

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Možnosti využití job-sharingu v podnikové sféře v České republice

Michaela Mayerová

Bakalářská práce

2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Michaela Mayerová**
Osobní číslo: **E16224**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**
Název tématu: **Možnosti využití job-sharingu v podnikové sféře v České republice**
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem práce je na základě analýzy právní úpravy pracovního práva v České republice a komparace s vybranými zeměmi Evropské unie zhodnotit možnosti využití sdílených pracovních míst (job-sharingu) na českém trhu práce se zdůrazněním možných dopadů na podnikovou sféru. Na základě syntézy zjištěných poznatků budou podány doporučení a náměty k možnostem využití job-sharingu v konkrétním podniku, případně na změny právní úpravy de lege ferenda.

Osnova:

- Analýza právní úpravy pracovního práva v ČR.
- Analýza právní úpravy pracovního práva ve vybraných zemích EU.
- Alternativní formy zaměstnání.
- Praktické využití job-sharingu a jeho analýza.
- Návrhy a doporučení k využití job-sharingu.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: cca 35 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, M., PICHRT, J. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.


GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.

HRABCOVÁ, D. (ed.). Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015 na téma Sledování pracovního a rodinného života. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 286 s. ISBN 978-80-210-8121-5.

KRONE-GERMANN, I., DE CHAMBRIER, A.. Job sharing ? Two professionals for the price of one [online]. 2015 Dostupné z WWW:

<<http://www.go-for-jobsharing.ch/js/kcfinder/upload/files/Flyer%20jobsharing%20E.pdf>>

Vedoucí bakalářské práce:


JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.


Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: 3. září 2018

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2019


doc. Ing. Romana Provažníková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 3. září 2018

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 25. 4. 2019

Michaela Mayerová

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce JUDr. Martinu Šmídovi, Ph.D. za jeho odbornou pomoc, cenné rady a poskytnutý materiál, který mi pomohl s vypracováním bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat společností Vodohospodářské laboratoře s. r. o., Marilan s. r. o., ComArr spol. s. r. o. a Tebis s. r. o. za poskytnuté informace, a především Bc. Michalu Průškovi za podporu během celé doby studia.

ANOTACE

Tato bakalářská práce analyzuje právní úpravu pracovního práva v České republice a komparuje ji s vybranými zeměmi Evropské unie. Hodnotí možnosti využití sdíleného pracovního místa, podává doporučení a náměty k využití na českém trhu práce a k případným změnám právní úpravy de lege ferenda.

KLÍČOVÁ SLOVA

sdílené pracovní místo, pracovní právo, alternativní formy zaměstnávání

TITLE

The possibility of using job-sharing in the corporate sector in the Czech Republic

ANNOTATION

This bachelor thesis analysis legal treatment of the labor law in the Czech republic and compares it with regulation in chosen countries within the European Union. This thesis evaluables the possibilities of using job-sharing, offeres recommendations and proposals how to utilise job-sharing on the Czech labor market. Additional changes of legal regulation "de lege ferenda" are proposed.

KEYWORDS

job-sharing, labor law, alternative forms of employment

OBSAH

Seznam obrázků	9
Seznam tabulek	9
Seznam zkratk	10
Úvod	11
1 Analýza právní úpravy pracovního práva v České republice	12
1.1 Vymezení základních pojmů	12
1.1.1 Zaměstnanec	12
1.1.2 Zaměstnavatel	13
1.2 Pracovněprávní vztahy	13
1.2.1 Pracovní poměr	13
1.2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	14
1.3 Pracovní doba	15
1.3.1 Práce přes čas	16
1.3.2 Noční práce	16
1.3.3 Doba odpočinku a dovolená	17
2 Analýza právní úpravy pracovního práva ve vybraných zemích EU	18
2.1 Spolková republika Německo	18
2.1.1 Pracovní smlouva na dobu určitou	18
2.1.2 Pracovní doba	19
2.1.3 Dovolená	19
2.2 Polská republika	19
2.2.1 Pracovní smlouva na zkušební dobu a na dobu určitou	19
2.2.2 Pracovní doba	20
2.2.3 Dovolená	20
2.3 Slovenská republika	20
2.3.1 Pracovní poměr na dobu určitou	21
2.3.2 Pracovní doba	21
2.3.3 Dovolená	21
2.4 Rakouská republika	22
2.4.1 Pracovní smlouva na dobu určitou	22

2.4.2	Pracovní doba	22
2.4.3	Dovolená	23
2.5	Porovnání	23
3	Alternativní formy zaměstnávání.....	25
3.1	Kratší pracovní doba	25
3.2	Zkrácená pracovní doba.....	25
3.3	Pružná pracovní doba.....	26
3.4	Konto pracovní doby	26
3.5	Agenturní zaměstnávání	26
3.6	Homeworking a teleworking	27
3.7	Sdílené pracovní místo.....	28
3.7.1	Druhy sdílení pracovního místa.....	29
3.7.2	Flexibilní podmínky.....	29
3.7.3	Způsoby rozdělení pracovní doby.....	30
3.7.4	Výhody job-sharingu	31
3.7.5	Nevýhody job-sharingu.....	32
3.7.6	Výběr partnera	33
3.7.7	Ukončení partnerství.....	34
4	Praktické využití job-sharingu	35
4.1	Představení společností.....	35
4.1.1	Vodohospodářské laboratoře s. r. o.	35
4.1.2	Marilan s. r. o.	35
4.1.3	ComArr spol. s. r. o.....	36
4.1.4	Tebis s. r. o.....	36
4.2	Dotazování	36
5	Návrhy a doporučení k využití job-sharingu	42
5.1	Shrnutí praktické části	45
	Závěr	47
	Použitá literatura	48

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Náklady na bydlení.....	24
Obrázek 2:Výhody job-sharingu pro zaměstnance	37
Obrázek 3: Výhody job-sharingu pro zaměstnavatele	38
Obrázek 4:Nevýhody job-sharingu pro zaměstnance	39
Obrázek 5: Nevýhody job-sharingu pro zaměstnavatele	40
Obrázek 6: Množství zaměstnanců pracujících na částečný úvazek.....	46

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Porovnání údajů v jednotlivých zemích.....	23
Tabulka 2: Rozdělení pracovní doby varianta A.....	30
Tabulka 3: Rozdělení pracovní doby varianta B.....	30
Tabulka 4: Rozdělení pracovní doby varianta C.....	31
Tabulka 5: Rozdělení pracovní doby varianta D.....	31

SEZNAM ZKRATEK

ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
NOZ	nový občanský zákoník
ZP	zákoník práce

ÚVOD

Job-sharing neboli sdílené pracovní místo je jedna z flexibilních forem zaměstnávání. Pro Českou republiku je to relativně nový pojem, který prozatím není právně upraven. Zmínku o něm, ale můžeme najít v návrhu ze dne 17. 8. 2018 na změnu zákona, kterým by se měnil zákon 262/2006 Sb., zákoník práce.

Flexibilní formy zaměstnávání jsou v současnosti velmi vyhledávanou formou zaměstnání vzhledem k měnícímu se stylu života ve světě. Jde především o to, aby člověk našel rovnováhu mezi svým pracovním a soukromým životem a mohl zvládnout oba. Alternativní formy zaměstnávání jsou v Evropské unii spíše dominantou žen. I mě tedy toto téma především do budoucnosti zaujalo.

Práce je rozdělena do pěti kapitol. V první kapitole je vymezena základní analýza pracovního práva v České republice a ve druhé analýza pracovního práva našich sousedů, jakožto vybraných zemí Evropské unie. V této kapitole nalezneme také srovnání některých odlišných údajů mezi jednotlivými zeměmi.

Třetí kapitola se specializuje na flexibilní formy zaměstnávání včetně detailnějšího rozboru job-sharingu. Čtvrtá a pátá kapitola je věnována praktické části, kdy ve čtvrté kapitole obsahuje otázky z rozhovoru se čtyřmi majiteli firem ohledně praktického využití job-sharingu. A poslední, pátá, kapitola obsahuje návrhy a doporučení k využití sdíleného pracovního místa v České republice.

1 ANALÝZA PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍHO PRÁVA V ČESKÉ REPUBLICE

Pracovní právo v České republice je součástí soukromého práva, to znamená, že upravuje vzájemné soukromé vztahy osob. V soukromém právu vždy platí, že všechny subjekty mají mezi sebou stejnoměrné postavení.

Pracovní právo je tvořeno souborem právních norem, kde jsou obsaženy dvě základní skupiny pracovních vztahů. Nejstarší a nejpodstatnější skupinou je individuální pracovní právo, kterým jsou upravovány především vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Druhou skupinou je kolektivní pracovní právo. Tato skupina zajišťuje vztahy mezi kolektivy zaměstnanců a zaměstnavateli. [2]

- Individuální pracovní právo

Individuální pracovní právo je nejstarší a nejdůležitější částí pracovního práva. V této části práva jde především o to, že je individuální zaměstnanec využíván jako pracovní síla pro zaměstnavatele za náležitou odměnu. [3]

- Kolektivní pracovní právo

V kolektivním pracovním právu vystupují zaměstnanci pracující pro jednoho zaměstnavatele ne jako individualisté, ale všichni dohromady jako kolektiv. [2]

1.1 Vymezení základních pojmů

V této kapitole jsou vymezeny základní pojmy používané v této problematice podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

1.1.1 Zaměstnanec

Podle § 6 ZP je zaměstnancem každá fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. V NOZ je dáno, že se může zaměstnancem stát každá osoba, která je plně svéprávná. To podle § 30 NOZ znamená zletilá. Ale v § 35 odst. 1 NOZ je doplněna informace, že i nezletilý, který dovršil věk 15 let a má ukončenou povinnou školní docházku může uzavřít základní pracovněprávní vztah. Ve 2. odstavci § 35 NOZ můžeme zjistit, že u nezletilého do 16 let má zákonný zástupce právo zakročit v případě, že se nezletilý má dále vzdělávat nebo by to zasahovalo do jeho vývoje či zdraví.

1.1.2 Zaměstnavatel

Podle § 7 ZP je zaměstnavatelem každá osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. ZP není ve vysvětlení pojmů zaměstnanec a zaměstnavatel příliš podrobný, proto je třeba tyto pojmy hledat spíše v NOZ, který dále říká, že zaměstnavatelem může být i občan bez jakéhokoliv oprávnění k činnosti podle zvláštního předpisu nebo jakákoliv fyzická osoba může zaměstnávat zaměstnance pro svou osobní potřebu. Zaměstnavatel jako fyzická či právnická osoba musí v pracovněprávních vztazích vystupovat svým jménem a dodržovat odpovědnost, kterou těmito vztahy nabývá. [1]

1.2 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou jedním ze základních pojmů individuální části pracovního práva. Jsou upraveny v zákoně 262/2006 Sb., zákoník práce. Jde především o vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi fyzickými a fyzickými nebo právnickými osobami, tedy zaměstnanci a zaměstnavateli. V těchto vztazích platí ochrana slabší strany právního vztahu – zaměstnance.

Zákoník práce neupravuje jiné právní vztahy než ty vzniklé při výkonu závislé práce. Závislou prací se rozumí práce, která je prováděna za mzdu, plat nebo odměnu, podle příkazů zaměstnavatele a musí být prováděna na zaměstnancově pracovišti. [1]

Pracovněprávní vztahy vznikají v důsledku právní skutečnosti. Mohou vznikat pouze pod podmínkou právních jednání. Zánik pracovněprávních vztahů může mít více důvodů například uplynutí doby, na kterou je pracovní poměr sjednán, oboustranná dohoda účastníků právního jednání, jednostranné právní jednání, právní událostí nebo splněním požadované práce sjednané ve smlouvě. [2]

1.2.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr je základní pracovněprávní vztah. Je to smluvně uzavřený vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o vykonávané práci za určitou mzdu. Hlavní podmínka vzniku pracovní smlouvy je písemně vyjádřený souhlas obou stran. Jiný způsob vzniku pracovního poměru může být i jmenování, ale i zde je potřeba souhlas od zaměstnance. Nutným obsahem pracovní smlouvy je určení dne nástupu, obsahu a místa výkonu práce.

Pracovní poměr je závazkovým a úplatným vztahem. Zaměstnanec je zavázán k tomu, aby svou práci vykonával, tak jak mu určuje smlouva, zatímco zaměstnavatel je vázán k tomu, aby zaměstnance využíval jako pracovní sílu v mezích, které jsou určeny pracovní smlouvou. Úplatným je proto, že za odvedenou práci je obdržena náležitá odměna.

Dělení pracovních poměrů [4]:

1. Podle doby trvání
 - a) na dobu určitou – předem stanovená doba trvání, která může být sjednaná maximálně na 3 roky ode dne vzniku pracovního poměru a může být dvakrát prodloužena, tedy maximální celková doba trvání je devět let,
 - b) na dobu neurčitou – doba trvání poměru není stanovená;
2. podle místa výkonu
 - a) práce konaná v prostorech zaměstnavatele,
 - b) práce konaná v jiných prostorech než v prostorech zaměstnance;
3. podle zaměstnavatele
 - a) zaměstnavatel je právnickou osobou,
 - b) zaměstnavatel je fyzická osoba;
4. podle právního uskutečnění
 - a) poměry vytvořené pracovní smlouvou,
 - b) poměry vytvořené jmenováním;
5. podle délky týdenní pracovní doby
 - a) poměr na stanovenou týdenní dobu,
 - b) poměr na zkrácenou týdenní dobu.

1.2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou vhodné především pro zaměstnavatele, kteří nechtějí nebo nemohou přijímat zaměstnance v klasickém pracovním poměru a pro zaměstnance, kteří chtějí méně časově náročnou práci nebo celkově práci menšího rozsahu nebo mohou být dohody formou přivýdělnku. V zákoníku práce je vymezen časový rozsah prací konaných na základě dohod.

Pracovní vztahy založené na dohodách jsou považovány za základní pracovněprávní vztahy stejně jako pracovní poměr. Pokud funguje mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní poměr, mohou sjednat i dohodu mimo pracovní poměr, ale pouze v případě, že nový pracovněprávní vztah bude mít odlišnou činnost práce, poté se jedná o vedlejší činnost.

V pracovním právu rozlišujeme dva druhy dohod:

- Dohoda o pracovní činnosti

Tato dohoda je omezena rozsahem pracovní doby, který je stanovený na maximální možnou délku v hodnotě poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Jedná se o průměrnou délku pracovní doby, tedy v jednotlivých týdnech je možné stanovenou hranici přesáhnout, ale průměr se přesáhnout nesmí. Dohoda musí být uzavřena písemně. Smlouva musí obsahovat druh sjednané práce, rozsah pracovní doby a dobu, po kterou se uzavírá dohoda. Dále může být sjednána na dobu určitou i neurčitou a odměna nesmí být podle § 111 ZP nižší než minimální mzda.

- Dohoda o provedení práce

Tuto dohodu lze uzavřít na maximálních 300 hodin v kalendářním roce. Smlouvy u jednoho zaměstnavatele nelze sčítat, i když jich může být více, ale všechny do 300 hodin ročně. Písemně uzavřená smlouva musí obsahovat určení druhu práce, rozsah práce, vymezení doby, na jakou se dohoda uzavírá a sjednanou odměnu. Odměna nesmí být nižší než minimální mzda. Z této dohody se při překročení 10 000 Kč za měsíc odvádí pojistné a sociální pojištění. [2]

1.3 Pracovní doba

Za pracovní dobu se podle § 78 ZP považuje doba, po kterou musí zaměstnanec vykonávat práci pro zaměstnavatele, a také být připraven na místě, které je určeno jako místo výkonu práce. Pracovní doba se skládá z jednotlivých směn. Směna je určená část z týdenní pracovní doby vyjma práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen absolvovat na základě předem stanoveného rozvrhu směn. Pokud je režim práce dvousměnný střídají se zaměstnanci ve dvou směnách během 24 hodin. Pokud je třisměnný, tak se zaměstnanci střídají ve třech směnách v rámci 24 hodin. Zde se může jednat i o provoz nepřetržitý, kde je nutné, aby se zaměstnanci jednotlivých směn střídali nepřetržitě a obsáhly tak celých 24 provozních hodin. [3]

Stanovená týdenní pracovní doba se určuje jako 7 po sobě následujících dní, tedy jeden týden, který se používá jako jednotka určující odpracované hodiny za týden. Tento pojem používá zákoník práce jako pojem pro základní týdenní rozsah pracovní doby. Ustanovením § 79 odst. 1, zákoníku práce je délka práce stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně. Z tohoto ustanovení jsou však vytvořeny ve druhém odstavci §79 výjimky: 37,5 hodiny týdně

pro zaměstnance pracující v podzemí při těžbě rud a nerudných surovin, uhlí, v důlní výstavbě, na báňských pracovištích geologického výzkumu a pro zaměstnance pracující na třísměnný provoz. Pro zaměstnance pracující ve dvousměnném provozu je týdenní pracovní doba 38,75 hodiny týdně. [4]

Pracovní doba lze rozvrhnout rovnoměrně nebo nerovnoměrně. Rovnoměrné rozvržení pracovních směn znamená, že zaměstnavatel plánuje směny tak, že nesmí překročit stanovenou týdenní nebo kratší pracovní dobu. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby rozvrhuje zaměstnavatel směny v týdnu nerovnoměrně. To znamená, že délka směny v jednom týdnu je delší nebo kratší než v tom druhém, ale průměr týdenní pracovní doby se rovná délce stanovené týdenní pracovní doby. [3]

1.3.1 Práce přes čas

Práci přes čas se rozumí práce, která je konaná na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele a přesahuje stanovenou pracovní týdenní dobu podle předem stanoveného rozpisu směn. Zaměstnancům pracujícím na kratší pracovní dobu nelze práci přes čas nakázat. Práce přes čas u nich nastává při překročení stanovené týdenní pracovní doby. Celková průměrná týdenní pracovní doba může být maximálně 48 hodin. Pokud se jedná o těhotné zaměstnankyně či zaměstnance pečující o dítě mladší, než jeden rok nesmí zaměstnavatel nařídít práci přes čas. [3]

1.3.2 Noční práce

Noční doba trvá od 22. hodiny večerní do 6. hodiny ranní, aby byl zaměstnanec považován za zaměstnance pracujícího v noci je nutné, aby ze své pracovní doby minimálně tři hodiny v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně odpracoval v noční době.

Zaměstnanec pracující v noci nesmí překročit délku směny osmi hodin v rámci po sobě jdoucích 24 hodin. Případně musí zaměstnavatel stanovenou pracovní dobu upravit tak, aby zaměstnancova průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období 26 týdnů po sobě jdoucích.

Zaměstnavatel má také povinnost zajistit zaměstnancům pracujícím v noci možnost občerstvení.

1.3.3 Doba odpočinku a dovolená

Doba odpočinku je doba, která není pracovní dobou. Jedná se především o přestávky na jídlo a na oddech, nepřetržitý odpočinek mezi směnami a v týdnu, státní svátky a o dobu dovolené. Přestávka musí být zaměstnanci poskytnuta nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce a na dobu trvání minimálně 30 minut (u mladistvých platí po 4,5 hodinách), ta může být i rozdělena, ale alespoň jedna část musí být minimálně 15 minut. Doba přestávky se nepočítá do pracovní doby. Doba odpočinku mezi směnami musí činit alespoň nepřetržitých 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Za dny pracovního klidu se považují dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu a ve svátky. Na tyto dny může být práce nařízena pouze výjimečně.

Dovolená je stanovena v § 211 ZP. Zaměstnanci náleží dovolená za kalendářní rok, pokud u zaměstnavatele odpracoval alespoň 60 dnů nebo její poměrná část, pokud pracovní poměr netrval nepřetržitě po celou část kalendářního roku. Poměrná část dovolené je 1/12 za každý celý odpracovaný měsíc. Výměra dovolené je stanovena na minimálně 4 týdny v kalendářním roce a pro zaměstnance uvedené v § 109 odst. 3 na 5 týdnů. Další výjimku mají pedagogičtí a akademičtí pracovníci vysokých škol, kterým náleží 8 kalendářních týdnů. [3]

2 ANALÝZA PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍHO PRÁVA VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EU

Pro analýzu právní úpravy pracovního práva v zemích EU jsem vybrala naše sousedy: Německo, Polsko, Slovensko a Rakousko. Ve všech zemích Evropské unie platí nařízení ES č. 593/2008, které se zmiňuje o tom, že se smluvní strany mohou dohodnout, že bude platit jiné pracovní právo než té země, ve které se zřizuje pracovněprávní vztah.

2.1 Spolková republika Německo

Pro začínající pracovní poměr v Německu je nutné založit písemnou pracovní smlouvu (v některých případech může být i ústní). Smlouva by měla obsahovat místo výkonu, dobu trvání a rozsah pracovního poměru, výši odměny za provedenou práci. [19]

Hlavní povinností zaměstnavatele je platit mzdu nebo plat a to včas. Od 1. 1. 2019 je v Německu minimální hrubá mzda 9,19 EUR za hodinu a od 1. 1. 2020 je komisí odsouhlasená hodinová výše mzdy na 9,35 EUR. V kolektivních smlouvách specifických odvětví bývá často upravena vyšší hodinová mzda. [18]

Další povinností zaměstnavatele je zajištění pracovních podmínek tak, aby nebyl ohrožen život a bezpečí zaměstnanců. Tyto podmínky jsou dále upraveny v zákoně o bezpečnosti práce, o ochraně zaměstnanosti mládeže a o ochraně mateřství.

Zaměstnanec má jako hlavní povinnost provádět výkon služby sjednané se zaměstnavatelem, a to dříve, než je za ní odměněn. Zaměstnanec má také jiné povinnosti jako například povinnost mlčenlivosti. Obvykle bývá zahrnut ve smlouvě také zákaz práce ve stejném oboru během, nebo i po skončení pracovního poměru.

2.1.1 Pracovní smlouva na dobu určitou

Pokud je ve smlouvě omezena doba trvání pracovního poměru jedná se o smlouvu na dobu určitou. Tato smlouva lze uzavřít maximálně na dva roky a může být maximálně třikrát prodloužena. Tedy celková délka práce na dobu určitou u jednoho zaměstnavatele může být 8 let. Toto pravidlo neplatí, pokud je nový pracovník starší 52 let a byl minimálně 4 měsíce nezaměstnaný a pokud zaměstnávající společnost neexistuje déle než čtyři roky. [19]

2.1.2 Pracovní doba

Maximální délka pracovní doby je v Německu upravena zákonem o pracovní době ArbZG, a ta je stanovena na osm hodin denně šestidenního týdne. Může být prodloužena i na deset hodin denně, ale poté musí být zkrácena po nějakou dobu na šest hodin tak, aby vyšla průměrná délka na osm hodin. Doba odpočinku mezi směnami musí činit 11 hodin, ale existuje několik výjimek, kdy je doba odpočinku o hodinu kratší.

V § 9 ArbZG je stanoveno, že neděle není pracovním dnem, ale existují zde profese, na které se toto pravidlo nevztahuje. Ty jsou uvedeny v §10 ArbZG. [15]

Zaměstnanec má právo na přestávku, která je stanovena podle § 4 zákona ArbZG. Pokud zaměstnanec pracuje po dobu 6–9 hodin má právo na minimálně 30 minut pauzy, když pracovní doba překročí tuto hodnotu má zaměstnanec nárok na přestávku v délce nejméně 45 minut a může být rozdělena do patnáctiminutových intervalů. [19]

2.1.3 Dovolená

Pokud v Německu pracuje zaměstnanec v šestidenním pracovním týdnu má plný nárok po šesti odpracovaných měsících na 24 dní dovolené a zaměstnanec pracující pět dní v týdnu má nárok na 20 dní za kalendářní rok. Náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené je vyplácena ještě před nástupem na dovolenou. [28]

2.2 Polská republika

Kodeks pracy je v Polsku základním a nejdůležitějším právním předpisem, který upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Pracovněprávní vztah vzniká pouze písemnou formou smlouvy. Ta musí obsahovat druh práce, místo výkonu, datum nástupu do zaměstnání, pracovní dobu a odměňování.

Je stanovena zákonná minimální mzda, která v roce 2019 činí 2 250 PLN měsíčně případně 14,70 PLN za hodinu při práci na občanskoprávní smlouvu [27]

2.2.1 Pracovní smlouva na zkušební dobu a na dobu určitou

V polské republice existuje úprava pro smlouvu na zkušební dobu (okres próbny). Tato smlouva může být uzavřena na dobu, která nepřesahuje 3 měsíce a je určena pro ověření

kvalifikace zaměstnance před uzavřením trvalejší smlouvy. Opětovné uzavření smlouvy na zkušební dobu je možné jen v případě, že má být zaměstnanec zaměstnán na jiné pracovní pozici nebo má-li zaměstnanec více než tři roky od ukončení pracovního poměru na stejné pozici u stejného zaměstnavatele.

Smlouva na dobu určitou uzavřená mezi stejnými stranami nesmí překročit 33 měsíců a může být maximálně dvakrát prodloužena, tedy maximální doba práce na dobu určitou u jednoho zaměstnavatele je 8 let a 3 měsíce. Pokud dojde k dalšímu prodloužení pracovní smlouvy, tak je zaměstnanec automaticky zaměstnán na dobu neurčitou.

Omezení na smlouvu na dobu určitou se nevztahují na dočasné nahrazení zaměstnance, příležitostné či sezónní práce, práce vykonávané v průběhu funkčního období nebo z objektivních důvodů zaměstnavatele.

2.2.2 Pracovní doba

Pracovní doba na pracovišti nebo jiném pracovním místě nesmí překročit 8 hodin denně a průměrně 40 hodin v pětidenním pracovním týdnu. Přesčasové hodiny nesmí překročit 150 hodin za kalendářní rok a týdenní doba nesmí překročit 48 hodin.

Každý zaměstnanec má právo na nepřetržitý odpočinek 11 hodin denně a minimálně 35 hodin týdně. A nejdéle po odpracovaných šesti hodinách má právo na 15minutovou přestávku.

Zákon definuje dny volna, kterými jsou mimo svátky i neděle, ale jsou zde výjimky, kterých se toto netýká. Tito zaměstnanci mají zpravidla nárok na volno v jiný den.

2.2.3 Dovolená

Pokud zaměstnanec byl zaměstnán méně než 10 let je délka jeho dovolené 20 dní, když zaměstnanec pracuje déle než deset let, náleží mu 26 dní dovolené. V případě, kdy se jedná o zaměstnance, který poprvé nastoupil do práce získává každý odpracovaný měsíc 1/12 nároku na dovolenou. [29]

2.3 Slovenská republika

Na Slovensku upravuje individuální i kolektivní pracovněprávní vztahy Zákonník práce. Pracovní poměr se zakládá písemnou pracovní smlouvou, případě jmenováním a následně poté písemnou pracovní smlouvou. Smlouva musí obsahovat druh vykonávané práce a jeho stručnou

charakteristiku, místo výkonu práce, den nástupu do práce a mzdové podmínky (mohou být upraveny v kolektivní smlouvě) [10]

I na Slovensku je stanovena minimální přípustná mzda, která v roce 2019 činí 520 EUR za měsíc nebo 2,989 EUR za hodinu při práci na plný úvazek. Navíc má každý zaměstnanec pracující na trvalý pracovní poměr nárok na stravné. Pokud je doba práce delší než 4 hodiny je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům stravu nebo stravenky, na které přispívá minimálně 55 %. [21]

2.3.1 Pracovní poměr na dobu určitou

Tento pracovní poměr nesmí být uzavřen na delší dobu než 2 roky a lze prodloužit v rámci dvou let nejvíce dvakrát. Dále je možnost opětovně dohodnutého pracovního poměru na dobu určitou, který musí být dohodnutý před uplynutím šesti měsíců od předchozího poměru na dobu určitou mezi stejnými účastníky. [11]

2.3.2 Pracovní doba

Pracovní doba na Slovensku nesmí přesáhnout 8 hodin v průběhu 24 hodin a 40 hodin za týden. Pracuje-li zaměstnanec ve dvojsměnném provozu je jeho maximální pracovní doba 38 a $\frac{3}{4}$ hodiny, pracuje-li v třisměnném nebo nepřetržitém provozu je maximální pracovní doba 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týdně. Další výjimka platí pro pracovníky pracující v nebezpečném prostředí uvedené v § 85 odst. 6 Zákonníku práce, tyto zaměstnanci pracují maximálně 33 a $\frac{1}{2}$ hodiny týdně. Poslední odlišnou skupinou jsou mladiství. Do roku 16. let mohou pracovat maximálně 30 hodin a nad 16. let nejvíc 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týdně. [12]

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách práce 30minutovou přestávku, která nesmí být přerušena. Minimální nepřerušovaný odpočinek musí trvat 12 hodin ve 24 hodinách a pro mladistvé 14 hodin ve 24 hodinách. [13]

2.3.3 Dovolená

Nárok na dovolenou nebo její poměrnou část vzniká zaměstnanci po odpracování 60 dní v kalendářním roce. Jako odpracovaný den se počítá každý den, který byl z převážné části odpracován. Základní výměr dovolené činí 4 týdny, ale pokud je zaměstnanci více než 33 let má nárok na pětítýdenní dovolenu. [8]

2.4 Rakouská republika

V Rakousku nejsou stanoveny formální požadavky na pracovní smlouvu. Může být tedy zřízena písemně i ústně nebo formou přímého řízení (vykonáváním práce se dává souhlas s prací). Rozlišuje se pracovní smlouva (Arbeitsvertrag) a list zaměstnance (Dienstzettel). List zaměstnance je povinen zaměstnavatel okamžitě vystavit, pokud pracovní poměr vznikl ústní dohodou. Podle § 2 AVRAG (zákon o úpravě pracovních smluv) je zaměstnavatel povinen na list zaměstnance uvést jméno a adresu zaměstnance i zaměstnavatele, počáteční datum pracovního poměru, dobu trvání pracovního poměru, trvání výpovědní lhůty, obvyklou práci včetně místa výkonu práce, zkušební dobu, pracovní dobu, nárok na dovolenou, mzdové podmínky včetně dodatečných příjmů, kolektivní strukturu a název a adresu zaměstnaneckého penzijního fondu společnosti. [14, 9]

Rakousko nemá stanovenou výši minimální mzdy. Její výše bývá zpravidla upravena kolektivními smlouvami odborů a zaměstnavatelů. [22]

2.4.1 Pracovní smlouva na dobu určitou

Pracovním poměrům založených smlouvou na dobu určitou se říká dočasná zaměstnání. Ta jsou uzavřena do doby uplynutí stanoveného období a poté zanikají. Pokud neexistují faktické důvody pro řetězení tohoto druhu smlouvy považuje se prodloužení smlouvy za trvalý pracovní poměr. Řetězení je považováno za nemorální. [16]

2.4.2 Pracovní doba

Pracovní doba v Rakousku je upravena Zákonem o pracovní době (Arbeitszeitgesetz). Denní pracovní doba nesmí přesáhnout 8 hodin a běžná týdenní doba (pondělí–neděle) nesmí překročit 40 hodin. Toto ustanovení může být pozměněno v kolektivní smlouvě.

Když pracovní doba přesáhne 6–8 je zaměstnavatel povinen poskytnout přestávku minimálně 30 minut. Pokud je pracovní doba delší než 8 hodin, pak přestávka trvá 45 minut. Přestávka může být rozdělena na dvě přestávky po 15 minutách nebo na tři přestávky po 10 minutách.

2.4.3 Dovolená

Zaměstnanec má právo na dovolenou ve výši 30 pracovních dní. Po odpracování 25. roku má zaměstnanec právo na vyšší dovolenou a to 36 pracovních dní. Pracovní dny jsou od pondělí do soboty. Dovolená se musí stanovit oboustrannou dohodou. Zaměstnavatel ji nemůže nařídit. Při onemocnění během dovolené na více jak tři dny se doba nemoci do dovolené nezapočítává, ale musí se doložit lékařské potvrzení. [26]

2.5 Porovnání

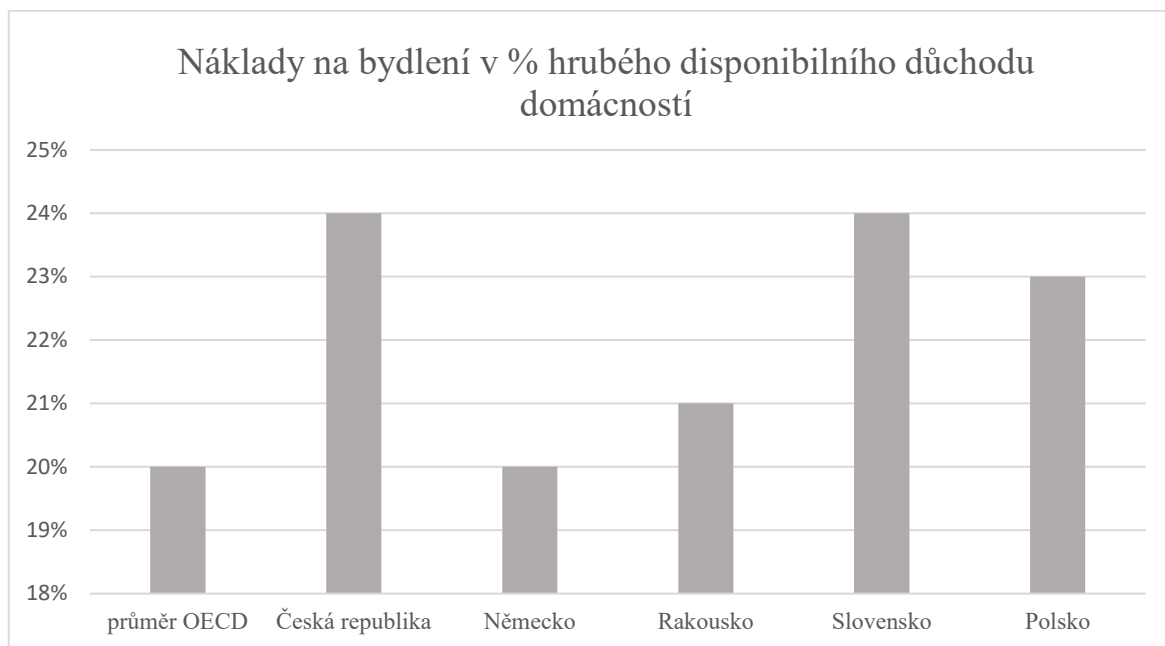
V následující tabulce jsou vidět rozdíly mezi státy ve vybraných aspektech.

Tabulka 1: Porovnání údajů v jednotlivých zemích

Stát	Stanovená týdenní doba	Délka přestávky	Délka dovolené
Česká republika	40 hodin	30 minut	4 týdny
Německo	48 hodin (6denní týden)	30 minut	24 dní
Polsko	40 hodin	15 minut	<10 let 20 dní >10 let 26 dní
Slovensko	40 hodin	30 minut	4 týdny >33 let 5 týdnů
Rakousko	40 hodin (6denní týden)	30 minut	30 dní po odpracování 25 let 36 dní

Zdroj: vlastní zpracování

Následující graf ukazuje průměrné náklady na bydlení domácností v procentech hrubého disponibilního důchodu na udržení střechy nad hlavou. Je zde místo srovnání minimálních mezd ve vybraných zemích, protože ty by neměli žádnou vypovídající hodnotu. V grafu je zobrazena i průměrná hodnota OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj), kam v současné době spadá 36 států. Z grafu vyplívá, že v České a Slovenské republice mají lidé nejdražší náklady na bydlení v porovnání s vybranými sousedními státy i s průměrem OECD. [20]



Obrázek 1: Náklady na bydlení

Zdroj: vlastní zpracování podle [20]

3 ALTERNATIVNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Alternativní nebo též flexibilní formy zaměstnání jsou typy zaměstnání, kdy je různě upravena délka pracovního úvazku nebo jinak atypicky upraveny formy organizace práce. Tyto jiné formy zaměstnávání jsou výhodné především pro lepší sladění pracovní kariéry s rodinným životem. Zaměstnavatel požaduje po svých zaměstnancích především produktivitu, flexibilitu a efektivitu. Splnit tyto podmínky není pro zaměstnance vždy jednoduché, a proto se zaměstnanci i zaměstnavatelé mohou domluvit na některé z alternativních forem. [6]

Podpora těchto forem práce tedy i podpora rodiny od státu by měla být chápána jako investice do lidského kapitálu. Stát se snaží zvýšit počet zaměstnaných žen s dětmi. Proto je čím dál tím větší snaha i ze strany Evropské unie o zvýšení zájmu o flexibilní formy práce. [5]

3.1 Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba je upravena v § 80 zákoníku práce. Projevuje se tím, že zaměstnanec pracuje na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu a za odvedenou práci získává zaměstnanec poměrně nižší mzdu či plat. Kratší pracovní doba bývá často nazývaná délkou úvazku jako například poloviční úvazek.

Kratší pracovní úvazek se zpravidla uvádí v pracovní smlouvě po vzájemné dohodě obou stran. Zaměstnavatel po této domluvě není oprávněn měnit zaměstnanci tento typ úvazku například z důvodu aktuální vysoké poptávky a nedostatku lidského faktoru. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu, pokud pečuje o dítě mladší než 15 let, je těhotnou zaměstnankyní nebo je osobou dlouhodobě pečující o jinou osobu, která je považována za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni středně těžké, těžké nebo úplné závislosti. Zaměstnavateli ale nesmí bránit žádné vážné provozní důvody, aby mohl žádosti vyhovět. [4]

3.2 Zkrácená pracovní doba

V zákoně můžeme nalézt i možnost zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy mimo práce, za kterou je odměnou plat. Tedy v případě že zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství. Ke zkrácení maximální délky stanovené týdenní pracovní doby může dojít pouze na základě zákona, úpravou v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem. [1]

3.3 Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba je další z variant alternativních forem zaměstnávání. Je upravena v § 85 ZP. Pracovní doba je rozdělena na část základní a volitelnou. Obě tyto části určuje zaměstnavatel. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být přítomen na pracovišti, zatímco ve volitelné části pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek a konec směny, která nesmí přetáhnout 12 hodin. Při užívání pružné pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněná ve stanoveném vyrovnávacím období určené zaměstnavatelem.

Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatňuje, pokud je zaměstnanec na služební cestě nebo v případech, které může určit zaměstnavatel. [1]

3.4 Konto pracovní doby

Tento způsob rozvržení pracovní doby může být zaveden pouze v organizaci, která nemá odborovou organizaci a může být stanovena jen kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem organizace. Tedy pokud konto pracovní doby odborová organizace dovolí, tak je možné konto pracovní doby zavést. Tento způsob zaměstnávání nemůže mít sjednán zaměstnanec, jehož odměnou za práci je plat, tedy uvedení v § 109 odst. 3 ZP.

Konto pracovní doby je výhodný způsob práce především pro zaměstnavatele. Například pokud má přes zimu menší poptávku čili má aktuálně nižší výnosy, přijde mu vhod, že může reagovat upravením pracovní doby zaměstnanců. Po dobu přechodné doby je nutné vyplácet zaměstnancům minimálně 80 % průměrného výdělku. Když zaměstnavatel určí nastane vyrovnávací doba, ve které zaměstnanec pracuje například ve 12hodinových směnách a odpracuje tak více než 40 hodin týdně. Po proběhnutí obou období probíhá vyúčtování, kde se provede rozdíl mezi plusovými a minusovými hodinami. A dojde k finančnímu ohodnocení. Pokud vznikly hodiny odpracované navíc jsou hodnoceny jako přesčas. To ale platí pouze do 180 hodin přesčasu, pokud je hodin více převádí se do řádné stanovené týdenní pracovní doby, kde se zaplatí nebo se mohou převést na náhradní volno. [1]

3.5 Agenturní zaměstnávání

Pojem agenturní zaměstnávání bychom si podle zákona o zaměstnanosti měli představit jako zprostředkování zaměstnávání fyzických osob pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu, která práci požaduje a dohlíží na ni. Zprostředkovávat zaměstnání mají umožněno pouze Úřady

práce nebo agentury práce. Pouze agentury práce mohou zaměstnávat s využitím agenturního zaměstnání. Agentury mohou nabízet nabídku zaměstnání na území České republiky i v zahraničí. Zakázáno mají jakékoliv požadování úhrady nebo srážek ze mzdy od zaměstnance, ale od zaměstnavatele, kterému zaměstnání zprostředkovávají, požadovat úhrady mohou.

Do hlavní náplně práce agentur patří:

- Vyhledávání
 - vhodného zaměstnání pro uchazeče o práci,
 - uchazeče o práci vhodné pro zaměstnavatele, který hledá nové zaměstnance;
- zprostředkování zaměstnání;
- informační a poradenská činnost ohledně pracovních příležitostí na trhu práce.

Od 1. 1. 2012 je v zákoně o zaměstnanosti upraven i pojem sdílené zprostředkování zaměstnávání, které umožňuje spolupráci pobočky Úřadu práce s agenturou práce. Úřad práce pak může nabídnout uchazeči o zaměstnání individuální akční plán, s kterým ho může zařadit na seznam uchazečů o práci ve smluvené agentuře. Ta, když se najde možnost, může uchazeče zaměstnat, a navíc podle platného znění od 1. 1. 2018 zákona č. 435/2004 Sb., může na základě písemné dohody dostat od Úřadu práce dostat příspěvek za sdílené zprostředkování. Příspěvek může být 500 Kč za každého uchazeče, kterému se bude zaměstnávání zprostředkovávat nebo maximální výši 6 250 Kč za umístěného uchazeče, který setrvá v pracovním vztahu po dobu minimálně 6 měsíců. [2]

V zákoníku práce můžeme ve spojení agenturního zaměstnávání najít i pojem dočasné přidělení práce. Tak může agentura práce na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti přidělit uchazeči dočasný výkon práce u uživatele. Veškerou organizaci práce a kontrolu zajišťuje uživatel. Agentura práce je povinna zajistit zaměstnanci, aby veškeré mzdové a pracovní podmínky byly srovnatelné s podmínkami srovnatelných zaměstnanců. [1]

3.6 Homeworking a teleworking

Výkon práce nemusí podle zákoníku práce probíhat pouze na pracovišti zařízeném zaměstnavatelem, ale může probíhat i na jiném dohodnutém místě. Pojem práce z domova, homeworking, se používá v případě, kdy si zaměstnanec může sám na základě pracovní smlouvy určit na jakém místě chce práci vykonávat. Mimo místa si může určit i časový rozvrh

své práce a zorganizovat si tak svou pracovní dobu. Označení teleworking používáme, když zaměstnanec v rámci práce z domova používá informační a telekomunikační prostředky pro komunikaci se zaměstnavatelem.

V posledních letech popularita práce z domova velmi roste, především kvůli veškerým inovacím ve výpočetní technice. Zaměstnavatelům umožňuje snížit náklady, které jsou spojené s výkonem zaměstnancovi práce a zaměstnancům umožňuje větší flexibilitu spojení pracovního a rodinného života.

Evropská unie v rámci nárůstu homeworkingu uzavřela dne 16. července 2002 Rámcovou dohodu o práci na dálku. Mimo jiné tato dohoda obsahuje právo zaměstnanců na rovnocenný přístup jako mají zaměstnanci pracující na vyhrazeném pracovišti zaměstnavatele. Dalším bodem je řešena bezpečnost ochrany a zdraví při práci. Zaměstnavatel má tak právo vstoupit na zaměstnancovo pracoviště, aby mohl dodržení BOZP zkontrolovat. Také musí zaměstnavatel zajistit, aby zaměstnanec měl zařízení, která jsou potřebná pro práci, ale pokud zaměstnanec taková zařízení vlastní mohou se domluvit, že bude pracovat na nich, ale v tomto případě je zaměstnavatel povinen hradit veškeré náklady vzniklé výkonem práce. Výjimku v hrazených nákladech tvoří pedagogičtí pracovníci, kteří jsou vyloučeni podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a musí si náklady vzniklé nepřímou pedagogickou prací hradit sami.

Zaměstnanec pracující formou homeworku nebo teleworku nemá právo na mzdu, plat ani náhradní volno za práci přesčas nebo na příspěvek za práci ve svátek. Náhrada mzdy je poskytována pouze při překážkách v práci, kterými jsou svatba, úmrtí nebo přestěhování. [2]

3.7 Sdílené pracovní místo

V dnešní době je snaha o vytvoření možnosti větší flexibility pro skloubení pracovního a rodinného života. Sdílené pracovní místo neboli job-sharing nabízí příležitost spojení obou těchto životů.

Jedná se o to, že o jedno pracovní místo se mezi sebou dělí minimálně dva lidé. Dělí si plat nebo mzdu a mají jedny pracovní podmínky. Pracují podle předem domluveného rozpisu, který si mohou společně uspořádat. Pracují většinou tak, aby pracoviště bylo alespoň jedním z páru obsazené. [6]

Aktuálně platný právní systém České republiky prozatím pojem job-sharing neobsahuje, ale do budoucna se již s tímto pojmem počítá v návrhu zákona, kterým se bude měnit zákon č.

262/2006 Sb., zákoník práce. Mimo jiné by tak měl vzniknout za § 317 nový § 317a, který by říkal, že si zaměstnavatel může sjednat se dvěma nebo i více zaměstnanci písemnou dohodu o sdílení pracovního místa.

Protože u nás v České republice není job-sharing prozatím nijak významně firmami nabízen, tak pro jeho lepší popis se musíme podívat například do zahraničních průvodců. [23]

Například do Švýcarska. Zde je velmi oblíbená práce na částečný úvazek. Asi jedna třetina ekonomicky aktivního obyvatelstva, složená především z žen, pracuje formou kratší pracovní doby. Díky job-sharingu mohou zaměstnanci pracovat i na takových místech, kde by kratší pracovní doba nebyla moc dobře možná. Například v top managementu.

Sdílení pracovních míst je vhodné pro všechny věkové kategorie. Pro mladé absolventy, kteří se chtějí do společnosti dostat s využitím mezigenerační výměny, což znamená že rozdíl partnerů je minimálně 10 let. Dále je pro muže i ženy, kteří si chtějí udržet práci a mít dostatek času i na jiné aktivity, a i pro starší lidi, kteří chtějí zůstat aktivní a mají zájem předávat své poznatky a znalosti.

Mimo pojem job-sharing se používá i termín top-sharing, kterým je myšleno sdílení pracovních pozic s vysokou mírou odpovědnosti, například v top managementu. [7]

3.7.1 Druhy sdílení pracovního místa

Job-sharing můžeme rozdělit na dvě kategorie podle pracovní smlouvy na:

- Čisté sdílení pracovního místa,
- hybridní sdílení pracovního místa.

Čisté sdílení využívá na začátku vzniku pouze jednu smlouvu mezi zaměstnancem a pracovníky, kteří sdílí pracovní pozici. Partneri jsou plně zaměnitelní při zpracování všech úkolů a projektů. Při hybridním sdílení se využívá dvou pracovních smluv mezi zaměstnancem a každým pracovníkem zvlášť. Tak může být ve smlouvě upraveno rozdělení projektů mezi partnery, ale v obou případech je odpovědnost rozdělena mezi oba partnery. Hybridní rozdělení se používá častěji.

3.7.2 Flexibilní podmínky

- Zaměstnanci mají společnou odpovědnost stejně jako hodnocení jejich výsledků,

- Společně si organizují pracovní směny a dovolené,
- Se zaměstnavatelem si musí domluvit hromadný způsob komunikace,
- Musí se předem stanovit rozhodovací proces pro případné neshody. [7]

3.7.3 Způsoby rozdělení pracovní doby

Job-sharing nemusí být využíván, tak aby stanovená týdenní pracovní doba obou zaměstnanců byla stejná. Existuje více používaných variant, jak lze místo sdílet.

1. Varianta A: Jednoduché rozdělení pracovní doby na dvě poloviny.

Tabulka 2: Rozdělení pracovní doby varianta A

pondělí	úterý	středa	čtvrtek	pátek
Pracovník A	Pracovník A	Pracovník A	Pracovník B	Pracovník B
Pracovník B	Pracovník B	Pracovník B	Pracovník A	Pracovník A

Zdroj: vlastní podle [7]

2. Varianta B: Rozdělení pracovní doby 60 % - 40 % s jedním hromadným dopolednem, kdy jedno odpoledne zůstane volné. V ten den musí být oba spolupracovníci připraveni na kontaktování v případě naléhavé potřeby.

Tabulka 3: Rozdělení pracovní doby varianta B

pondělí	úterý		středa	čtvrtek	pátek
Pracovník A	Pracovník A	Pracovník B	Pracovník A	Pracovník B	Pracovník B
Pracovník A	Pracovník A			Pracovník B	Pracovník A

Zdroj: vlastní podle [7]

3. Varianta C: Každý z partnerů odpracuje 60 % běžné týdenní pracovní doby a odpovědnost partnerů je rozdělena podle dne práce. Spolupracovníci sdílejí pozici středního managementu 50 % času a zbývajících 10 % je na přidělené projekty nižšího managementu.

Tabulka 4: Rozdělení pracovní doby varianta C

pondělí	úterý		středa	čtvrtek		pátek
Manažer A	Manažer A	Pracovník B	Manažer A	Manažer B	Pracovník A	Manažer B
Manažer A	Manažer A		Manažer B	Manažer B		Manažer B

Zdroj: vlastní podle [7]

4. Varianta D: Práce je rozdělena na 70 % - 70 %. Používá se hlavně pro top share. Při této variantě pracují dva vedoucí pracovníci, kteří si pravidelně každé 3 měsíce vymění svou funkci. Spolupracovník A pracuje jako manažer po dobu 3 měsíců, zatímco spolupracovník B pracuje ze 30 % ve vedoucí roli a zbylých 40 % času je v podřízené roli. Po 3 měsících fungují obráceně.

Tabulka 5: Rozdělení pracovní doby varianta D

měsíce	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
70 %	Manažer A			Manažer B			Manažer A			Manažer B		
30 %	Manažer B			Manažer A			Manažer B			Manažer A		
40 %	Podřízená role B			Podřízená role A			Podřízená role B			Podřízená role A		

Zdroj: vlastní podle [7]

3.7.4 Výhody job-sharingu

Výhody, které job-sharing přináší **zaměstnancům**:

- 1) Přístup k zajímavějším pracovním místům, která nejsou dostupná při kratší pracovní době,

- 2) sdílením úkolů je práce rozmanitější a vede spolupracovníky k inovativním myšlenkám,
- 3) rovnováha mezi rodinným (soukromým) a pracovním životem,
- 4) posílení odborných znalostí a dovedností spoluprací obou pracovníků,
- 5) efektivnější rozhodování, získáním jiného pohledu na věc,
- 6) zajištění nahrazení jednoho pracovníka v případě nemoci druhým (v ČR je v aktuálním návrhu na změnu zákona uvedeno, že nahrazení může být pouze po poskytnutí souhlasu s každým takovým případem),
- 7) lepší začlenění do společnosti pomocí sdílení informací než v případě práce na částečný úvazek,
- 8) lepší pracovní re-integrace na trh práce po delší absenci,
- 9) začínající pracovníci se snadněji integrují do pracovního života díky kratším směnám a pomoci od spolupracovníka.

Výhody, které job-sharing přináší **zaměstnavatelům**:

- 1) Větší produktivitu práce a méně nepřítomnosti na pracovišti, jednomu pracovníkovi během pracovní doby produktivita po určité době klesá,
- 2) flexibilní pracovní modely zvyšují loajálnost zaměstnanců,
- 3) efektivnější rozhodování partnerů,
- 4) větší zkušenosti a dovednosti díky kombinovaným vlastnostem spolupracovníků,
- 5) nepřetržitá přítomnost v pracovní době, na rozdíl od práce na částečný úvazek,
- 6) sdílení podporuje inovace,
- 7) pokrytí doby nepřítomnosti jednoho ze spolupracovníků,
- 8) motivovaní a loajální zaměstnanci,
- 9) mezigeneračním sdílením udržení know-how,
- 10) zlepšení image společnosti na trhu práce.

3.7.5 Nevýhody job-sharingu

Nevýhody, které sdílené pracovní místo přináší **zaměstnancům**:

- 1) Větší pracovní vytížení, spoluprací dvou lidí se může zvýšit počet projektů, které mají být vyřešeny,
- 2) nutná větší flexibilita a organizační schopnosti, například rozhodování mimo pracovní dobu,
- 3) vysoký důraz na výsledky, velká očekávání při alternativních modelech zaměstnávání vedou k práci pod tlakem,
- 4) zkoordinování obou partnerů může zabrat nějaký čas, důležitá je komunikace obou partnerů,
- 5) neshody, je potřeba mít zavedený postup pro případné neshody mezi partnery.

Nevýhody, které sdílené pracovní místo přináší **zaměstnavatelům**:

- 1) Větší administrativní zátěž při zahajování pracovního vztahu,
- 2) vyšší náklady na prostředky pro komunikaci, případná školení a další,
- 3) v případě nutnosti pověření pouze jednoho pracovníka vzniká dilema při jeho výběru,
- 4) náklady na sdílení informací mezi partnery
- 5) hrozí riziko konfliktu mezi spolupracovníky, lze minimalizovat během pohovoru a zkušební doby.

3.7.6 Výběr partnera

Pro předpoklad správného fungování job-sharingu je nutné, aby se oba partneři doplňovali a dobře si rozuměli. To vyžaduje, aby měli společné hodnoty, vzájemně si důvěřovali a respektovali se.

V zemích, ve kterých je job-sharing uplatňován, jako je výše zmiňované Švýcarsko, Nizozemsko, Švédsko, Dánsko, Německo, Francie, Spojené království, USA, existují různé online platformy, na kterých je možné vyhledávat potenciaální partnery. Před podáním žádosti o práci je lepší sjednat si schůzku, aby se zájemci mohli lépe poznat. Pokud u potenciálních partnerů vznikne konflikt již při sjednávání pracovní doby a ostatních počátečních dohod, pak je velká pravděpodobnost, že konflikty a rozdíly mezi spolupracovníky po zahájení pracovněprávního vztahu budou ještě větší.

Sdílení pracovních míst je založeno především na flexibilitě, sdílení, toleranci, otevřenosti, velkorysosti, kritickém myšlení a konstruktivním řešení konfliktů. Je nutné, aby pracovníci fungovali jako tým, proto je nutné si uvědomit, že job-sharing není vhodný pro každého.

V jedné studii¹ vyšlo najevo, že podniky, které jsou založeny více než jednou osobou získávají o 30 % více peněz než podniky založené pouze jedním zakladatelem. [7]

3.7.7 Ukončení partnerství

I zde, stejně jako u jiných zaměstnání, existuje riziko, že jeden ze společníků ukončí pracovní poměr nebo mu může být ukončen zaměstnavatelem. Tato situace lze řešit pomocí těchto čtyř možností:

- 1) Druhý spolupracovník převezme pozici na 100 % nebo na 80 %, to může být buď dočasné nebo trvalé,
- 2) vytvoří se trvalé nebo dočasné nové partnerství,
- 3) celá pozice se inzeruje jako volná a zbývající spolupracovník pokračuje na částečný úvazek,
- 4) celá pozice se inzeruje jako volná a zbývající spolupracovník si musí najít jiné pracovní místo.

Co se bude dít v případě jednostranného ukončení job-sharingu, se může předem uvést do pracovní smlouvy. [7]

¹ Startup Genome Report, Max Marmer, CSO Startup Genome, Bjoern Lasse Herrmann, CEO Startup Genome, Ertan Dogrultan, CTO Startup Genome, Ron Berman, PhD at UC Berkeley, Březen 2012.

4 PRAKTICKÉ VYUŽITÍ JOB-SHARINGU

V této kapitole jsem chtěla zjistit jaký pohled mají zaměstnavatelé na možnost využití job-sharingu v jejich vlastních firmách. Dotazování probíhalo formou rozhovoru se sedmi připravenými otázkami.

Jedná se spíše o kvalitativní dotazování. Vybrala jsem čtyři firmy z různých pracovních odvětví, ve kterých jsem mohla uskutečnit rozhovor s majiteli. První dotazovanou společností byli Vodohospodářské laboratoře s. r. o., druhou firma Marilan s. r. o., třetí ComArr spol. s. r. o. a čtvrtou Tebis s. r. o.

4.1 Představení společností

Dále budou uvedeny základní informace o jednotlivých firmách a představení lidí, s kterými probíhal rozhovor.

4.1.1 Vodohospodářské laboratoře s. r. o.

Vodohospodářské laboratoře (dále jen VHL) jsou pardubickou společností zabývající se rozbory pitných, bazénových a odpadních vod a čistírenských i průmyslových kalů, odpadů a zemin pro vodárenské a průmyslové podniky, provozovatele bazénů a saun, firmy provádějící hydrogeologický průzkum nebo zabývající se ukládáním a zpracováním odpadů, ale i pro živnostníky a soukromé osoby. Laboratoř je posouzena Střediskem pro posuzování laboratoří (ASLAB) jako zkušební laboratoř č. 4036. [32]

Společnost vlastní dva jednatele Ing. Vlastislav Mácha a Ing. Zdeněk Šulíček, který mi poskytl rozhovor. Aktuálně společnost zaměstnává 11 zaměstnankyň.

4.1.2 Marilan s. r. o.

Společnost Marilan se nachází ve vesnici nedaleko Pardubic. Jsou zaměřeni na maloobchod i velkoobchod s plastovými okny a dveřmi, stínící techniku a různé bytové doplňky. Provádějí i montáže k cílovým zákazníkům a vyrábějí okenní sítě. [24]

Firma se nyní skládá z pěti zaměstnanců a dvou jednatelů, kteří se také aktivně podílejí na chodu firmy. Rozhovor je pořízen od jednoho z jednatelů, pana Milana Průška.

4.1.3 ComArr spol. s. r. o.

Firma ComArr sídlí v okrajové části Pardubic a zabývá se různými odvětvími informační technologie. Například programováním technologicky náročných aplikací, slaboproudem (distribuce zvuku a obrazu, zabezpečovací, protipožární a kamerové systémy) a správou IT pomocí outsourcingu. [17]

V současnosti společnost zaměstnává 45 zaměstnanců.

4.1.4 Tebis s. r. o.

Společnost Tebis se uplatňuje v oboru řídicích technologií. Specializuje se na krmivářský, potravinářský chemický a zemědělský sektor. Nabízejí automatizované řídicí systémy a distribuované řízení výrobních procesů především do sil, pekáren, mlýnů, výroben krmných směsí a výroben zemních substrátů. Také jsou výrobci vázících aparatur. [30]

Firma sídlí na okraji Pardubic a má aktuálně 9 zaměstnanců. Rozhovor byl uskutečněn s Ing. Michalem Beranem, jednatelem společnosti.

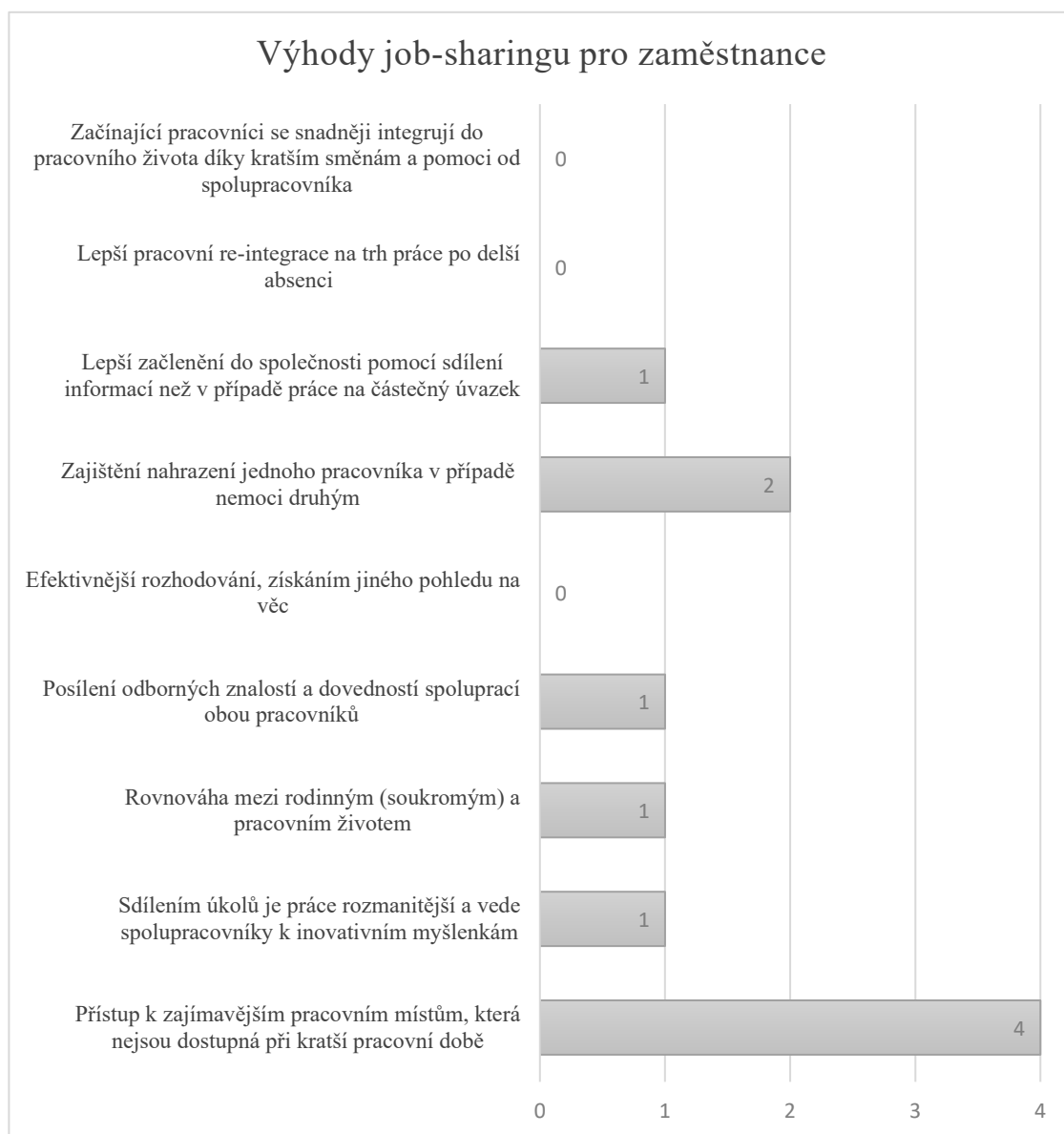
4.2 Dotazování

První otázkou bylo, zda majitelé již někdy o pojmu job-sharing nebo sdílené pracovní místo slyšeli. Jediní, kteří tento pojem už z minulosti znají jsou majitelé z firem VHL a Tebis. Ostatní si pod tímto pojmem představili práci na směny, kdy se zaměstnanci také střídají na jednom pracovišti nebo si toto slovní spojení neuměli vysvětlit vůbec. Aby všichni účastníci mohli zodpovědět další otázky, tak jsem po první otázce všem vysvětlila, co tedy pojem job-sharing doopravdy znamená.

Ve druhé otázce jsem chtěla zjistit jaký vidí zaměstnavatelé rozdíl mezi sdíleným pracovním místem a kratší pracovní dobou. Ve VHL Ing. Šulíček řekl, že rozdíl vidí minimální, zatímco v Marilanu vidí rozdíl především v tom, že je někdo po dobu pracovní doby neustále na pracovišti. Ve společnosti ComArr považují za největší rozdíl možnou flexibilitu rozdělování pracovní doby mezi zaměstnanci a ve společnosti Tebis Ing. Beran vidí rozdíl mimo větší svobodu ve výběru pracovní doby, také v lišících se nákladech na pracovní místo a v plném využití jednoho pracovního místa.

Ve třetí otázce mě zajímalo, jaké z výhod job-sharingu (viz kapitola 3.7.4) považují zaměstnavatelé za nejvýznamnější.

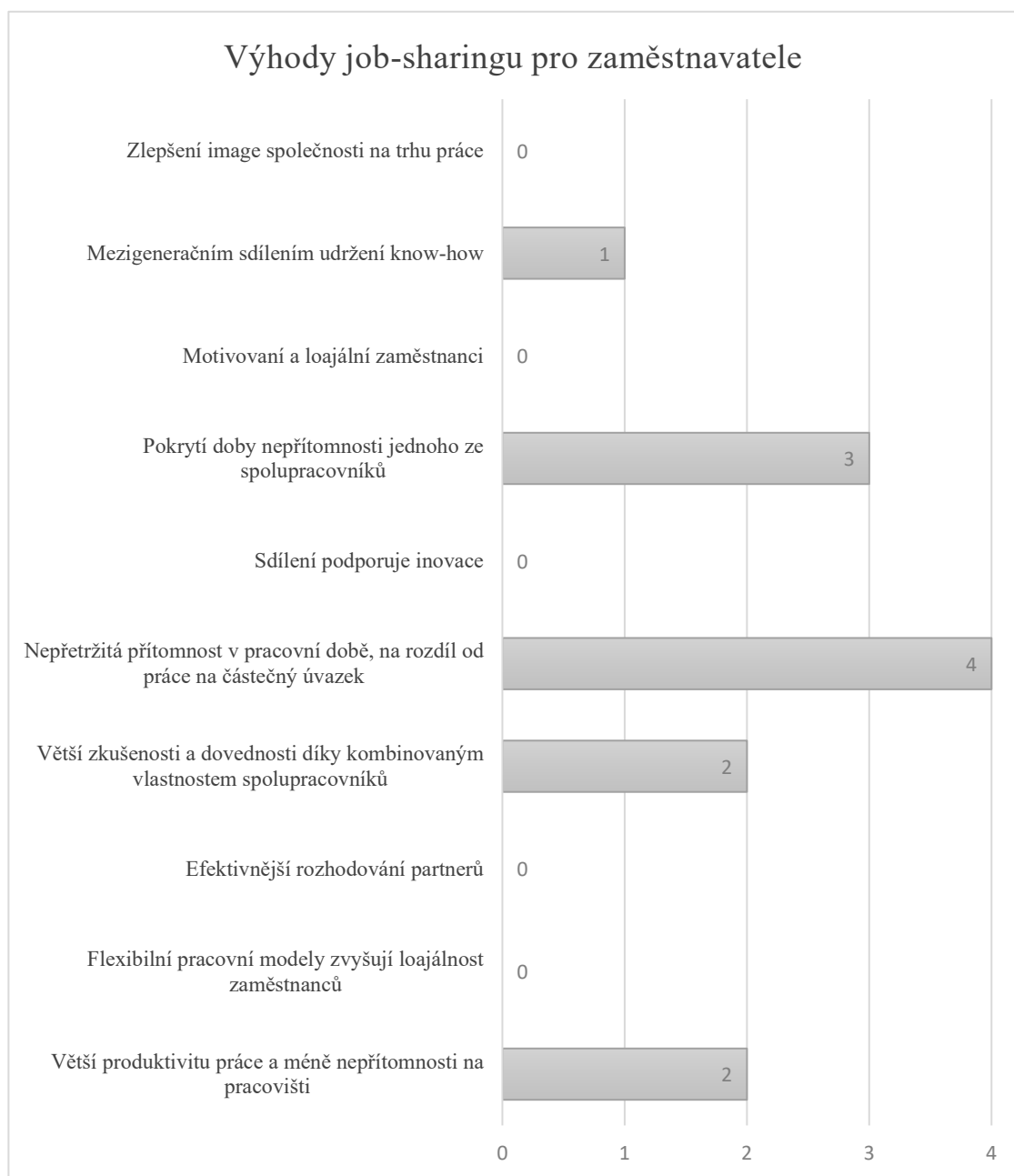
Následující graf zobrazuje, kolik zaměstnavatelů označilo jednotlivé výhody pro zaměstnance jako nejvýznamnější. Z grafu tedy vyplývá, že největší výhoda sdíleného pracovního místa je přístup k zajímavějším pracovním místům.



Obrázek 2: Výhody job-sharingu pro zaměstnance

Zdroj: vlastní zpracování

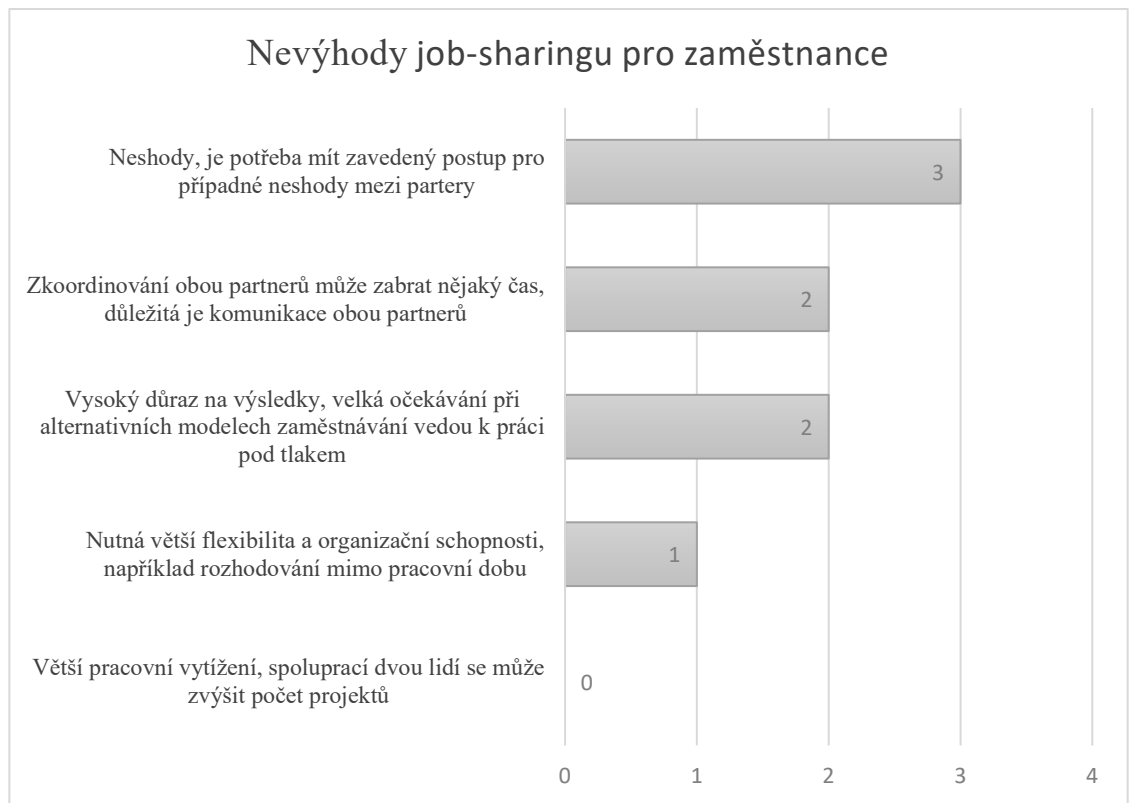
Ve druhém grafu je zachyceno, kolik respondentů označilo jednotlivé výhody jako největší pro zaměstnavatele. Z odpovědí vyplývá, že největší výhodou je nepřetržitá přítomnost v pracovní době na rozdíl od kratšího pracovního úvazku.



Obrázek 3: Výhody job-sharingu pro zaměstnavatele

Zdroj: vlastní zpracování

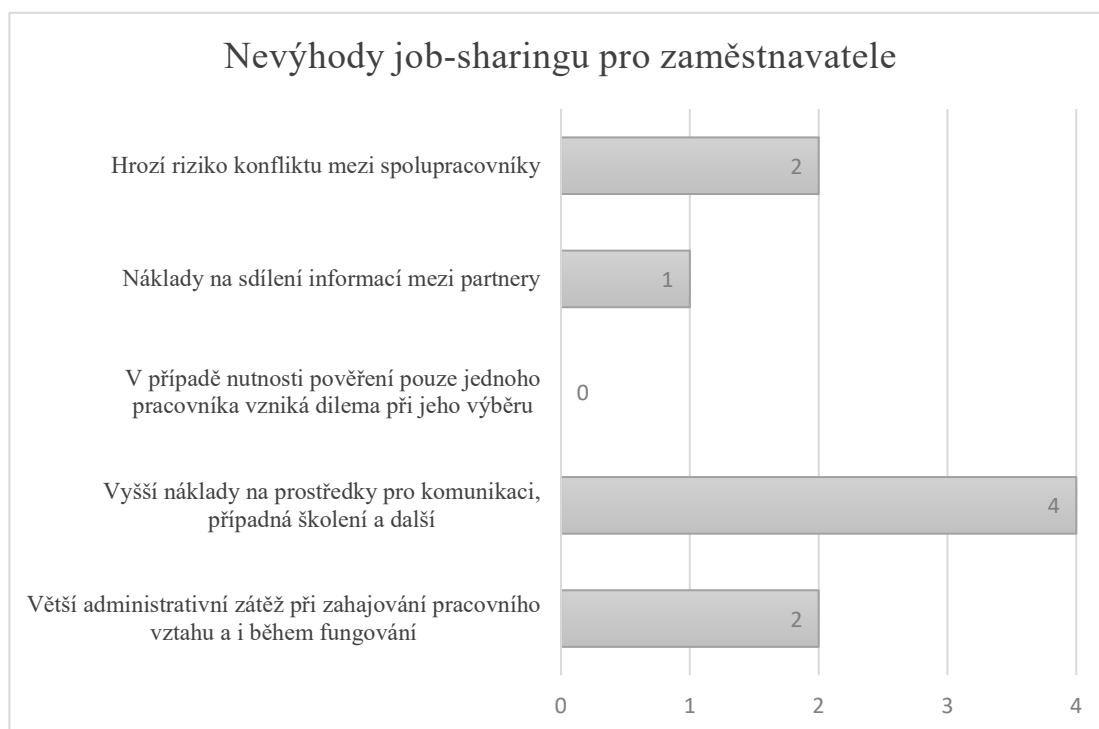
Čtvrtou otázku tvoří nevýhody, které s sebou job-sharing přináší, a které zaměstnavatelé považují za zásadní. Opět byli všem respondentům ukázány nevýhody sdíleného pracovního místa (viz kapitola 3.7.5), ze kterých si mohli vybrat libovolný počet možností. Následující graf zobrazuje, že nejhorší nevýhodou pro zaměstnance by mohli být případné neshody mezi nimi.



Obrázek 4: Nevýhody job-sharingu pro zaměstnance

Zdroj: vlastní zpracování

Poslední graf ukazuje, jaké nevýhody pro zaměstnavatele označili sami zaměstnavatelé za zásadní. Jako nejzásadnější se jeví vyšší náklady na prostředky pro komunikaci, školení a další náklady na druhého zaměstnance.



Obrázek 5: Nevýhody job-sharingu pro zaměstnavatele

Zdroj: vlastní zpracování

V páté otázce jsem se zaměřila na názor vybraných zaměstnavatelů na § 317a návrhu na změnu zákona č 262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 17. 8. 2018, který říká, že by zaměstnanec neměl povinnost zastoupit druhého zaměstnance, který nemůže pro překážku na vlastní straně přijít odpracovat svou směnu. Učinit by tak mohl jen po předchozím souhlasu pro konkrétní případ.

K této otázce se odpovědi odlišovali. Zatímco společnosti ComArr a Tebis s tímto návrhem zcela souhlasili, tak jednatelé firem Marilan a VHL se shodli na tom, že by tím zmizela největší výhoda pro zaměstnavatele, který by poté neměl žádný důvod nabízet tuto flexibilní formu práce ve své firmě.

Důležitou předposlední otázkou bylo, zda si respondenti dokáží představit, že by ve své firmě nabízeli práci na sdíleném pracovním místě. Odpověď na tuto otázku byla všude stejná. Ne. Ve své firmě si job-sharing neumí představit nikdo, tak mě alespoň zajímalo, na jaké pozici

by si ho představit dokázali. Pan Průšek z Marilanu uvedl, že jediné místo, kde by si ho představit dovedl je nějaká jednoduchá administrativní práce, ale zároveň si takto umí představit, aby na jednom místě pracovali lidé ve vrcholovém managementu nebo majitelé. Pan Ing. Beran ze společnosti Tebis upřesňoval, že v jeho firmě se tvoří software, jehož autorem je ten, co ho tvoří, a proto ho nelze sdílet mezi kolegy. Bylo by to velmi náročné na komunikaci. Ale dovedl by si představit využití job-sharingu u prací, které se opakují jako je práce dělníků v dílně nebo administrativní práce, kde se pracuje podle předem stanovených pracovních postupů a není vyžadována žádná kreativní činnost. Naopak společnost ComArr si myslí, že by sdílené pracovní místo bylo možné mezi pracovníky softwarového programování, ale v technickém oddělení, kde pracují všichni samostatně a vzájemně se doplňují si job-sharing představit neumí. A z VHL uvedl Ing. Šulíček, že by si uměl představit pouze krátkodobý mezigenerační job-sharing předtím, než někdo odejde do důchodu, ale v tomto případě by spíše využil kratšího pracovního poměru.

Poslední otázkou bylo, co by pravděpodobně pro podniky všech zaměstnavatelů znamenalo zavést sdílené pracovní místo. Zaměstnavatelé uvedli, že podniky by měli vyšší náklady, protože by sdílené místo bylo zřejmě nákladnější než klasické, z důvodu vyšší nabízené mzdy než na jedno pracovní místo pro jednoho zaměstnance. Dále by vzniknul problém pro personalisty, kteří by museli sehnat více kvalifikovaných a kvalitních zaměstnanců. Při styku se zákazníky by také mohl vznikat komunikační problém, kdy by probíhalo jednání a nebylo by zřejmé co už řekl druhý partner. Z kladů by job-sharing mohl přinést vyšší produktivitu práce a celkově by mohl pomoci zvýšit míru zaměstnanosti.

5 NÁVRHY A DOPORUČENÍ K VYUŽITÍ JOB-SHARINGU

V této kapitole se zaměřím především na aktuální návrh na změnu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve kterém figuruje návrh na právní úpravu job-sharingu v ČR, jeho srovnání se slovenskou úpravou, kde tato forma flexibilního úvazku vstoupila v platnost 1. 9. 2011 po velké novele Zákonníka práce, a na návrhy pro lepší funkčnost této vznikající úpravy.

První odstavec nově vznikajícího § 317a by měl podle návrhu znít: *„Zaměstnavatel se může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou se stejným druhem práce dohodnout, že 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 délky týdenní pracovní doby zaměstnanců nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby.“* [23]

Ve druhém odstavci je k tomu uvedena poznámka, že dohoda musí být uzavřena písemně, a to buď na dobu určitou nebo neurčitou. Také v ní musí být obsaženy bližší informace o představě rozvrhnutí směn. Vyloučení z uzavírání této dohody jsou všichni zaměstnanci uvedení v § 109 odst. 3. [23]

V prvním odstavci je tedy uvedeno, že se může zaměstnavatel dohodnout se zaměstnanci s kratší pracovní dobou. Z toho vyplývá, že již mezi sebou mají uzavřen pracovněprávní vztah na kratší úvazek a jednalo by se pouze o změnu, ve které by místo dvou totožných pracovních pozic přešli na jednu v rámci dělení jednoho místa. Myslím, že zde by úprava měla znít o něco jednodušeji, tak aby vyjadřovala podstatu job-sharingu a zaměstnavatel mohl přijmout na jednu pracovní pozici i dva nové zaměstnance, kteří mají zájem sdílet společně své místo nebo případně k již stávajícímu zaměstnanci doplnit zaměstnance druhého.

Vyloučení veškerých zaměstnanců, kteří jsou odměňováni platem mi přijde zbytečné. Například v zahraničí funguje job-sharing i mezi učiteli nebo lékaři. Většina lidí má zájem o založení rodiny, ale nechce na úkor toho úplně opustit zaměstnání a přerušit tak svůj kariérní růst. I naopak pro zaměstnavatele může být ztráta některého zaměstnance, i když jen dočasná, klíčová. Tím, že o něj přijde například jen z 50 % může pomoci jak zaměstnavateli, tak i samotnému zaměstnanci. Dalším příkladem, proč nevylučovat některé zaměstnance z této flexibilní formy zaměstnávání, je mezigenerační sdílení pracovního místa. A to jak z důvodu předávání vzájemných zkušeností, tak i kvůli podpoře uplatnění a zvýšení zaměstnanosti starších osob, kterým by tato forma práce mohla vyhovovat.

Třetí odstavec návrhu zní takto: „Zaměstnanci jsou povinni předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby, a to nejméně týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Případné změny tohoto rozvrhu jsou povinni zaměstnavateli písemně oznámit 2 dny předem, nedohodnou-li se zaměstnavatelem na jiné době seznámení. Nepředložili zaměstnanci společný rozvrh pracovní doby, určí bez zbytečného odkladu rozvržení pracovní doby do směn zaměstnavatel.“ [23]

Obsah tohoto odstavce není ve slovenské úpravě vůbec zařazen. Nachází se tam pouze věta o tom, že pokud by se zaměstnanci mezi sebou nedohodli na časovém rozvrhu, tak jim ho určí zaměstnavatel sám. V tomto případě bych se přiklonila k české verzi návrhu. Věta ve slovenské verzi je nejdůležitější, protože zaměstnavatel musí mít možnost zasáhnout do tohoto vztahu, ale společně s úpravou ohledně doby, do které jsou zaměstnanci povinni nahlásit pracovní rozvrh s předstihem je tento odstavec v návrhu zákona kompletnější.

Největší rozdíl, který se nachází v našem návrhu zákona nalezneme ve čtvrtém odstavci, který říká: „Zaměstnanec může druhého zaměstnance, který se nedostaví na směnu, zastoupit pouze tehdy, dal-li zaměstnavateli pro konkrétní případ výslovný souhlas.“ [23]

Ve slovenské verzi je v § 49a odst. 5, Zákonníka práce uvedeno zcela odlišné pravidlo a to: „Ak nastane prekážka v práci na strane zamestnanca na delenom pracovnom mieste, zamestnanci, ktorí sa s ním delia o pracovné miesto, sú povinní ho zastúpiť, ak tomu nebránia vážne dôvody na ich strane. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca bez zbytočného odkladu, ak vznikne potreba zastupovania podľa prvej vety.“ [33]

Domnívám se, že tímto odstavcem uvedeným v návrhu českého zákona, se stává tento způsob flexibilního zaměstnání neatraktivní pro zaměstnavatele. Jelikož zrovna možná zastupitelnost zaměstnanců, pracujících na sdíleném místě, se mi jeví jako největší výhoda pro zaměstnavatele, i když polovina zaměstnavatelů oslovených dotazníkem odpověděla, že na tom nevidí nic špatného. Ovšem i ve slovenské verzi bych navrhovala úpravu alespoň nějakého časového omezení pro zastupování partnera. Pokud jsou totiž pod pojmem „překážka v práci na straně zaměstnance“ myšleny veškeré i důležité osobní překážky, které jsou uvedeny v § 191 ZP, pak by měl zastupující partner například po dobu mateřské² nebo rodičovské³ dovolené

² Podle § 195 ZP náleží zaměstnankyni při porodu jednoho dítěte mateřská dovolená po dobu 28 týdnů.

³ Podle § 196 ZP může zaměstnanec či zaměstnankyně zažádat o rodičovskou dovolenou, a to v době trvání, nejdéle do tří let dítěte. Zaměstnavatel je povinen tuto žádost přijmout.

svého pracovního partnera docházet do práce na „plný úvazek“. Předpokládám, že zaměstnanec, který pracuje na sdíleném pracovním místě pro to má své důvody, a tak nebude mít zájem po delší dobu pracovat i za druhého zaměstnance.

Do budoucího zákona by tak podle mého názoru bylo vhodnější použít spíše slovenskou verzi tohoto odstavce, ale s úpravou maximální možné doby, po kterou by zaměstnanec povinně nahrazoval druhého zaměstnance při jeho osobních překážkách. Tato doba by se mohla stanovit zanedbáním mateřské a rodičovské dovolené (dlouhé překážky) a to počtem průměrných dní délky trvání dočasné pracovní neschopnosti za rok. Například v roce 2017 byla tato doba cca 41 dní. [31]

Pokud by se tedy hranice, kdy by nebyl třeba písemný souhlas zastupujícího zaměstnance posunula na 30 dní, pak by tato doba pokryla jak delší například čtrnáctidenní dovolenou, tak i ve většině případů pracovní neschopnost zaměstnance.

V pátém odstavci návrhu zákona se nachází informace o možnosti ukončení pracovního poměru, a to v následujícím znění: „*Dohodu podle odstavce 1 lze rozvázat písemnou dohodou smluvních stran ke sjednanému dni. Zaměstnavatel nebo zaměstnanec mohou rovněž dohodu písemně vypovědět, a to z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.*“ [23]

Tento odstavec je téměř totožný se slovenskou úpravou, ale s tím rozdílem, že podle slovenského zákona mají zaměstnanci výpovědní lhůtu jeden měsíc, pokud se nedohodnou jinak.

U sdíleného pracovního místa bude větší problém s hledáním nového zaměstnance oproti klasickému pracovnímu poměru. Z toho důvodu se mi zdá jeden měsíc jako přijatelnější varianta než pouhých 15 dnů. Také mi přijde nejasné, jestli takto zanikne pouze dohoda o sdílení pracovního místa, ale zkrácený pracovní úvazek bude i nadále fungovat. To je na Slovensku vyřešeno posledním odstavcem, ve kterém se říká, že když sdílené pracovní místo jeden ze zaměstnanců opustí, tak ten druhý může zůstat tuto pozici vykonávat dál, ale případně na něj veškerá pracovní náplň a celá pracovní doba.

Zde bych pouze do věty přidala zmínku o tom, že pokud se najde nový partner, který má zájem o sdílené pracovní místo, tak je možno pracovněprávní vztah v původní podobě ponechat, pouze s výměnou jednoho z partnerů.

Co mi v obou státech chybí upraveno je délka zkušební doby. Vzhledem k možným neshodám ohledně odlišných hodnot a obtížím s komunikací mezi partnery bych navrhovala prodloužení zkušební doby u job-sharingu na 4 měsíce. Nebylo by vhodné ani pro zaměstnavatele ani pro zaměstnance, aby si zaměstnanci mezi sebou nerozuměli.

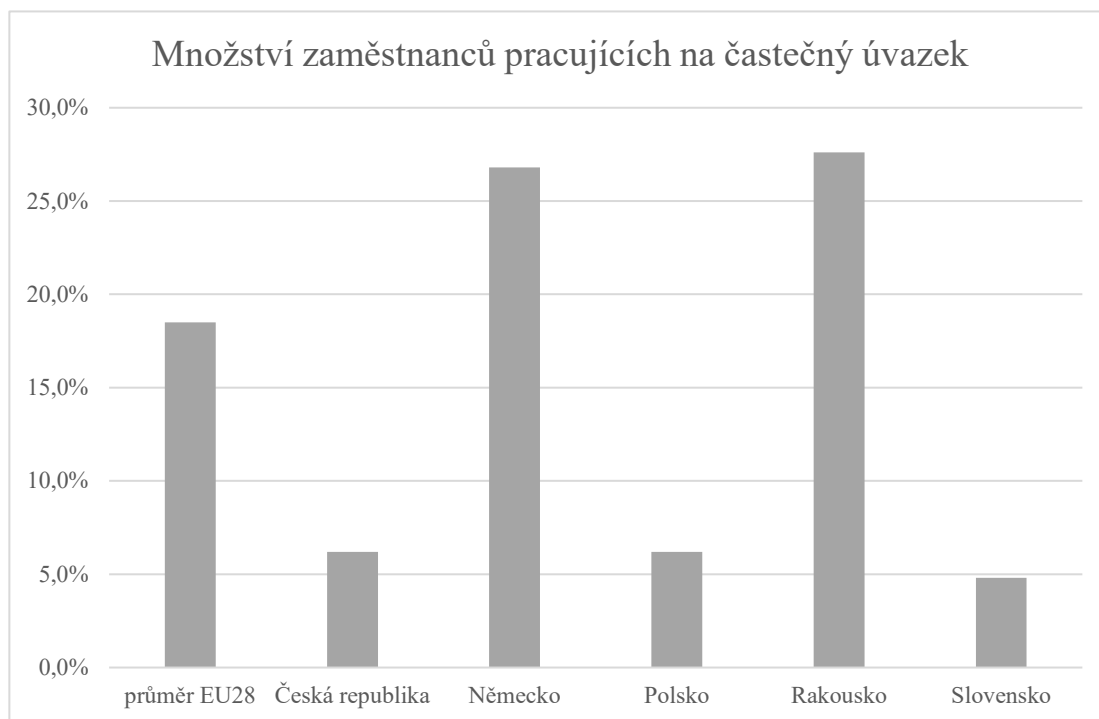
Touto úpravou zkušební by bylo třeba pozměnit i § 35 ZP. Pokud by se jednalo o top-sharing vztahovala by se na oba zaměstnance klasická zkušební doba pro vedoucí zaměstnance, tedy 6 měsíců.

5.1 Shrnutí praktické části

Z odpovědí při rozhovorech usuzuji, že v České republice nebude mít job-sharing příliš velký úspěch. I když si všichni zaměstnavatelé tuto formu práce dokáží představit, tak si ji už neumí představit ve svých společnostech. Zaměstnavatelé by nad touto formou přemýšleli, kdyby pro ně byla něčím výhodná. Například snížením odvodů daní na zaměstnance. Nad návrhem na změnu zákona by tak bylo vhodné se zamyslet i z hlediska výhod pro zaměstnavatele.

Pokud by se zaměstnancům i zaměstnavatelům tato forma alternativního zaměstnání zalíbila, pak věřím, že by dokázala snížit míru nezaměstnanosti, protože by vznikalo více pracovních míst, a to na všech pozicích.

Hlavním důvodem, proč u nás nebude job-sharing oblíbený je celkový nezáměr o práci na kratší úvazek, jak je vidět v následujícím grafu. Zde si lze všimnout, že ve všech postkomunistických zemích není o flexibilní zaměstnání příliš velký zájem. V České republice a stejně i v Polsku je to pouhých 6,2 % zaměstnanců z celkového počtu zaměstnaných. Největší zájem o práci na částečný úvazek v EU je v Nizozemsku (46,8 %) a nejnižší v Bulharsku (1,8 %). Průměr Evropské unie je 18,5 %. Celkový počet tvoří ze 75 % ženy.



Obrázek 6: Množství zaměstnanců pracujících na částečný úvazek

Zdroj: vlastní podle [25]

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo zjistit možnost využití sdílených pracovních míst na českém trhu práce se zdůrazněním možných dopadů na podnikovou sféru na základě analýz pracovního práva.

Pro splnění cíle bylo nutné jako první zanalyzovat pracovní právo v České republice a porovnat ho s analýzou pracovních práv ve vybraných zemích EU. Tomu byli věnovány první dvě kapitoly. Vybranými zeměmi byli Německo, Polsko, Slovensko a Rakousko. Porovnáním bylo zjištěno, že se státy úpravou pracovního práva od sebe příliš neliší. Odlišnosti jsou především v délkách dovolených, kdy nejdelší minimální dovolenou mají v Rakousku po odpracování 25 let a to 36 dní. V Rakousku také nemají stanovenou na rozdíl od ostatních států minimální mzdu a pracovněprávní vztah nemusí vznikat písemnou smlouvou.

V další kapitole byli popsány možné flexibilní formy zaměstnávání včetně podrobnějšího vysvětlení job-sharingu. K vysvětlení, jak takové sdílené pracovní místo funguje byla použita Švýcarská příručka odborníků a aktivních členů asociace PTO (Part-Time Optimisation Association), protože v naší literatuře o této problematice příliš faktů nenalezneme.

Job-sharing je tedy možnost sdílení jednoho pracovního místa minimálně ve dvou lidech. Spolupracovníci se dělí o práci, plat i odpovědnost. Nejdůležitějším faktorem pro správné fungování job-sharingu je správná komunikace mezi partnery. Sdílené pracovní místo není vhodnou variantou pro všechny, protože ne každý se umí přizpůsobit, pracovat v kolektivu, předávat si rady a informace a začlenit se do kolektivu.

Čtvrtá kapitola obsahuje rozhovory s jednatelem čtyř společností, kteří se vyjadřují k možnému fungování job-sharingu. Jaké v něm vidí výhody a nevýhody, jaký dopad by vzniknul na podniky při zavedení sdíleného pracovního místa. Všichni zaměstnavatelé uvedli, že si neumí představit zavedení job-sharingu ve své firmě, i když na některých jiných pozicích v jiných společnostech by si ho představit dokázali.

V poslední kapitole jsou vyjádřeny mé možné návrhy a doporučení k job-sharingu za pomoci návrhu na změnu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a pomocí již stávající slovenské úpravy pracovního práva.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a P. HLOUŠKOVÁ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2014*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-850-5.
- [2] BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- [3] BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-667-8.
- [4] GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.
- [5] HRABCOVÁ, D. *Pracovní právo 2015 na téma Sladřování pracovního a rodinného života: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.
- [6] JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. 2., doplněné a přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1.
- [7] KRONE-GERMANN, I. a A. DE CHAMBRIER. *Job sharing Two PROFESSIONALS FOR THE PRICE OF ONE: a practical guide* [online]. 2017 [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <http://www.go-for-jobsharing.ch/js/kcfinder/upload/files/Guide%20jobsharing%20EN%283%29.pdf>

INTERNETOVÉ ZDROJE

- [8] § 101-104a *Dovolenka za kalendárny rok* [online]. [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://www.profesia.sk/kariera-v-kocke/legislativa/311-2001/101-104a-dovolenka-za-kalendar-ny-rok/>
- [9] § 2 *AVRAG Schriftliche Aufzeichnung des Inhalts des Arbeitsvertrages* [online]. [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://www.jusline.at/gesetz/avrag/paragraf/2>

- [10] § 42-44 *Pracovná zmluva* [online]. [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://www.profesia.sk/kariera-v-kocke/legislativa/311-2001/42-44-pracovna-zmluva/>
- [11] § 48 *Pracovný pomer na určitú dobu* [online]. [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://www.profesia.sk/kariera-v-kocke/legislativa/311-2001/48-pracovny-pomer-na-urcitu-dobu/>
- [12] § 85 *Pracovný čas* [online]. [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://www.profesia.sk/kariera-v-kocke/legislativa/311-2001/85-pracovny-cas/>
- [13] § 91 *Prestávky v práci* [online]. [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://www.profesia.sk/kariera-v-kocke/legislativa/311-2001/91-prestavky-v-praci/>
- [14] *Arbeitsverträge* [online]. Mai 2018 [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://www.karriere.at/c/arbeitsvertraege>
- [15] *Arbeitszeitgesetz: Das sollten Sie darüber wissen* [online]. 4. März 2019 [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://karrierebibel.de/arbeitszeitgesetz>
- [16] *Befristete Arbeitsverhältnisse* [online]. 01.01.2018 [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Befristete_Arbeitsverhaeltnisse.html
- [17] *Co umíme* [online]. [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://www.comarr.cz/co-umime.php>
- [18] *Další zvýšení německé minimální mzdy od 1.1.2019* [online]. 8.10.2018 [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://www.exportdosrn.cz/article/dalsi-zvyseni-nemecke-minimalni-mzdy-od-1-1-2019/>
- [19] *Der Arbeitsvertrag – das Arbeitsrecht definiert die Schranken* [online]. 2019 [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: www.arbeitsvertrag.org
- [20] *Housing* [online]. 2017 [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/housing/>
- [21] *Minimálna mzda: Rok: 2019* [online]. [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://www.minimalnamzda.sk>
- [22] *Minimální mzda v Rakousku* [online]. [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://www.pracomat.cz/poradna/pro-pracujici/333-minimalni-mzda-v-rakousku.html>

- [23] Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: 2018. Dostupné také z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>
- [24] *OKNA PARDUBICE – Marilan s. r. o.* [online]. [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <http://www.oknamarilan.cz/>
- [25] *Part-time employment rate* [online]. 2018-08-17 [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem100>
- [26] *Pracovní smlouva v Rakúsku. Čo vám prináleží a na čo si dávať pozor?* [online]. 15 august 2016 [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <http://quantajobs.com/sk/rakusko/item/17-pracovna-zmluva-v-rakusku-co-vam-prinalezi-a-na-co-si-davat-pozor>
- [27] *Pracovní právo v Německu, v Polsku a v Česku: Pracovní právo v Polsku* [online]. prosinec 2018 [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku/?tab=tab_0_2#tabnav
- [28] *Pracovní právo v Německu, v Polsku a v Česku: Pracovní právo v Německu* [online]. prosinec 2018 [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku/?tab=tab_0_0#tabnav
- [29] *Prawo pracy* [online]. luty 2017 [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: https://www.paih.gov.pl/prawo/prawo_pracy
- [30] *Profil firmy Tebis s.r.o.* [online]. [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: http://www.tebis.cz/O_nas.html
- [31] *V loňském roce ČSSZ zajistila 3,6 milionu výplat dávek nemocenského pojištění* [online]. 8. 3. 2019 [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2019/2019-03-08-v-lonskem-roce-cssz-zajistila-3-6-milionu-vyplat-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm>
- [32] *Vodohospodářské laboratoře, s.r.o.* [online]. [cit. 2019-04-27]. Dostupné z: <https://www.vhlab.cz/inpage/o-nas/>

[33] *Zákon č. 311/2001 Z. z.: Zákonník práce* [online]. [cit. 2019-04-27]. Dostupné z:
<http://www.epi.sk/zz/2001-311#cast2>