

Sdílené pracovní místo je zcela novým institutem českého práva, který přináší novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2021

Sdílené pracovní místo vzniká dohodou / dohodami mezi zaměstnavatelem a alespoň dvěma zaměstnanci s kratší pracovní dobou a stejným druhem práce, že budou sdílet jedno pracovní místo. Zaměstnanci si pak budou sami rozvrhovat pracovní dobu.

Sdílené pracovní místo má vést ke zvýšení počtu kratších pracovních úvazků, které zaměstnavatelé nabízejí, a tedy také k vyššímu počtu příležitostí např. k přivýdělku na rodičovské dovolené nebo skloubení péče o rodinu s pracovní kariérou.

Právní úprava

Podle nového § 317a zákoníku práce se režim sdíleného pracovního místa zakládá dohodami, které uzavírá zaměstnavatel se dvěma či více zaměstnanci, kteří mají být do sdíleného pracovního místa zapojeni. Tato **dohoda** (dohody) musí být **povinně písemná** a musí **obsahovat** bližší **podmínky** pro **rozvržení pracovní doby**.

Na sdíleném pracovním místě si zaměstnanci budou sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý ze zaměstnanců **naplnil** v průměru **svou kratší týdenní pracovní dobu** nejdéle **ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období**.

Souhrn délky týdenní pracovní doby všech zaměstnanců působících na jednom sdíleném pracovním místě pak nesmí překročit délku jednoho plného úvazku, tj. 40 hodin za týden při jednosměnném provozu.

Zaměstnanci na sdíleném pracovním místě musí rozvrh pracovní doby předložit zaměstnavateli, a to nejméně týden předem. Pokud zaměstnanci rozvrh nepředloží, určí rozvržení pracovní doby do směn sám zaměstnavatel. Budou-li zaměstnanci chtít provést v rozvrhu změnu, musí s ní zaměstnavatele písemně seznámit nejméně dva dny předem, nedohodnou-li se se zaměstnavatelem na jiné (kratší či naopak delší) době seznámení. Zastupování nepřítomného zaměstnance může zaměstnavatel po zaměstnanci na sdíleném pracovním místě požadovat pouze tehdy, pokud k tomu zaměstnanec dal souhlas, ať již obecně v dohodě o sdíleném místě nebo následně pro konkrétní případ.

Dohodu o sdíleném pracovním místě **lze ukončit písemnou dohodou** zaměstnavatele se zaměstnancem nebo mohou **obě strany dohodu vypovědět** z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, běžící ode dne jejího doručení druhé smluvní straně.

Pokud dohoda alespoň jednoho ze zapojených zaměstnanců zanikne, bude pracovní režim sdíleného pracovního místa u ostatních zaměstnanců na téže sdíleném pracovním místě uplatněn do konce probíhajícího vyrovnávacího období.

Obsah dohody:

Pokud se zaměstnavatel rozhodne sdílené pracovní místo zavést, měl by věnovat náležitou pozornost obsahu dohod, které bude uzavírat se zaměstnanci.

Primárně by tak dohoda měla uvádět pracovní místo, které budou zaměstnanci sdílet. V případném organizačním schématu zaměstnavatele by pak tito zaměstnanci měli **společně obsazovat jen jediné políčko** (pozici). Pokud by byli v organizačním řádu uvedeni každý samostatně, mohlo by to působit jako samostatné pracovní pozice pro každého zaměstnance a vytvářet problémy při následných organizačních změnách.

Právní úprava dále požaduje, aby v dohodě byly uvedeny **blíže podmínky pro rozvržení pracovní doby**. Pravděpodobně by mělo být dostatečné, že bude v dohodě uveden způsob rozvržení pracovní doby (rovnoměrné, nerovnoměrné apod.) a případně také způsob, jakým se budou zaměstnanci střídát. Například dva zaměstnanci s polovičním úvazkem se mohou střídát každý den po čtyřech hodinách nebo naopak po celých pracovních dnech.

Dále by zaměstnavatel neměl v dohodě zapomenout na **sjednání práva nařídít zaměstnanci zástup za nepřítomného zaměstnance**. Pokud by si toto právo nesjednal v dohodě, musel by k nařízení zástupu zajišťovat souhlas zaměstnance pro každý jednotlivý případ, což je značně nepraktické.

Dohoda by také měla blíže vymezovat **vyrovnávací období**, v rámci kterého si musí každý ze zapojených zaměstnanců odpracovat svou sjednanou kratší pracovní dobu. Ze zákoníku práce vyplývá, že vyrovnávací období může být nejdéle čtyřtýdenní, což mimo jiné znamená, že nelze pracovat namísto toho s obdobím v délce jednoho měsíce (což je téměř vždy více než 4 týdny) a tedy ani s tzv. měsíčním fondem pracovní doby. V tomto směru lze tedy doporučit spíše kratší vyrovnávací období (např. 1 týden), aby se předešlo porušení právních předpisů, což ale nemusí být v konkrétních případech vždy realizovatelné.

V dohodě by také bylo vhodné stanovit, komu a jakým způsobem budou zaměstnanci zasílat vzájemně dohodnutý rozvrh pracovní doby, který připraví. Jelikož možnosti ukončení dohody vyplývají přímo ze zákoníku práce, není nutné je v dohodě uvádět.

Až následující měsíce napoví, zda se právní úprava sdíleného pracovního místa prosadí také do praxe nebo bude jen reálně zaměstnavateli jen minimálně využívána.

[Článek pro portál Vzorné Právo](#)



Další články:

- [Růst cen v rakouských lyžařských regionech: proč se Alpy neřídí logikou běžného rezidenčního](#)

trhu

- [Význam specializovaného vzdělávání v oblasti obchodního práva v době rostoucí regulační náročnosti podnikání](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5* službami](#)
- [ESG Simple jako praktická opora pro ESG reporting malých a středních podniků](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [V lednu přišel šok. Ze seznamu zmizely tisíce soudních překladatelů](#)
- [Koupě nemovitosti v Rakousku: vedlejší náklady v praxi](#)
- [Legal Innovation Day 2026: Praktické využití umělé inteligence v právní praxi](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5* službami](#)
- [Festival jako prestižní teambuilding](#)
- [Spojení Generali České a Právní ochrany D.A.S. přináší první výhodu: navýšení pojistného limitu na 5 milionů](#)