

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## „Job sharing“ - převažující výhody či nevýhody?

Jako efektivní nástroj ke skloubení osobního a pracovního života zaměstnance se nabízí tzv. sdílené pracovní místo („job sharing“), jedná se tak o flexibilní formu výkonu závislé práce. Ustanovení § 317a zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), tak umožňuje dvěma či více osobám s „kratšími úvazky“ sdílet jednu pracovní pozici.

Zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou, jak již vyplývá z názvu institutu sdíleného pracovního místa (zaměstnanci „nejsou na jedno pracovní místo sami, ale dělí se o něj s jinými“), a se stejným druhem práce uzavřít písemné dohody – a to s každým „sdílejícím“ zaměstnancem zvlášť, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn. Sdílející zaměstnanci se vzájemně dohodnou tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období, přičemž souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby. K zamyšlení by se mohla nabízet otázka, zda je v rámci zásady smluvní volnosti možné zákonem stanovenou délku čtyřtýdenního vyrovnávacího období smluvně modifikovat, resp. prodloužit, avšak vzhledem k tomu, že se ustanovení § 317a odst. 1 zákoníku práce řadí mezi relativně kogentní normy, tedy normy, od nichž se lze odchýlit pouze jedním směrem (viz „nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období“), jsem toho názoru, že tak učinit nelze.

Díky tomuto právnímu nástroji mají tedy zaměstnanci možnost se po vzájemné dohodě střídat a zároveň tak sdílet jedno pracovní místo (ale rovněž např. nezbytné vybavení k práci) tak, aby společně naplnili pracovní dobu na tomto místě rozvrženou, resp. skloubili dobu výkonu práce s osobními záležitostmi.

Jak již bylo výše předestřeno, zaměstnavatel je povinen s každým jednotlivým zaměstnancem na sdíleném pracovním místě uzavřít dohodu zvlášť, přičemž každá (dohoda) musí mít písemnou formu, nicméně nedostatek formy není spojen se zdánlivostí právního jednání[1], a je vyžadováno, aby dohody obsahovaly bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby[2]. Je na vůli smluvních stran, zda dohoda bude uzavřena „samostatně“ nebo nad rámec pracovní smlouvy, resp. je možno, aby se stala její součástí.[3]

Co se rozvrhu pracovní doby na sdíleném pracovním místě týče, jsou zaměstnanci povinni předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby, a to v písemné podobě, nejméně jeden týden před obdobím, na které je pracovní doba rozvržena, a v případě, že se zaměstnanci nedohodnou a nepředloží-li zaměstnavateli společný rozvrh pracovní doby v dané lhůtě, určí bez zbytečného odkladu[4] rozvržení pracovní doby do směn sám zaměstnavatel.

Lze rovněž zmínit, že pracovní podmínky společně sdílejících zaměstnanců, tedy např. pracovní doba, doba odpočinku, dovolená, překážky v práci atd., stejně jako odměňování (mzda, plat atd.) i odpovědnost za škodu se u každého zaměstnance poskytují a posuzují zvlášť.[5]

Dle ustanovení § 317a odst. 4 zákoníku práce může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat

zastupování nepřítomného zaměstnance (např. pro překážku v práci nebo z důvodu dovolené) na též sdíleném pracovním místě pouze tehdy, dal-li k tomu zaměstnanec v dohodě nebo pro každý konkrétní případ ad hoc souhlas, přičemž v případě nepřítomnosti sdílejícího zaměstnance tak bude „zastupující“ povinen jej zastoupit i nad rámec[6] své sjednané pracovní doby v rámci čtyřtýdenního vyrovnávacího období.

V případě, že některá ze smluvních stran nebude chtít nadále setrvávat v režimu sdíleného pracovního místa, je možné závazek ukončit jak vzájemnou dohodou, tak písemnou výpovědí, a to danou z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, jež počíná běžet dnem doručení[7] druhé straně. Jeví se jako vhodné uvést, že se lze domnívat[8], že zákoník práce patnáctidenní výpovědní dobu předepisuje subsidiárně, neujednají-li si smluvní strany v konkrétním případě jinak, tedy je zřejmě přípustná jak delší, tak rovněž kratší výpovědní doba, přičemž předmětné ustanovení není obsaženo toliko ve výčtu relativně kogentních norem. Zanikne-li závazek sdílet pracovní místo alespoň jednomu zaměstnanci, tento režim se u ostatních zaměstnanců uplatní do konce probíhajícího vyrovnávacího období s tím, že po této době režim sdíleného pracovního místa končí.

### **Převládající výhody či spíše nevýhody?**

Lze konstatovat, že názory na sdílené pracovní místo se různí, resp. tento institut skýtá jak možné výhody, tak nevýhody. Výhodou job sharing pro určitou skupinu zaměstnanců je tedy sladění svého pracovního a soukromého života čili tento právní nástroj může pomoci např. rodičům s malými dětmi, seniorům, studentům nebo osobám, jež částečně pečují o své blízké. Budou-li zaměstnanci vykonávat svou práci dobře a budou-li si sami rozvrhovat práci do směn, je zaměstnavatel této povinnosti „zbaven“. Jako přínos sdíleného pracovního místa spatřuji možnost větší kreativity a různorodosti myšlenek sdílejících zaměstnanců oproti situaci, kdy jednu pracovní pozici zastává pouze jeden zaměstnanec.

Naopak mezi jednu z nevýhod lze uvést skutečnost, že sdílené pracovní místo nelze využít pro zaměstnance s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, resp. dohodou o pracovní činnosti či dohodou o provedení práce. Jinou nevýhodou[9] institutu prezentuje otázka, co se bude dít v případě, pokud vznikne zaměstnavateli v souvislosti s výkonem práce zaměstnanců na sdíleném pracovním místě újma, resp. zákoník práce v souvislosti se sdíleným pracovním místem nezavádí solidární (zvláštní) odpovědnost zaměstnanců a je tedy nutné postupovat dle obecné úpravy a určovat odpovědnost dle míry zavinění, resp. bude postupováno s každým zaměstnancem zvlášť. Tedy pro případ, že jeden ze sdílejících zaměstnanců způsobí škodu, je předem vhodné nastavit, jakým způsobem bude příp. povinnost k její náhradě řešena, což může následně negativně ovlivnit vztahy mezi sdílejícími zaměstnanci. Předpokladem by tedy měla být loajalita a pokud možno přátelské vztahy mezi angažovanými zaměstnanci.

Jelikož zaměstnanci na sdíleném pracovním místě spolu musí určitým způsobem spolupracovat, lze usuzovat, že mezi nimi budou skutečně probíhat „dobré“ vztahy, budou si pomáhat a vycházet vstříc, resp. pokud by tomu tak nebylo, sdílené pracovní místo by efektivním nástrojem prakticky být nemohlo a mohlo by zaměstnavateli potenciálně přinést spíše více škody než užitku.[10]

Ač je dle mého názoru téma sdíleného pracovního místa velmi diskutabilní, jako možnou výhodu tohoto institutu spatřuji mj. možnost spolupráce sdílejících zaměstnanců, poskytování si vzájemných rad a doporučení, možnost přenechání konkrétního „obtížnějšího“ úkolu tomu sdílejícímu zaměstnanci, který se v dané problematice orientuje příp. lépe a více, čímž může relativně dojít k rychlejšímu a efektivnějšímu vyřešení pracovního úkolu. Na druhou stranu lze předpokládat, že u druhu vykonávané práce, jež obnáší rozmanitost úkolů a činností, resp. nejedná se o stereotypní práce s tím, že některé činnosti jsou jednodušší (zábavnější) a jiné naopak složitější a náročnější

(méně zajímavé), může mezi „sdílejícími“ docházet k neshodám a rozepřím, z čehož by se následně využití možnosti tohoto institutu mohlo jevit jako nevyhovující.

Za zmínku stojí uvést, že v případě pedagogických pracovníků veřejných škol se uplatnění job sharing jeví jako neúčinné, jelikož specifika výkonu činnosti pedagogických pracovníků a speciální úprava dopadající na jejich pracovní právní vztahy aplikovatelnosti sdíleného pracovního místa v podmínkách regionálního školství takřka zabraňují.<sup>[11]</sup>

Ke sladění osobního a pracovního života se daný institut, a sice sdílené pracovní místo, jeví jako vcelku spekulativní nástroj, jež obsahuje, jak bylo představeno – „plusy i mínusy“, avšak díky autonomii vůle jakožto jedné ze stěžejních zásad soukromého práva se objevují otázky, zda zavedení daného institutu do právního řádu nebylo spíše „navíc“, resp. uplatňování tohoto režimu již možné bylo a je i bez zvláštní úpravy a aplikace tohoto institutu v pracovní právní sféře stále vyvolává řadu značných pochybností.

lství. In: Komendová, J., Smejkal, M., Janovec, M. (eds.). *Cofola 2022, část 4*. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity. 1. elektronické vydání, 2022, s. 115-126.

## **Mgr. Jiří Svoboda**

---

[1] Důvodová zpráva k zákonu č. [285/2020](#) Sb.

[2] V dohodě je mj. vhodné zavést též ustanovení týkající se např. předávání úkolů, doby trvání tohoto institutu (sdíleného pracovního místa), má-li se jednat o dohody na dobu určitou, popř. povinnosti zastupovat nepřítomného sdílejícího zaměstnance. Blíže viz Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 673.

[3] Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020.

[4] Blíže viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2013, sp. zn. 32 Cdo 2484/2012.

[5] Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 673.

[6] Lze doplnit, že za takto „navíc“ odpracovanou pracovní dobu lze zaměstnanci po uplynutí vyrovnávacího období poskytnout mzdu či plat nebo po dohodě se zaměstnancem vyrovnat hodiny v rámci dalšího vyrovnávacího období s tím, že zaměstnanec není povinen sdílejícího zaměstnance zastoupit v případě např. překážky v práci. Blíže viz Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 673.

[7] Výpověď tohoto závazku se nemusí doručovat v režimu zákoníku práce (srov. ustanovení § 334 zákoníku práce a contrario).

[8] Srov. blíže např. Zapletal, R. Sdílené pracovní místo a projevy smluvní autonomie. Právní rozhledy 4/2021, s. 139. In: Beck-online. [cit. 29. 10. 2023].

[9] Morávek, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. Právní rozhledy 13-14/2020, s. 488. In: Beck-online. [cit. 29. 10. 2023].

[10] Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1026-1031.

[11] Smejkal, M. Sdílené pracovní místo v podmínkách regionálního ško

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Smluvní autonomie vs. ochrana slabší strany v moderním kontraktačním právu](#)
- [Reklamace vad stavby](#)
- [Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích jednotek na plnohodnotné byty](#)
- [Oceňování nemovitosti a přiměřená náhrada při zrušení spoluvlastnictví](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů \(jednatel × společnost\)](#)
- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)
- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)