14. 10. 2020

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

Sdílené pracovní místo jako nový institut českého pracovního práva

Zásadní novela zákoníku práce, která již byla zveřejněna ve Sbírce zákonů pod č. 285/2020 Sb., přináší s dělenou účinností od 30. 7. 2020 a od 1. 1. 2021 řadu změn stávající právní úpravy, které v užším či širším rozsahu reagují na podněty z praxe. Kýženou větší flexibilitu pracovněprávních vztahů, jakož i možnost lepšího skloubení pracovního a rodinného života zaměstnanců, má přinést novota v podobě zavedení úpravy sdíleného pracovního místa v § 317a zákoníku práce.

Předmětný institut, o němž pojednává nynější příspěvek, bude v českém pracovním právu teprve hledat své místo, přičemž až první měsíce účinnosti (zde od 1. 1. 2021) ukážou, zdali jde o regulaci atraktivní a prakticky využitelnou. Otazníků je přitom relativně mnoho…

Sdílené pracovní místo je rozhodně institutem komplexním a zásadním. Jeho regulaci však tvůrci novely věnovali pouze jeden paragraf o 6 odstavcích, což samozřejmě nemůže stačit pro poskytnutí odpovědi na všechny potencionálně problematické otázky, jež se při úvaze o aplikaci sdíleného pracovního místa v praxi nabízejí. Vytváří se tak značný prostor pro doktrinální a soudní výklad strohé právní úpravy § 317a zákoníku práce.

Sdílené pracovní místo – vymezení

Sdílené pracovní místo je důsledkem snahy tvůrců novely umožnit zaměstnancům s limitovanými časovými možnostmi (např. z důvodu rodinných či zdravotních) lepší sladění pracovního a osobního života a tím i vyšší míru jejich uplatnění na trhu práce.

Za sdílené pracovní místo je ve smyslu novely považováno jedno pracovní místo (s jedním druhem práce, s jednou sledovanou týdenní pracovní dobou atd.), které však není obsazeno pouze jedním zaměstnancem. Na základě a v mantinelech písemné dohody se zaměstnavatelem se na něm totiž střídají nejméně 2 zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou, kteří si sami rozvrhují pracovní dobu.[1] V tomto ohledu tak dohodou dojde k částečnému přenesení práva a povinnosti zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu dle § 81 zákoníku práce na samotné zaměstnance (obdobný jev lze nalézt již nyní v § 317 zákoníku práce pro výkon práce zaměstnance mimo pracoviště zaměstnavatele).

Na první pohled tak sdílené pracovní místo přinese pro zaměstnance zejména výhodu v podobě možnosti flexibilnějšího organizování jejich pracovních a mimopracovních aktivit. Zaměstnavatele pak mohou předmětný institut využít mimo jiné pro zvýšení atraktivity jejich složitěji obsaditelných pracovních pozic, přičemž se jako potencionální výhoda jeví také dílčí přenesení odpovědnosti za organizování pracovního procesu na zaměstnance. Z povahy sdíleného pracovního místa však vyplývá, že bude využitelné pouze pro méně specializované pozice, v jejichž rámci může být práce vykonávána dvěma osobami relativně nezávisle, tj. bez nutnosti složitého předávání úkolů pro zajištění kontinuity jejich zpracování.

Pro aplikaci režimu sdíleného pracovního místa musí být splněny následující podmínky:

- písemná dohoda o sdílení pracovního místa musí být uzavřena se všemi (dvěma či více) zaměstnanci,
- musí jít o zaměstnance se stejným druhem práce,
- musí jít o zaměstnance se sjednanou kratší pracovní dobou, kteří se v tomto rozsahu své sjednané kratší pracovní doby budou na pracovním místě střídat,
- souhrn délky pracovní doby všech zaměstnanců nesmí překročit základní či zkrácenou stanovenou týdenní pracovní dobu (obecně 40 hodin, ve vymezených případech méně).[2]

Příklad:

Zaměstnanec A a zaměstnanec B jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele se sjednanou kratší pracovní dobu (každý zaměstnanec 20 hodin týdně). Oba zaměstnanci mají v pracovních smlouvách vymezený stejný druh práce „administrativní zajištění sekretariátu zaměstnavatele". Do 31.12.2020 musí zaměstnavatel rozvrhovat oběma zaměstnancům jednotlivě pracovní dobu dle § 81 zákoníku práce. K 1.1.2021 zaměstnavatel může přistoupit se zaměstnancem A a zaměstnancem B k uzavření dohody o sdílení pracovního místa, jelikož u obou zaměstnanců jsou naplněny stanovené podmínky. Zaměstnanci v takovém případě budou rozvrhovat pracovní dobu sami dle své domluvy za podmínek sjednaných v dohodě se zaměstnavatelem.

Dohoda o sdíleném pracovním místě

Nezbytným předpokladem pro aplikaci sdíleného pracovního místa je dohoda o sdíleném pracovním místě uzavřena v povinné písemné formě mezi zaměstnavatelem a dotčenými zaměstnanci. Dohoda může být uzavřena jako samostatný dokument nebo může být rovněž součástí pracovní smlouvy zaměstnance. Dohodu bude moci zaměstnavatel uzavřít s každým zaměstnancem samostatně nebo prostřednictvím jednoho dokumentu (jehož součástí budou individuální závazky každého ze zaměstnanců – dohoda bude uzavřena mezi zaměstnavatelem a jednotlivými zaměstnanci)[3].

Obsahové náležitosti dohody o sdíleném pracovním místě tvůrci novely vymezili pouze obecně, kdy § 317a odst. 2 zákoníku práce konstatuje, že dohoda musí obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby.[4] Dohoda tak má povinně nastavovat mantinely organizování času výkonu práce zaměstnanci, např. ve vztahu k

- vymezení doby, kterou musí zaměstnanci „pokrýt" (nastavení časových intervalů „od kdy do kdy" se mají zaměstnanci mezi sebou v rámci vymezených pracovních dnů střídat), včetně určení povinnosti čerpat obligatorní přestávky v práci,
- určení způsobu a času oznamování zaměstnavateli rozvržení pracovní doby na příslušné vyrovnávací období (obecně min. 1 týden předem) a změnu rozvržení (obecně min. 2 dny předem),
- určení, zda bude možné střídání zaměstnanců v jednom pracovním dni (případně zda bude nutné zajistit v takovém případě určitý „překryv" přítomností obou zaměstnanců na pracovišti).

K tomu je nutné zdůraznit, že zaměstnavatel sice bude moci prostřednictvím dohody přenést odpovědnost za rozvržení pracovní doby a za naplnění tohoto rozvrhu na zaměstnance, ovšem nezbaví se tím svých jiných zákonných povinností na poli pracovní doby, např. na úseku vedení evidence, dohlížení na dodržování zákonných pravidel (např. ohledně maximálního rozsahu pracovní doby) atd.

S ohledem na oprávněné zájmy zaměstnavatele považujeme za důležité v dohodě explicitně upravit také

- způsob předávání práce a jiných podstatných informací mezi zaměstnanci,

- informační povinnost zaměstnanců vůči zaměstnavateli o podstatných skutečnostech (např. o absencích v práci, o sporech při rozvrhování pracovní doby atd.),
- okolnosti případného povinného zastupování zaměstnanců (viz dále),
- povinnost zaměstnanců podílet se na evidenci jejich pracovní doby či
- povinnost vedení záznamu o úkolech zpracovávaných jednotlivými zaměstnanci, jež v případě zjištění pochybení umožní i zpětně určit zaměstnance odpovědného za toto pochybení.

Rozvázání dohody o sdíleném pracovním místě je upraveno značně flexibilním způsobem, který umožňuje smluvním stranám pružně reagovat na své vlastní potřeby a ukončit daný závazek v případě, že nenaplnil jejich očekávání, popř. pakliže se u smluvních stran změnila situace. Závazek lze jednoduše ukončit dohodou zaměstnavatele a zaměstnance ke sjednanému dni. Každá ze stran může dohodu rovněž jednostranně písemně vypovědět, a to z jakéhokoli důvodu či bez udání důvodu. Výpovědní doba bude činit 15 dnů a počne běžet dnem, v němž byla výpověď druhé smluvní straně doručena.[5]

Otázkou je, zda bude možné výpovědní dobu v dohodě prodloužit či zkrátit. Důvodová zpráva k tomuto neuvádí žádné vodítko, ovšem dle našeho názoru lze o připuštění smluvní úpravy výpovědní doby dle okolností (např. s ohledem na nastavené vyrovnávací období) uvažovat. Každopádně se však zaměstnavatelé budou muset vyvarovat nepřiměřené či neproporcionální úpravě výpovědní doby.

Pakliže zanikne závazek z dohody u jednoho ze zaměstnanců, režim sdíleného pracovního místa se uplatní u ostatních zaměstnanců do konce probíhajícího vyrovnávacího období v délce maximálně 4 týdnů.[6] Po ukončení uvedeného vyrovnávacího období bude zaměstnavatel zaměstnancům rozvrhovat pracovní dobu ve smyslu § 81 zákoníku práce a režim sdíleného pracovního místa se neužije, dokud nebude uzavřena dohoda o sdíleném pracovním místě s novým zaměstnancem namísto zaměstnance, u kterého závazek zanikl (u ostatních zaměstnanců se režim sdílení pracovního místa obnoví automaticky, tj. aniž by s nimi musel zaměstnavatel uzavírat novou dohodu).

Zde je třeba zdůraznit, že zánikem závazku z dohody o sdíleném pracovním místě nezaniká pracovní poměr zaměstnance! Pokud tedy zaměstnavatel přijme zaměstnance přímo za účelem výkonu práce na sdíleném pracovním místě, stejně mu po zániku závazku bude muset dále přidělovat práci v rozsahu sjednaného pracovního úvazku. Dle okolností případu se však nabízí úvaha o možné aktivaci výpovědního důvodu pro nesplňování požadavků pro výkon práce (§ 52 písm. f) zákoníku práce).

Lze předpokládat, že uvedené okolnosti ukončování závazku z dohody o sdíleném pracovním místě budou působit jako demotivační faktor při úvahách o zavedení předmětného institutu.

Rozvrh pracovní doby na sdíleném pracovním místě

Jak již bylo výše předestřeno, zásadním specifikem sdíleného pracovního místa je skutečnost, že si pracovní dobu na sdíleném pracovním místě rozvrhují sami zaměstnanci dle svých potřeb a sjednaný rozvrh zaměstnavateli pouze oznamují. Zaměstnanci však při sjednávání rozvrhu musí dbát na to, aby každý ze zaměstnanců v rámci vyrovnávacího období, které může trvat maximálně 4 týdny (bez možnosti prodloužení), naplnil v průměru sjednanou kratší pracovní dobu.

Souhrn délek týdenních pracovních dob jednotlivých zaměstnanců pak nesmí mimo případy zastupování (viz dále) v součtu překročit stanovenou týdenní pracovní dobu ve smyslu § 79 zákoníku práce (obecně 40 hodin). Také tato podmínka může zapříčinit „vlažný“ pohled některých zaměstnavatelů na předmětný institut. Pokud totiž bude zaměstnavatel např. lpět na tom, aby se

zaměstnanci při „střídání“ na daném místě alespoň na určitý časový úsek střetávali (pro předání agendy a zajištění plynulosti výkonu práce), případně aby byla práce na příslušné pozici zajištěna např. 12 hodin denně, nemusí dost dobře stanovená týdenní pracovní doba pro efektivní zajištění činnosti stačit.

Zaměstnanci jsou povinni písemný rozvrh pracovní doby na nadcházející vyrovnávací období předložit zaměstnavateli nejpozději 1 týden před počátkem vyrovnávacího období, přičemž nic nebrání stranám, aby si v rámci dohody o sdíleném pracovním místě ujednali lhůtu odlišnou. Pokud zaměstnanci rozvrh včas nepředloží (např. proto, že se na něm nebudou schopní dohodnout), přechází právo i povinnost rozvrhnout pracovní dobu na zaměstnavatele. Spory mezi zaměstnanci tak mohou v důsledku eliminovat základní výhodu sdílení pracovního místa, neboť reálně bude pracovní dobu rozvrhovat zaměstnavatel.

Případné změny v rozvrhu jsou zaměstnanci povinni zaměstnavateli písemně oznamovat nejméně 2 dny před plánovanou změnou.[7] I v tomto případě si však mohou strany v dohodě o sdíleném pracovním místě sjednat odlišnou lhůtu.

V souvislosti s úpravou rozvrhování práce na sdíleném pracovním místě se nabízí řada otázek, např. směrem k překážkám v práci, o nichž zaměstnanec ví dopředu. Z obecné úpravy totiž nelze dovodit povinnost rozvrhovat pracovní dobu (zde přenesená na zaměstnance) tak, aby překážky v práci (např. návštěva lékaře) připadaly na jeho mimopracovní dobu. Směrem k zaměstnancům pracujícím mimo pracoviště přitom zákoník práce vylučuje úpravu poskytování náhrady mzdy pro některé překážky v práci, což však u sdíleného pracovního místa neplatí. Zaměstnanec tak může být motivován k tomu, aby si naopak na známé překážky v práci s právem na náhradu mzdy pracovní dobu rozvrhl, přičemž tento postup může ještě „odskákat“ jeho kolega, který jej bude muset zastoupit (viz dále). Další otázka se nabízí např. ve vztahu ke svátkům či přesčasům.

Vzájemné zastupování zaměstnanců

Česká právní úprava na rozdíl od svého slovenského protějšku nestanoví plošnou povinnost zaměstnanců ke vzájemnému zastupování pro případ nepřítomnosti druhého zaměstnance na sdíleném pracovním místě. Obecně tedy platí, že v situaci, kdy jeden ze zaměstnanců např. onemocní nebo u něj nastane jiná překážka v práci, není druhý zaměstnanec povinen tohoto zaměstnance zastoupit.[8]

Povinnost zastupování je však možné sjednat v dohodě, a to i plošně pro všechny případy nepřítomnosti druhého zaměstnance v budoucnu. Pro případ zastupování se přitom nepoužije limit rozsahu sjednané kratší pracovní doby ani celkové stanovené týdenní pracovní doby pro všechny zaměstnance. Zákon nestanoví lhůtu, v níž musí zaměstnavatel potřebu zastupování zaměstnanci oznámit, a neurčuje ani co se rozumí onou nepřítomností, při níž je povinnost zastupování aktivována. Nabízí se tedy výklad, že se jedná o všechny případy nepřítomnosti druhého zaměstnance v rozvržené pracovní době bez ohledu na jejich důvod.

Zaměstnanec se tak vlastně při sjednání povinnosti k zastupování nezaváže vykonávat práci pouze v rozsahu sjednané kratší pracovní doby (např. 20 hodin týdně), ale v rozsahu pohyblivém – od sjednaného rozsahu (např. 20 hodin) až po celou stanovenou týdenní pracovní dobu (40 hodin), která se uplatní tehdy, pokud bude po celé vyrovnávací období trvat potřeba zastupování druhého zaměstnance. Práce nad rámec sjednaného úvazku přitom nebude v souladu s § 78 odst. 1 písm. i) považována za práci přesčas.

Úpravu zastupování považujeme za zcela zásadní část a současně největší třecí plochu úpravy sdíleného pracovního místa. Lze totiž předpokládat, že jen málokterý zaměstnavatel bude ochoten

přistoupit na dohodu o sdíleném pracovním místě, aniž by využil nesporné výhody a tlačil na ujednání plošné povinnosti zaměstnanců pro vzájemné zastupování. Současně však lze předpokládat logickou neochotu zaměstnanců ke sjednávání povinnosti zastupování, kterým tato zcela zásadním způsobem omezí možnost flexibilního plánování pracovního a osobního života (zvláště pokud uvážíme, že oznámení povinnosti k zastupování může být zaměstnanci oznámena např. pouze den předem).

Problém se zastupováním přitom dle našeho názoru dosahuje zcela principiální úrovně. Pokud si totiž zaměstnanec sjedná „klasickou“ kratší pracovní dobu, logicky je zaměstnavatel limitován v přidělování práce rozsahem sjednané doby. U sdíleného pracovního místa si však zaměstnanec sjedná kratší pracovní dobu, sám si tuto rozvrhuje, a přesto mu může vzniknout povinnost vykonávat práci v době, kterou si nesjednal ani nerozvrhl. Nutnost sjednání povinnosti k zastupování dle našeho názoru na tomto problému nic nemění.

Pro praxi lze doporučit, aby zaměstnavatelé přistupovali k zastupování zaměstnanců s určitou obezřetností a sjednávali v dohodě na tomto poli úpravu, která bude v co možná nejvyšší míře vyvážená s ohledem na zájmy obou stran. Je totiž třeba připomenout, že zaměstnanec může dohodu vypovědět bez uvedení důvodů v obecně 15denní lhůtě, přičemž rozhořčení z nutnosti zastupovat druhého zaměstnance jistě motivaci zaměstnance setrvat v režimu sdíleného pracovního místa „nepřidá“.

Závěr

Sdílené pracovní místo je institutem, který může v praxi pomoci některým zaměstnancům s jejich uplatněním na trhu práce, jelikož jím dává možnost flexibilní úpravy pracovní doby dle svých potřeb a tím i možnost lépe skloubit osobní a pracovní život. Na druhou stranu je nutné dodat, že tato svoboda zaměstnanců může být značně limitována zájmy zaměstnavatele, který může v rámci dohody o sdíleném pracovním místě trvat na nastavení určitých mantinelů, které flexibilitu tohoto institutu a jeho výhodnost pro zaměstnance mohou značně omezit.

Výše jsme předestřeli pouze některé problémy a otázky, které sebou strohá úprava sdíleného pracovního místa přináší. Další se jistě budou objevovat s blížícím se začátkem účinnosti regulace. Až praxe však ukáže, zda předmětný institut naplní očekávání tvůrců novely a účastníků pracovněprávních vztahů či zda zůstane pouze „v šuplíku“ zákoníku práce.

Mgr. Pavel Svoboda,
advokátní koncipient

Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.,
právní expert

Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář

Koliště 1912/13
602 00 Brno

Růžová 1416/17
110 00 Praha

tel.: +420 543 217 520
e-mail: office@dolezalpartners.com

---

[1] § 317a odst. 1 zákoníku práce ve znění novely

[2] § 79 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[3] Důvodová zpráva k vládnímu návrhu novely zákoníku práce ze dne 16.12.2019 (§ 317a odst. 2)

[4] § 317a odst. 2 zákoníku práce ve znění novely

[5] § 317a odst. 5 zákoníku práce ve znění novely

[6] § 317a odst. 6 zákoníku práce ve znění novely

[7] § 317a odst. 3 zákoníku práce ve znění novely

[8] § 317a odst. 4 zákoníku práce ve znění novely

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe