

17. 9. 2020

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

Sdílené pracovní místo ve světle novely zákoníku práce

Dne 1. 1. 2021 nabude účinnosti část zákona č. [285/2020](#) Sb., kterým se novelizuje mimo jiné zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „Zákoník práce“). Tato koncepční novela přináší několik změn v různých oblastech pracovního práva, přičemž jednou z nich je zavedení institutu sdíleného pracovního místa. Následující příspěvek má za cíl uvedený institut blíže představit.

Úprava sdíleného pracovního místa v novelizovaném Zákoníku práce

Institut sdíleného pracovního místa bude nově upraven v § 317a Zákoníku práce, dle kterého mohou dva nebo více zaměstnanců pracujících na částečný pracovní úvazek sdílet jedno pracovní místo, resp. pracovní pozici pokrývající jeden plný pracovní úvazek. Zaměstnanci na sdíleném pracovním místě se mohou dělit jak o objem práce připadající na danou pracovní pozici, tak o pracovní místo a potřebné vybavení pro výkon práce; to vše při současném dodržení standardní týdenní pracovní doby. Uvedené neplatí pro zastupování zaměstnanců, jež bude rozvedeno níže. Za vykonanou práci pak zaměstnancům náleží poměrná mzda či plat a společně s tím i nárok na dovolenou, jejíž úprava byla rovněž předmětem novelizace, a to právě i s ohledem na kratší pracovní úvazky.[\[1\]](#)

To, jakým způsobem bude pracovní místo sdíleno, bude předmětem dohody o sdílení pracovního místa uzavírané mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (dále jen „Dohoda“). Dohoda musí být uzavřena písemně a musí obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby,[\[2\]](#) přičemž může být uzavřena jak samostatně, nad rámec pracovní smlouvy, tak jako její součást. V Dohodě lze sjednat dobu trvání sdílení pracovního místa a v případě absence tohoto ujednání se má za to, že se jedná o závazek na dobu neurčitou.

Závazek z Dohody lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni, příp. lze závazek vypovědět s patnáctidenní výpovědní dobou, a to buď z jakéhokoliv důvodu, nebo i bez udání důvodu.[\[3\]](#) Při zániku závazku z Dohody alespoň jednoho zaměstnance se pracovní režim sdíleného pracovního místa u ostatních zaměstnanců na sdíleném pracovním místě uplatní ještě po dobu probíhajícího (čtyřtýdenního) vyrovnávacího období. Po uplynutí probíhajícího vyrovnávacího období se dále režim sdíleného pracovního místa neužije a rozvrh pracovní doby následně určuje jednostranně zaměstnavatel v souladu s § 81 Zákoníku práce. V této souvislosti je na místě upozornit, že pro zaměstnavatele může být po dobu vyrovnávacího období problematické zajistit výkon objemu práce, který zabezpečoval zaměstnanec, jenž opustil režim sdíleného pracovního místa.

Rozvržení pracovní doby sdíleného pracovního místa bude záviset na dohodě zaměstnanců dělících se o danou pracovní pozici, samozřejmě za splnění zákonných podmínek a ujednání ohledně rozvržení pracovní doby v Dohodě. Zaměstnanci budou zaměstnavateli povinni předložit písemný rozvrh pracovní doby na sdíleném pracovním místě, a to nejméně jeden týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Případná změna rozvrhu je možná, ovšem zaměstnanci jsou povinni o takové změně zaměstnavatele informovat minimálně dva dny předem, pokud se nedohodnou se zaměstnavatelem na jiné době seznámení (kratší či delší). V případě, že by zaměstnanci včas či vůbec zaměstnavateli písemný rozvrh nepředložili, určí zaměstnavatel bez

zbytečného odkladu rozvržení pracovní doby sám.[4] Ustanovení § 317a Zákoníku práce neupravuje postup zaměstnavatele v případě, že zaměstnanci rozvrh předloží s prodlením. Autoři článku mají však za to, že zaměstnavatel může takový rozvrh převzít a stanovit jím rozvržení pracovní doby i ve lhůtě kratší, než je onen jeden týden. Uvedené lze vyložit analogicky k možnosti zaměstnavatele ujednat se zaměstnanci kratší dobu k předkládání rozvrhu práce sdíleného pracovního místa, či možnosti seznámit zaměstnance s týdenním rozvrhem práce i v kratším čase dle § 84 Zákoníku práce.[5] Naopak povinnost zaměstnavatele převzít pozdě předložený rozvrh dle autorů ze zákona dovést nelze.

Lze doporučit, aby byl v Dohodě blíže upraven také rozsah práce připadající na jednotlivé zaměstnance, jakož i vymezení jejich kompetencí v rámci pracovní pozice. Vše uvedené by mělo být v Dohodě upraveno s přihlédnutím k zásadě rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace.[6]

Nabízí se otázka, jak bude sdílení pracovního místa fungovat při nepřítomnosti jednoho ze zaměstnanců. Zastoupení nepřítomného zaměstnance může zaměstnavatel požadovat pouze tehdy, dal-li k tomu (zastupující) zaměstnanec souhlas buď v Dohodě, nebo pro konkrétní případ.[7] V případě souhlasu pro konkrétní případ není Zákoníkem práce stanovena jeho forma, avšak s ohledem na možné pozdější spory lze důrazně doporučit formu písemnou. Autoři článku doporučují zakotvit souhlas zaměstnanců se vzájemným zastupováním již do samotné Dohody a předejít tak případným situacím, kdy by absentovali všichni zaměstnanci sdílející pracovní místo a práci by tak pro zaměstnavatele nikdo nevykonával. Vzhledem k cílové skupině, které je institut sdíleného pracovního místa primárně určen, je však vhodné k povinnosti vzájemného zastoupení sjednat výjimku odůvodněných případů, v kterých zaměstnanci povinnost vzájemného zastoupení mít nebudou, a tyto demonstrativně do Dohody uvést (např. onemocnění dítěte).

Motivace zaměstnavatelů

Aktuální koncepce sdíleného pracovního místa nenabízí mnoho výhod pro zaměstnavatele, kteří by chtěli zaměstnancům sdílené pracovní místo nabídnout. Zaměstnavatel je naopak limitován co do nastavení sdíleného pracovního místa, a to například již zmiňovaným vzájemným zastoupením zaměstnanců sdílejících pracovní místo jen na základě souhlasu zastupujícího zaměstnance. Nad rámec uvedeného bude zároveň nezbytné řádně nastavit podmínky Dohody, což může být administrativně náročnější.

Nová právní úprava sdíleného pracovního místa zaměstnavatelům nenabízí ani žádné daňové či obdobné zvýhodnění. Přitom obdobu sdíleného pracovního místa může zaměstnavatel v podstatě využít již nyní, a to sjednáním více zkrácených úvazků. Dle názoru autorů článku nemusí být sdílené pracovní místo zaměstnavateli z uvedených důvodů příliš využíváno. Určitou motivací však může být poskytnutí příspěvku pro zřízení sdíleného pracovního místa, které avizovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, konkrétní podoba této „kompenzace“ však není dosud známa.

Závěr

Zavedení institutu sdíleného pracovního místa do českého pracovního práva lze jen vítat. Nepochybně je tento způsob zaměstnání výhodný pro osoby, které nemohou pracovat na plný úvazek. Velkou výhodou je možnost flexibilního pokrytí celé pracovní doby, připadající na jedno pracovní místo, více zaměstnanci, kteří si dle svých časových možností určují časový rozvrh ve vzájemné dohodě. Výhody lze však spatřovat spíše na straně zaměstnanců. Je tedy otázkou času, v jaké míře budou sdílená pracovní místa využívána. Budoucí praxe pak ukáže veškeré výhody či nevýhody sdíleného pracovního místa.

Melinda Bazsová

JUDr. Petra Mužáková

Mgr. Adam Kejla

BRODEC & PARTNERS

— LAW FIRM —

[BRODEC & PARTNERS s.r.o., advokátní kancelář](#)

Rubešova 162/8
120 00 Praha 2

Tel.: +420 224 247 215
e-mail: info@akbrodec.cz

[1] Hůrka, P.; Roučková, D. (11. 6. 2020). Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. K dispozici >>> [zde](#). [cit. 11. 6. 2020].

[2] Viz § 317a odst. 2 Zákoníku práce.

[3] Viz § 317a odst. 5 Zákoníku práce.

[4] Srov. § 317a odst. 3 Zákoníku práce.

[5] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s. 492.

[6] Viz § 1a odst. 1 písm. e) Zákoníku práce.

[7] Ust. § 317a odst. 4 Zákoníku práce.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)

- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)