

Sdílet či nesdílet pracovní místa? To je, oč tu běží!

Poslední novela zákoníku práce¹ přináší balíček změn, ke kterým mimo jiné s účinností ode dne 1.1.2021 bude patřit i možnost zavedení tzv. sdílených pracovních míst. Co sdílená místa obnášejí, kdy dávají smysl a na co by si měli zaměstnavatelé dávat pozor?



Co je to sdílené pracovní místo?

Sdílené pracovní místo ve zkratce znamená, že nejméně dva zaměstnanci jednoho zaměstnavatele s kratšími pracovními úvazky² a stejným druhem práce sdílejí jedno pracovní místo, na kterém se v zásadě střídají.³ Ideou je, že souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě v zásadě nepřekročí délku stanovené týdenní pracovní doby (tj. obvykle 40 hodin týdně).⁴ Z pohledu zaměstnavatele bude realita sdílených míst vypadat tak, že na jednom sdíleném místě se mu za týden vystřídá více zaměstnanců stejné pozice, kteří v tom ideálním případě dohromady odpracují maximum stanovené týdenní pracovní doby. Zároveň platí, že každý ze zúčastněných zaměstnanců musí naplnit průměrnou týdenní pracovní dobu v každém maximálně čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

O tom, jak budou směny jednotlivých zaměstnanců vypadat, rozhodují sami zaměstnanci formou vzájemně odsouhlaseného rozvrhu pracovní doby, který jsou povinni zaměstnavateli předložit nejméně 1 týden před počátkem období, na které je pracovní doba rozvržena.⁵ Tento rozvrh není ale rigidně neměnný; zaměstnanci se mohou dohodnout na jeho úpravách, ty ale musí zaměstnavateli oznámit nejpozději dva dny před účinností změny, nedohodnou-li se se zaměstnavatelem jinak.⁶

Dle důvodové zprávy se toto „novum“ do právního řádu zavádí za účelem zajištění větší flexibility pracovněprávních vztahů s cílem sladění rodinného a pracovního života.⁷ Důvodová zpráva v této souvislosti také výslovně uvádí, že dojde k pozitivní korelaci se zaměstnatelností osob, jež by za normálních okolností práci na tzv. plný úvazek vykonávat nemohly. Jde např. o rodiče pečující o děti nebo osoby, kterým zdravotní důvody neumožňují pracovat standardních 40 hodin

týdně.⁸ Důvodem pro zavedení má být také snaha o snížení administrativní zátěže na straně zaměstnavatelů, když část administrativní zátěže spojená se sdílenými místy se přesouvá přímo na zaměstnance (zejména samostatné rozvržení pracovních směn).⁹

Nepochybně se jedná o sociálně vítaný institut, který za určitých okolností a ve vztahu k určitým pracovním pozicím může dávat i ekonomický smysl zaměstnavatelům. Nicméně zavedení sdíleného pracovního místa do provozu bude muset předcházet důkladné zhodnocení toho, zda se s ohledem na povahu činnosti zaměstnavatele a konkrétní pracovní pozici jedná o vhodný nástroj.

Jsou pro váš provoz sdílená místa vůbec vhodná?

Důvodová zpráva institut sdílených pracovních míst vykresluje jako ideální řešení pro určitou skupinu „znevýhodněných“ zaměstnanců. Jde o koncept, který se primárně zavedl za účelem vyřešení určitých sociálních otázek. Velkou debatu např. dlouhodobě vzbuzuje zaměstnávání matek na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které nezajišťují tak vysoký standard ochrany, jako je tomu v případě práce na základě pracovní smlouvy. Zavedením sdílených pracovních míst se má na tuto problematiku reagovat. Do jaké míry ale dává zavedení sdílených pracovních míst smysl pro samotné zaměstnavatele, není tak úplně zřejmé.

V zásadě je hlavním zájmem zaměstnavatelů zajištění ziskovosti jejich aktivit. Tomu samozřejmě napomáhá i racionalizace provozních nákladů, mezi které mzdy a odvody patří. Za současné situace nic nebrání zaměstnavatelům v tom, aby si podobné sdílené pracovní místo (tam kde to povaha dané pracovní pozice umožní) zřídili a „posadili“ na něj několik střídajících se zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných

mimo pracovní poměr. Kouzlo tohoto postupu navíc spočívá v tom, že má zaměstnavatel možnost za určitých podmínek ušetřit na odvodech. Důvodová zpráva k novele sice hovoří o tom, že přenesením dílčí administrativní zátěže na zaměstnance (vlastní rozvržení směn) dojde ke snížení nákladů zaměstnavatele. Tato formulka je nicméně do značné míry vytržena z kontextu každodenní reality, kdy u rozvržení pracovní doby v pracovním poměru na plný úvazek se zpravidla rozvrh určí už v pracovní smlouvě a často se dál, není-li pro to zvláštní důvod, nemodifikuje.¹⁰ Klíčové je ale srovnání s alternativou, které se snaží sdílená pracovní místa konkurovat, tj. s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tento bod lze uzavřít velmi rychle – zaměstnavatelé nejsou vůbec povinni zaměstnancům z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pracovní dobu rozvrhovat.¹¹ O ušetření nákladů se tak nedá hovořit ani zde.

Ačkoli tedy byla sdílená místa do zákoníku práce zavedena za účelem boje proti zaměstnávání „dohodářů“, a tak zajištění vyššího stupně jejich ochrany, z pohledu nákladů nejsou prozatím zaměstnavatelé motivováni k tomu, aby tohoto nového institutu využívali. Dle Ministerstva práce a sociálních věcí¹² má být vytvořen dotační program, který má na tento problém reagovat. Jeho podmínky jsou ale zatím v nedohlednu, a tak nelze v tuto chvíli posoudit, zda skutečně bude mít pro zaměstnavatele nějakou přesvědčovací hodnotu. Nadto by se dalo polemizovat o životaschopnosti institutu, který vyžaduje spolufinancování státu, resp. EU. Vzhledem ale k tomu, že zavedením sdílených pracovních míst stát sleduje realizaci vlastní sociální politiky, lze určitou spoluúčasť, byť zatím hypotetickou, kvitovat s povděkem.

Další významnou úvahou je, zda povaha dané pracovní pozice vůbec sdílení umožňuje. Těžko si lze představit sdílení místa tam, kde je

pro zajištění kontinuity práce nutné rozsáhlé předávání agendy mezi střídajícími se zaměstnanci. Stejně tak není sdílení vhodné u prací, jež předpokládají osobní navázání klienta na zaměstnance za současné potřeby neustálého klientského servisu, nebo u těch prací, jejichž výkon je závislý na vlastnostech a znalostech konkrétní osoby zaměstnance (manažeri). I přes zákonnou zaměstnaneckou povinnost mlčenlivosti nelze opomíjet ani fakt, že sdílením místa na pozici, v rámci níž se operuje např. s citlivými údaji či obchodním tajemstvím, se zvyšuje v důsledku vyššího pohybu osob riziko úniku dat. Na druhou stranu si lze sdílení pracovních míst poměrně dobře představit u pracovních pozic s denní agendou¹³ (např. u asistentů a asistentek, pomocného lékařského personálu, operátorů linek), spočívajících v prosté přítomnosti (recepčních, pracovníků ostrahy) anebo u profesí, ve kterých jsou určití klienti navázáni přímo na osobu zaměstnance, který související agendu zpracovává výhradně sám s určitou dávkou časové flexibility (obchodní zástupci, do určité míry se dá totéž říct i o právnících). Bude tedy vždy na zaměstnavateli, aby si důkladně posoudil vhodnost dané pozice k zavedení institutu sdílených míst.

Ze stávajícího výkladu by se mohlo zdát, že vnímáme sdílená místa jako nevhodnou implementaci sociální politiky do pracovního práva, která se nikomu nevyplatí a nadto není z povahy věci vhodná pro většinu pracovních pozic. Nic ale není černobílé. Tento institut může představovat ideální projev společenské odpovědnosti v rámci firemních kultur (známé jako „CSR“, tedy Corporate Social Responsibility), která není výsadou jen nadnárodních korporací,¹⁴ ale má svou nezpochybnitelnou tradici (a doufejme i budoucnost) v českém prostředí.¹⁵ S tím jde ruku v ruce i pozitivní reputační externalita. Navíc, na trhu přesyceném kvalitní pracovní silou je možnost sjednání dohody o sdíleném pracovním místě způsobila založit významný „selling point“ a do budoucna ovlivnit způsob vnímání zaměstnaneckých benefitů. Mnoha společnostem tedy může zavedení sdílených pracovních míst v konečném důsledku dávat i ekonomický smysl spočívající např. v následujícím:

- náborem personálu, který se orientuje na rodinný život, a díky lepšímu vyvážení pracovního a osobního života je statisticky produktivnější¹⁶
- udržení si stávajícího personálního substrátu (minimalizují se náklady spojené s průběžným náborem, koncentruje se a neustále se zvyšuje know-how jednotlivých zaměstnanců)

- celkové spokojenosti a identifikaci zaměstnanců s firemní kulturou, a tedy vlivem na míru loajality vůči zaměstnavateli.

Mějte o sdíleném pracovním místě písemné dohody

Zákoník práce nestanoví mnoho podmínek pro sdílená pracovní místa. Jednou z těch mála je ale právě nutnost uzavření písemné dohody mezi zaměstnavatelem a dotýcnými zaměstnanci.¹⁷ Z gramatického výkladu příslušného ustanovení dovozujeme, že postačí, když bude uzavřena s každým zaměstnancem individuální dohoda (tj. že není třeba uzavírat na jedno pracovní místo jednu dohodu, kde na straně zaměstnanců budou figurovat všichni zaměstnanci, kteří mají dané místo sdílet). Samozřejmě nic zaměstnavateli nebrání v tom, aby uzavřel se všemi zaměstnanci na daném pracovním místě jednu „velkou dohodu“. Takový postup ale nedoporučujeme s ohledem na možnou (a často velmi běžnou) fluktuaci zaměstnanců a následnou potřebu vyhotovování dodatků pro všechny strany. Stejně tak je možné pojmout dohodu o sdíleném pracovním místě do pracovní smlouvy. V této souvislosti ale upozorňujeme na jednodušší vypověditelnost dohody o sdíleném místě,¹⁸ a tak riziko toho, že by platná pracovní smlouva (pakliže se nebude konsolidovat) mohla obsahovat již skončenou dílčí dohodu o sdíleném místě. Z právního hlediska se samozřejmě o problém nejedná, zaměstnanci nicméně mohou být nastalou situací zmateni a požadovat úpravu pracovní smlouvy.

Dle zákoníku práce musí dohody obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby.¹⁹ Na druhou stranu ale Zákoník práce zároveň zaručuje volnost zaměstnanců dohodnout se mezi sebou na konkrétním rozvrhu bez ingerence zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že ve smyslu výkladových ustanovení zákoníku práce není možné dohodou stran modifikovat práva zaměstnanců v nižším rozsahu, než v jakém jsou stanoveny zákoníkem práce,²⁰ nedoporučujeme podmiňovat platnost předloženého rozvrhu směn souhlasem zaměstnavatele ani jinak zasahovat do možnosti zaměstnanců se svobodně a nezávisle na rozvrhu směn dohodnout. Na druhou stranu je dle důvodové zprávy možné sjednat „časové úseky“, ve kterých si budou moci zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu tak, aby byla zajištěna požadovaná činnost zaměstnavatele.²¹ Zdá se, že tímto „časovým úsekem“ zákonodárce myslel „vyrovnávací období“, jehož konkrétní vymezení v dohodě

lze jedinečně doporučit. Z textu zákona ale plyne, že může být sjednáno v maximální délce 4 týdnů. Důvodová zpráva také naznačuje, že zaměstnavatelé budou moci v dohodě upravit způsob předávání si úkolů mezi jednotlivými zaměstnanci, aby byly plněny úkoly včas a řádně.²² Co do podstaty tedy bude možné dohodou upravit podmínky ryze organizačního charakteru.

Dále zákoník práce výslovně zakotvuje možnost udělení souhlasu zaměstnance se zastupováním nepřítomného zaměstnance na témže sdíleném pracovním místě prostřednictvím dohody. Tento souhlas stojí za to se zaměstnancem vyjednat již ve fázi sepsu dohody o sdíleném pracovním místě, protože může ušetřit případné náklady související s absencí. Pokud totiž zaměstnanec prokazatelně souhlas neudělí (ať už v rámci dohody nebo ad hoc), nelze zaměstnance k zastupování jiného nepřítomného zaměstnance nijak nutit.

Dohoda může rovněž vymezit dobu, na jakou se uzavírá (tj. zda se uzavírá na dobu určitou či neurčitou). Uzavření dohody na dobu určitou bude vhodné např. tehdy, je-li úmyslem stran omezit režim sdíleného místa na dobu trvání určité překážky či události (např. rodičovské dovolené). Nicméně to, zda bude dohoda sjednána na dobu určitou či neurčitou nemá žádný vliv na její zjednodušenou vypověditelnost dle § 317a odst. 5 zákoníku práce.²³

Pokud zaměstnanci rozvrh směn včas nepředloží, musíte rozvrh stanovit sami

Jak už bylo nastíněno výše, zaměstnanci jsou povinni předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby na sdíleném pracovním místě, a to nejméně 1 týden před počátkem období, na které je pracovní doba rozvržena.²⁴ Ačkoli zákoník práce sám ono „období“, na něž se má pracovní doba rozvrhnout, nevymezuje, z důvodové zprávy k novele plyne, že jím zákonodárce myslel právě vyrovnávací období, které může být maximálně 4týdenní (a v dohodě ideálně specifikované).

Nepředloží-li zaměstnanci společný rozvrh pracovní doby řádně a včas, je zaměstnavatel povinen rozvrh směn určit sám bez zbytečného odkladu,²⁵ a to pouze pro nadcházející vyrovnávací období. S rozvrhem jsou zaměstnavatelé samozřejmě povinni zaměstnance řádně seznámit.²⁶

Myslete na ochranu osobních údajů a listovního tajemství

Nutnost ochrany osobních údajů prochází napříč odvětvími a je na ni nutno myslet už při zavádění nových provozních postupů. Pokud uvažujete nad zavedením jedné personifikované e-mailové adresy na danou sdílenou pozici pro všechny sdílející zaměstnance, tak vězte, že vám mohou hrozit vysoké pokuty. Pro takový případ důrazně doporučujeme e-mailovou adresu nepersonalizovat (tj. do adres neuvádět jména zaměstnanců) a namísto toho zvolit nějaké generické označení (např. recepce@oznaceni-frimy.cz). V takovém případě totiž e-mailová adresa nepředstavuje osobní údaj a ochrana s tím související se neuplatní. Totéž platí i pro ochranu listovního tajemství zaměstnanců sdílejících tuto adresu, neboť pošta doručená na takovou adresu se v zásadě nepovažuje za soukromou, ale úřední.²⁷

Pozor na zjednodušenou vypověditelnost dohody o sdíleném místě

Kromě možnosti skončení dohody o sdíleném místě písemnou dohodou smluvních stran, § 317a odst. 5 zákoníku práce zakotvuje i variantu písemné výpovědi s 15denní výpovědní dobou, lhotejnou z čí strany nebo z jakého důvodu. Co do podstaty se jedná o určitý motivační prvek pro zaměstnance, kteří mohou být v případě nespokojenosti zaměstnavatele se způsobem spolupráce v rámci sdíleného místa odkázáni na standardní způsob určení směn zaměstnavatelem.²⁸ Skončení dohody o sdíleném místě totiž nemá žádný vliv na pracovní smlouvu, která v rozsahu kratší pracovní doby pokračuje dál a musí být případně skončena některým ze způsobů předvídaných v § 48 zákoníku práce.

Co se doručení výpovědi dohody o sdíleném místě týče, máme za to, že tu není třeba doručovat do vlastních rukou dle § 334 odst. 1 zákoníku práce, neboť se netýká vzniku, změn a skončení pracovního poměru jako takového, ani o jiné důležité písemnosti tam definované.

Konečně zákoník práce upravuje konsekvence skončení výkonu práce minimálně jednoho zaměstnance pro zbývající zaměstnance na též sdíleném pracovním místě.²⁹ Pokud dojde k takovému skončení, pracovní režim sdíleného pracovního místa se u ostatních zaměstnanců na tomto pracovním místě

uplatní jen do konce probíhajícího vyrovnávacího období. Jejich dohoda o sdíleném místě ale bez dalšího nezaniká, zaměstnavatel jen bude dle důvodové zprávy povinen nově rozvrhovat směny standardním způsobem, tj. dle § 81 zákoníku práce.³⁰ Teprve až zaměstnavatel zajistí náhradu za zaměstnance, s nímž byla dohoda o sdíleném místě skončena, „obnovuje“ se režim sdíleného místa dle § 317a zákoníku práce na základě dohod zbývajících zaměstnanců automaticky. S novým (nahrazujícím) zaměstnancem samozřejmě musí být uzavřena nová dohoda o sdíleném místě.

Závěr

Jak řekl Leonard Nimoy, „Čím více sdílíme s druhými, tím více máme.“ Zdali tomu tak

bude i v případě sdílených pracovních míst a zdali to bude platit pro všechny zúčastněné strany ukáže jedině čas. Prozatím nezbyvá než apelovat na zaměstnavatele, aby k zavedení tohoto institutu do jejich provozů přistupovali až po důkladném zvážení veškerých rozhodných atributů. ●

Mgr. Veronika Zhejbalová, LL.M., advokátní koncipientka

Mgr. Lenka Drosková, advokátka

ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o.

 RANDA HAVEL ■ LEGAL

Poznámky:

- ¹ Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony („novela“).
- ² Pojem „kratší pracovní doba“ je obsahem ust. § 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („zákoník práce“), dle kterého jde o dobu pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby, tj. méně než standardních 40 hodin se současným snížením mzdy.
- ³ Viz § 317a zákoníku práce; zákoník práce ale nevylučuje, aby se i do určité míry směny sdílejících zaměstnanců překrývaly.
- ⁴ Věta druhá § 317a odst. 1 zákoníku práce; to ale neplatí v případě zastupování zaměstnance dle § 317a odst. 4 zákoníku práce.
- ⁵ § 317a odst. 3 zákoníku práce.
- ⁶ Tamtéž.
- ⁷ Důvodová zpráva k novele.
- ⁸ Tamtéž.
- ⁹ Tamtéž.
- ¹⁰ Uvedené bez dalšího platí pro lineární a pružné rozvržení pracovní doby; konto pracovní doby určitou aktivitu ze strany zaměstnavatele přirozeně vyžaduje.
- ¹¹ Viz § 77 odst. 2 písm. d) zákoníku práce.
- ¹² Viz opakovaná vyjádření v médiích, např. <https://echo24.cz/a/SNM7j/malacova-chce-sdilena-pracovni-mista-stat-by-je-dotoval>.
- ¹³ Tj. že v rámci dne se práce zadá a vyřídí. V roce 2019 např. získala cenu nejodpovědnějšího zahraničního investora v ČR společnost Škoda AUTO právě s ohledem na její prospěšné sociální a ekonomické aktivity; viz <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/zname-nejodpovednejsiho-zahranicniho-investora-v-cr--249747/>.
- ¹⁴ Asi nejtýpčtějším českým popularizátorem CSR (tedy v době, kdy se tomu tak ještě neříkalo) byl nepochybně Tomáš Baťa. V dnešní ČR je CSR vlastně spíše malým a středním podnikům, pozadu ale nezůstává např. Česká spořitelna; viz <http://www.csrportal.cz/cz/spolecenska-odpovednost-firem/spolecenska-odpovednost-v-ceske-republice/spolecenska-odpovednost-firem-v-ceske-republice>.
- ¹⁵ Viz DTI (Department of Trade and Industry), The Second Work-Life Balance Study: Results from the Employer Survey – MAIN REPORT, dostupný zde: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/193603/bis-03-1252-the-second-work-life-balance-study-results-from-the-employer-survey.pdf.
- ¹⁶ Z nedostatku písemné formy ale není dovezena nicotnost právního jednání.
- ¹⁷ § 317a odst. 5 zákoníku práce.
- ¹⁸ § 317a odst. 2 zákoníku práce.
- ¹⁹ § 4a odst. 1 zákoníku práce.
- ²⁰ Důvodová zpráva k novele.
- ²¹ Tamtéž.
- ²² Důvodová zpráva k novele.
- ²³ § 317a odst. 3 zákoníku práce.
- ²⁴ § 317a odst. 3 zákoníku práce.
- ²⁵ Důvodová zpráva k novele.
- ²⁶ Srov. Vyjádření ÚOOÚ ze dne 13. 12. 2013, dostupné na <https://www.uoou.cz/obsah-e-mailove-schranky/d-6268/p1=1020>, kde i úřední e-mailová adresa byla za dané situace považována za soukromou.
- ²⁷ Viz § 81 a násl. zákoníku práce.
- ²⁸ § 317a odst. 6 zákoníku práce.
- ²⁹ Důvodová zpráva k novele.