovolené do práce. Žalobkyně se domáhala určení neplatnosti tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru. Paní V.T. totiž dříve žádala zaměstnavatele, aby ji zařazoval na noční, sobotní a nedělní služby, protože se v tuto dobu mohl o její dvě děti ve věku 3 a 4 let starat jejich otec. Zaměstnavatel této žádosti nevyhověl a paní V.T. tedy podle jejího názoru neměla jinou možnost, než nastoupit do práce, aby se mohla starat o své děti. Prvostupňový soud se přiklonil rozhodnutím na stranu zaměstnavatele, když rozhodl, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo platné, když paní V.T. nenastoupila po skončení mateřské dovolené do práce, čímž porušila pracovní kázeň zvláště závažným způsobem. Zaměstnavatel podle okresního soudu dostatečně prokázal vážné provozní důvody, na základě kterých nemohl vhodně upravit pracovní dobu se žalobkyní, když poukázal na problémy nutnosti zajištění třísměnného provozu a nedostatku sester na pracovišti.⁵⁵

Paní V.T. se proti tomuto rozhodnutí okresního soudu odvolala. Odvolací soud dne 15. 1. 2003 změnil prvostupňové rozhodnutí a žalobě paní V.T. vyhověl. Své rozhodnutí odůvodnil tak, že zaměstnavatel může podle tehdejšího znění §53 odst. 1 písm. b) ZPr okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně a pouze tehdy, pokud zaměstnanec poruší pracovní kázeň zvláště závažným způsobem. Zaměstnavatel měl povinnost podle tehdejšího znění § 156 odst. 2 ZPr vyhovět žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Odvolací soud ve svém rozhodnutí uvedl, že žalovaný neprokázal tvrzení, že by mu v úpravě pracovní doby se zaměstnankyní bránily vážné provozní důvody a nenavrhl ani žádný důkaz. I kdyby takový provozní důvod existoval, mohl se zaměstnavatel s paní V.T. pokusit o jinou úpravu pracovní doby, která by vyhovovala jak jemu, tak paní V.T. V tomto smyslu se nenastoupení do práce paní V.T. nemůže hodnotit jako porušení pracovní kázně, když z důvodu své pracovní doby neměla možnost umístit své děti v mateřské školce a nebyl nikdo jiný, kdo by se o ně postaral.⁵⁶

⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003

⁵⁶ Tamtéž

Zaměstnavatel podal proti tomuto rozhodnutí odvolacího soudu dovolání k Nejvyššímu soudu, ve kterém namítal, že jde o zdravotní zařízení s nepřetržitým třísměnným provozem a že má stejně jako jiná zdravotní zařízení v České republice nedostatek zaměstnanců, hlavně pak zdravotních sester. Důvodem tohoto nedostatku je nízké platové ohodnocení a psychicky a fyzicky náročná práce. Práce na nočních a víkendových službách pak může být jedním z lákadel pro zaměstnance, protože přináší možnost dobře si přivydělat. Kdyby zaměstnavatel vyhověl úpravě pracovní doby, kterou navrhovala paní V.T., omezil by podle jeho názoru možnost platového přílepení ostatním zaměstnancům a vytvořil by precedent, kterého by využívaly ostatní zdravotní sestry, a došlo by k odchodu zdravotního personálu. Zaměstnavatel dále v dovolání uvedl, že žalobkyně o žádnou jinou úpravu pracovní doby, než práci na nočních a víkendových směnách nepožádala a že on nemůže vědět, jaká přesná vhodná úprava pracovní doby jí vyhovovala. Podle zákona ani nemá povinnost aktivně řešit možnost úpravy pracovní doby zaměstnankyně. Paní V.T. navrhla, aby soud dovolání zamítl, protože zaměstnavatel nevyhověl úpravě pracovní doby, i když mu v tom nebránily vážné provozní důvody, nevytvořil tím žalobkyni podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů a nedodržel tím pracovní podmínky stanovené právními předpisy. Nenastoupení do práce paní V.T. podle jejího názoru tedy nemůže být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, protože to ani nemůže být porušením pracovní kázně.⁵⁷

Nejvyšší soud v rozhodnutí o odvolání ze dne 17. 12. 2003 uvedl, že „*Pro posouzení vážnosti provozních důvodů ve smyslu ustanovení § 156 odst.2 zák. práce je především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.*“⁵⁸ Vážnými provozními důvody pak nemůže být

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003

⁵⁸ Tamtéž

v tomto smyslu to, že kdyby zaměstnavatel vyhověl paní V.T., vytvořil by tím precedent, kterého by využily ostatní zdravotní sestry s dětmi. Všichni zaměstnanci, kteří pečují o dítě mladší 15 let, totiž mají nárok na jinou vhodnou úpravu jejich pracovní doby. Zaměstnavatel sice není povinen navrhnout zaměstnankyni pečující o dítě mladší 15 let zkrácení pracovní doby nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, ale ani mu to zákon nezakazuje. V tomto smyslu může jít o způsob, jak zajistit, aby zaměstnankyně nebyla diskriminována z hlediska jejího rodinného stavu nebo z důvodu plnění povinností k rodině a jak jí umožnit skloubit pracovní a rodinný život. Pokud pak zaměstnavatel nemůže vyhovět zaměstnankyni v plném rozsahu z vážných provozních důvodů, měl by jí poskytnout jinou vhodnou úpravu pracovní doby, kterou mu jeho situace dovoluje. Zaměstnavatel podle Nejvyššího soudu neprokázal závažné provozní důvody, a proto měl být soudem poučen o povinnosti tvrdit všechny rozhodné skutečnosti a navrhnout důkazy potřebné k prokázání svých tvrzení, aby ve věci mohlo být rozhodnuto. Nejvyšší soud zrušil rozhodnutí odvolacího i prvostupňového soudu, protože na základě uvedeného stavu nebylo možné rozhodnout, zda jednání paní V.T. představovalo porušení pracovní kázně, a tedy zda bylo okamžité zrušení pracovního poměru platné.⁵⁹

Dalším důležitým rozhodnutím je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 9. 2014 sp. zn. 21 Cdo 1821/2013, ze kterého vyplývá, že zaměstnavatel se nemůže odvolávat na vážné provozní důvody v souvislosti s § 241 odst. 2 ZPr, pokud by mohli zaměstnanec, který žádá o zkrácení pracovní doby nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby, zastoupit jiní zaměstnanci zaměstnavatele. Podmínky vážných provozních důvodů nebudou podle tohoto rozhodnutí naplněny ani tehdy, pokud by mohl zaměstnavatel přijmout dalšího zaměstnanec do pracovního poměru na kratší pracovní dobu nebo na základě dohody o pracovní činnosti v rozsahu, ve kterém dojde ke zkrácení pracovní doby zaměstnanec, který o to podle § 241 odst. 2 ZPr žádal.⁶⁰

Přínosem kratší pracovní doby je pro zaměstnanec díky většímu množství volného času možnost sladit pracovní a rodinný život nebo možnost kombinovat tento částečný úvazek s jinou formou výdělečné činnosti. Částečné pracovní úvazky mohou také využít osoby, které nemohou pracovat na plný pracovní úvazek, ať už

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. července 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013

ze zdravotních nebo jiných důvodů. Na druhou stranu je velkou nevýhodou menší ohodnocení, které se proporcionálně snižuje podle krácení pracovní doby.⁶¹ Některým rodinám pak nemusí stačit nižší mzda nebo plat, a proto si ani nemohou dovolit pracovat na částečný úvazek.

Pro zaměstnavatele přináší tato forma flexibilního výkonu práce výhodu v tom, že zaměstnanci zaměstnaní na částečný úvazek odvedou ve většině případů za stejnou dobu více práce než zaměstnanci na plný úvazek.⁶² Kratší pracovní dobu lze využít u pracovních pozic, u kterých je objem a rozsah práce menší a nepokryje celý pracovní úvazek nebo v situaci, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat práci v rozsahu plného úvazku.⁶³

Příkladem využití kratší pracovní doby může být studentka vysoké školy, která pracuje jako recepční v hotelu od 16:00 do 22:00. Zaměstnankyni tato pracovní doba umožňuje studovat a přitom být i výdělečně činnou. Zaměstnavateli to také vyhovuje, protože zaměstnává jiné recepční, které pracují od 8:00 do 16:00 na plný úvazek, přičemž recepce se zavírá ve 22:00 a on tedy tímto částečným úvazkem studentky vyplňuje dobu, po kterou by jinak byla recepce prázdná.

2.5.4. Práce z domova

Další formou flexibilního výkonu práce, který je dnes aktuální hlavně kvůli opatřením spojením s nemocí COVID-19, je práce z domova. V české legislativě sice není přímo upravena práce z domova, ale na jednu její formu dopadá ustanovení § 317 ZPr. Podle § 317 ZPr se na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který pracuje na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele a sám si rozvrhuje pracovní dobu, vztahuje úprava zákoníku práce s určitými výjimkami. Na takové zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a až na výjimky jim nepřísluší náhrada mzdy při osobních překážkách v práci a mzda ani náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy a příplatek za práci ve svátek. Všechny tyto výjimky souvisí hlavně s faktem, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní

⁶¹ JUNOVÁ, Blanka. *Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí: průvodce sladováním soukromého a pracovního života*. Česko: Práce na dálku, 2012. s. 82

⁶² KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVEKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2019. s. 11. ISBN 978-80-7416-348-7.

⁶³ GILAROVÁ, Radomíra. *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušení práce* [online]. říjen 2004 [cit. 26. 1. 2021]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/907520-Metodika-vyuziti-flexibilnich-formem-prace.html>

dobu sám.⁶⁴ V praxi ale v dnešní době není tolik zaměstnanců pracujících z domova, kteří si pracovní dobu rozvrhují sami. Většina zaměstnanců pracujících z domova musí nadále dodržovat pracovní dobu, která by pro ně platila i na pracovišti zaměstnavatele a §317 se na takové pracovněprávní vztahy zaměstnanec a zaměstnavatele nepoužije a místo toho se bude postupovat podle obecné úpravy.⁶⁵

Jelikož není práce z domova konkrétně upravena, je nutné, aby si strany ujednaly podmínky výkonu práce z domova v rámci pracovní smlouvy, inominátní smlouvy na základě §1746 odst. 3 NOZ nebo aby zaměstnavatel vydal interní směrnici, která tyto podmínky upravuje. Strany si mohou sjednat takové pracovní podmínky, které nezakazuje zákon, nejsou v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů a neodporují obsahu a účelu zákoníku práce, dobrým mravům nebo veřejnému pořádku.⁶⁶ Zaměstnanec si se zaměstnavatelem většinou pracovní podmínky upraví v podrobné smlouvě, přičemž půjde hlavně o sjednání místa výkonu práce, způsob zadávání a odevzdávání práce, povinnost zaměstnanec být k dispozici v určitou dobu, pracovní náplň, vedení evidence pracovní doby a pravidla pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci („BOZP“) a pracovní úrazy.⁶⁷

Úprava pravidel BOZP a pracovních úrazů je velmi důležitá. Obecně je samozřejmě správně, že zaměstnavatel má povinnosti spojené se zajišťováním bezpečného pracovního prostředí a odpovědností za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem. Tyto povinnosti jsou upraveny v části páté zákoníku práce. Při výkonu práce zaměstnanec na pracovišti zaměstnavatele je racionální, že zaměstnavatel musí mít toto pracovní prostředí pod kontrolou a dbát na to, aby zaměstnancům nehrozilo nějaké nebezpečí, a odpovídat za případný pracovní úraz. Jelikož právní úprava práce z domova nevyklučuje povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP a pracovních úrazů, budou zde platit v celém

⁶⁴ § 317 ZPr

⁶⁵ KARAS, Ladislav, BĚLOHOUBEK, Václav, 2020. Home office nejen v době koronavirové – jak ho správně nastavit? *Právní prostor*[online]. 25. 5. 2020 [cit. 28.1.2021]. ISSN 2336-4114. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/home-office-nejen-v-dobe-koronavirove-jak-ho-spravne-nastavit>

⁶⁶ DOUŠKOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému pracovnímu zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 132. ISBN 978-80-7478-975-5.

⁶⁷ VALENTOVÁ, Klára. *Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny*. [online]. *pravniprostor.cz* 28. 7. 2017 [cit. 28.1.2021]. ISSN 2336-4114. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody-planovane-zmeny>

rozsahu.⁶⁸ Pro zaměstnavatele ale může být velmi složité zjistit, zda místo výkonu práce je pro zaměstnance bezpečné. Může se sice spokojit se slovem zaměstnance, že jsou všechny požadavky BOZP splněny a že je jeho domácí kancelář bezpečná, ale pokud chce dostát svým povinnostem v oblasti BOZP, měl by zjistit, zda místo výkonu práce nepřináší pro zaměstnance nějaká nebezpečí. Za tímto účelem může například podmínit uzavření dohody o této formě atypického zaměstnání předchozím provedením bezpečnostní inspekce prostor, ve kterých bude zaměstnanec práci vykonávat. Problémem ale bude kontrola těchto prostor v průběhu trvání pracovněprávního vztahu, protože souhlas zaměstnance bude potřeba u každé takové prohlídky. Dokonce, i když zaměstnanec bude souhlasit s pravidelnými prohlídkami místa výkonu práce, tento souhlas může kdykoliv vzít zpět a zaměstnavatel pak nebude mít jinou možnost, než věřit zaměstnanci, že jsou prostory bezpečné, a nebo s ním pracovněprávní vztah ukončit.⁶⁹

Práce z domova rozhodně přináší trhu práce určité výhody. Zaměstnanec si může lépe rozvrhnout pracovní dobu, díky čemuž může s prací lépe sladit svůj osobní život. Zaměstnanci, kteří mohou pracovat, kdy si určí, mohou být také spokojenější a díky tomu i efektivnější, což je velikou výhodou i pro zaměstnavatele. Další výhodou pro zaměstnavatele jsou i menší náklady na pracovníka, protože nemusí například řešit provoz kanceláře. Pro zaměstnavatele na druhou stranu ale není jednoduché kontrolovat zaměstnance při výkonu práce a jak bylo uvedeno výše, platí pro něj stejné povinnosti v oblasti BOZP, jako kdyby zaměstnanec pracoval na pracovišti zaměstnavatele.⁷⁰ Rozhodně je velmi důležité, aby si strany pracovněprávního vztahu upravily pracovní podmínky práce z domova dostatečně podrobně a tím minimalizovaly problémy, které jim mohou případně vzniknout. Subjekty na trhu práce se musely za aktuální koronavirové krize přizpůsobit ochranným opatřením ze strany státu a jedním z řešení pro firmy se stala právě práce z domova. Práce z domova přináší firmám možnost, jak

⁶⁸ KARAS, Ladislav, BĚLOHOUBEK, Václav, 2020. Home office nejen v době koronavirové – jak ho správně nastavit? *Právní prostor*[online]. 25. 5. 2020 [cit. 17.1.2021]. ISSN 2336-4114. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/home-office-nejen-v-dobe-koronavirove-jak-ho-spravne-nastavit>

⁶⁹ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 149-151. ISBN 978-80-7478-975-5.

⁷⁰ DOUŠKOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému pracovnímu zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 132-135. ISBN 978-80-7478-975-5.

vykonávat svou činnost, i když musí být někteří jejich zaměstnanci v karanténě. Institut práce z domova lze ale využít jen u omezeného množství pracovních činností a některým firmám proto tato forma flexibilního zaměstnání nemusí vyhovovat.

3. Sdílené pracovní místo

Tato kapitola se věnuje pojmu sdíleného pracovního místa. Vysvětluje, co tento pojem znamená a také představuje, v jakých situacích se tento institut nejčastěji využívá a jak oblíbený je v České republice a v zahraničí. Tato kapitola dále přibližuje výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa jakožto jedné z forem flexibilního zaměstnání.

3.1. Pojem sdíleného pracovního místa

Sdílené pracovní místo je forma flexibilního výkonu práce, při které vykonává práci na jedné pracovní pozici pro zaměstnavatele více než jeden zaměstnanec na základě zkrácených úvazků. Tyto zkrácené úvazky více zaměstnanců pak dohromady tvoří jeden plný nebo kratší pracovní úvazek, ve kterém sdílejíci zaměstnanci vykonávají jeden druh práce. Na rozdíl od typických forem zaměstnání tedy sdílené pracovní místo, stejně jako i některé další flexibilní formy zaměstnání, nepokrývá pro jednoho zaměstnance celý pracovní úvazek.⁷¹ Sdílené pracovní místo může být využíváno i na pracovních pozicích, které mají stanovený kratší rozsah týdenní pracovní doby. Příkladem může být pracovní pozice se sjednanou týdenní pracovní dobou 25 hodin, kterou na základě tří částečných úvazků sdílí tři zaměstnanci.⁷²

Tento druh zaměstnání mívá v různých státech EU různé podoby. V některých zemích uzavírá zaměstnavatel s každým zaměstnancem sdílejícím pracovní místo pracovní smlouvu, na základě které vzniká základní pracovněprávní vztah, přičemž samotný režim sdíleného pracovního místa pak vznikne dohodou všech zúčastněných stran o zařazení na sdílené pracovní místo. Tito zaměstnanci pak pracují na základě vlastní pracovní smlouvy a sdílejí peněžní odměnu či jiné benefity z předmětného plného úvazku. V jiných zemích pak může být uzavírána s dvěma nebo více zaměstnanci pouze jedna speciální smlouva o sdíleném pracovním místě, na základě které vzniká jak jejich pracovní poměr, tak i režim sdíleného pracovního místa. V některých státech je sdílené pracovní místo

⁷¹ FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. *Job sharing v praxi: Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa* [online]. www.fleximetr.cz, 2015 [cit. 1. 2. 2021]. Dostupné z:

http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web_bozura_fleximetr_jednostrany.pdf

⁷² MORÁVEK, Jakub. Vybrané aspekty job-sharingu. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s.138. ISBN 978-80-7478-975-5.

legislativně upraveno, ale ve většině zemí EU se pro úpravu této formy flexibilního výkonu práce využívá úprava zkrácených úvazků. Státy, které zakotvily tento institut do své legislativy v rámci EU, jsou Maďarsko, Německo, Slovensko, Slovinsko, Irsko a od roku 2021 mezi ně patří i Česká republika.⁷³ Právní úpravě sdíleného pracovního místa se podrobně věnuje kapitola Sdílené pracovní místo a jeho právní úprava.

V některých právních řádech můžeme nalézt definici pojmu sdíleného pracovního místa nebo je alespoň možné znaky tohoto institutu dovodit z praxe zaměstnavatelů a zaměstnanců v zemích, kde se sdílené pracovní místo využívá. K pochopení pojmu sdíleného pracovního místa je nutné se také vypořádat s pojmem pracovní místo, hlavně z hlediska toho, jak konkrétně lze tento pojem vnímat. Pracovní místo lze v úzkém pojetí podle §34 odst. 1 písm. b) ZPr chápat jako konkrétní místo výkonu práce, které je sjednané v pracovní smlouvě a na kterém dochází k výkonu sjednaného druhu práce.⁷⁴ Zákoník práce ale pojem pracovní místo uvádí ve spojitosti s jmenováním, volbou zaměstnance a jmenováním na vedoucí pracovní místo zaměstnance hlavně v § 31 a §33 a §73 ZPr.⁷⁵ Z dikce těchto ustanovení podle mého názoru plyne, že pracovní místo je právní úpravou chápáno ze širšího hlediska jako pracovní pozice, na které se zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu nachází. Jedná se vlastně o právní označení určité pozice konkrétního zaměstnance v organizaci zaměstnavatele, která je definovaná druhem práce, místem výkonu práce a všemi právy a povinnostmi, které se váží k základnímu pracovněprávnímu vztahu, který vznikl na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním a k jehož uskutečňování dochází na této pracovní pozici.

Důležitým znakem sdíleného pracovního místa je možnost zaměstnanců rozvrhovat si pracovní dobu a výkon pracovních úkolů. Zaměstnavatel po zaměstnancích vyžaduje výkon určité práce, a pokud jsou sdílející zaměstnanci schopni dohodnout se na tom, jak a kdy se pracovních úkolů zhostí, musí zaměstnavatel jejich rozhodnutí respektovat. Zaměstnavatel tedy do rozhodování o pracovní době a výkonu pracovních úkonů zaměstnanců sdílejících jedno pracovní místo zpravidla zasahuje pouze ve chvíli, kdy se spolu zaměstnanci na těchto

⁷³ VEVEŘKOVÁ, Soňa. Sdílené pracovní místo a jeho využití v České republice. *FÓRUM sociální politiky*. 2019, roč. 13, č. 3, s. 9-12

⁷⁴ § 34 odst. 1 písm. b) ZPr

⁷⁵ §31, §33, §73 ZPr

záležitostech nejsou schopni dohodnout. Od sdíleného pracovního místa je v tomto smyslu nutné odlišovat dělené pracovní místo, u kterého je kompetence rozdělování pracovních úkolů svěřena zaměstnavateli a ne zaměstnancům.⁷⁶

Sdílené pracovní místo může mít různé formy, základními modely tohoto institutu jsou „island model“ a „twin model“. V tomto smyslu se rozlišuje, zda zaměstnanci na sdíleném pracovním místě sdílejí pouze pracovní pozici nebo i pracovní agendu. V případě island modelu jsou na sobě sdílející zaměstnanci skoro úplně nezávislí a mohou tedy svou práci vykonávat nezávisle na ostatních. Každý zaměstnanec má v tomto modelu většinou jinou míru dosažené kvalifikace, jinou pracovní náplň a vlastní povinnosti.⁷⁷ Konkrétním příkladem island modelu, při kterém ale oba zaměstnanci vykonávají stejný druh práce při pouhém sdílení technického vybavení, může být call centrum, kde dva zaměstnanci sdílejí telefon a pracovní stůl, ale každý z nich má své vlastní zákazníky. V tomto případě si zaměstnanci nemusí předávat informace a pracovní úkoly a pouze se střídají u jednoho stolu. V případě twin modelu, tedy u sdílené pracovní agendy si lze uvést příklad firemní recepce, kde je nutné, aby si jednotliví zaměstnanci vzájemně předávali informace o jejich výkonu práce, aby mohli úspěšně plnit pracovní úkoly. V praxi se tyto formy často kombinují a sdílené pracovní místo je pak týmovou prací v rámci jednoho společného úvazku.⁷⁸ Zaměstnanci většinou část agendy sdílejí a část je pro každého z nich individuální, přičemž mohou, ale nemusí sdílet technické vybavení.⁷⁹

Zaměstnanci se mohou na sdíleném pracovním místě střídat v rámci dne, týdne nebo i jiným způsobem. Vše je závislé na jejich domluvě, protože si svoji pracovní dobu rozvrhují sami. Jeden zaměstnanec může například pracovat od pondělí do pátku od 8 do 12 hodin a druhý taktéž od pondělí do pátku, ale od 12 do 16 hodin. Další možností je, že se budou střídat ob týden a každý z nich bude mít vždy 2 týdny v měsíci volno. Pracovní dobu si mohou rozvrhovat i nepravidelně,

⁷⁶ MORÁVEK, Jakub. Vybrané aspekty job-sharingu. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 138-139. ISBN 978-80-7478-975-5.

⁷⁷ The State of Queensland. *Business Queensland*. [online]. ©1995–2021 [cit. 4.2. 2021] Dostupné z: <https://www.business.qld.gov.au/running-business/employing/employee-rights/flexible/job-sharing>

⁷⁸ KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVEKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2019. s. 11. ISBN 978-80-7416-348-7.

⁷⁹ FRÁNKOVÁ, Pavla a kol. *Job sharing v praxi: Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa* [online]. www.fleximetr.cz, 2015 [cit. 5. 2. 2021]. Dostupné z: http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web_bozura_fleximetr_jednostrany.pdf

příčemž svou sjednanou pracovní dobu bude muset každý z nich naplnit v předem určeném vyrovnávacím období. Zaměstnanci se mohou na pozici střídat i s časovým překryvem, který mohou využít například k předávání informací nebo zkušeností.⁸⁰

V praxi je možné tento institut využít i při programech „job rotation“. Základním příkladem tohoto programu je situace, kdy je jeden, nebo více pracovníků uvolněno z práce kvůli vzdělávání a v době tohoto vzdělávání za ně práci vykonávají vyškolení náhradníci. Sdílené pracovní místo se také může hodit v situaci, kdy zaměstnanec plánuje odchod do důchodu. Zaměstnavatel sníží plný úvazek takového zaměstnance a doplní ho o částečný úvazek osoby, kterou je nutno zapracovat na tuto pozici. Zaměstnanci mohou v tomto smyslu pracovat zároveň například jednu hodinu na konci směny jednoho zaměstnance a začátku směny druhého zaměstnance, kdy si budou předávat informace a méně zkušený zaměstnanec bude od toho zaběhlejšího čerpat zkušenosti. Sdílená práce je tedy ideální hlavně pro jedince, kteří nechtějí nebo z nějakého důvodu nemohou pracovat na plný úvazek. Půjde o stejné osoby, které preferují zkrácené úvazky, jmenovitě o studenty, osoby nezaměstnané, důchodce, matky s dětmi a osoby se zdravotními omezeními.⁸¹

3.2. Atraktivita a využívání sdíleného pracovního místa

Jelikož základem sdíleného pracovního místa jsou částečné úvazky, mohou data o jejich využívání v rámci EU hodně napovědět o tom, jak atraktivní jsou tyto formy flexibilního zaměstnání v rámci EU. Dle výzkumu Evropské komise Eurostat z roku 2014 pracovalo v České republice na částečný úvazek pouze 6 % zaměstnanců. Ve všech tehdejších 28 zemích EU pracovalo na částečné úvazky průměrně 20 % zaměstnanců, přičemž v Nizozemsku to bylo dokonce 50 %.⁸² Ve třetím čtvrtletí roku 2017 se procento pracujících na částečný úvazek podle dat

⁸⁰ MANDL, Irene, CURTARELLI, Maurizio, RISO, Sara, VARGAS, Oscar, GEROGIANNIS, Elias. *Eurofond, New forms of employment* [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2015 [cit. 5. 2. 2021]. ISBN 978-92-897-1594-2. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

⁸¹ GILAROVÁ, Radomíra. *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce* [online]. říjen 2004 [cit. 5. 2. 2021]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/907520-Metodika-vyuziti-flexibilnich-formem-prace.html>

⁸² FRANKOVÁ, Pavla a kol. *Systémová doporučení k podpoře sdílených pracovních míst v ČR* [online]. www.koopolis.cz, 2015 [cit. 5. 2. 2021]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/590-systemova-doporuceni-k-podpore-sdilenych-pracovnich-mist-v-cr>

výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) Českého statistického úřadu zvedlo v České republice na 7,7 %. Lze tedy sledovat mírný nárůst.⁸³

Na základě dat z výzkumu METR 2015a, který se zabýval konkrétně problematikou sdílených pracovních míst, a šetření Nové formy zaměstnávání z roku 2018, které se zabývalo větším počtem nových forem zaměstnání, je možné usoudit, jak atraktivní a využívané bylo sdílené pracovní místo na českém trhu práce před jeho zavedením do právního řádu. Je nutné si uvědomit, že sdílené pracovní místo je institut, který je sice nově zakotvený v české legislativě, ale na základě částečných úvazků zde existoval i před rokem 2021. Z dat ze šetření lze zjistit, že v České republice tuto formu atypického zaměstnání využívalo méně než 7 % zaměstnavatelů, přičemž v polovině těchto případů bylo využíváno jakožto prostředek pro předání zkušeností staršího zaměstnance novému, méně zkušenému zaměstnanci.⁸⁴ Podíl firem v celé EU využívajících sdílené pracovní místo bylo přitom podle výzkumu Robert Half Survey 2014 25 %. Jako atraktivní se sdílené pracovní místo jevílo u 55 % osob na mateřské a rodičovské dovolené, 46 % osob zdravotně postižených, 42 % osob do 25 let, 37 % zaměstnavatelů, 36 % zaměstnanců a 35 % osob ve věkové skupině od 50 do 65 let.⁸⁵ Jako vhodný nástroj pro firmu označilo pak sdílené pracovní místo pouze 30 % zaměstnavatelů. Na druhou stranu atraktivita částečných úvazků je u zaměstnavatelů podstatně vyšší, když je jako vhodné označilo 62 % z nich. Z pohledu zaměstnanců šetření ukazují, že sdílené pracovní místo by více využily ženy (29 %) než muži (21 %). Nejvíce využívaná by pak tato forma flexibilního zaměstnání mohla být u rodin, které pečují o 3 a více dětí, ve kterých by podle svých odpovědí využilo možnosti sdílené práce 44 % mužů a 38 % žen.

Z výzkumů vyplývá, že institut sdíleného pracovního místa byl před rokem 2018 v českých podmínkách využíváno opravdu málo. Místo sdíleného pracovního místa jsou v České republice více preferované jiné flexibilní formy zaměstnání a výkonu práce, jako jsou částečné pracovní úvazky, dohody o provedení práce a

⁸³ KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVEKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV, 2019. s. 14. ISBN 978-80-7416-348-7.

⁸⁴ Tamtéž, s. 14-20

⁸⁵ FRÁŇKOVÁ, Pavla a kol. *SDÍLENÁ PRACOVNÍ MÍSTA. Projekt METR: Sdílení pracovních míst jako forma mezigeneračního transferu kompetencí mezi pracovníky* [online]. www.fleximetr.cz, 2015 [cit. 7. 2. 2021].]. Dostupné z: <http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/metr-webinar-final.pdf>

dohody o pracovní činnosti.⁸⁶ Motivem pro sdílení práce ze strany zaměstnanců je hlavně možnost pracovat na částečný úvazek. Pro některé jedince, kteří by z nějakého důvodu pracovat na plný úvazek nezvládli, přináší částečný úvazek alternativu. Pro jiné je pak práce na částečný úvazek jednoduše atraktivnější. Hlavním motivem zaměstnavatele k vytvoření sdíleného pracovního místa bude pak poptávka zaměstnanců po této formě flexibilního zaměstnání. Jeho zavedením mohou také přilákat zaměstnance, kteří by jinak hledali práci v jiné firmě. Dále to může být nástroj k udržení zaměstnanců, kteří by již nemohli pracovat na plný úvazek.⁸⁷ Je možné pouze polemizovat s tím, zda zakotvení sdíleného pracovního místa do legislativy atraktivity a využívání tohoto institutu zvýší.

3.3. Výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa

Hlavní výhodou sdíleného pracovního místa je pro zaměstnance možnost sladit osobní život s prací a získat pro sebe více volného času. Pro studenty vytváří možnost kombinovat studium se zaměstnáním, což je podle mého názoru velmi aktuální, protože mnoho studentů vysokých škol chce nebo dokonce musí při studiu zároveň pracovat. Rodiče, kteří pečují o malé děti, mohou mít díky sdílenému pracovnímu místu více času na své děti a mohou sladit svou pracovní dobu s provozní dobou mateřských škol nebo se školním rozvrhem dětí.⁸⁸ V případě, že pracovní místo sdílí nový zaměstnanec se služebně starším zaměstnancem, dochází rovnou při výkonu práce k předávání zkušeností a informací, díky kterým může nezkušený zaměstnanec rychle dosáhnout jistoty a dobrých výsledků v nové práci, především v případě, kdy pracují určitou část jejich pracovní doby zároveň. Se zvyšujícím se věkem odchodu do důchodu je jisté, že pracovat budou stále starší a starší lidé, kteří by jinak za stejných podmínek ještě před pár lety mohli odejít do důchodu. Je možné předpokládat, že práce pro tyto zaměstnance v předdůchodovém věku bude náročnější a někteří možná nebudou moci pracovat na plný úvazek. Přesně pro tyto jedince by se sdílené pracovní místo hodilo. Z pohledu zaměstnavatelů přináší tato forma flexibilního zaměstnání také jisté benefity. Zaměstnavatel může využít toho, že zaměstnanci se můžou vzájemně

⁸⁶ KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVEKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2019. s. 14-20. ISBN 978-80-7416-348-7.

⁸⁷ GILAROVÁ, Radomíra. *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušení práce* [online]. říjen 2004 [cit. 7. 2. 2021]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/907520-Metodika-vyuziti-flexibilnich-formem-prace.html>

⁸⁸ Tamtéž

zastoupit v případě překážek ve výkonu práce. Pokud jeden ze zaměstnanců například onemocní, může ho na tuto dobu zastoupit ten druhý. Díky tomu, že zaměstnanci, kteří pracují na částečný úvazek odvádějí více práce než zaměstnanci na plný úvazek za stejnou dobu, může sdílené pracovní místo také přinést zaměstnavateli vyšší efektivitu výkonu práce.⁸⁹ V případě sdílení technického vybavení pracovníky může být tato forma flexibilního zaměstnání také méně nákladná, protože zaměstnavatel nebude muset vytvořit pracovní prostředí a poskytovat vybavení k výkonu práce každému zaměstnanci zvlášť.⁹⁰

Kromě výhod může samozřejmě sdílené pracovní místo přinášet také určité problémy, a to oběma stranám pracovněprávního vztahu. Díky tomu, že nejde o práci na plný úvazek, zaměstnanci budou dostávat menší mzdu a mohou ztratit i jiné benefity, které jsou spojeny pouze s plným úvazkem. Kvůli pluralitě zaměstnanců v tomto vztahu může také docházet k vyšší administrativní zátěži pro obě strany. Je nutné si uvědomit, že sdílené pracovní místo bude vykonávat více osob, které budou muset hlavně při „twin modelu“ sdíleného pracovního místa spolupracovat. Tento lidský prvek může napáchat velké škody, hlavně pokud si sdílející zaměstnanci nebudou vyhovovat a budou mezi nimi vznikat konflikty. Další nevýhodou je fakt, že sdílené pracovní místo nelze využít u každé pracovní pozice. Pokud nebudou podmínky výkonu práce sdíleného pracovního místa správně nastaveny a někteří ze sdílejících zaměstnanců se na danou pozici nebudou hodit, může být taková práce silným stresovým faktorem. Velký stres pak může vyústit v závažné zdravotní problémy. V případě sdílení pracovní agendy si lze představit situaci, kdy jeden ze zaměstnanců nezvládá plnit všechny své povinnosti a druhý musí práci svého kolegy opravovat nebo za něj dokonce vykonávat práci. Schopnější pracovník má v takovém případě větší zodpovědnost a je na něj kladen větší tlak než na slabšího pracovníka, přičemž odměna za práci může být u obou pracovníků stejná. Na druhou stranu slabší zaměstnanec se může cítit zodpovědný za to, že přidělová svému kolegovi práci, a při snaze dohnat svoje nedostatky se v práci může přetěžovat. V takových případech může utrpět jak kvantita a efektivita

⁸⁹ VEVEŘKOVÁ, Soňa. Sdílené pracovní místo a jeho využití v České republice. *FÓRUM sociální politiky*. 2019, roč. 13, č. 3, s. 9-12

⁹⁰ MANDL, Irene, BILETTA, Isabella. *Eurofond, Overview of new forms of employment – 2018 update* [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2018 [cit. 7. 2. 2021] ISBN: 978-92-897-1723-6. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf

odvedené práce, tak i spokojenost pracovníků v daném zaměstnání. Je jisté, že podobné situace nebudou přívětivé jak pro zaměstnavatele, tak ani pro jednotlivé zaměstnance.⁹¹

Na základě shrnutí výhod a nevýhod sdíleného pracovního místa lze usoudit, že sdílené pracovní místo je rozhodně přínosem, protože má potenciál řešit problémy dnešních výzev trhu práce, kterými jsou nízká zaměstnanost mladých lidí a vzrůstající věk pracujících osob. Jedinci, kteří by jinak nemohli pracovat na plný úvazek, mohou tímto způsobem využít kratší pracovní dobu u sdíleného pracovního místa. Na druhou stranu může být složité tento institut řádně využít, protože jeho zavedení bude v mnoha případech organizačně velmi náročné. Správně fungovat bude na určitých pracovních pozicích a zaměstnavatel musí u konkrétních zaměstnání najít osoby, které si budou vyhovovat a jsou schopné spolupráce.⁹² Mezi hlavní důvody, které brání tomu, aby se tato forma flexibilního zaměstnání rozšířila, je možné řadit již zmiňované nízké využívání jak sdíleného pracovního místa, tak i částečných úvazků v České republice. Další překážkou je fakt, že domácnostem nemusí stačit nižší příjem, který tato forma zaměstnání přináší. V dnešní době navíc dochází k rozmachu i jiných nových forem zaměstnání, které mohou být pro zaměstnance a zaměstnavatele atraktivnější a z různých důvodů využijí raději těchto forem než sdíleného pracovního místa.⁹³

⁹¹ MANDL, Irene, BILETTA, Isabella. *Eurofond, Overview of new forms of employment – 2018 update* [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2018 [cit. 7. 2. 2021] ISBN: 978-92-897-1723-6. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf

⁹² Tamtéž

⁹³ VEVEŘKOVÁ, Soňa. Sdílené pracovní místo a jeho využití v České republice. *FÓRUM sociální politiky*. 2019, roč. 13, č. 3, s. 9-12

4. Sdílené pracovní místo a jeho právní úprava

Jak již uvádí kapitola Sdílené pracovní místo, sdílené pracovní místo je v právním řádu zemí zavedeno buď přímo, a nebo se při jeho zavádění užívá právní úprava částečných úvazků. Tato kapitola vysvětluje, jak je to s právní úpravou sdíleného pracovního místa v České republice, jak se tento stav liší od minulosti a jak se liší naše legislativa od právních úprav vybraných zemí EU, které tento institut do svého právního řádu zavedly dříve než my.

4.1. Právní úprava sdíleného pracovního místa v České republice

Do roku 2020 naše právní úprava sdílené pracovní právo vůbec neznala. V praxi se ale tohoto institutu využívalo na základě právní úpravy částečných pracovních úvazků a obecné úpravy ZPr. Sdílené pracovní místo takto mohlo vzniknout jak na základě pracovní smlouvy na kratší pracovní úvazek, tak i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁹⁴ Programové prohlášení vlády České republiky ze dne 27.6. 2018 počítalo s budoucí právní úpravou tohoto institutu.⁹⁵ K tomu došlo dne 26.7. 2020, kdy vešel v platnost zákon č. 285/2020 Sb., kterým se změnil zákoník práce.⁹⁶ Tato novela přinesla kromě úpravy sdíleného pracovního místa i další změny ve výpočtu práva na dovolenou, doručování písemností zaměstnancům, pravidel pro vyslané zaměstnance ze zahraničí a odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání.⁹⁷

K zakotvení institutu sdíleného pracovního místa se podle důvodové zprávy této novely přistoupilo mimo jiné kvůli jeho možnému přínosu k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů. Pro dva nebo více zaměstnanců pracujících na částečný úvazek se stejným druhem práce to přináší možnost rozvrhnout si po předchozí dohodě se zaměstnavatelem pracovní dobu podle svých potřeb a tím i sladit svůj

⁹⁴ KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV, 2019. s. 10. ISBN 978-80-7416-348-7.

⁹⁵ *Vláda České republiky* [online]. Vláda ČR (c) 2009-2021 [cit. 2. 2. 2021]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programove-prohlaseni-vlady-165960/#Pravo_a_spravedlnost

⁹⁶ *Ministerstvo vnitra České republiky*. Sbírká zákonů a Sbírká mezinárodních smluv [online] © 2021 [cit. 2. 2. 2021] Dostupné z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=285/2020&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

⁹⁷ KUBÍČEK, Tomáš. *Novela zákoníku práce*. [online]. *pravni prostor.cz* 3. 11. 2020 [cit. 2. 2. 2021]. ISSN - 2336-4114. Dostupné z: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-ucinna-od-3072020>

rodinný a pracovní život. O využití tohoto institutu rozhodnou sami zaměstnavatelé podle svých provozních potřeb a možností.⁹⁸

Zákoník práce upravuje sdílené pracovní místo v §317a. Právní úprava přináší možnost vytvoření režimu sdíleného pracovního místa uzavřením dohod zaměstnavatele s dvěma a více zaměstnanci. Musí se jednat o zaměstnance, kteří u zaměstnavatele pracují v pracovním poměru uzavřeném na kratší pracovní dobu a vykonávají stejný druh práce. Částečné úvazky těchto zaměstnanců budou pak v součtu tvořit rozsah pracovní doby předmětného sdíleného pracovního místa.⁹⁹ Pracovní poměr mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem bude tradičně založen právním jednáním, které musí být v souladu s § 33 ZPr buď pracovní smlouvou nebo jmenováním.¹⁰⁰ Každý zaměstnanec pracující na sdíleném pracovním místě podle § 317a ZPr musí být zaměstnaný v pracovním poměru uzavřeném na kratší pracovní dobu. Sdílené pracovní místo může podle § 317a ZPr vzniknout jen na základě pracovního poměru a k zavedení tohoto institutu tedy nelze využít dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹⁰¹ Od minulosti tedy právní úprava v tomto smyslu přináší zvýšení pracovněprávní ochrany pro zaměstnance, protože jak již uvádí podkapitola Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnanec má v případě, kdy vykonává práci na základě dohod, menší pracovněprávní ochranu, než když je zaměstnaný v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy.¹⁰² Režim sdíleného pracovního místa pak vznikne na základě dohod o sdíleném pracovním místě, které musí zaměstnavatel uzavřít s každým zaměstnancem individuálně. V těchto obligatorně písemných dohodách si strany upraví podmínky výkonu práce zaměstnanců na dané pracovní pozici. Půjde hlavně o úpravu způsobu rozvrhování pracovní doby, předávání úkolů a doby trvání této formy flexibilního výkonu práce.¹⁰³ Při úpravě konkrétních podmínek výkonu práce jednotlivých zaměstnanců by se pak podle mého názoru měla identifikace sdílejících zaměstnanců řešit dostatečně obecně, aby se při každém odchodu a příchodu zaměstnanců do režimu sdíleného pracovního místa nemusely měnit

⁹⁸ POSLANECKÁ SNĚMOVNA. Sněmovní tisk 689, část č. 1/8 In: POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY: DIGITÁLNÍ DEPOZITÁŘ [online]. 2020 [cit. 2. 2. 2021]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>

⁹⁹ HŮRKA, Petr, 2020. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 360. ISBN 978-80-7598-910-9.

¹⁰⁰ §33 ZPr

¹⁰¹ § 317a ZPr

¹⁰² VEVEŘKOVÁ, Soňa. Sdílené pracovní místo a jeho využití v České republice. *FÓRUM sociální politiky*. 2019, roč. 13, č. 3, s. 9-12

¹⁰³ §317a ZPr

všechny dohody ustanovující režim předmětného sdíleného pracovního místa ostatních sdílejících zaměstnanců.

Režim sdíleného pracovního místa přináší do pracovněprávního vztahu výjimku z pravidla uvedeného v §81 a 84 ZPr, že zaměstnavatel rozvrhuje zaměstnanci pracovní dobu, určuje začátek a konec směn a vypracovává písemný rozvrh týdenní pracovní doby zaměstnance.¹⁰⁴ Zaměstnanci sdílející pracovní místo si totiž mohou dle §317a odst. 1 ZPr vzájemnou dohodou rozvrhovat pracovní dobu podle svých osobních potřeb a střídat se tak při výkonu práce. Rozvrh práce si ale nemohou určovat libovolně, protože zákoník práce přináší v § 317a odst. 1 určité podmínky, které musí být splněny. Na vzájemném střídání se zaměstnanci musí dohodnout takovým způsobem, aby každý z nich naplnil ujednanou týdenní pracovní dobu v průměru nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období a délka jejich týdenní pracovní doby nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu.¹⁰⁵ Lze si představit dvě možnosti, jak k rozvržení pracovní doby dojde. První možností je situace, kdy zaměstnavatel rozvrhne začátek a konec směn u daného sdíleného pracovního místa a zaměstnanci si pak vzájemně domluví, jak se budou na těchto předem rozvržených směnách střídat. V druhém případě zaměstnavatel nechá rozvrh pracovní doby plně na dohodě zaměstnanců, kteří se ale budou muset domluvit takovým způsobem, aby naplnili rozsah domluvené pracovní doby na sdíleném místě a neporušili zákonné podmínky.¹⁰⁶

Zaměstnanci pak na základě své dohody vytvoří společný písemný rozvrh pracovní doby na sdíleném pracovním místě, který předloží zaměstnavateli nejdéle 1 týden před počátkem období, na které je tento rozvrh vytvořen. Pokud se na rozvržení zaměstnanci nedohodnou a rozvrh zaměstnavateli včas nepředloží, rozvrhne jim pracovní dobu bez zbytečného odkladu sám zaměstnavatel. V případě, že dojde ke změně společného rozvrhu zaměstnanců, musí dle § 317a odst. 3 ZPr s takovou změnou písemně seznámit zaměstnavatele nejméně 2 dny předem. Zákon přináší stranám v této záležitosti určitou volnost, když stanoví možnost, aby si dobu seznámení mohly strany upravit odlišně od právní úpravy.¹⁰⁷

¹⁰⁴ §81 a §84 ZPr

¹⁰⁵ §317a ZPr

¹⁰⁶ HŮRKA, Petr, 2020. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 360. ISBN 978-80-7598-910-9.

¹⁰⁷ §317a ZPr

Vzájemné zastupování zaměstnanců v rámci režimu sdíleného pracovního místa řeší § 317a odst. 4 ZPr. Pokud je jeden ze sdílejících zaměstnanců nepřítomný, může zaměstnavatel požadovat po jiném zaměstnanci, aby ho při výkonu práce zastoupil pouze v případě, že si to ujednali v dohodě, kterou sdílené pracovní místo vzniklo nebo pokud s tím zastupující zaměstnanec v konkrétním případě souhlasí. Při vzájemném zastupování pak neplatí podmínka, že souhrn délky pracovní doby zaměstnanců za čtyřtýdenní vyrovnávací období nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby. Pokud se zastupováním zaměstnanec souhlasí a nebrání mu v tom překážka v práci, bude tedy podle zákona povinen vykonávat práci za jiného nepřítomného zaměstnance i nad rozsah sjednané pracovní doby, za což mu zaměstnavatel poskytne po konci vyrovnávacího období plat nebo mzdu. V případě, že se na tom dohodne s nepřítomným zaměstnancem, bylo by i možné si hodiny vyrovnat v rámci dalšího čtyřtýdenního období.¹⁰⁸

Ukončit režim sdíleného pracovního místa je možné dohodou nebo výpovědí. Dohoda o rozvázání tohoto závazku musí být písemná, přičemž závazek zanikne mezi stranami dnem, který si v dohodě zaměstnavatel se zaměstnanci ujednají. Další zákonnou možností skončení režimu této flexibilní formy výkonu práce je písemná výpověď, kterou může dle § 317 a odst. 5 ZPr podat každá ze stran z jakéhokoliv důvodu nebo dokonce i bez uvedení důvodu. Závazek v tomto případě zanikne uplynutím výpovědní lhůty 15 dní, která běží ode dne doručení výpovědi druhé straně. Pokud zanikne závazek alespoň jednomu zaměstnanci, režim sdíleného pracovního místa bude u ostatních sdílejících zaměstnanců pokračovat až do konce právě probíhajícího vyrovnávacího období.¹⁰⁹ Ze zákona nevyplývá, že pracovní poměr zaměstnanců ukončením režimu sdíleného pracovního místa končí. Základní pracovněprávní vztah tedy zůstane zachován spolu s rozsahem pracovní doby, kterou bude ale zaměstnanci již standardně rozvrhovat zaměstnavatel podle §81 a §84 ZPr.¹¹⁰

¹⁰⁸ HŮRKA, Petr, 2020. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 360. ISBN 978-80-7598-910-9.

¹⁰⁹ §317a ZPr

¹¹⁰ HŮRKA, Petr, 2020. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 360. ISBN 978-80-7598-910-9.

4.2. Sdílené pracovní místo ve vybraných zemích EU

Tato podkapitola popisuje právní úpravu sdíleného pracovního místa ve vybraných zemích EU. Cílem je poukázat na rozdílnosti úprav jednotlivých států a pokusit se přiblížit atraktivitu a problematiku této flexibilní formy výkonu práce.

4.2.1. Slovensko

Naši slovenští sousedé zavedli sdílené pracovní místo do své legislativy mnohem dříve než my. Stejně jako u ostatních států, které tento krok učinili bylo hlavním důvodem snížení dopadů globální ekonomické krize na trh práce.¹¹¹ K vytvoření deleného pracovního miesta tedy vedla zákonodárce na Slovensku hlavně potřeba snížit vysokou míru nezaměstnanosti a udržet na trhu práce co nejvíce zaměstnanců, i kdyby měli pracovat na částečný úvazek a za nižší mzdu.¹¹² K zakotvení institutu sdíleného pracovního místa došlo ve Slovenské republice 1. září 2011, kdy nastala účinnost velké novely č. 257/2011 Z.z. slovenského zákonníku práce. Slovenský zákoník práce sice označuje tuto formu flexibilního výkonu práce jako delené pracovní místo, ale jedná se vlastně o sdílené pracovní místo, které je popsáno v kapitole Sdílené pracovní místo.¹¹³

Delené pracovní místo je ve slovenském zákonníku práce č. 311/2001 Z. z. upraveno v části druhé, označené Pracovní poměr, konkrétně pak v § 49a. Na rozdíl od české úpravy můžeme v §49a odst. 1 SZPr nalézt definici tohoto institutu: „*Delené pracovní místo je pracovní místo, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovní miesto.*“

U deleného pracovního miesta půjde tedy stejně jako u českého sdíleného pracovního místa o spojení pracovních poměrů uzavřených na kratší dobu s nejméně dvěma zaměstnanci, kteří si mohou v rámci jedné sdílené pracovní pozice sami rozvrhovat pracovní dobu a pracovní náplň.¹¹⁴

Režim deleného pracovního miesta vzniká uzavřením písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o zařazení zaměstnance na delené pracovní

¹¹¹ VEVRKOVÁ, Soňa. Sdílené pracovní místo a jeho využití v České republice. *FÓRUM sociální politiky*. 2019, roč. 13, č. 3, s. 9-121

¹¹² Tamtéž

¹¹³ ŠVEC, Marek, 2012. Flexicurita pre 21. storočie - šance a riziká: kríza pracovného práva. Bratislava: Veda. s. 121. ISBN 978-80-224-1237-7.

¹¹⁴ §49a SZPr

miesto. Je možné ji uzavřít v rámci pracovní smlouvy nebo i zcela samostatně, ale vždy musí být v písemné formě pod sankcí neplatnosti takového právního jednání. Před uzavřením této dohody má zaměstnavatel povinnost písemně oznámit zaměstnanci pracovní podmínky vztahující se na sdílenou pracovní pozici. Toto oznámení je součástí uzavřené dohody, kterou delené pracovní místo vznikne. Zaměstnavatel musí respektovat možnost zaměstnanců rozvrhnout si pracovní dobu nebo pracovní náplň, pokud se na tom ale nebudou schopni domluvit, určí je pak zaměstnavatel sám.¹¹⁵

Rozdílně od české úpravy je pak řešena vzájemná zastupitelnost zaměstnanců. Slovenský zákoník práce zakládá povinnost sdílejících zaměstnanců zastoupit se v případě nepřítomnosti jednoho z nich. Pokud vznikne potřeba zastoupit nepřítomného zaměstnance sdíleného pracovního místa, zaměstnavatel je o tom povinen informovat ostatní zaměstnance sdílející stejnou pracovní pozici bez zbytečného odkladu.¹¹⁶ Zákon uvádí možnost zproštění zaměstnance povinnosti zastoupit svého kolegu v případě, že mu v tom brání vážné důvody. Jedná se o dosti vágní pojem, který může v praxi způsobovat problémy. Zaměstnanci se například mohou pokoušet vymlouvat na existenci marginálních důvodů, které budou označovat jako vážné, a jejich kolegu nakonec nebude mít kdo zastoupit.¹¹⁷

Dohoda o deleném pracovním místě může být ukončena písemnou výpovědí zaměstnance i zaměstnavatele. Vztah vzniklý touto dohodou zaniká uplynutím jednoho měsíce od oznámení výpovědi druhé straně, pokud se strany nedohodnou na jiné výpovědní lhůtě. Pokud zanikne režim deleného pracovního místa, ale pracovní náplň zůstává zachovaná, má zaměstnanec právo na to, aby nadále pracoval na celou pracovní dobu, která připadala na delené pracovní místo.¹¹⁸

Z dat ze šetření Trexima 2019 plyne, že delené pracovní místo není na Slovensku moc oblíbené, když ho v letech 2015 až 2018 využívalo méně než 1 % organizací na Slovensku. V roce 2018 ho využívalo pouze 0,64 % všech organizací ve Slovenské republice. Jeden z hlavních důvodů malého rozšíření tohoto institutu

¹¹⁵ BARANCOVÁ, Helena, 2017. *Zákoník práce: komentár*. Bratislava: C. H. Beck. Velké komentáře. s. 487-489 ISBN 978-80-89603-53-4.

¹¹⁶ §49a SZPr

¹¹⁷ ŠVEC, Marek, 2012. *Flexicurita pre 21. storočie - šance a riziká: kríza pracovného práva*. Bratislava: Veda. s. 126. ISBN 978-80-224-1237-7.

¹¹⁸ §49a SZPr

je stejný jako v českých podmínkách. Stejně jako u nás je totiž i na Slovensku nízká úroveň mezd a zaměstnanec nechce, nebo si dokonce ani nemůže dovolit pracovat na zkrácený pracovní úvazek, protože by mu nevystačila snížená mzda za práci na kratší pracovní dobu. Tento institut dále také není nikterak podporován ze strany státu, ať už formou daňových úlev, snížení příspěvků na sociální pojištění nebo zavedením jiných forem subvencí či administrativní podpory. Nejspíše je i tento fakt jedním z důvodů, proč není tato forma flexibilního výkonu práce téměř vůbec využívána. Dále je v rámci šetření Trexima velice zajímavé zjištění, že konkrétní respondenti z vrcholového managementu organizací aplikující delené pracovní místo podle svých odpovědí využívají k zavedení tohoto instutu více právní úpravu kratší pracovní doby, a ne přímo institut zakotvený v §49a SZPr.¹¹⁹ Tato zjištění mohou podle mého názoru signalizovat nutnost zavedení určité podpory tohoto institutu ze strany státu. Pokud bude totiž sdílené pracovní místo využíváno jen velmi málo, nemůže dosáhnout cílů, pro které bylo vytvořeno, a může to vyvolávat dohady o tom, zda bylo jeho právní zakotvení opravdu nutné, když není v praxi skoro vůbec využíváno.

4.2.2. Německo

V Německu je sdílené pracovní místo zakotveno v legislativě zákonem o částečné pracovní době a pracovním úvazku na dobu určitou (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge). Ten sdílené pracovní místo (Arbeitsplatzteilung) upravuje ve svém §13, který mimo jiné stanoví, že se zaměstnavatel se zaměstnancem mohou dohodnout na tom, že dva nebo více zaměstnanců bude sdílet jednu pracovní pozici.¹²⁰ Vzájemná zastupitelnost zaměstnanců v případě, že jeden z nich není schopný vykonávat práci na sdílené pracovní pozici, je řešena hned v §13 odst. 1 TzBfG. Zaměstnanci jsou podle tohoto odstavce povinni zastoupit svého nepřítomného kolegu ve dvou situacích. Za prvé, stejně jako v české právní úpravě, pokud se zastoupením v daném konkrétním případě zastupující zaměstnanec souhlasí, za druhé pak v případě, že u zaměstnavatele nastanou naléhavé provozní důvody a zastoupení z takových naléhavých provozních důvodů je ujednáno již v pracovní smlouvě. V tomto

¹¹⁹ KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV, 2019. s. 23-24. ISBN 978-80-7416-348-7.

¹²⁰ MORÁVEK, Jakub. Vybrané aspekty job-sharingu. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 144. ISBN 978-80-7478-975-5.

druhém případě může být zastoupení nepřítomného zaměstnance nařízeno jednostranně zaměstnavatelem, ale pouze pokud se to v daném případě jeví jako rozumné. Německá úprava řeší odlišně také problematiku ukončení režimu sdíleného pracovního místa. Pokud dojde k situaci, že jeden ze sdílejících zaměstnanců z režimu sdíleného pracovního místa vypadne, je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem ostatním zaměstnancům z tohoto důvodu neúčinná. Zaměstnavatel se tedy nemůže zbavit ostatních sdílejících zaměstnanců jen proto, že jejich kolega opustil sdílenou pracovní pozici. Od použití zákonné úpravy sdíleného pracovního místa může být podle §13 odst. 4 TzBfG upuštěno ve prospěch zaměstnavatele, pokud existuje kolektivní smlouva obsahující regulaci sdíleného pracovního místa. Zaměstnavatel může se zaměstnanci pak na sdílené pracovní místo využít místo zákonné právní úpravy právě tuto právní úpravu v kolektivní smlouvě.¹²¹

Je jisté, že tato forma flexibilního výkonu práce skýtá pro německý trh práce určité výhody. Lze předpokládat, že kvalifikovaní zaměstnanci budou chtít využívat tohoto institutu stále častěji, protože velká část z nich by si přála zkrácení jejich pracovní doby, aby se mohli věnovat vedle práce i rodině, zdraví, vzdělávání, dobrovolnické práci nebo jiným projektům. Zaměstnavatel může na druhou stranu tento institut využít k zabránění odchodu zaměstnance, který již nechce nebo nemůže pracovat na plný úvazek nebo k zaměstnání kvalifikované osoby, která má zájem pouze o zkrácený pracovní úvazek. Nevýhodou může pro tuto formu flexibilního výkonu práce ale skýtat například zastropování německého systému sociálního zabezpečení, které může způsobit zvýšení odvodů, kterými musí zaměstnanci a zaměstnavatelé přispívat na sociální zabezpečení. Další známá problematika sdíleného pracovního místa je samozřejmě také nutnost vyhledat a najmout více zaměstnanců na jednu pracovní pozici.¹²²

Z průzkumu společnosti Robert Half z roku 2014 vyplývá, že sdílené pracovní místo nabízelo v tomto roce pouze 15 % německých zaměstnavatelů, což je velmi málo samo o sobě, natož v porovnání se 40 % zaměstnavatelů, kteří využívali home office a teleworking.¹²³ Na druhou stranu je podíl německých

¹²¹ §13 TzBfG

¹²² KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV, 2019. s. 31-32. ISBN 978-80-7416-348-7.

¹²³ Tamtéž

zaměstnavatelů využívající tento institut stále více než dvakrát větší než v České republice, kde ho využívá, jak je uvedeno v podkapitole Atraktivita a využívání sdíleného pracovního místa, méně než 7 % zaměstnavatelů. Z German Economic Institute-Personnel Panel 2012 and 2015 lze pak dovodit vzrůstající trend využívání většiny flexibilních forem zaměstnání a výkonu práce mezi německými zaměstnavateli. V roce 2012 je využívalo podle dat z tohoto výzkumu 11,1 % zaměstnavatelů a v roce 2015 již 14,2 %. Stejně jako v České republice jsou více využívány jiné formy flexibilního zaměstnání a výkonu práce než právě sdílené pracovní místo, přičemž v oblíbenosti vedou částečné pracovní úvazky, které v Německu v roce 2015 využívalo 89,3 % zaměstnavatelů. Dalšími zajímavými daty z průzkumu Robert Half jsou důvody, kterými argumentují firmy, které jsou proti sdílenému pracovnímu místu. Firmy uváděly jako nejčastější odpověď na otázku, proč jsou proti využívání sdíleného pracovního místa, že je tato forma flexibilního výkonu práce neefektivní z pohledu jejich obchodních potřeb a to ve 36 %. Ve 28 % respondenti uváděli, že sdílené pracovní místo může mít negativní dopad na tým. 26 % firem pak vidělo jako překážku využití tohoto institutu požadavek na fyzickou přítomnost zaměstnanců, 18 % komplikované řízení a 10 % nedostatek zdrojů.¹²⁴

4.2.3. Itálie

V právním řádu Itálie bylo sdílené pracovní místo upraveno v letech 2003 až 2015. Úprava byla specifická nutností písemného uzavření zvláštní pracovní smlouvy, na jejímž základě vykonávali dva zaměstnanci práci v rámci jednoho plného úvazku na jedné pracovní pozici. Oba zaměstnanci sdíleli odpovědnost za naplnění této pracovní smlouvy, a pokud podal jeden z nich výpověď, nebo pokud jednomu z nich byla výpověď dána zaměstnavatelem, tato zvláštní smlouva přímo ze zákona zanikla. Druhý zaměstnanec se pak mohl rozhodnout, zda má zájem setrvat na předmětné pracovní pozici a obsáhnout plný pracovní úvazek, nebo ne. A pokud chtěl nadále pokračovat, změnili zaměstnanec se zaměstnavatelem smlouvu o sdíleném pracovním místě na standardní pracovní smlouvu uzavřenou na plný úvazek.¹²⁵

¹²⁴ Tamtéž

¹²⁵ KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV, 2019. s. 29-30. ISBN 978-80-7416-348-7.

Obligatorní součástí této zvláštní smlouvy bylo předpokládané rozdělení práce mezi zaměstnanci, výkon práce a finanční a věcné podmínky práce pro oba zaměstnance a specifikaci podmínek pro dodržení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanci si stejně jako u naší právní úpravy mohli rozvrhovat pracovní dobu. Italská právní úprava obsahovala na rozdíl od té naší pravidla pro zajištění a evidenci docházky zaměstnanců. Zaměstnanci měli povinnost každý týden předkládat zaměstnavateli přehled docházky. Podobně jako Slovensko ani Itálie nevyužívala žádné motivační prvky a zvýhodnění pro využívání tohoto institutu. V průběhu 12 let se právní úpravy sdíleného pracovního místa v Itálii využívalo jen velmi málo a v roce 2015 došlo dokonce k jeho úplnému zrušení.¹²⁶

4.2.4. Finsko

Flexibilní formu výkonu práce, kterou je možné vnímat jako určitou zajímavou alternativu sdíleného pracovního místa, lze nalézt v právním řádu Finska, kde je zakotven institut nazývaný Job alternation leave (náhradní dovolená za práci). Jedná se vlastně o střídavé pracovní místo, tedy určitý subtyp sdíleného pracovního místa, který za určitých podmínek umožňuje zaměstnanci odejít na dovolenou delšího trvání, aby se mohl věnovat rodině, studiu, osobním zájmům nebo si prostě odpočinout. Zaměstnavatel pak na toto dočasně uvolněné místo přijímá nezaměstnanou osobu, která má zájem o výkon práce na dobu trvání náhradní dovolené zaměstnance, díky čemuž dochází ke snížení nezaměstnanosti. U tohoto institutu můžeme tedy sledovat tři subjekty zaměstnavatele, zaměstnance a registrovaného uchazeče o práci. Zaměstnanci se vlastně takto vystřídají na pracovním místě u stejného zaměstnavatele v delším časovém horizontu, než je tomu u sdíleného pracovního místa.¹²⁷ Zaměstnanec využívající institutu náhradní dovolené za práci má za určitých podmínek nárok na kompenzaci, kterou vyplácí finský úřad sociálního zabezpečení.¹²⁸

Na náhradní dovolenou za práci nemůže odejít každý zaměstnanec. Za prvé musí být zaměstnanec, který chce využít tohoto institutu, zaměstnaný v pracovním poměru na plný úvazek nebo alespoň na kratší pracovní dobu, která odpovídá 75 %

¹²⁶ Tamtéž

¹²⁷ ŠVEC, Marek, 2012. Flexicurita pre 21. storočie - šance a riziká: kríza pracovného práva. Bratislava: Veda. s. 129-130. ISBN 978-80-224-1237-7.

¹²⁸ Ministry of Employment and the Economy of Finland. *TE-palvelut. tjänster/services* [online]. ©2013 [cit. 10.2. 2021] Dostupné z: https://www.te-palvelut.fi/te/en/pdf/TE05_Job_alternation_leave_1_2020_s.pdf

stanovené pracovní doby pro danou pracovní pozici u stejného zaměstnavatele po dobu nejméně 13 měsíců. Zaměstnanec musí mít také v době, ve které chce využít tohoto institutu, odpracováno minimálně 20 let. A aby se zamezilo tomu, že zaměstnanci budou odcházet důchodu ihned po vyčerpání náhradní dovolené za práci, je stanovené pravidlo, které se váže i k věku zaměstnance. Věk, ve kterém může zaměstnanec čerpat tuto dovolenou, může být tedy maximálně o tři roky nižší, než jaký je jeho důchodový věk. Tato podmínka maximálního věku se ale neuplatní u osob narozených před rokem 1957. Doba trvání náhradní dovolené za práci je omezena na rozsah od 100 do 180 kalendářních dní, přičemž předem dohodnutá doba může být sice prodloužena, ale nikdy nesmí přesáhnout oněch maximálních 180 dní. Dohoda o prodloužení doby trvání dovolené musí být učiněna dříve než 2 měsíce před koncem doby trvání náhradní dovolené za práci, na které se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli.

Po skončení náhradní dovolené za práci má zaměstnanec právo na návrat na stejnou pracovní pozici, na které pracoval předtím, a pokud toto není možné, je zaměstnavatel povinen nabídnout mu práci na podobné pracovní pozici¹²⁹

Zastupující zaměstnanec nemusí být přijat na úplně stejnou pracovní pozici jako zaměstnanec využívající dovolenou, ale musí být zaměstnán stejným zaměstnavatelem. Dále musí být také zaměstnán na plný úvazek, nebo alespoň na stejný počet hodin, jako pracoval zaměstnanec na dovolené. Osoba nezaměstnaná, která má zájem zastoupit zaměstnance odcházejícího na náhradní dovolenou za práci, musí být registrována jako uchazeč o práci u Úřadu pro zaměstnanost a obchod minimálně 90 dní ve 14 měsících předcházejících nahrazení. Další podmínkou, kterou musí uchazeč splňovat, je také věkový limit. Zastoupit zaměstnance čerpajícího náhradní dovolenou za práci může pouze uchazeč, který je buď mladší 25 let, starší 55 let nebo, který je mladší 30 let, ale k tomu ještě v posledním roce dosáhl odborného nebo vyššího stupně vzdělání. Zaměstnanec na dovolené má nárok na kompenzaci ve výši 70 % částky, kterou by pobíral, kdyby byl nezaměstnaný. Tuto kompenzaci vyplácí zaměstnanci Kansaneläkelaitos (Kela), což je finský úřad sociálního zabezpečení a jsou tedy vytvořeny určité restriktce nároku na ni. Zaměstnanec na kompenzaci nemá právo například v době čerpání náhradní dovolené za práci, kdy od zaměstnavatele dostává odměnu za

¹²⁹ Tamtéž

práci, náhradu mzdy za čerpání dobolené nebo je u jiného zaměstnavatele zaměstnaný na plný úvazek déle než dva týdny. Zaměstnavatel musí se zaměstnancem využívajícím tohoto institutu uzavřít písemnou smlouvu, jejíchž součástí je i ujednání o zaměstnání uchazeče o práci. Tuto smlouvu spolu se smlouvou o uzavření pracovního poměru s osobou, která bude vykonávat práci za zaměstnance po dobu náhradní dovolené za práci, musí zaměstnavatel předložit Úřadu pro zaměstnanost a obchod. Úřad pro zaměstnanost a obchod pak předá stanovisko o tom, zda má zaměstnanec nárok na kompenzaci Finskému úřadu sociálního zabezpečení a ten rozhodne, zda ji vyplatí.¹³⁰

Za dobu fungování náhradní dovolené za práci ve Finsku bylo možné vysledovat dopady této formy flexibilního výkonu práce. Uplatňováním tohoto institutu sice nedošlo k zabránění předčasnému odchodu do důchodu zaměstnanců, jak bylo v plánu, ale pomohl zastupujícím zaměstnancům, kterým se rozšířily pracovní příležitosti díky nově nabytým znalostem.¹³¹

4.3. Problematika právní úpravy sdíleného pracovního místa

Právní úprava sdíleného pracovního místa se ve vybraných zemích liší a stejně tak i jeho využívání. V některých zemích EU není tento institut dokonce vůbec etablován. Většina zemí, která tento institut do své legislativy zavedla, tak učinila kvůli globální finanční krizi. Sdílené pracovní místo pro ně byl prostředek, který má vést ke snížení nezaměstnanosti a udržení lidí v zaměstnání i za cenu využití kratších úvazků, a tedy i nižších mezd. Z pohledu atraktivity obecně nezáleží na tom, zda je sdílené pracovní místo v dané zemi zakotveno v legislativě nebo ne, protože zaměstnavatelé a zaměstnanci upřednostňují jiné formy flexibilního zaměstnání a výkonu práce než právě sdílené pracovní místo. Fakt, že na sdíleném pracovním místě musí spolupracovat více zaměstnanců a z toho důvodu musí potlačovat svoje ambice a rivalitu, může přinášet s tím spojená rizika. Za prvé je pro zaměstnavatele velmi obtížné obsadit takovou sdílenou pozici, protože není jednoduché poznat, zda se zaměstnanci budou hodit na sdílené pracovní místo a zda budou schopni spolupracovat. Na druhé straně přináší taková

¹³⁰ Ministry of Employment and the Economy of Finland. *TE-palvelut. tjänster/services* [online]. ©2013 [cit. 10.2. 2021] Dostupné z: https://www.te-palvelut.fi/te/en/pdf/TE05_Job_alternation_leave_1_2020_s.pdf

¹³¹ KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2019. s. 24-25. ISBN 978-80-7416-348-7.

spolupráce a důvěra úskalí i pro zaměstnance, protože se v určitém ohledu stávají závislími na svých kolezích, se kterými dané pracovní místo sdílejí.¹³²

Velkým problémem využitelnosti sdíleného pracovního místa je dále také potřeba dvojího příjmu plných pracovních úvazků v rodině. Ne každá rodina je schopna vyjít z příjmů jednoho plného a jednoho částečného úvazku, a to je jeden z hlavních důvodů, proč lidé využívají částečných úvazků a sdíleného pracovního místa v České republice méně než v jiných zemích EU, kde je úroveň příjmů vyšší. Na základě výše uvedených problematik a známých dat z okolních zemí EU můžeme dovodit, že pouze zavedení tohoto institutu do právního řádu nezaručuje zvýšení jeho využívání zaměstnavateli ani atraktivitu pro zaměstnance. Jak jsme si již uvedli, sdílené pracovní místo má svá úskalí, ale skýtá i možná pozitiva, protože může řešit aktuální výzvy trhu práce a obecně zvýšit zaměstnanost.¹³³

Z právní úpravy vyplývají určité negativní situace, které mohou vzniknout při využívání sdíleného pracovního místa, aniž by je bylo možné vyřešit kvalitní a promyšlenou právní úpravou. Sdílené pracovní místo je velmi specifické hlavně v tom, že na jedné pracovní pozici pracuje více zaměstnanců, což také přináší zaměstnavateli dodatečné administrativní náklady. Bude se jednat hlavně o zvýšení nákladů personální a mzdové agendy a nákladů na zabezpečení bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek. Zaměstnavatel bude přijímat na jednu pracovní pozici více zaměstnanců a aby splnil své povinnosti, bude například muset každému z nich zajistit vstupní, periodické a další předepsané lékařské prohlídky, poskytovat osobní ochranné pracovní prostředky nebo je pravidelně proškolovat z právních a dalších předpisů k BOZP.¹³⁴

Zaměstnavatel také bude muset brát v úvahu, že na každého zaměstnance se mohou uplatnit jiná zákonná pravidla udělování souhlasů, pokud je právní úprava vyžaduje. Z §317a ZPr vyplývá, že zaměstnanci mohou sdílet pracovní místo,

¹³²KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVEKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV, 2019. s. 38-40. ISBN 978-80-7416-348-7.

¹³³FRÁŇKOVÁ, Pavla a kol. *Systémová doporučení k podpoře sdílených pracovních míst v ČR* [online]. www.koopolis.cz, 2015 [cit. 10. 2. 2021]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/590-systemova-doporuceni-k-podpore-sdilenych-pracovnich-mist-v-cr>

¹³⁴FRÁŇKOVÁ, Pavla a kol. *Systémová doporučení k podpoře sdílených pracovních míst v ČR* [online]. www.koopolis.cz, 2015 [cit. 10. 2. 2021]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/590-systemova-doporuceni-k-podpore-sdilenych-pracovnich-mist-v-cr>

pouze pokud vykonávají stejný druh práce. Problém může nastat v případě, když nebudou konkrétní pracovní podmínky pro výkon předmětného druhu práce u všech zaměstnanců stejné. Představme si například situaci vyslání na pracovní cestu zaměstnance podle §42 ZPr. Na základě tohoto ustanovení může zaměstnavatel vyslat zaměstnance na pracovní cestu, pokud si to společně ujednali. Na toto pravidlo dopadá ale také výjimka zakotvená v §240 ZPr, která stanoví, že těhotná zaměstnankyně, zaměstnanec nebo zaměstnankyně, která pečuje o děti ve věku do 8 let, osamělý zaměstnanec či zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo zaměstnanec, který dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu závislou na pomoci jiné osoby alespoň ve stupni II závislosti podle §8 zákona o sociálních službách, mohou být vysláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. I když se sdílející zaměstnanci dohodnou se zaměstnavatelem, že je bude moci vysílat na pracovní cesty, pokud bude minimálně jeden z nich spadat do skupiny osob podle §240 ZPr, uplatní se na jednotlivé zaměstnance při vysílání na pracovní cesty rozdílná pravidla, i když se vlastně jedná o jedno pracovní místo a výkon jednoho druhu práce.¹³⁵

Další problém, který vyplývá z plurality zaměstnanců v tomto pracovněprávním vztahu, můžeme nalézt u způsobilosti k výkonu práce. Dle §103 odst. 1 ZPr nesmí zaměstnavatel připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, ke kterým není zdravotně způsobilý nebo jejichž náročnost neodpovídá jeho schopnostem. Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel bude mít ztížené obsazování sdíleného pracovního místa i z toho důvodu, že bude muset zkoumat, zda všichni sdílející zaměstnanci splňují předpoklady k výkonu sjednaného druhu práce a zda u některého neexistuje překážka, která by mu bránila ve výkonu takové práce.¹³⁶

¹³⁵ PALÍŠKOVÁ, Marcela, HROUZKOVÁ, Věra, VLACHOVÁ, Barbora. *Úprava nových forem Zaměstnávání v pracovněprávní legislativě a v kolektivních smlouvách* [online].

<https://www.odbory.info>, 2020 [cit. 10. 2. 2021]. Dostupné z:

[https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/Nové_formy_zaměstnávání_fin.docx%20\(002\).pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/Nové_formy_zaměstnávání_fin.docx%20(002).pdf)

¹³⁶ FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. *Systémová doporučení k podpoře sdílených pracovních míst v ČR* [online]. www.koopolis.cz, 2015 [cit. 10. 2. 2021]. Dostupné z:

<https://koopolis.cz/sekce/knihovna/590-systemova-doporuceni-k-podpore-sdilenych-pracovnich-mist-v-cr>

5. Sdílené pracovní místo de lege ferenda

V této kapitole se pokusím identifikovat některé problémy, které mohou vzniknout v režimu sdíleného pracovního místa a navrhnout jejich možné řešení. Využiji k tomu mimo jiné také právní úpravy sdíleného pracovního místa a jejich dopady v ostatních zemích EU, které jsou představeny v kapitole Sdílené pracovní místo a jeho právní úprava.

5.1. Odpovědnost zaměstnanců v režimu sdíleného pracovního místa

Prvním kritickým problémem, kterým se budu zabývat je odpovědnost zaměstnanců sdílejících pracovní místo. Zaměstnanec nese v pracovněprávním vztahu odpovědnost za dodržování svých pracovněprávních povinností demonstrativně uvedených v §301 až 303 ZPr. Mezi povinnosti zaměstnance, které vyplývají z pracovního poměru, patří zejména pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci, kterou vykonávají, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.¹³⁷

Za prvé se budu věnovat odpovědnosti zaměstnance za majetkovou a nemajetkovou újmu způsobenou zaměstnavateli a náhrady za ni, která je upravena v části 11 zákoníku práce. Pracovní právo přináší speciální koncepci prevenčního systému. Je tomu tak proto, že se již předem předpokládá, že v pracovněprávních vztazích bude docházet k majetkovým a nemajetkovým újmám a je tedy potřebné, aby se tomuto právní úprava věnovala a škodám se co nejefektivněji zabránilo již před jejich vznikem. Zákoník práce proto zavádí preventivní povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců, které musejí dodržovat. Pokud ale přeci jen dojde

¹³⁷ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). s. 169-170. ISBN 978-80-7400-667-8.

ke vzniku újmy nějaké straně pracovněprávního vztahu, zákoník práce vytváří pravidla odpovědnosti za tyto újmy a náhrady za ně.¹³⁸

Na zaměstnance obecně dopadá subjektivní odpovědnost za škodu, tedy majetkovou újmu vyčíslitelnou v penězích, způsobenou zaměstnavateli zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním. V zásadě platí pravidlo, že při prokazování odpovědnosti zaměstnance za škody musí zaměstnavatel prokazovat existenci všech předpokladů odpovědnosti a náleží mu tedy v tomto smyslu plné důkazní břemeno. Zaměstnavatel tedy může mít při obecné odpovědnosti za škodu ztížené vymožením náhrady od zaměstnance, protože bude muset dokazovat, že určitý zaměstnanec zavinil vznik škody a je za ni tedy opravdu odpovědný. Zákoník práce ale zná také odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách a za ztrátu svěřených věcí, které představují určité výjimky z tohoto pravidla, protože se u nich presumuje zavinění zaměstnance a důkazní břemeno se dělí mezi obě strany pracovněprávního vztahu.¹³⁹

Problém může nastat u toho, zda majetková újma skutečně vznikla zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů zaměstnancem. § 273 ZPr říká, že:

„(1) Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.

(2) Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.“¹⁴⁰

Nejvyšší soud v rozhodnutí ze dne 14. 01. 2003 sp. zn. 21 Cdo 454/2002 dovodil, že za plnění pracovních úkolů je možné považovat i činnost, kterou

¹³⁸ GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita. Učebnice Právnické fakulty MU. s. 674-688. ISBN 978-80-210-8021-8.

¹³⁹ Tamtéž, s. 689-690

¹⁴⁰ §273 ZPr

zaměstnanec vykonává na základě podnětu lidí, kteří ani nemají oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny, dokonce pak i činnost, kterou zaměstnanec vykonává na základě vlastního rozhodnutí. Při hodnocení toho, zda se jedná o plnění pracovních úkonů je totiž rozhodující, zda z hlediska místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele. V tomto smyslu nezáleží na motivu, či pohnutce zaměstnance, které zaměstnance k takové činnosti vedly.¹⁴¹

Je důležité si uvědomit, že v pracovním právu není na základě § 346d odst. 6 ZPr solidární odpovědnost obecně přípustná.¹⁴² Zaměstnanci se tedy nemohou zavázat k určitému plnění společně a nerozdílně v souladu s § 1872 NOZ. V případě solidární odpovědnosti dlužníků může věřitel, v našem případě zaměstnavatel, požadovat plnění nebo jeho část po všech spoludlužnících, nebo na kterémkoli z nich, přičemž dlužníkovi, který by plnil za ostatní, pak následně vzniká právo na regresivní plnění od ostatních spoludlužníků.¹⁴³ Solidární odpovědnost jde vždy k dobru věřiteli, protože je pro něj jednodušší domoci se své pohledávky. Zákaz tohoto institutu v pracovním právu existuje tedy hlavně z důvodu ochrany zaměstnance jakožto slabší strany. Ujednání stran o solidární odpovědnosti bude za aktuální právní úpravy zdánlivé a na takové právní jednání se tedy bude hledět, jako kdyby k němu nikdy nedošlo.¹⁴⁴

Pokud jeden ze sdílejících zaměstnanců způsobí škodu, bude obecně odpovědný k náhradě škody na základě §250 ZPr.¹⁴⁵ Při obecné odpovědnosti za škodu zaměstnance na sdíleném pracovním místě by nejspíše mohlo stačit individuální pojetí odpovědnosti, kdy zaměstnavatel bude muset prokazovat zavinění a porušení povinností konkrétního zaměstnance, který škodu způsobil. Problémem je, že v režimu sdíleného pracovního místa se bude na jedné pozici střídat více zaměstnanců a pro zaměstnavatele může být velmi obtížné prokázat, že škodu způsobil konkrétní sdílející zaměstnanec. V tomto smyslu lze uvažovat o zavedení solidární odpovědnosti zaměstnanců za škodu, což ale není podle aktuální právní úpravy možné. Dalším možným řešením tohoto problému by mohla být dostatečná úprava vzájemného vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci režimu

¹⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002

¹⁴² §346d ZPr.

¹⁴³ §1872 NOZ

¹⁴⁴ GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita. Učebnice Právnické fakulty MU. s. 97-110. ISBN 978-80-210-8021-8.

¹⁴⁵ §250 ZPr

sdíleného pracovního místa. V tomto smyslu bude nutné v dohodách o zařazení zaměstnanců na sdílené pracovní místo dostatečně upravit způsoby a pravidla předávání pracovních úkolů mezi zaměstnanci a možná také povinnost evidence plnění pracovních úkolů jednotlivými zaměstnanci, aby zaměstnavatel neměl takový problém s případným zjišťováním viníka škody. Na případ, kdy je vznik škody zaviněný několika zaměstnanci, pak dopadá § 257 odst. 5 ZPr, podle kterého je povinen každý z nich nahradit poměrnou část škody podle svého zavinění, v tomto případě nejde o odpovědnost solidární, ale pouze o spoluodpovědnost dělenou.¹⁴⁶

V případě schodku na svěřených hodnotách budou pak nejspíše muset dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování uzavřít se zaměstnavatelem všichni sdílející zaměstnanci. Na situaci, kdy je ke schodku společně zavázáno více zaměstnanců, existuje ustanovení § 260 ZPr, kterého by se stejně dalo využít i u sdíleného pracovního místa. Podle tohoto ustanovení se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků s horním limitem částky rovnajícím se průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Takový limit pak neplatí na vedoucí a jejich zástupce, ti musí uhradit podle poměru svých dosažených hrubých výdělků zbytek škody, která nebyla nahrazena jednotlivými zaměstnanci, kterým byla určitá hodnota svěřena.¹⁴⁷ Podobně by bylo možné upravit i odpovědnost za ztrátu svěřených věcí, pokud by byl například svěřen všem zaměstnancům jeden notebook jako nástroj k práci. Zaměstnavatel by vydal písemné potvrzení nebo u věci, jejíž cena přesahuje 50 000 Kč, uzavřel písemnou dohodu se všemi sdílejícími zaměstnanci a v případě vzniku škody by se uplatnila úprava § 260 ZPr.¹⁴⁸ Pokud by ztráta takové věci byla zaviněna jen jedním zaměstnancem, hradil by škodu v souladu s §260 odst. 3 ZPr sám podle míry svého zavinění.¹⁴⁹

Zavedení solidární odpovědnosti za majetkovou a nemajetkovou újmu na sdíleném pracovním místě by sdílejícím zaměstnancům velmi zhoršilo právní postavení ve srovnání s jinými zaměstnanci. Je možné představit si, že i proto by zaměstnanci nebyli ochotni vstoupit do režimu sdíleného pracovního místa a tím by

¹⁴⁶ GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita. Učebnice Právnické fakulty MU. s. 691. ISBN 978-80-210-8021-8.

¹⁴⁷ §260 ZPr

¹⁴⁸ §255 ZPr

¹⁴⁹ §260 ZPr

se ještě více zmenšila využitelnost tohoto institutu. Solidární odpovědnost by byla pro zaměstnance nepříjemná i z toho důvodu, že jeho sdílejícího kolegu nebo kolegy vybírá zaměstnavatel. Může se tedy jednat o cizí lidi, u kterých zatím není vytvořená důvěra, která by podle mého názoru už z podstaty věci u takové solidární odpovědnosti musela existovat. Zaměstnavatel by naopak z takového zavedení solidární odpovědnosti těžil, protože by se domohl náhrady za škodu mnohem jednodušeji. Je možné sledovat, že problém odpovědnosti nelze vyřešit jednoduše, protože pokud se ustoupí jedné straně pracovněprávního vztahu, ublíží se tím postavení té druhé a naopak. U odpovědnosti za škodu zaměstnance by se podle mého názoru nemusel a ani neměl překonávat aktuální zákaz solidární odpovědnosti v pracovním právu, pokud si strany dostatečně upraví vzájemný vztah a jeho pravidla. U odpovědnosti za ztrátu svěřené věci lze pak pro účely sdíleného pracovního místa uvažovat o možné úpravě založené na principech nynější právní úpravy schodku na svěřených hodnotách.

Podobné řešení jako u obecné odpovědnosti za škodu zaměstnanců lze navrhnout u odpovědnosti za neuspokojivé pracovní výsledky. Pokud budou zaměstnanci povinni zaznamenávat, na jakých pracovních úkolech pracovali a kdy, bude pro zaměstnavatele jednodušší zjistit, jaký z nich v konkrétním případě pochybil a jaký tedy vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky. Zavedení solidární odpovědnosti je podle mého názoru u tohoto případu nesmyslné, protože při jejím užití by měly neuspokojivé pracovní výsledky jednoho zaměstnance dopady na všechny sdílející zaměstnance.

5.2. Odměna za práci

Díky specifičnosti sdíleného pracovního místa mohou vzniknout určité problémy i v případě odměňování zaměstnanců. Bude se hlavně jednat o problematiku toho, zda musí zaměstnavatel všechny sdílející zaměstnance odměňovat stejně a jak to bude s odměnou za práci přesčas a za práci vykonanou při zastupování nepřítomného zaměstnance. Právo na spravedlivou odměnu zaměstnanců za práci nalezneme v článku 28 LZPS.¹⁵⁰ Zákoník práce toto právo zakotvuje v §1a odst. c) jako jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů.¹⁵¹ Pokud by zaměstnanci nebyla za jeho práci poskytována odměna, nejednalo by se

¹⁵⁰ Čl. 28 LZPS

¹⁵¹ §1a ZPr

ani o základní pracovněprávní vztah, protože jak uvádí podkapitola Pracovněprávní vztahy, závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci.¹⁵²

Právo EU přináší pravidla odměňování, které náš právní řád zakotvuje a dále rozvádí. Princip stejné odměny za stejnou práci upravoval již čl. 119 smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání pak přináší zákaz diskriminace při odměňování žen a mužů při výkonu stejné práce nebo práce stejné hodnoty.¹⁵³ Zákoník práce zakazuje zaměstnavatelům diskriminovat zaměstnance mimo jiné v oblasti odměňování za práci v §16 odst.1.¹⁵⁴ Důležitým ustanovením je v tomto smyslu ale hlavně §110 ZPr, na základě kterého přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.¹⁵⁵ Plat, tedy odměna za práci v nepodnikatelské sféře se řídí převážně kogentními ustanoveními a jeho výše se odvíjí od platových tarifů. Díky tomu, že se výše odměny zaměstnanců v nepodnikatelské sféře řídí takovýmito objektivními pravidly, je zde omezená možnost k diskriminaci zaměstnanců, a proto se v dále budu zabývat hlavně mzdou, tedy odměnou za práci v podnikatelské sféře. Mzda může být zaměstnavatelem určována různými způsoby. Lze rozlišovat časovou, úkolovou, smíšenou, podílovou a akordní mzdu. Zaměstnavatel v podnikatelské sféře je omezen ve výběru mzdové formy pouze §103 odst. 1 písm. k) ZPr, který mu zakazuje používat takového způsobu odměňování, který by zaměstnance vystavil zvýšenému nebezpečí úrazu a větší míře ohrožení bezpečnosti a zdraví.¹⁵⁶ Zaměstnanci na sdíleném pracovním místě vykonávají stejný druh práce a jedná se vlastně o jednu pracovní pozici, takže by na první pohled dávalo smysl poskytovat všem sdílejícím zaměstnancům stejnou odměnu, která bude samozřejmě redukována velikostí jejich úvazku. Je potřebné ujasnit si, zda sdílející pracovníci opravdu vykonávají stejnou práci a co přesně za ni nebo za práci stejné hodnoty zákoník práce považuje.

¹⁵² §2 ZPr

¹⁵³ HŮRKA, Petr, 2020. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 150. ISBN 978-80-7598-910-9.

¹⁵⁴ §16 ZPr

¹⁵⁵ §110 ZPr

¹⁵⁶ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). s. 241-242. ISBN 978-80-7400-667-8.

Nejprve se vypořádám s tím, zda i přes sjednaný stejný druh práce mohou zaměstnanci fakticky vykonávat jinou pracovní činnost. Jak jsem již výše uvedl, k vytvoření pracovního poměru dojde uzavřením pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obsahující druh práce, který má zaměstnanec vykonávat.¹⁵⁷ Zaměstnavatel je pak od vzniku pracovního poměru podle §38 odst. 1 ZPr povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.¹⁵⁸ Pro zaměstnavatele je tedy velmi výhodné sjednat si se zaměstnanci co nejširší druh práce, aby mu mohl přidělovat co nejvíce různých konkrétních prací, které do sjednaného druhu práce patří, aniž by ho musel převádět na jinou práci podle §41 ZPr. Může se tedy stát, že dva zaměstnanci s totožným druhem práce, který bude dostatečně široký, mohou mít jinou pracovní náplň.¹⁵⁹ Právní úprava nám říká, že: *Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*¹⁶⁰ Argumentem proti nutnosti stejného odměňování sdílejících zaměstnanců je tedy fakt, že i když budou mít sdílející zaměstnanci obligatorně sjednaný stejný druh práce, mohou vykonávat práci jiné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Příkladem může být „island model“ sdíleného pracovního místa, při kterém zaměstnanci sdílí pracovní pozici, ale ne pracovní náplň a každý z nich může vykonávat svoji práci na kterou je specializovaný.

Tento argument podporuje i rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 3976/2013 ze dne 6.8. 2015. V tomto rozhodnutí šlo dva kuchaře, kteří pracovali na stejné pozici, přičemž jeden byl ohodnocen hrubou mzdou 15 000 Kč a druhý 17 000 Kč. Pan M.K. se mzdou 15 000 Kč požadoval po zaměstnavatelce doplacení ušlé mzdy na základě §265 odst.2 ZPr, protože podle jeho názoru vykonávali v souladu s §110 ZPr se svým spolupracovníkem stejnou práci, a proto mu přísluší i stejná odměna. Zaměstnavatelka tvrdila, že kuchaři nevykonávali stejnou práci, protože spolupracovník pana M.K. měl vyšší dosažené vzdělání, delší praxi a vedle pracovní smlouvy s ním byla také uzavřena dohoda o odborném vedení žáků ze Střední školy gastronomie a služeb. Na základě toho byl druhý kuchař ohodnocen o 2000 Kč lépe, což odpovídalo odměně instruktora odborného výcviku. Okresní

¹⁵⁷ §34 odst.1 ZPr

¹⁵⁸ §38 odst. 1 ZPr

¹⁵⁹ BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO, 2010. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde. Praktická právnická příručka. s. 23-25. ISBN 978-80-7201-795-9.

¹⁶⁰ §110 odst. 2 ZPr

soud rozhodl ve prospěch zaměstnavatelky tak, že pan M.K. nemá nárok na doplacení ušlé mzdy, protože se svým spolupracovníkem nevykonávali stejnou práci a jednání zaměstnavatelky tedy nebylo diskriminační. Toto rozhodnutí prvostupňového soudu potvrdil i odvolací krajský a dovolací Nejvyšší soud.¹⁶¹

Další možný problém při odměňování zaměstnanců na sdíleném pracovním místě může nastat při úkolové mzdě nebo smíšené mzdě, na základě které budou sdílející pracovníci ohodnoceni podle množství a kvality odvedené práce. Podle § 110 ZPr je jisté, že při rozdílné pracovní výkonnosti a výsledcích práce může každý sdílející zaměstnanec pobírat jinou mzdu, i když všichni vykonávají stejný druh práce.¹⁶² Složitě ale může být pro zaměstnavatele zjistit, jak kvalitně a kolik práce každý ze sdílejících zaměstnanců vykonal. Problematický v tomto smyslu bude hlavně „twin model“ sdíleného pracovního místa, u kterého budou všichni zaměstnanci sdílet stejnou pracovní agendu a sami si budou předávat práci a informace. Zde je možné uvažovat o několika možných řešeních. V prvním případě bude zaměstnavatel odměňovat kvalitu a množství odvedené práce všech zaměstnanců, přičemž každý z nich dostane stejnou mzdu. Z §110 ZPr nám ale vyplývá, že pokud zaměstnanci vykonávají práci různé hodnoty, jejich odměna nesmí být stejná.¹⁶³ Předpokládám, že v reálném světě bude každý zaměstnanec jinak efektivní, a proto podle mého názoru není v tomto případě tento způsob odměňování konformní. Není to správné řešení ani z pohledu jednotlivých zaměstnanců. Motivační funkce úkolové mzdy by neměla stanovený efekt a mohlo by to dokonce vyvolávat rozbroje mezi sdílejícími zaměstnanci. Zaměstnanec, který by nedosahoval takových pracovních výsledků jako ostatní, by v takovém případě využíval schopností ostatních. Výkonný zaměstnanec by pak v reálném životě nejspíše nechtěl svoji výkonností zvyšovat mzdu i všem ostatním spolupracovníkům, které by v tomto smyslu táhl svými nadprůměrnými pracovními výsledky dopředu. Velmi zajímavé a efektivní řešení tohoto problému, které by zbavilo zaměstnavatele povinnosti dodržovat princip rovného odměňování a respektování zásady stejné odměny za stejnou práci, navrhuje Morávek.¹⁶⁴ Na základě jeho myšlenky by si odměnu za vykonanou práci rozdělili vlastní dohodou

¹⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013

¹⁶² §110 ZPr

¹⁶³ HŮRKA, Petr, 2020. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 151. ISBN 978-80-7598-910-9.

¹⁶⁴ MORÁVEK, Jakub. Vybrané aspekty job-sharingu. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 141. ISBN 978-80-7478-975-5.

samotní zaměstnanci. Morávek ale sám uvádí, že si tento koncept lze velmi těžko představit hlavně z hlediska právní úpravy sociálního pojištění.¹⁶⁵ Podle mého názoru by s odměňováním za kvalitu a množství práce musela být spojena velmi kvalitní úprava předávání a evidence pracovních úkolů v dohodách o zařazení na sdílené pracovní místo. V tomto smyslu by si zaměstnanci museli kontrolovat a evidovat, kolik toho odpracovali, a následně tyto údaje vykazovat zaměstnavateli, který by je na základě nich odměňoval. Nevýhodou tohoto způsobu pak ale bude velká administrativní náročnost pro všechny strany pracovněprávního vztahu. Toto řešení bude také výzvou pro spolupráci sdílejících zaměstnanců.

Dále se budu věnovat problematice odměny za přesčas na sdíleném pracovním místě. Obecně zaměstnanci za práci přesčas náleží podle § 114 ZPr mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku. To neplatí, pokud se zaměstnanec se zaměstnancem domluví na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce přesčas.¹⁶⁶ Z §317a odst. 1. ZPr vyplývá, že každý zaměstnanec na sdíleném pracovním místě je zaměstnaný na kratší pracovní dobu. Podle § 78 odst. 1 písm. i) ZPr je práce přesčas konaná zaměstnancem s kratší pracovní dobou taková práce, která přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu. Dále podle tohoto paragrafu platí také pravidlo, že zaměstnavatel práci přesčas zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek nemůže nařídit.¹⁶⁷

Práce přesčas bude na sdíleném pracovním místě tedy fungovat následovně. Představuji si situaci, kdy dva zaměstnanci pracující na základě svých polovičních úvazků v režimu sdíleného pracovního místa se stanovenou 40 hodinovou týdenní pracovní dobou. Díky institutu sdíleného pracovního místa je nutné tyto týdenní pracovní doby chápat jako průměrné týdenní pracovní doby za vyrovnávací období 4 týdnů v souladu s § 317a odst. 1 ZPr.¹⁶⁸ Za práci obou zaměstnanců v rozsahu 0 až 20 hodin průměrné týdenní pracovní doby, tedy do výše jejich sjednané pracovní doby, jim bude náležet normální mzda a budou povinni ji vykonat. V rozsahu 20 až 40 hodin se podle §78 odst. 1 písm. i) nebude jednat o práci přesčas a budou tedy ohodnoceni opět normální mzdou bez nároku na přesčasový příplatek.¹⁶⁹ Práci v rozsahu od sjednané pracovní doby do stanovené týdenní pracovní doby nebude

¹⁶⁵ Tamtéž

¹⁶⁶ § 114 ZPr

¹⁶⁷ §78 odst. 1 písm. i) ZPr

¹⁶⁸ §317 a odst. 1 ZPr

¹⁶⁹ HŮRKA, Petr, 2020. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 360. ISBN 978-80-7598-910-9.

mocť zaměstnavatel zaměstnanci jednostranně nařídít, protože si rozsah pracovní doby při uzavření pracovního poměru ujednali dvoustranným právním jednáním a ke změně obsahu takového pracovního poměru je podle § 40 odst. 1 ZPr. opět nutná dohoda stran pracovněprávního vztahu. Takovou práci nad sjednanou pracovní dobu bude sdílející zaměstnanec povinen vykonávat pouze, pokud bude zastupovat svého nepřítomného kolegu, což musí být předem domluveno se zaměstnavatelem nebo s tím musí v souladu s §317 odst. 4 ZPr souhlasit v konkrétním případě.¹⁷⁰ Zaměstnanec za práci nad sjednanou pracovní dobu do stanovené týdenní pracovní doby dostane buď normální mzdu nebo, se dohodne s druhým sdílejícím zaměstnancem, že si v dalším vyrovnávacím období hodiny vyrovnají. V takovém případě nevznikne zastupujícímu zaměstnanci nárok na mzdu za práci nad sjednanou pracovní dobu, ale měl by více volna v dalších 4 týdnech.¹⁷¹ Aby měl sdílející zaměstnanec právo na příplatek za práci přesčas, musel by podle aktuální právní úpravy odpracovat více než 40 hodin týdně, což by mu nemohlo být nařizeno a musel by se na tom se zaměstnavatelem v souladu s §78 odst. 1 písm. i) dohodnout. Zaměstnavatel totiž podle tohoto paragrafu nemůže zaměstnanci s kratší pracovní dobou práci přesčas jednostranně nařídít.¹⁷²

5.3. Vzájemné zastupování zaměstnanců

Velkou otázkou u sdílených pracovních míst je, jak by mělo fungovat vzájemné zastupování zaměstnanců. Jak jsem již výše uvedl, velkou výhodou tohoto institutu je prvek flexibility výkonu práce, který umožňuje zaměstnancům rozvrhnout si svojí pracovní dobu a tím sladit svůj pracovní a osobní život. Na jedné straně tedy stojí zaměstnanec, který chce pracovat na sdíleném pracovním místě, aby mohl na základě dohody se svým kolegou pracovat pouze v určité době a zbylý čas se mohl věnovat rodině, studiu, jiné výdělečné činnosti, nebo jiným soukromým činnostem. Na druhé straně pak stojí zaměstnavatel, který si od sdíleného pracovního místa slibuje větší efektivitu díky pluralitě zaměstnanců a jejich vzájemné zastupitelnosti při překážkách v práci. Pokud jeden zaměstnanec například onemocní a druhý ho bude muset v práci nahradit, jedná se o práci, se kterou zastupující zaměstnanec nepočítal a v tomto smyslu se ztrácí ona zmiňovaná výhoda sladování pracovního a rodinného života. Pokud by se zaměstnanci naopak

¹⁷⁰ §317a ZPr

¹⁷¹ HŮRKA, Petr, 2020. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 360. ISBN 978-80-7598-910-9.

¹⁷² §78 odst. 1 písm. i) ZPr

vůbec nezastupovali, ztratila by se jedna z motivací pro zavádění této formy flexibilního výkonu práce zaměstnavatele. Právní úprava vzájemného zastupování sdílejících zaměstnanců se v jednotlivých státech liší. Na Slovensku je povinnost zastupování zakotvena přímo v zákonné úpravě, přičemž zaměstnanec se může této povinnosti zprostit, pokud prokáže, že mu v tom brání vážné důvody.¹⁷³ Naše právní úprava přináší možnost, aby se strany dohodly, zda budou zaměstnanci povinni vzájemně se zastupovat. V případě, že se tak nedohodnou, bude zaměstnanec povinný zastupovat toho druhého jen pokud s tím bude v daném případě souhlasit.¹⁷⁴ Zajímavou právní úpravu této problematiky nalezneme v Německu. Zaměstnanci obecně musí se vzájemným zastupováním v konkrétním případě souhlasit, ale v případě, že zaměstnavatel prokáže naléhavé provozní důvody, předem si to ujednají v pracovní smlouvě a pokud se to v daném případě jeví jako rozumné, může jim zastoupení jednostranně nařídit.¹⁷⁵

Problém aktuální právní úpravy v České republice, který je nutné vzít na vědomí, je nedostatečná ochrana zaměstnavatelových zájmů v oblasti rozvrhování pracovní doby samotnými zaměstnanci. Jak je již výše uvedeno v podkapitole Práce z domova, podle § 317 ZPr si u práce z domova zaměstnanec také sám rozvrhuje pracovní dobu, a proto mu nepřisluší náhrada mzdy pro některé překážky v práci.¹⁷⁶ Tato úprava ale na sdílené pracovní místo nedopadá a zaměstnanec si může rozvrhovat pracovní dobu tak, aby připadala na překážky práci, o kterých dopředu ví a zaměstnavatel bude povinen poskytnout mu za to náhradu mzdy. Takovýmto jednáním navíc může jeden zaměstnanec uškodit svému kolegovi na sdíleném pracovním místě, který ho bude muset zastoupit, pokud s tím tedy samozřejmě vyjádřil souhlas.¹⁷⁷

Podle mého názoru je pro využitelnost sdíleného pracovního místa povinnost vzájemné zastupitelnosti zaměstnanců nutná. Nikoliv ale bezpodmínečná. Český zákonodárce zvolil správnou cestu, když nechal tuto problematiku na stranách pracovněprávního vztahu, aby si strany samy dohodly, zda si povinnost vzájemného zastupování ujednají, nebo ji budou řešit případ od

¹⁷³ §49a SZPr

¹⁷⁴ §317a odst. 4 ZPr

¹⁷⁵ § 13 TzBfG

¹⁷⁶ §317 ZPr

¹⁷⁷ SVOBODA, Pavel, KADLUBIEC, Vojtěch. Sdílené pracovní místo jako nový institut českého pracovního práva. In: *epravo* [online]. 14. 10. 2020 [cit. 12. 2. 2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sdilene-pracovni-misto-jako-novy-institut-ceskeho-pracovniho-prava-111965.html>

případu. Za úvahu by ale také rozhodně stálo zakotvit po vzoru německé úpravy možnost nařídit vzájemnou zastupitelnost v případě nutných provozních důvodů zaměstnavatele. Pokud by si strany vzájemné zastupování z vážných provozních důvodů dohodly, zaměstnavatel by mohl zastupování vyžadovat, pokud by s tím zaměstnanec v konkrétním případě souhlasil nebo by zastupování mohl jednostranně nařídit, pokud by ho k tomu vedly vážné provozní důvody a pokud by se to v daném případě jevílo jako rozumné. Aby mohl zaměstnavatel zastupování jednostranně nařídit, musely by být tedy splněny tři podmínky. Za prvé by si strany musely takové zastupování z vážných provozních důvodů ujednat. Za druhé by musely nastat tyto vážné provozní důvody a za třetí by se to v daném případě muselo jevit jako rozumné. Negativem takové úpravy by tedy jednoznačně byla určitá vágnost, přičemž by se muselo blíže specifikovat, co se má za vážné provozní důvody, a kdy by použití tohoto institutu bylo rozumné, aby toho zaměstnavatelé nezneužívali. Podle mého názoru by se česká judikatura dokázala vypořádat ve smyslu vzájemného zastupování sdílejících zaměstnanců s vážnými provozními důvody, ale ustanovení, které vyjadřuje rozumnost by bylo až moc neurčité. Myslím si, že český zákonodárce upravil vzájemné zastupování zaměstnanců na sdíleném pracovním místě správně a nijak bych ho neměnil. Spatřuji zde ale nutnost upravit podmínky náhrad mezd pro překážky v práci. V tomto smyslu by bylo nutné, aby podobně jako u §317 ZPr existovala výjimka, která by v situacích, ve kterých si zaměstnanci rozvrhují pracovní dobu sami, zbavovala zaměstnavatele povinnosti hradit náhradu mzdy pro některé překážky v práci. Když by se pak zaměstnanci na rozvrhu nedohodli a pracovní dobu by jim rozvrhoval zaměstnavatel podle § 317a odst. 3 ZPr, tato výjimka by se samozřejmě neuplatnila.¹⁷⁸

5.4. Iniciační právní jednání a ukončení režimu sdíleného pracovního místa

Další problematikou, nad kterou lze v souvislosti s tímto institutem přemýšlet, je právní jednání, kterým se režim sdíleného pracovního místa zakládá, a způsob ukončení tohoto režimu. Sdílené pracovní místo je velmi specifické, a proto je nutné, aby si strany mohly flexibilně upravit určité aspekty tohoto závazku buď přímo v pracovní smlouvě, nebo v jiné dohodě, kterou se zaměstnanci zařadí do režimu sdíleného pracovního místa. V kapitole Sdílené pracovní místo a jeho

¹⁷⁸ §317a odst. 3 ZPr

právní úprava je možné si všimnout, že každá země se s problematikou iniciačního právního jednání sdíleného pracovního místa vypořádává jinak.

V naší právní úpravě vstupují sdílející zaměstnanci do pracovního poměru na základě uzavření pracovní smlouvy každého zaměstnance se zaměstnavatelem zvlášť. Přičemž režim sdíleného pracovního místa je pak zaveden na základě obligatorně písemných dohod zaměstnavatele se všemi sdílejícími zaměstnanci, kterými se blíže upraví podmínky sdílené pracovní pozice.¹⁷⁹ Zákoník práce také přináší velmi flexibilní možnost rozvázání dohody o sdíleném pracovním místě. Zaměstnanci i zaměstnavatel mohou ukončit režim sdíleného pracovního místa buď dohodou nebo mohou tento vztah písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu s výpovědní dobou 15 dnů.¹⁸⁰ V případě, že jeden ze sdílejících zaměstnanců takto vypadne, režim sdíleného pracovního místa je ukončen po uplynutí aktuálně probíhajícího vyrovnávacího období, pokud zaměstnavatel nenajde za takového zaměstnance náhradu. Zaměstnanci mají stále uzavřenou pracovní smlouvu na kratší pracovní úvazek a zaměstnavatel jim tedy musí v souladu s § 81 a § 84 ZPr rozvrhovat pracovní dobu.¹⁸¹

Jinou možnost úpravy vzniku sdíleného pracovního místa zvolil zákonodárce v Itálii. Zde vstupovali všichni zaměstnanci do pracovního poměru a současně i na sdílené pracovní místo jednou společnou speciální pracovní smlouvou, která vytvořila společnou odpovědnost všech zaměstnanců za její plnění. V případě že jeden ze sdílejících zaměstnanců podal výpověď nebo mu výpověď byla dána, smlouva o sdíleném pracovním místě zanikla. Pokud o to měl pak zbývající zaměstnanec zájem, byl zaměstnavatel povinen změnit smlouvu o sdíleném pracovním místě na standardní smlouvu a zaměstnanec nadále pracoval na plný úvazek.¹⁸² Podle mého názoru je na zákonodárci, jaké iniciační právní jednání ke vzniku tohoto režimu zvolí, důležité bude ale dostatečně upravit a specifikovat vzájemný vztah zaměstnanců a zaměstnavatelů a vyřešit problematiku nejistého postavení stran při ukončení sdíleného pracovního místa. Přikláním se ale

¹⁷⁹ HŮRKA, Petr, 2020. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 360. ISBN 978-80-7598-910-9.

¹⁸⁰ § 317a odst. 5 ZPr

¹⁸¹ HŮRKA, Petr, 2020. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 360. ISBN 978-80-7598-910-9.

¹⁸² KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVRKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV, 2019. s. 30. ISBN 978-80-7416-348-7.

spíše k aktuální české úpravě, na základě které je vznik pracovního poměru a režimu sdíleného pracovního místa oddělený.

V tomto smyslu je nutné vypořádat se s myšlenkou toho, že by ukončení režimu sdíleného pracovního místa bylo spojeno i s ukončením pracovního poměru. Lze si představit situaci, kdy zaměstnavatel přijme zaměstnance přímo za účelem jeho práce na sdíleném pracovním místě a po ukončení režimu sdíleného pracovního místa ho nebude chtít nadále zaměstnávat. Na druhou stranu by ale zaměstnanec v případě, kdy by skončení režimu sdíleného pracovního místa bylo automaticky spojeno i s ukončením pracovního poměru, měl velmi nejisté postavení. Jeden sdílející zaměstnanec by byl v takovém případě velmi závislý na svém kolegovi. Kdyby kolega totiž podal výpověď, nebo by mu byla výpověď dána zaměstnavatelem, došlo by k ukončení pracovního poměru i druhého zaměstnance. Italské řešení problematiky je pak podle mého názoru nešťastné z důvodu omezení zaměstnavatele a zaměstnance. Pokud jeden zaměstnavatel vypadne, druhý má buď možnost také odejít nebo pracovat na plný úvazek.¹⁸³ Zaměstnavatel již nemusí stát o zaměstnance na plný úvazek a zaměstnanec může být také motivován pouze k práci na částečný úvazek, a ne na celou pracovní dobu. Podle aktuální české právní úpravy bude po zániku režimu sdíleného pracovního místa zaměstnavatel povinen přidělovat práci a poskytovat odměnu zaměstnanci, který nyní pracuje na sjednanou kratší pracovní dobu. Toto řešení je podle mého názoru nejvíce konformní hlavně z pohledu právní jistoty zaměstnanců. Jak jsem uvedl v podkapitole Právní úprava sdíleného pracovního místa v České republice, je ukončení režimu sdíleného pracovního místa velmi flexibilní. Strany mohou tento vzájemný vztah velmi snadno ukončit, pokud jim již nevyhovuje. Už jen z důvodu snadného ukončování sdíleného pracovního místa je nutné, aby zaměstnancům byla zachována určitá jistota. K podání výpovědi zaměstnanci bude zaměstnavatel tedy muset využít některý ze zákonných výpovědních důvodů uvedených v §52 ZPr.¹⁸⁴ Takovéto řešení může být pro zaměstnavatele v určitém ohledu nepříjemné a může to zasáhnout i využitelnost sdíleného pracovního místa, ale podle mého názoru je právní jistota zaměstnanců v tomto případě důležitější.

¹⁸³ Tamtéž

¹⁸⁴ §52 ZPr

5.5. Opatření k podpoře sdílených pracovních míst

Jak uvádí podkapitola Sdílené pracovní místo ve vybraných zemích EU, jsou státy, u kterých je i přes zakotvení institutu sdíleného pracovního místa do legislativy velmi malá oblíbenost této formy flexibilního zaměstnání. Jedním z důvodů takového stavu může být právě fakt, že země nevyužily žádného opatření na podporu sdíleného pracovního místa.

Aby došlo k většímu využívání sdíleného pracovního místa na českém trhu práce, může Česká republika využít některých opatření na podporu sdílených pracovních míst, která budou motivovat zaměstnavatele k zavádění tohoto institutu ve své firmě a která dopomohou rozšíření povědomí o této formě flexibilního výkonu práce. Tato doporučení byla již navržena výstupní zprávou z výzkumu Metr 2015.¹⁸⁵ Taková opatření mohou podle mého názoru také zabránit tomu, aby zaměstnanci a zaměstnavatelé místo nově zakotveného sdíleného pracovního místa v § 317a ZPr využívali pro zavedení sdíleného pracovního místa úpravu pracovního poměru uzavřeného na kratší pracovní dobu a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Jako jedno z možných opatření, které by mohlo pomoci rozvoji sdílených pracovních míst, jsou slevy na dani. Na základě výzkumu Metr 2015 je jasné, že o sdílené pracovní místo mají zájem hlavně tři skupiny osob. Do první skupiny, která má o sdílené pracovní místo úplně největší zájem, patří zaměstnanci s dětmi ve věku do 6 let. Proto by zavedení slev na dani bylo nejúčelnější právě pro tuto skupinu osob s dětmi. Výstupní zpráva z výzkumu předpokládala jako optimální výši daňové úlevy 3 % pro zaměstnavatele a 2,5 % pro zaměstnance. Další skupinou osob, které měly podle výzkumu zájem o sdílené pracovní místo byli zdravotně postižení, u kterých by ale využití slev na dani znamenalo pro státní rozpočet podstatně vyšší náklady než u osob s dětmi do 6 let. Třetí skupinou osob, která vykazovala zvýšený zájem o tento institut, jsou osoby ve věku do 25 let. U těchto osob je ale problémem fakt, že zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat tyto osoby na kratší pracovní úvazky, ale převážně využívají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Další možnou finanční podporou sdílených pracovních míst je dotace, jako pilotní podpora sdílených pracovních míst. Data z výzkumu METR

¹⁸⁵ FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. *Systémová doporučení k podpoře sdílených pracovních míst v ČR* [online]. www.koopolis.cz, 2015 [cit. 15. 2. 2021]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/590-systemova-doporuceni-k-podpore-sdilenyh-pracovnich-mist-v-cr>

2015 ukazují, že takovou finanční podporu by využilo téměř 80 % zaměstnavatelů. Lze usoudit, že by dotace zaměstnavatele motivovaly k zavádění sdílených pracovních míst, čímž by se zvýšila i míra jejich využívání.¹⁸⁶

Jedním z důvodů nízkého využívání sdíleného pracovního místa je také fakt, že o tomto institutu mnoho zaměstnanců a zaměstnavatelů nic neví. Je proto potřeba aby se ve společnosti začalo více hovořit o této formě flexibilního výkonu práce. Zvýšení atraktivity by také pomohlo informovat zaměstnance a zaměstnavatele o výhodách a příkladech dobré praxe sdílených pracovních míst a podporovat nezávislé platformy podporující tento institut. Výstupní zpráva z projektu METR 2015 navrhuje zajímavé řešení osvěty tohoto institutu na úrovni vlády. Šlo by o vytvoření programu, který by podporoval přátelský postoj firem vůči rodině, do kterého by se zapojil i úřad práce, odbory a neziskové organizace. Pozitivní postoj zaměstnavatelů vůči rodinám zaměstnanců by byl takto propagován jako důležitý faktor udržitelného úspěchu naší ekonomiky a rozšířil by se význam flexibilních forem práce spolu s institutem sdíleného pracovního místa.¹⁸⁷

¹⁸⁶ FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. *Systémová doporučení k podpoře sdílených pracovních míst v ČR* [online]. www.koopolis.cz, 2015 [cit. 15. 2. 2021]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/590-systemova-doporuceni-k-podpore-sdilenyh-pracovnich-mist-v-cr>

¹⁸⁷ Tamtéž

6. Závěr

V této práci jsem vysvětlil základy problematik flexibilních forem zaměstnání a flexibilních forem výkonu práce a uvedl některé z jejich představitelů. Věnoval jsem se i prekérnímu zaměstnání, konceptu flexijistoty a poté jsem podrobně vysvětlil problematiku sdíleného pracovního místa a jeho právní úpravy jak v České republice, tak i jiných zemích EU. Cílem této práce pak bylo odpovědět na otázky, které jsem si stanovil v úvodu.

První otázka zněla, jaké jsou výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa? Velikou výhodou tohoto institutu je možnost zaměstnance sladit svůj rodinný a pracovní život. Podobně jako částečné úvazky přináší sdílené pracovní místo možnost pracovat i osobám, které nemohou nebo nechtějí pracovat na plný pracovní úvazek. Zaměstnavatel může zavedením tohoto institutu přilákat zaměstnance, kteří nestojí o plné pracovní úvazky, a udržet si kvalifikované pracovníky, kteří z nějakého důvodu preferují zkrácení pracovní doby. Sdílené pracovní místo dále může přinést zvýšení efektivity výkonu práce, hlavně pokud se budou zaměstnanci vzájemně zastupovat při překážkách v práci. Nevýhodou této formy flexibilního výkonu práce je pak požadavek na vzájemnou důvěru a spolupráci sdílejících zaměstnanců, díky čemuž může být sdílené pracovní místo složitě obsadit. Zavedení sdíleného pracovního místa také znamená vyšší administrativní náklady pro zaměstnavatele. Velikou nevýhodou tohoto institutu je pak nižší mzda, jejíž výše nemusí být pro mnoho rodin v České republice dostačující.¹⁸⁸ Z této práce je možné usoudit, že čím vyšší je úroveň průměrných mezd ve státě, tím více lidí volí částečné pracovní úvazky a sdílené pracovní místo, aby se kromě práce mohli věnovat své rodině nebo osobním zájmům.

Jak atraktivní se sdílené pracovní místo jeví zaměstnancům a zaměstnavatelům? Sdílené pracovní místo je institut, který může například řešit vzrůstající věk pracujících osob a nízkou zaměstnanost mladých lidí. Bohužel jeho nízké rozšíření a existující nevýhody zapříčiňují jeho velmi malou atraktivitu a míru využívání. Zaměstnavatelé volí místo sdíleného pracovního místa raději jiné flexibilní formy zaměstnání a výkonu práce. Jako vhodný nástroj pro firmu označilo

¹⁸⁸ VEVEŘKOVÁ, Soňa. Sdílené pracovní místo a jeho využití v České republice. *FÓRUM sociální politiky*. 2019, roč. 13, č. 3, s. 9-12

sdílené pracovní místo podle výzkumu METR 2015 pouze 30 % českých zaměstnavatelů a v roce 2015 ho využívalo pouze 7 % z nich.¹⁸⁹ Nejatraktivnější se sdílené pracovní místo jeví osobám na mateřské a rodičovské dovolené, osobám zdravotně postiženým a osobám do 25 let. Tyto data potvrzují, že největším přínosem sdíleného pracovního místa je umožnit zaměstnancům sladit jejich pracovní a rodinný nebo osobní život. Jak s využíváním sdíleného pracovního místa, tak i částečných úvazků je Česká republika v celé EU hluboce pod průměrem.¹⁹⁰ Hlavním důvodem tohoto výsledku je podle mého názoru fakt, že českým rodinám mzda z částečného úvazku prostě nestačí. Je možné polemizovat, zda zakotvení tohoto institutu do české legislativy míru jeho atraktivity a využívání zvýší nebo sníží. Jak uvádí podkapitola Právní úprava sdíleného pracovního místa v České republice, sdílené pracovní místo nelze podle aktuální právní úpravy tohoto institutu zavést na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro zaměstnance je to výhodnější a sdílené pracovní místo je pro něj podle mého názoru i atraktivnější, protože mu pracovní poměr přináší větší míru pracovněprávní ochrany. Pro zaměstnavatele mohlo být výhodnější využívat k zavedení tohoto institutu právě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a využívání sdíleného pracovního místa tedy podle mého názoru v tomto smyslu utrpí. Dále je možné uvažovat o tom, že zaměstnavatelé a zaměstnanci budou nadále užívat k zavedení sdíleného pracovního místa právní úpravu částečných úvazků a ne § 317a ZPr. Proto je podle mého názoru potřebné, aby se využilo některých opatření k podpoře sdílených pracovních míst, díky čemuž by se zvýšila míra využívání tohoto institutu.

Liší se právní úprava sdíleného pracovního místa u nás a v jiných zemích, které tento institut také zakotvily do své legislativy? Ano, právní úprava sdíleného pracovního místa se v jednotlivých zemích liší. Ať už jde o formu iniciačního právního jednání, kterým se zavádí režim sdíleného pracovního místa, nebo pravidla vzájemné zastupitelnosti sdílejících zaměstnanců, či způsoby ukončení sdíleného pracovního místa, můžeme v jednotlivých legislativách států nalézt

¹⁸⁹ KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2019. s. 14-20. ISBN 978-80-7416-348-7.

¹⁹⁰ FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. *SDÍLENÁ PRACOVNÍ MÍSTA. Projekt METR: Sdílení pracovních míst jako forma mezigeneračního transferu kompetencí mezi pracovníky* [online]. www.fleximetr.cz, 2015 [cit. 15. 2. 2021]. Dostupné z: <http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/metr-webinar-final.pdf>

mnoho rozdílů.¹⁹¹ Společný je ale předpoklad nutné konkrétní specifikace podmínek režimu sdíleného pracovního místa mezi zaměstnanci a zaměstnavateli buď rovnou v pracovní smlouvě, nebo v dohodách o zařazení zaměstnanců na sdílené pracovní místo. Pro efektivní fungování tohoto institutu je tedy potřeba, aby si strany předem upravily pravidla, které právní řád přímo nezakotvuje a nechává jejich úpravu stranám k volné dispozici.

Je právní úprava sdíleného pracovního místa správně nastavena a pokud ne, jak by podle mého názoru mělo být sdílené pracovní místo upraveno? Problematice právní úpravy sdíleného pracovního místa jsem se věnoval ve čtvrté kapitole Sdílené pracovní místo *de lege ferenda*, ve které jsem postupně rozebral jednotlivé problémy, které shledávám zásadními, a pokusil se navrhnout jejich možné řešení. Prvním takovým problémem je odpovědnost zaměstnanců v režimu sdíleného pracovního místa. V tomto ohledu jsem uvažoval nad tím, zda bude nezbytné použít na odpovědnost za majetkovou a nemajetkovou újmu a odpovědnost za neuspokojivé pracovní výsledky koncept solidární odpovědnosti, který je v českém pracovním právu zakázaný. Solidární odpovědnost by v těchto případech znevýhodnila postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu, a proto je podle mého názoru lepší, aby si strany podrobně a kvalitně upravili svůj vztah v dohodě o sdíleném pracovním místě. Pro režim sdíleného pracovního místa jsem dále navrhl přizpůsobení právní úpravy odpovědnosti za ztrátu svěřené věci úpravě odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách. Hlavně v případě, kdy je nějaká věc svěřena všem sdílejícím zaměstnancům.

Dále jsem se věnoval odměně za práci na sdíleném pracovním místě. Vysvětlil jsem, proč je podle mého názoru možné, aby byla odměna za práci každého zaměstnance jiná, a zabýval se problémy, které mohou nastat u odměňování za kvalitu a množství odvedené práce. Opět jsem dospěl k názoru, že bude nutné využít podrobné úpravy vzájemného vztahu v dohodě mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, aby mohl zaměstnavatel rozpoznat, jak efektivně jednotliví zaměstnanci pracují, a náležitě je odměnit. V této oblasti jsem žádné změny legislativy nenavrhoval, ale zmínil jsem zajímavé Morávkovo řešení problému odměňování, které by legislativní změnu vyžadovalo. Podle jeho názoru by bylo

¹⁹¹ KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV, 2019. 22-38. ISBN 978-80-7416-348-7.

velmi efektivní nechat rozdělování odměny za práci jednotlivým sdílejícím zaměstnancům, čímž by odpadla povinnost zaměstnavatele dodržovat pravidlo stejné odměny za stejnou práci.¹⁹²

U problematiky vzájemného zastupování zaměstnanců jsem pak navrhl změnu právní úpravy v oblasti náhrady mzdy při překážkách v práci zaměstnanců v případě, kdy si rozvrhují pracovní dobu sami. Tato úprava je podle mého názoru nutná proto, aby se předešlo situacím, kdy si sdílející zaměstnanci budou záměrně rozvrhovat pracovní dobu na předem známé překážky v práci a zaměstnavatel jim bude muset poskytovat náhradu mzdy. V situaci, kdy si zaměstnanci rozvrhují pracovní dobu sami, by jim v tomto smyslu nepříslušela náhrada mzdy pro překážky v práci, o kterých mohli vědět dopředu. Jinak je podle mého názoru úprava vzájemné zastupitelnosti řešena správně.

V podkapitole Iniciační právní jednání a ukončení režimu sdíleného pracovního místa jsem uvažoval nad tím, zda je začátek a konec režimu sdíleného pracovního místa upraven v českém právním řádu správně. Dospěl jsem k závěru, že založení režimu sdíleného pracovního místa písemnými dohodami, ve kterých si zaměstnavatel se zaměstnanci ujednají bližší podmínky tohoto vztahu, je vhodné a není nutné na tomto nic měnit. Podobně je tomu tak i u skončení režimu sdíleného pracovního místa, kterým samotný pracovní poměr nekončí a zaměstnavatel tedy bude muset přidělovat práci a rozvrhovat pracovní dobu zbývajícím zaměstnancům v rozsahu jejich sjednaného kratšího pracovního úvazku.¹⁹³ Toto řešení je podle mého názoru vhodné hlavně z důvodu jistoty zaměstnance, který by v případě, že by ukončení režimu sdíleného pracovního poměru znamenalo i ukončení pracovního poměru, byl velmi závislý na svých kolezích. Měl by velmi nejisté právní postavení i z toho důvodu, že režim sdíleného pracovního místa lze ukončit velmi snadno.

Sdílené pracovní místo je podle mého názoru velmi zajímavá forma flexibilních forem výkonu práce a jistě má ambice řešit některé z aktuálních problémů trhu práce. Jeho zavádění je bohužel spojeno s mnoha bariérami a problémy, které nejspíše budou znamenat menší atraktivitu tohoto institutu ve

¹⁹² MORÁVEK, Jakub. Vybrané aspekty job-sharingu. In: *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 141. ISBN 978-80-7478-975-5.

¹⁹³ HŮRKA, Petr, 2020. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 360. ISBN 978-80-7598-910-9.

srovnání s jinými flexibilními formami zaměstnání a flexibilními formami výkonu práce. K efektivnímu fungování tohoto institutu bude podle mého názoru hlavně nutné podrobně a kvalitně si upravit vzájemný vztah zaměstnanců a zaměstnavatelů v dohodách, kterými se zavádí režim sdíleného pracovního místa.

Resumé

This diploma thesis is focused on the topic of the forms of flexible employment and the forms of flexible working, mainly on job-sharing and its legislations in the Czech Republic and some other European countries.

The first chapter presents the basic concepts of employment relationships and the forms of flexible employment. This chapter also includes a description of flexicurity and precarious work. Flexicurity is a concept that attempts to combine the flexibility of the labour law and market and the protective function of the labour law by functional legislation. Precarious work represents the negative side and gender aspects of the flexible forms of employment. Some of the forms of flexible employment and the forms of flexible working used in the Czech Republic are presented at the end of chapter one.

The second chapter called Job-sharing focuses on defining this form of flexible working and showing its advantages and disadvantages as well as the attraction of Job-sharing in Europe and the Czech Republic.

The beginning of the third chapter is devoted firstly to introducing the legal regulation of Job-sharing in the Czech Republic. This chapter then compares the differences of the legal regulation of job-sharing in selected European Union countries and, in the case of Finland, represents a job alternation leave. The last sub-chapter of the third chapter deals with the issues of legal regulation of Job-sharing in general.

The final fourth chapter, entitled Job-sharing *de lege ferenda*, deals with some problematic areas of job-sharing and its legislation. The different sub-chapters present the potential problems that can arise between the employer and employee in job-sharing and suggest their solutions *de lege ferenda*. The last sub-chapter proposes measures to promote job-sharing, which could increase its attractiveness and its take-up rate.

The conclusion summarises the outcomes of the work and provides answers to the questions raised in the introduction. What are the advantages and disadvantages of job-sharing? How attractive does job-sharing appear to employees and employers? Does the legal regulation of job-sharing differ between the Czech Republic and those countries that have also enshrined this in their legislation? Is the

legal regulation of job-sharing correctly set and, if not, how should job-sharing be regulated?

Seznam použité literatury a dalších zdrojů

Monografie

- BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO, 2010. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde. Praktická právnická příručka. ISBN 978-80-7201-795-9.
- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- GALVAS, Milan, 2015. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita. Učebnice Právnické fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8.
- HŮRKA, Petr, 2009. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-87284-04-9.
- JUNOVÁ, Blanka, 2012. *Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí: průvodce sladováním soukromého a pracovního života*. Česko: Práce na dálku.
- KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2019. s. 10. ISBN 978-80-7416-348-7.
- STANDING, Guy. *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*. Ženeva: International Labour Organization, 1999. ISBN 978-0-333-77314-7
- ŠVEC, Marek, 2012. *Flexicurita pre 21. storočie - šance a riziká: kríza pracovného práva*. Bratislava: Veda. ISBN 978-80-224-1237-7.

Komentáře

- BARANCOVÁ, Helena, 2017. *Zákonník práce: komentár*. Bratislava: C. H. Beck. *Velké komentáře*. ISBN 978-80-89603-53-4.
- HŮRKA, Petr, 2020. *Zákonník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. *Komentáře (Wolters Kluwer ČR)*. ISBN 978-80-7598-910-9.

Sborníky

- HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2010 - FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ*. první. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5358-8.
- PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-975-5.

Články

- DUDOVÁ, R. HAŠKOVÁ, H. *Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize*. *Gender a výzkum / Gender and Research*, 2014, roč. 15, č. 2, s. 19-32.
- KARAS, Ladislav, BĚLOHOUBEK, Václav, 2020. *Home office nejen v době koronavirové – jak ho správně nastavit?* *Právní prostor*[online]. 25. 5. 2020 [cit. 29.1.2021]. ISSN 2336-4114. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/home-office-nejen-v-dobe-koronavirove-jak-ho-spravne-nastavit>
- NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. *Bude jednodušší sladit pracovní a soukromý život?* In: *Právní prostor* [online] 8. 10. 2019 [cit. 19.1.2021]. ISSN - 2336-4114. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/bude-jednodussi-sladit-pracovni-a-soukromy-zivot>
- SVOBODA, Pavel, KADLUBIEC, Vojtěch. *Sdílené pracovní místo jako nový institut českého pracovního práva*. In: *epravo* [online]. 14. 10. 2020 [cit. 12. 2. 2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sdilene-pracovni-misto-jako-novy-institut-ceskeho-pracovniho-prava-111965.html>

- VEVERKOVÁ, Soňa. Sdílené pracovní místo a jeho využití v České republice. *FÓRUM sociální politiky*. 2019, roč. 13, č. 3, s. 9-12. ISSN 1803-7488

Judikatura

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. července 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013

Právní předpisy

české

- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách

zahraniční

- Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce
- Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) ze dne 28. 11. 2000, BGBl. I S. 1996 (německý zákon o částečné pracovní době a pracovním úvazku na dobu určitou)

Ostatní zdroje

- FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. Job sharing v praxi: Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa [online]. www.fleximetr.cz, 2015 [cit. 18. 1. 2021]. Dostupné z: http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web_bozura_fleximetr_jednostrany.pdf
- FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. *SDÍLENÁ PRACOVNÍ MÍSTA. Projekt METR: Sdílení pracovních míst jako forma mezigeneračního transferu kompetencí mezi pracovníky* [online]. www.fleximetr.cz, 2015 [cit. 22. 1. 2021]. Dostupné z: <http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/metr-webinar-final.pdf>
- FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. *Systémová doporučení k podpoře sdílených pracovních míst v ČR* [online]. www.koopolis.cz, 2015 [cit. 22.1. 2021]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/590-systemova-doporuceni-k-podpore-sdilenych-pracovnich-mist-v-cr>
- GILAROVÁ, Radomíra. *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce* [online]. říjen 2004 [cit. 18.1. 2021]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/907520-Metodika-vyuziti-flexibilnich-formem-prace.html>
- PALÍŠKOVÁ, Marcela, HROUZKOVÁ, Věra, VLACHOVÁ, Barbora. *Úprava nových forem Zaměstnávání v pracovněprávní legislativě a v kolektivních smlouvách* [online]. <https://www.odbory.info>, 2020 [cit. 25. 1. 2021]. Dostupné z: [https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/Nové_formy_zaměstnávání_fin.docx%20\(002\).pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/Nové_formy_zaměstnávání_fin.docx%20(002).pdf)
- POSLANECKÁ SNĚMOVNA. Sněmovní tisk 689, část č. 1/8 In: POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY: DIGITÁLNÍ DEPOZITÁŘ [online]. 2020 [cit. 2. 2. 2021]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>
- Rada EU. *Projekt Evropa 2030. Výzvy a příležitosti* [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2010 [cit. 12.3.2021]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/media/30757/qc3210249csc.pdf>

- *Ministry of Employment and the Economy of Finland. TE-palvelut. tjänster/services* [online]. ©2013 [cit. 10.2. 2021] Dostupné z: https://www.te-palvelut.fi/te/en/pdf/TE05_Job_alternation_leave_1_2020_s.pdf
- *Ministerstvo vnitra České republiky. Sbírka zákonů a Sbírka mezinárodních smluv* [online] © 2021 [cit. 2. 2. 2021] Dostupné z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=285/2020&typeLaw=zakon&what=Cislo_za_kona_smlouvy
- MANDL, Irene, BILETTA, Isabella. *Eurofond, Overview of new forms of employment – 2018 update* [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2018 [cit. 7. 2. 2021] ISBN: 978-92-897-1723-6. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf
- MANDL, Irene, CURTARELLI, Maurizio, RISO, Sara, VARGAS, Oscar, GEROGIANNIS, Elias. *Eurofond, New forms of employment* [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2015 [cit. 5. 2. 2021]. ISBN 978-92-897-1594-2. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf
- *The State of Queensland. Business Queensland.* [online]. ©1995–2021 [cit. 4.2. 2021] Dostupné z: <https://www.business.qld.gov.au/running-business/employing/employee-rights/flexible/job-sharing>
- *Vláda České republiky* [online]. Vláda ČR (c) 2009-2021 [cit. 2. 2. 2021]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programove-prohlaseni-vlady-165960/#Pravo_a_spravedlnost