

ALTERNATIVNÍ PRACOVNÍ ÚVAZKY – BENEFIT JAK PRO ZAMĚSTNANCE, TAK PRO ZAMĚSTNAVATELE

JUDr. DANA HOBZOVÁ

Alternativní pracovní úvazky se pomalu ale jistě stávají součástí české zaměstnanecké kultury. Stále více zaměstnanců vítá zavádění těchto flexibilních forem práce, stále více zaměstnanců jejich zavádění od svých zaměstnavatelů očekává a stále více zaměstnavatelů požadavkům svých zaměstnanců vychází vstříc.

Výhody flexibilních pracovních úvazků jsou pro zaměstnance nesporné. Především umožňují sladění profesního a rodinného života, šetří čas i peníze investované do dopravy do zaměstnání, umožňují vlastní rozvržení pracovní doby, výkon práce i pro velmi vzdáleného zaměstnavatele anebo výkon práce pro více zaměstnavatelů najednou.

Výhody pro zaměstnavatele jsou rovněž nepopíratelné. Zejména jde o snížení provozních nákladů na pracovní místo, v časech nedostatku pracovníků představují vítanou možnost zaměstnávání osob i ze vzdálenějších oblastí, přinášejí větší spokojenost zaměstnanců, umožňují uzavírat i velmi krátké pracovní úvazky, přinášejí vyšší míru flexibility při vzniku a skončení základních pracovněprávních vztahů nebo nabízejí možnost efektivnějšího využití pracovní síly v případech, kdy množství práce není rovnoměrně rozvrženo do jednotlivých ročních období.

S alternativními pracovními úvazky jsou však spojeny i jisté nevýhody, a to jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele. Jde například o vyšší administrativní náročnost, omezenou možnost kontroly výkonu práce, potřebu propracovaného interního systému řízení, nutnost kvalitního zpracování pracovněprávních smluv apod. A v neposlední řadě je situace ztížena nedostatečnou právní regulací některých flexibilních forem práce.

Tento článek představuje základní výčet alternativních pracovních úvazků a základní přehled související právní úpravy. Autorka rovněž upozorňuje na některá úskalí, která s touto problematikou souvisejí.

PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Pružné rozvržení pracovní doby je často využívanou formou flexibilního pracovního úvazku. Zároveň je také poměrně dobře pokryto zákonnou úpravou obsaženou především v § 85, 97 a 98 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále ZP).

V režimu pružného rozvržení pracovní doby stanoví zaměstnavatel časový úsek základní pracovní doby, tedy doby, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti a vykonávat práci. Zároveň také stanoví začátek a konec časového úseku volitelné pracovní doby. Zde musí zaměstnavatel pamatovat na skutečnost, že celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.



Zaměstnanec si pak v rámci volitelného úseku pracovní doby sám volí začátek a konec pracovní směny.

Varianty pružné pracovní doby

Režim pružné pracovní doby může být zaveden v různé míře flexibility. Zaměstnavatel může zaměstnanci například stanovit povinnost odpracovat každý den stejný počet hodin, při týdenní pracovní době 40 hodin týdně to činí 8 hodin denně. Zaměstnavatel však může určit, že zaměstnanec odpracuje požadovanou pracovní dobu ne v rámci jednoho týdne či dokonce měsíce, ale v rámci tzv. vyrovnávacího období. Toto období však nesmí být delší nežli 26 týdnů po sobě jdoucích, a je-li sjednáno v kolektivní smlouvě, pak 52 týdnů po sobě jdoucích.

PŘÍKLAD

Zaměstnavatel určil začátek základní pracovní doby na 9 hodin a její konec na 14 hodin. Začátek volitelné pracovní doby pak určil na 6 hodin a konec na 18 hodin. Vyrovnávací období zaměstnavatel stanovil na 8 týdnů. Zaměstnanec si tak poměrně velmi flexibilně může rozvrhnout, kdy požadovaný počet hodin odpracuje. Při stanovené týdenní pracovní době tak musí v průběhu 8 týdnů odpracovat 8 x 40 hodin, tedy 320 hodin.

Omezení uplatnění pružné pracovní doby

ZP pamatuje na situace, kdy se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní. Výslovně se jedná o pracovní cesty zaměstnance, nutnost zabezpečení nálehavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, a situace, kdy uplatnění pružné pracovní doby brání provozní důvody.

Dále se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrady mzdy nebo platu nebo peněžité dávky dle předpisů o nemocenském pojištění a v dalších případech určených zaměstnavatelem. Ve výše uvedených situacích pak pro zaměstnance platí zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn.

Zákon tak zaměstnavateli umožňuje zohlednit i při pružném rozvržení pracovní doby své provozní potřeby a omezit uplatnění pružné pracovní doby například u určité skupiny zaměstnanců nebo v některých určených dnech v týdnu.

KONTO PRACOVNÍ DOBY

Tato forma flexibilního rozvržení pracovní doby je velmi dobře uplatnitelná například v profesích, kde množství práce závisí na aktuálním ročním období, či v provozech, kde je nutno realizovat nárazově velké zakázky.

Uplatnění konta pracovní doby si tak lze velmi dobře představit například v lesnictví nebo zemědělství, kde je množství práce přímo závislé na povětrnostních podmínkách a ročních obdobích. Uplatnění rovněž nachází v továrenských provozech.

U zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP však nelze konto pracovní doby zavést vůbec (obecně jde o zaměstnavatele poskytující plat).

Využití v praxi

Konto pracovní doby může zavést kolektivní smlouva a v případech, kdy u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, vnitřní předpis. Souhlas zaměstnance se zavedením konta pracovní doby se nevyžaduje. Nevýhodou zavedení režimu konta pracovní doby jsou pro zaměstnavatele zvýšené administrativní nároky a pro zaměstnance nepravidelnost rozvržení pracovní doby, kterou nemůže ovlivnit svojí vůlí (na rozdíl od režimu pružné pracovní doby). ZP rovněž určuje některé odchylky v případě překážek v práci na straně zaměstnance, práce přesčas a určení mzdy.

V režimu konta pracovní doby zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci tehdy, když ji má, a to bez ohledu na rozvržené pracovní směny. Pokud zaměstnanci není přidělena práce, nemá automaticky nárok na náhradu mzdy.

Zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci v rámci vyrovnávacího období, jehož délku sám určuje. Délka vyrovnávacího období však nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž kolektivní smlouva může délku tohoto období stanovit až na 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatel je rovněž povinen vypracovat rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 1 týden předem.

Dále je v režimu konta pracovní doby zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní doby vykazuje zaměstnavatel stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu (tedy počet hodin, kolik má zaměstnanec odpracovat), rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny, a to včetně začátku a konce směny, a skutečně odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých pracovních dnech a za týden. Na účtu mzdy vykazuje zaměstnavatel dosaženou mzdu, tedy mzdu, na kterou má zaměstnanec právo dle pracovní smlouvy, a stálou mzdu, tj. mzdu, kterou zaměstnavatel zaměstnanci vyplácí bez ohledu na dobu výkonu práce. Stálá mzda se poskytuje ve stálé měsíční výši, a to dle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu a nesmí klesnout pod 80 % průměrného výdělku zaměstnance.

Režim konta pracovní doby není v praxi příliš využívanou formou flexibilního pracovního úvazku, což je patrně způsobeno poměrně značnou administrativní náročností. Při propracovaném vnitřním personálně-právním systému se však může stát velmi efektivním nástrojem řízení.

KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA (TZV. ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK)

Kratší pracovní doba je pro zaměstnance velmi vítanou flexibilní formou pracovního úvazku, obecně upravenou v § 80 ZP. Kratší pracovní doba může být sjednána pouze individuální dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Institut kratší pracovní doby je velmi užitečným nástrojem pro sladění profesního a rodinného života. Na tuto skutečnost pamatuje § 241 ZP, který stanoví, že zaměstnavatel je v případě zaměstnance či zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu považovanou za závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV, povinen žádosti o kratší pracovní dobu vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.





Kratší pracovní doba může být sjednána pouze na určitou dobu (například po dobu povinné školní docházky dítěte, při zdravotních komplikacích apod.) nebo může být sjednána bez omezení. Kratší pracovní doba může být sjednána přímo v pracovní smlouvě nebo může být sjednána v samostatné dohodě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zaměstnanci je v případě kratší pracovní doby vyplácena mzda nebo plat odpovídající sjednané kratší pracovní době. V případě kratší pracovní doby není možno zaměstnanci naříditi práci přesčas.

ZKRÁCENÁ PRACOVNÍ DOBA

Od kratší pracovní doby je nutno odlišit zkrácenou pracovní dobu, která je upravena v § 79 ZP. V tomto případě jde o zkrácení pracovní doby ze zákona, kdy zákon pamatuje na ochranu pracovních podmínek zaměstnance a bezpečnost práce. Jde o omezení stanovené týdenní pracovní doby u namáhavějších provozů, kdy se sice zkracuje pracovní doba, ale nekrátí se mzda.

Délka stanovené týdenní pracovní doby tak činí u zaměstnanců:

- pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
- u zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně
- a u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

Nad limit takto stanovené pracovní doby není možno se odchýlit. Zkrácení pod limit takto stanovené pracovní doby bez snížení mzdy je možné pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. U zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP je však takové zkrácení zakázáno.

PRÁCE Z DOMOVA (HOMEWORKING, HOME OFFICE)

Tato alternativní forma pracovního úvazku je u zaměstnanců velmi žádaná a zaměstnavateli stále častěji poskytovaná. Zároveň jde však o zákonem téměř neupravený typ pracovního úvazku. Na rozdíl od kratší pracovní doby není na práci z domova žádný zákonný nárok. ZP na tuto formu zaměstnání pamatuje pouze v ustanovení § 317, kde stanoví, že na zaměstnance, který pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele, se ZP nevztahuje v případě úpravy rozvržení pracovní doby, prostojů a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Dále ZP stanoví, že v případě práce z domova zaměstnanci při jiných důležitých osobních překážkách v práci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu (nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192 ZP). Rovněž zaměstnanci nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příspěvek za práci ve svátek.

Jelikož se u této formy flexibilního pracovního úvazku plně uplatní zásada pracovního práva „co není zakázáno, je dovoleno“, měl by zaměstnavatel věnovat dostatečnou pozornost sjednání podrobných podmínek výkonu práce zaměstnancem. Komplikace může přinášet například oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, neboť i v případě práce z domova odpovídá zaměstnavatel za případný pracovní úraz za-

městnance. Dále je nutno si uvědomit, že jde stále o závislou práci, tedy o práci na náklady a účet zaměstnavatele (např. vybavení zaměstnance pracovními pomůckami, náklady na připojení k internetové síti, náklady na vytápění, osvětlení apod.). Komplikovaná může být i kontrola plnění pracovních úkolů zaměstnavatelem.

Při sjednání dohody o práci z domova (půjde o nepojmenovanou smlouvu uzavřenou na základě zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník) je nutno pamatovat na specifika této formy pracovního úvazku, rovněž také na délku trvání dohody a také na způsoby jejího ukončení. Možnost uplatnění práce z domova lze také upravit vnitřním předpisem.

SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO (JOB SHARING)

Přestože tato forma alternativních pracovních úvazků dosud není přímo zákonem upravena, je možno i za stávajícího stavu taková pracovní místa vytvářet. Při této formě pracovního úvazku sdílí jedno pracovní místo dvě nebo i více osob. Zaměstnanci tak sdílejí pracovní dobu a pracovní úkoly a organizace práce je pak čistě na dohodě sdílejících zaměstnanců.

I tato forma flexibilního pracovního úvazku s sebou přináší různá úskalí. Pokud například některému sdílejícímu zaměstnanci brání ve výkonu práce překážka na straně zaměstnance, je povinen další sdílející zaměstnanec chybějícího kolegu zastoupit. Je tedy zřejmé, že sdílené pracovní místo klade vysoké nároky na komunikaci, schopnost organizace a odpovědnost zaměstnanců.

Sdílené pracovní místo lze zřídit v rámci pracovního poměru, ale i na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce.

KRATŠÍ PRACOVNÍ TÝDEN (TZV. STLAČENÝ PRACOVNÍ TÝDEN)

Podobně jako sdílené pracovní místo není ani tato forma flexibilního pracovního úvazku zákonem speciálně upravena. Jedná se o situaci, kdy zaměstnanec odpracuje stanovenou týdenní pracovní dobu za méně nežli 5 pracovních dnů v týdnu. Zde je nutno pamatovat na to, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Stlačený pracovní týden tak umožňuje zaměstnanci pracovat například 4 dny v týdnu po dobu 10 hodin denně. Další variantou pak mohou být 3 dny po 12 hodinách a 1 den po 4 hodinách. Kratší pracovní týden může být dohodnut mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem individuálně nebo může být také zaměstnavatelem stanoven vnitřním předpisem.

Výše vyjmenované alternativní formy pracovních úvazků vykazují rozdílnou míru flexibility i administrativní náročnosti kladenou na zaměstnavatele i zaměstnance. Některé přinášejí větší výhody zaměstnancům, některé zaměstnavatelům. Mnohé z nich lze na základě zásady pracovního práva „co není zakázáno, je dovoleno“ vzájemně kombinovat. Všechny však mohou přinést zaměstnancům i zaměstnavatelům nejrůznější benefity – sladění rodinného a profesního života, rozšíření nabídky potenciálních zaměstnanců, vyšší výkonnost zaměstnanců, snížení nemocnosti zaměstnanců atd. ■

Autorka článku je právnička zabývající se oblastí pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

