

Sdílené pracovní místo

Olga Bičáková

Článek představuje novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, jejíž součástí je i právní úprava sdíleného pracovního místa. Autorka uvádí druhy zaměstnanců, kterým zavedení této formy práce prospěje, a zmiňuje, že zavedení sdílených pracovních míst podporuje Ministerstvo práce a sociálních věcí formou dotací.

Vláda České republiky schválila na svém jednání dne 16. prosince 2019 návrh novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, jehož součástí je i právní úprava sdíleného pracovního místa. **V současné době návrh novely zákoníku práce projednává Parlament České republiky, poslanci Poslanecké sněmovny na svém zasedání dne 20. února ho podpořili v 2. čtení.**

Sdílené pracovní místo coby flexibilní forma práce může pomoci rodičům s malými dětmi v návratu do práce po rodičovské dovolené nebo k udržení kontaktu se zaměstnavatelem během ní. Umožní zůstat v pracovním procesu seniorům, kteří chtějí pracovat, ale již ne na plný pracovní úvazek nebo osobám, jež pečují o své blízké. Vyhovovat tato forma práce může i některým absolventům škol.

Ministerstvo práce a sociálních věcí chce, aby zaměstnavatelé byli motivováni ke zřízení těchto částečných pracovních úvazků dotacemi na to, aby se jim pokryly náklady související se zřízením sdílených pracovních míst.

Nový právní institut – sdílené pracovní místo

Návrh zákona stanoví, že zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Souhrn délek týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby, to však neplatí v případě zastupování nepřítomného zaměstnance.

Dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci

Podmínkou pro zavedení institutu sdíleného pracovního místa bude individuální dohoda mezi zaměstnavatelem a každým dotyčným zaměstnancem. Dohody musí být písemně uzavřeny s každým zaměstnancem a musí obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby. Nicméně

nedostatek formy nebude spojen s nicotností právního jednání. Tyto dohody bude možno uzavřít jako samostatné dohody nebo rovněž mohou být součástí pracovní smlouvy, přičemž v obou případech budou vypověditelné.

V dohodě bude nutné vyřešit způsob rozvrhování pracovní doby, a to zejména stanovení časových úseků, ve kterých si budou moci zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu tak, aby byla zajištěna požadovaná činnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel dále může řešit způsob předávání si úkolů mezi jednotlivými zaměstnanci, aby byly plněny úkoly včas a řádně. Zaměstnavatel může například stanovit, že zaměstnanci si musí pracovní dobu rozvrhnout takovým způsobem, aby po určitou dobu pracovali společně. Součástí dohody též může být sjednaná doba trvání tohoto institutu, přičemž při absenci tohoto ujednání se bude jednat o dohodu na dobu neurčitou. Dohoda bude v obou případech vypověditelná.

Společný písemný rozvrh pracovní doby

Zaměstnancům se stanoví povinnost předložit zaměstnavateli společný rozvrh pracovní doby v písemné formě. Tento rozvrh budou zaměstnanci povinni předložit zaměstnavateli nejdéle jeden týden před začátkem vyrovnávacího období, které může být, jak uvedeno, maximálně 4týdenní. Případné změny již takto rozvržené pracovní doby budou zaměstnanci ve vzájemné spolupráci moci učinit nejdéle dva dny před konkrétní směnou, které se uvedená změna týká. Zákon zároveň umožňuje, aby si zaměstnanci se zaměstnavatelem mohli odlišně sjednat tuto lhůtu pro seznámení se změnou. Toto ujednání může být paušální a součástí dohody nebo je též možné dohodnout se vždy pro každý konkrétní případ změny rozvrhu. Návrh v dané souvislosti pamatuje i na situaci, kdy se zaměstnanci na společném rozvrhu nedohodnou nebo nepředloží společný rozvrh pracovní doby zaměstnavateli včas, tj. alespoň 7 dní před začátkem vyrovnávacího období. Zaměstnavatel za této situace vypracuje písemný rozvrh na toto období sám, přičemž je povinen zaměstnance s tímto rozvrhem seznámit bez zbytečného odkladu.

Zastupování nepřítomného zaměstnance

Zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci zastupování nepřítomného zaměstnance na témže sdíleném pracovním místě pouze tehdy, dal-li k tomu zaměstnanec v dohodě nebo pro konkrétní případ souhlas. Zaměstnanec tudíž nemá obecnou povinnost zastoupit druhého zaměstnance, který nemůže odpracovat předem rozvrženou směnu. Navržená právní úprava však umožňuje, aby zaměstnanec dal v dohodě o sdíleném pracovním místě souhlas se zastupováním druhého zaměstnance, případně dával souhlas ad hoc pro každý konkrétní případ zastoupení.

Rozvázání závazku z dohody o sdíleném pracovním místě

Závazek z dohody lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni. Tento závazek mohou zaměstnavatel nebo zaměstnanec rovněž písemně vypovědět z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Závazek z dohody o sdíleném pracovním místě mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem rozvázat dohodou, případně jej může zaměstnanec či zaměstnavatel jednostranně vypovědět, a to z jakéhokoli důvodu nebo též bez uvedení důvodu. V kombinaci s 15denní výpovědní dobou tak bude možné se z tohoto institutu poměrně flexibilně vyvázat, a to například za situace, že u jednoho ze zaměstnanců nastane dlouhodobější překážka či z důvodu, že některé ze stran nebude již nadále vyhovovat zvolená forma spolupráce. Rozvázání závazku z dohody přitom nemá žádný vliv na trvání pracovního poměru zaměstnance. Nedostatek písemné formy nebude mít za následek právní nicotnost, jako je tomu například u výpovědi z pracovního poměru, ale pouze neplatnost.

Zánik závazku z dohody o sdíleném pracovním místě

Zanikne-li závazek z dohody alespoň jednoho zaměstnance, pracovní režim sdíleného pracovního místa se u ostatních

zaměstnanců na též sdíleném pracovním místě uplatní do konce probíhajícího vyrovnávacího období.

Zanikne-li závazek z dohody o sdíleném pracovním místě, tj. například jeden ze zaměstnanců dá výpověď z tohoto institutu a závazek tak uplynutím 15denní výpovědní doby zanikne, režim sdíleného pracovního místa se ve vztahu k zbývajícím zaměstnancům na též sdíleném pracovním místě bude uplatňovat do konce probíhajícího vyrovnávacího období, tj. bude se vůči nim nadále postupovat podle společného rozvrhu, a to i v případě, že zůstane zaměstnanec jediný. Po uplynutí probíhajícího vyrovnávacího období se pak pracovní režim sdíleného pracovního místa neužije, tj. rozvrh pracovní doby ná-

sledně určuje ve smyslu § 81 zákoníku práce jednostranně zaměstnavatel, a to do té doby, než uzavře dohodu s novým zaměstnancem namísto prvního zaměstnance, aby se mohl režim sdíleného pracovního místa znovu začít realizovat. Dochází zde tedy k substituci jednoho ze zaměstnanců a zaměstnanci opět mohou ve vzájemné spolupráci rozvrhnout pracovní dobu na nadcházející vyrovnávací období.

Účinnost nové právní úpravy

Vzhledem k tomu, že se na příslušné novele zákoníku práce dohodli zástupci vládních stran, odborů a zaměstnavatelů, lze očekávat její hladké schválení. Předpokládána nová právní úprava sdíleného

pracovního místa by mohla nabýt účinnosti od 1. července 2020.

Zdroje:

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a důvodová zpráva k tomuto návrhu zákona.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Mgr. Olga Bičáková

(olga.bicakova@seznam.cz) působila na Ministerstvu práce a sociálních věcí a ve Výzkumném ústavu práce a sociálních, v. v. i. Jako lektorka pracovala na Ministerstvu vnitra a na Magistrátu hlavního města Prahy. Přispívá do odborných časopisů zabývajících se problematikou zaměstnanosti.

Recenze

Jak se daří inkluzi u nás a na Slovensku

Vladimír Barák

Vorlíček, Radek: Jak se daří inkluzi u nás a na Slovensku?: Pohled do konkrétních základních škol. Červený Kostelec: Pavel Mervart. 324 stran, ISBN 978-80-7465-387-2.

Zahájení inkluzivního vzdělávání se v roce 2016 stalo klíčovou událostí české vzdělávací a sociální politiky. Nastartování procesu, jehož snahou je nastavení takového systému vzdělávání, který umožňuje všem dětem bez rozdílu plnit povinnou školní docházku, ideálně v místě jejich bydliště, vzbudilo značné politické, odborné i společenské diskuse. Dobrý cíl, tedy podporovat rovné šance dětí na vzdělávání, byl zčásti utopen nedomyšlenou legislativou a nepříliš srozumitelnou komunikací odpovědných politiků. Debaty nad budoucností inkluze probíhají dodnes. Autor Radek Vorlíček se ve své publikaci věnuje mikroprostředí českých a slovenských škol. Popisuje konkrétní příklady inkluze a doplňuje tak diskurs o fungování našeho vzdělávacího a sociálního systému. Působivá kniha však v mnoha ohledech přináší obrovské množství otázek spíše než odpovědí. Dokazuje tím, že téma stále není vyčerpáno.

Inkluzivní vzdělávání se v roce 2016 stalo velmi významným tématem české vzdělávací a sociální politiky. Tehdejší ministryně školství Kateřina Valachová, která toto téma převzala po svém předchůdci ve funkci Marcelu Chládkovi, jej dokonce označila za jednu ze svých hlavních priorit. Nastartování procesu, jehož snahou je nastavení takového systému vzdělávání, který umožňuje všem dětem bez rozdílu plnit povinnou školní docházku, ideálně v místě jejich bydliště, ale vzbudilo značné politické, odborné i společenské diskuse. A zatímco ministr Chládek inkluzi vnímal jako „doplněk speciálního školství v Česku,“ Valachová jej už pojala jako téma mainstreamové – inkluze měla být přirozenou součástí hlavního vzdělávacího proudu. Svou prioritu legislativně přetavila do praxe. A popis této praxe přímo z místa, tedy konkrétních škol, popisuje Radek Vorlíček, pedagog z Univerzity Hradec Králové.

Předmluvu k publikaci napsal respektovaný antropolog Tomáš Samek. I ten si

všímá velké pozornosti, kterou tak odborné téma vzbudilo také u široké veřejnosti: „Setkáváme se s ním ve veřejném prostoru tak často, až by se mohlo zdát, že jde o celonárodní prioritu (...) Při bližším pohledu se však ukazuje, že za touto tematikou se skrývá řada protichůdných zájmů a více či méně otevřených sporů,“ píše Samek a dodává, že publikaci doporučuje už z toho důvodu, že „předkládá nepředpojaté, přesto jednoznačné svědectví o našich školách.“ Pravdu má však z poloviny. Kniha předkládá svědectví, svým pojetím mnohdy až syrové, o stavu na řadě škol v České republice i na Slovensku. Celou knihou se však táhne linka určitých předpokladů a hlavně předem určeného směru. Totiž, že inkluzivní vzdělávání, tak jak bylo definováno, zdokonalováno a teoreticky i prakticky uchopeno zejména v zemích severní Evropy, je bez dalších pochyb krokem správným směrem. To lze vnímat různě: kritiky inkluzivního vzdělávání publikace ke změně názoru nepřesvědčí. Další lidé však mohou ocenit, že

kniha nese poměrně jasné poselství. A že se autor celkem jednoznačně přiklonil na jednu stranu spektra – bez ohledu na jistě relevantní hlasy řady dětských psychologů, psychiatrů či speciálních psychologů. K tomu využívá odborné, zejména zahraniční literární zdroje.

Kniha v celkem třinácti kapitolách přináší studii podepřenou osobní návštěvou a autorovým pozorováním ve vybraných školách v Česku a na Slovensku. Velmi kvalitně je zpracována úvodní, teoretická část. Autor skvěle pracuje s metodologií. Terénní výzkum chápe v jeho křišťálově čisté formě: výzkumník pozoruje, nezasaňuje. A je si vědom úskalí. Vorlíček například přiznává, že největší problém bylo najít školy, které by mu na výzkum daly dostatečně dlouhý čas pobytu: „Nakonec zbylo dvanáct základních škol, ve kterých jsem mohl výzkum uskutečnit (...) Oslovil jsem však nepoměrně více škol a ve většině případů byla má žádost zamítnuta.“ Ostatně velká míra sebekritického uvažování knize opravdu nechýbí a autora za to