

Nesnadné neznamená nemožné

Specifické potřeby pečujících rodičů na trhu práce



**Informační brožura o flexibilních pracovních úvazcích
a alternativních formách zaměstnávání**



Brno | město
pro rodiny

B | R | N | O

OBSAH

Editorial.....	2
Proč hledám práci? A jak obstojím?.....	2
Co už umím?.....	3-4
Flexibilní formy zaměstnání	5-6
Podrobněji k otázkám flexibility	6
Doporučení personalistů	7
Zkrácený pracovní úvazek	9-10
Jak to dělají jinde	10
Rizika.....	10
Pohled právníka.....	11
Ptáte se ... 1.	12-13
Jak jsem to prožila	13
Pružná pracovní doba	15-16
Rizika.....	16
Pohled právníka.....	17-18
Ptáte se ... 2.	18-19
Jak jsem to prožila	19
Sdílení pracovního místa – jobsharing.....	21-22
Rizika.....	22
Pohled právníka.....	23
Jak jsem to prožila	24
Distanční formy práce	25-26
Pohled právníka.....	26
Práce z domu – teleworking	27-28
Rizika.....	28
Kde to funguje	29
Práce doma – homeworking	31
Personalisté doporučují	32
Rizika.....	32
Práce na dohodu mimo pracovní poměr.....	35
Pohled právníka.....	36-37
Ptáte se ... 3.	38
Práva a povinnosti zaměstnankyň na mateřské dovolené a zaměstnankyň nebo zaměstnanců na rodičovské dovolené	39-40
Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	40
Pozor!.....	40
Dobrá zpráva na závěr.....	41
Než se půjdu ucházet o zaměstnání	42
Když se ještě potřebuji zeptat	43

EDITORIAL

Milé čtenářky, milí čtenáři, děkujeme za Váš čas, který chcete věnovat následujícím stránkám. Byly vytvořeny autorským týmem, k němuž patřily i tři ženy, které dohromady věnovaly 38 let intenzivní péči o 12 vlastních dětí. Spoluautorky doporučují věnovat před započítáním četby nejdříve čas

PROČ HLEDÁM PRÁCI? A JAK OBSTOJÍM?

Profesní práce je pro každého člověka nejen zdrojem finančních prostředků, ale zároveň nenahraditelnou možností, jak využít svoje schopnosti a vzdělání, nalézt v životě seberealizaci a v neposlední řadě být v kontaktu s mnoha lidmi, od kterých se lze naučit něco nového.

Rodina, která rovněž patří k představě naplněného života, klade nároky na pozornost a energii na péči a výchovu dětí a na společně strávený čas. Téměř každý rodič stojí do jisté míry před problémem, jak obě životní roviny – rodinnou a profesní – úspěšně harmonizovat.

V okamžiku, kdy pečující osoba (obvykle je to matka, ale tím rozhodně nechceme zlehčovat pozici otců, kteří absolvují rodičovskou dovolenou) nastupuje zpět do zaměstnání, vyvstává potřeba nahradit její celodenní péči a vytvořit společný čas ke všem činnostem charakteristickým pro rodinný život: nákupy, vaření, úklid, ale také rozhovory s dětmi, společné stolování, trávení volného času. Maminka, která zajišťovala hladký chod rodiny během několika let na rodičovské dovolené, má najednou své síly a čas rozdělit mezi práci profesní a domácí, a bez důkladné reorganizace domácích činností je tento úkol často nad její síly. Děti přitom svoje rodiče potřebují stále, potřebují s nimi mluvit, psát školní úkoly, trávit společný čas.

Abyste tedy rodičovská role nebyla náhle omezena jen na několik společných chvil večer, využívají rodiče flexibilní formy zaměstnávání a další nástroje sladování profesního a rodinného života. V tomto textu se seznámíme s některými mechanismy, které mohou

sobě a uvážit, v čem spočívá význam části života, které se říká intenzivní rodičovská péče neboli nepřesně rodičovská dovolená. Pokud dojdete k přesvědčení, že jste prožili tuto dobu smysluplně, jistě Vám bude stát za to hledat takové podmínky, které Vám umožní v započatém díle pokračovat. Držíme Vám palce.

zaměstnaným rodičům jejich úkol usnadnit.

Využívání těchto mechanismů, které můžeme souhrnně označit jako flexibilní formy zaměstnávání, není však zatím v ČR příliš rozšířené. Také další nástroje harmonizace rodinného a profesního života jsou v našich podmínkách k dispozici jen ojediněle. Situace na trhu práce se potřebám pečujících osob přizpůsobuje jen velmi pomalu.

Publikace, kterou držíte v ruce, se bude zabývat právě těmito nástroji harmonizace profesního a rodinného života, které se osvědčily v jiných evropských zemích. Budeme jim věnovat pozornost z hlediska výhod a případných rizik, dáme slovo také právníkovi, abychom se seznámili s přesnou právní úpravou jednotlivých flexibilních forem zaměstnávání, a prostor dostanou i výpovědi žen, pro které vyzkoušely, co to znamená pracovat ve flexibilních podmínkách. Oslovili jsme také zástupce různých zaměstnavatelů v městě Brně, abychom zjistili, v jaké míře poskytují flexibilní pracovní možnosti svým zaměstnancům. Jejich vyjádření jsou dobrou zprávou a inspirací při orientaci na trhu práce.

V přílohách dále naleznete seznam otázek, které Vám pomohou zmapovat lépe Vaše vlastní možnosti a dispozice před vstupem na trh práce a také důležité okolnosti, na které se můžete zeptat budoucího zaměstnavatele. Najdete zde také kontakt na Občanské poradny, na které se můžete obrátit s dalšími otázkami pracovněprávní povahy.

Co už umím?

Chápání ženy jako osoby, která plní dvě zcela odlišné úlohy, nebo řekněme má dvě životní polohy – mateřskou a profesní – je svým způsobem pomýlené. Každá práce, kterou člověk v životě vykonává, ho nějak změní, nějak přetváří, něco naučí. Vzdělání nezískáváme pouze ve škole a během studia, vzdělání je celoživotním procesem, do

kterého se promítne každá naše zkušenost. Tak i životní etapa rodičovská, která zahrnuje celou škálu činností, péči o děti, o domácnost, různé dovednosti komunikační a sociální, vybavuje ženu pro život důležitými kompetencemi, které rozšiřují její profesní profil a zvyšují kvalifikovanost, bez ohledu na to, jakou profesi bude vykonávat.



Není tedy třeba hovořit jen o slučitelnosti, ale spíše o vzájemném doplňování rolí, když žena využívá své dovednosti pro práci v rodině a také své kompetence rodinné k práci profesní.

Stejně jako každá akademická a profesní zkušenost přináší i práce v domácnosti mnoho nových podnětů a výzev. Pro práci v domácnosti je však žena motivována hlavně vztahem, který má ke svému partnerovi a svým dětem. Zejména proto, že jí na nich záleží, povzbuzuje sama sebe k velkému pracovnímu nasazení a solidním výkonům. A že v domácnosti je co dělat, dokazuje prostý výčet činností, které žena koná denně, týdně nebo v delším horizontu: na prvním místě jsou zcela praktické manuální činnosti jako vaření, úklid, prádlo, péče o domov, dále péče o děti a jejich výchova, což zahrnuje už i činnosti pedagogické a úkony spojené s ošetřováním nejmenších dětí, nutnost plánovat čas svůj i všech členů rodiny, koncepční řešení potřeb jednotlivých rodinných příslušníků a komplexní péče o rodinu jako celek. Velkou měrou se ženy podílejí na budování a udržování vztahů uvnitř širší rodiny i komunity, dlouhodobém plánování perspektiv vlastní rodiny včetně řešení náhlých krizí a obtížných situací. Vedle tohoto výčtu vypadá práce na zahradě a pravidelná rozvážka dětí do kroužků a dovážka potravin spíše jen jako doplňková činnost. Ale zabere hodně času.

Na základě tohoto výčtu je patrné, že žena, která má rodičovskou zkušenost, musela se během ní naučit nebo prohloubit mnoho dovedností a schopností, které spoluvytvářejí její osobnostní a profesní profil přesto, že je nezískala ani vzděláním, ani v předchozím povolání.

Pokud pojmenujeme jednotlivé schopnosti a dovednosti spojené s rodičovstvím a prací v domácnosti jazykem trhu práce, můžeme sestavit seznam rodinných kompetencí, jako např.:

- myšlení a jednání, které se soustřeďuje na pracovní místo
- plánování, koordinace, kontrola
- komplexní řešení problémů
- schopnost rozhodovat se
- schopnost komunikovat a navazovat kontakty
- nekonfliktní/integrovní chování
- schopnost rozdělovat úkoly
- selfmanagement
- pedagogické dovednosti
- schopnost snášet zátěž
- flexibilita

Z uvedeného výčtu je patrné, že žena, která dosud „jen“ pečovala o rodinu, může být zajímavá pro nejdříve zaměstnavatele, za předpokladu, že své kompetence využije ve své profesi ve stejné míře, jako tomu bylo v rodině. Rozhodně bude mít větší šanci proniknout a uplatnit se na trhu práce, než kdyby své několikaleté působení „na pracovišti domácnost“ považovala za jakousi neprofesionální mezihru.

K tomu, aby žena skutečně osvědčila zmíněné kompetence na trhu práce, je potřebuje nejen znát, ale také být o svých kvalitách přesvědčena. Společenské uznání péče a domácí práce jako plnohodnotné zároveň poskytuje ženě důležitou zprávu o tom, co všechno v uplynulých letech dokázala.

I přes posílené sebevědomí a odhodlání zvládnout obě svoje životní polohy je pro mnohé ženy neskutečně naplnit profesní ambice, odevzdat dobrou práci, a zároveň se věnovat rodině v míře podle své osobní volby. Využívání flexibilních pracovních úvazků a alternativních forem zaměstnávání je jednou z odpovědí na neskutečnou otázku harmonizace rodiny a profese. Chceme-li podpořit rovnou příležitost žen k pracovnímu uplatnění, musíme také umět využít všechny nástroje, které to umožní.



V čem mohou být formy zaměstnání flexibilní?

Mohou nabídnout různé varianty zaměstnávání podle času, místa nebo pracovních podmínek. Nejčastější pracovní režimy, které nabízejí alternativu k plnému pracovnímu úvazku a mají nějakou flexibilní charakteristiku, jsou tyto:

- zkrácený pracovní úvazek
- pružná pracovní doba
- sdílení pracovního místa (jobsharing)
- práce z domu (homeworking a teleworking)
- práce na dohodu

Pokud nemá být poskytování flexibilních úvazků z hlediska zaměstnavatele jen pouhou dobročinností či zohledňováním potřeb zaměstnanců-rodíčů, musí mít také svoje ekonomické opodstatnění, které vyváží zvýšené organizační nároky na zajištění takových míst (účetnictví mezd, povinné odvody, pracovní pomůcky, organizace práce). Zaměstnavatelé chtějí prostřednictvím zaměstnávání za flexibilních podmínek:

- zvyšovat produktivitu práce
- využívat optimálně schopností a dovedností pracovníků

Flexibilní formy zaměstnání

- zajistit vlastnímu podniku dostatečnou flexibilitu vedoucí k prosperitě

Pokud zaměstnavatel motivuje vhodně svoje zaměstnance a nabídne jim flexibilní podmínky, aby tak zohlednil jejich rodičovské postavení, může jistě očekávat větší loajalitu a odpovídající pracovní výkon. To znamená, že flexibilita je výhodná pro obě strany. Rozhodně by ale neměli zaměstnavatel ani zaměstnanec svoje postavení zneužívat. Je důležité, aby si obě strany ujasnily, co od pracovního vztahu očekávají, což bude samozřejmě snadnější v případech, kdy jsou podmínky pro poskytování flexibilních forem práce jasně vymezeny.

Proto je důležité při výběru vhodného typu úvazku uvážit:

- podmínky, za nichž je flexibilní pracovní místo poskytnuto
- jakým způsobem je o nich vyjednáváno
- kteří zaměstnanci mají k flexibilním podmínkám přístup
- jaký mají takto zaměstnaní pracovníci status

Poskytování flexibilních pracovních režimů s sebou totiž nese riziko, že bude taková práce vnímána jako neplnohodnotná, například pro menší čas strávený fyzicky na pracovišti, a z toho plynoucí menší kontakt s ostatními kolegy a horší přístup k důležitým informacím¹. Stejně tak mohou být alternativní úvazky vnímány jako benefit, výhoda pro zaměstnance, ze které potom plyne vůči zaměstnavateli určitý závazek. Toto pojetí je však zavádějící, protože poskytnutí alternativního úvazku není skutečnou výhodou, ale spíše variantou pracovního vztahu.

¹ Pokud je například velké procento žen zaměstnaných na zkrácený úvazek, dostávají se kvůli nižšímu příjmu do skupiny nízkopříjmových pracovníků, kteří nemají velký vliv na dění ve firmě, což se může negativně odrazit na jejich společenském postavení.

Podrobněji k otázkám flexibility

Koncept flexibility, jako přizpůsobování se trhu práce prostřednictvím flexibilních pracovních režimů, je pro větší ochranu zaměstnanců vyvážen konceptem tzv. flexijistoty. Tento koncept, založený na spojení zaměstnaneckých jistot a flexibility, představuje od roku 2007 klíčový element Evropské strategie zaměstnanosti. Za tímto trendem stojí snaha přizpůsobit pracovní trh globálním vlivům a přitom nepoškodit zájmy zaměstnanců, na které klade požadavek flexibility větší nároky. V praxi to znamená, že zaměstnanci mají mít rovné příležitosti v přístupu k flexibilním pracovním režimům, stejně

jako k zaměstnaneckým benefitům a prostředkům sociální ochrany, a že práce v alternativních pracovních režimech se neodrazí ani ve zmenšeném přístupu k pravomocem a informacím potřebným k efektivnímu kariéernímu postupu.

Jinými slovy, skutečnost, že zaměstnanec pracuje ve flexibilním pracovním režimu, nemá nijak omezit jeho možnost zasahovat v rámci své pracovní pozice do chodu podniku či organizace nebo požívat menšího vlivu, než jaký vyplývá z jeho pracovního zařazení.



Doporučení personalistů

Váš návrat do zaměstnání z rodičovské dovolené bude snadnější, budete-li průběžně informováni o dění na pracovišti. Pokud zaměstnavatel tato opatření umožňuje, je vhodné jich využít, a nejsou-li nabízena, sami je zaměstnavateli navrhněte. Komunikace se zaměstnavatelem může zahrnovat následující kroky:

- zaměstnanci na rodičovské dovolené se mohou účastnit schůzí a porad, pořádaných školení a studií*
- zaměstnancům na rodičovské dovolené jsou zasílány informace o změnách na pracovišti*
- před návratem zaměstnanců z rodičovské dovolené jsou uspořádány schůzky s jejich pracovním týmem*

Pravidla pro účast rodiče na rodičovské dovolené na školení pořádaném zaměstnavatelem

Zákoník práce nezakazuje, aby se zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou účastnil školení, pokud se nejedná o zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou v povinném rozsahu (dle ust. § 195 odst. 5 zákoníku práce nesmí být mateřská dovolená kratší než 14 týdnů a nesmí skončit ani být přerušena před uplynutím 6. týdne ode dne porodu, v této době by účast na školení byla v rozporu se zákonem). Zaměstnavatel však nemůže po dobu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené zaměstnanci účast na školení nařídít. Účast na školení je iniciativou zaměstnance. Zaměstnavatel nemá povinnost uhradit náklady na školení nebo náklady s ním související (např. jízdné, náklady na ubytování atd.). Záleží na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Problémy mohou mít zaměstnavatelé odměňující formou platu, kteří mohou proplatit pouze náhrady stanovené zákonem a ve výši stanovené zákonem.

Úraz na školení

Účast na školení, pořádaném zaměstnavatelem nebo zajišťovaném zaměstnavatelem může být při splnění stanovených podmínek posuzována jako plnění pracovních úkolů pro účely odpovědnosti za škodu (ust. § 273 zákoníku práce). Zaměstnavatel, který umožní rodiči účast na školení se tedy vystavuje riziku, že po něm tento rodič bude požadovat náhradu škody.





Zkrácený pracovní úvazek je jednou z nejčastěji využívaných flexibilních forem zaměstnání, které podporují slučitelnost rodinného a profesního života a patří k základním opatřením, která slouží harmonizaci pracovního a rodinného života v EU. Podle průzkumu z roku 2006 pracuje v ČR na zkrácený úvazek 6,5 % matek, ačkoliv by tuto formu zaměstnání preferovalo 29 % žen pečujících o děti. Pro srovnání: v zemích EU je využívání snížených úvazků pro ženy-matky rozšířeno masově – v Holandsku téměř 80 %, v německy mluvících zemích, Velké Británii a severovýchodních zemích se pak pohybuje okolo 40 %.

Zejména rodiče (především matky) malých dětí by podle průzkumů snížený pracovní úvazek rádi využili alespoň na přechodnou dobu po svém návratu z rodičovské dovolené, ale i matky starších dětí by jej v určité míře uvítaly. Pro zaměstnanou ženu pečující o rodinu znamená práce na zkrácený úvazek jak jistotu pevného pracovního místa a s ním spojené jistoty, tak více času pro rodinu. Maminky zejména mladších školních dětí stojí často před nástupem do zaměstnání před těžkým rozhodnutím, protože děti zaměstnaných matek tráví dlouhé hodiny mimo domov ve školkách, školních klubech a družinách, a ve

Zkrácený pracovní úvazek

společnosti rodičů potom jsou velmi malou část dne. V tomto krátkém čase je třeba dohnat všechny povinnosti, a na společné trávení času či relaxaci zbývá jen velmi malý prostor.

Rodiče pracující na snížený úvazek se mohou svobodněji rozhodnout, jak s ušetřeným časem naloží, jak jej využijí. Pokud se zaměstnavatel rozhodne nabídnout kratší úvazky, je velká pravděpodobnost, že se jeho zaměstnankyně vrátí z rodičovské dovolené dřív a že budou lépe motivovány i během rodičovské dovolené udržovat kontakt se svým oborem – s vidinou, že se budou moci vrátit aniž zásadním způsobem ovlivní chod své rodiny. Zaměstnavatel navíc získá loajální, již plně zaškolené zaměstnance, kteří nebudou mít důvod odcházet za lepšími podmínkami ke konkurenci, nezanedbatelný je také pozitivní vliv na výkon zaměstnance, který nemusí ke konci pracovní doby podléhat panice, zda stihne vyzvednout dítě ze školky. Opakované výzkumy ukázaly, že zaměstnanec pracující na částečný úvazek vykazuje větší produktivitu práce

(pracuje 80 – 90 % pracovní doby, zatímco zaměstnanec na plný úvazek využívá k práci cca 60 % pracovní doby).

JAK TO DĚLAJÍ JINDE

„Chceme oslovit zkušené odborníky, kteří právě v danou chvíli z nejrůznějších důvodů nechtějí nebo nemohou pracovat na plný úvazek, protože si kvalitních zaměstnanců maximálně ceníme. Ať už to jsou matky a otcové na rodičovské dovolené nebo třeba starší lidé, kteří se starají o své rodiče. Mají ohromné zkušenosti a v naší firmě pro ně umíme připravit podmínky, které jim dovolí skloubit práci i soukromý život. Jsou to pracovníci s velkým potenciálem, pro které jsou maximálně vhodné flexibilní formy práce. Třeba matky na mateřské dovolené, které řada firem přehlíží, ale ony přitom perfektně znají svůj obor a chtějí pracovat už proto, aby neztratily kontakt.“

generální ředitelka agentury CzechInvest.

RIZIKA

Práce na snížený úvazek ovšem přináší svá rizika. Kromě nižšího finančního ohodnocení má zaměstnanec těžší přístup k zaměstnaneckým výhodám (dotované stravenky, využívání služebního auta) a obtížně získá úvěr či hypotéku. Nižší příjem, který vyplývá ze sníženého úvazku, se promítá i do výše důchodu.

Dalším rizikem mohou být nereálné požadavky zaměstnavatele na objem práce, kterou po zaměstnanci požaduje, ale která se nedá během práce na zkrácený úvazek stihnout. Pracovník pak formou přesčasů či řešení pracovních záležitostí mimo pracovní dobu odpracuje to-

lik hodin, jako by pracoval na celý úvazek. Riziko nastává i při reorganizaci pracovních míst ve firmách, kde bývají pozice se sníženými úvazky rušeny jako první. Kariéerní postup také bývá vyhrazen spíše těm zaměstnancům, kteří pracují stanovenou týdenní pracovní dobu.

Zkrácený pracovní úvazek se tedy ukazuje být efektivním nástrojem řešení problematiky sladění profesního a rodinného života pro rodiče malých dětí, ale zároveň předpokládá další vývoj směrem k plnému pracovnímu úvazku v době, kdy to už rodinná situace pracovníka umožní.



- více času pro rodinu
- ideální pro přechod k plnému pracovnímu úvazku
- vhodné i pro zaměstnance se zdravotním znevýhodněním



- nižší výdělek
- méně zaměstnaneckých benefitů
- větší riziko ztráty místa
- horší kariérní postup



Pohled právníka

Pokud není uvedeno jinak, opírají se právníké komentáře v této publikaci o Zákoník práce 262/2006 Sb.

Zkrácený úvazek nazývá Zákoník práce kratší pracovní dobou:

§ 80 Kratší pracovní doba

Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.

§ 241

(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Právní rámec zkráceného pracovního úvazku je obsažen především v ustanovení § 80, § 241 odst. 2 záko-

niku práce upravuje pouze specifickou povinnost zaměstnavatele vůči uvedeným skupinám zaměstnanců. Požádá-li taková zaměstnankyně/zaměstnanec o zkrácení pracovního úvazku či jeho jinou vhodnou úpravu, má zaměstnavatel povinnost vyhovět, nebrání-li v tom vážné provozní důvody. Je zde tedy uzákoněna dokonce povinnost zaměstnavatele vyhovět požadavku zaměstnance.

Žádost rodiče o kratší pracovní dobu nebo o úpravu stanovené týdenní pracovní doby musí obsahovat určení kratší pracovní doby nebo jinou navrženou úpravu. Pokud zaměstnavatel nevyhoví žádosti, musí uvést konkrétní vážné provozní důvody, které mu v tom brání. V praxi lze zaměstnancům doporučit, aby požádali zaměstnavatele o písemné vymezení těchto důvodů, aby si zajistili důkazy v případném soudním řízení. Zaměstnavatel však nemá povinnost zaměstnanci písemné stanovení vážných provozních důvodů poskytnout. Zaměstnanec se může domáhat kratší pracovní doby nebo úpravy stanovené týdenní pracovní doby u soudu. V soudním řízení musí zaměstnavatel prokázat existenci konkrétních vážných provozních důvodů, jež mu brání v tom, aby vyhověl žádosti zaměstnance o úpravu pracovní doby.

Kratší pracovní doba přichází v úvahu i u jiných kategorií zaměstnanců, než jsou pečující a rodiče, pak se ale jedná o dobrovolné opatření ze strany zaměstna-

vatele, a uzavřená dohoda tedy vyjadřuje zájem obou stran. Zvláště v případě, kdy by zaměstnavatel v osobě zaměstnance ztratil cenného odborníka, bude zřejmě ochoten slyšet i na zkrácenou formu pracovního úvazku.

Představíme-li si pak kombinaci takového pracovního úvazku s případnou prací z domova, je v tomto typu pracovního poměru možné vidět výhodné řešení pro

obě strany, nemluvě o tom, že takové nastavení pracovního poměru značně usnadňuje pozdější návrat do plného pracovního úvazku.

Jisté je, že neodmyslitelnou roli hraje i státní politika zaměstnanosti, kdy systém daňových úlev a slev poskytovaných zaměstnavateli zaměstnávajícím rodiče po mateřské nebo rodičovské dovolené může být velmi silným motivem, proč vyjit zaměstnanci vstříc.

PTÁTE SE ... 1.

Mám zkrácený úvazek na 20 hod. týdně. Znamená to, že se mi úměrně tomu zkracuje i dovolená?

Délka pracovní doby neovlivňuje délku dovolené – ze dne, kdy čerpáte dovolenou, Vám bude proplaceno pouze tolik hodin, na kolik byste přišla do práce.

Zákonný nárok na dovolenou je ustanoven v ZP na nejméně 4 týdny během kalendářního roku (§213 odst. 1), případně 5 týdnů u profesí taxativně vymezených zákonem (§109 odst. 3). Další úprava délky dovolené se týká pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol a činí 8 týdnů v kalendářním roce (§213 odst. 3)². Na tuto dovolenou mají nárok i pracovníci se zkrácenými úvazky.

Mám pracovní smlouvu na zkrácený pracovní úvazek na 19 hodin týdně. Zaměstnavatel mi opakovaně nařizuje pracovat 25 hodin týdně. Má na to právo?

Z ustanovení § 78 zákoníku práce vyplývá, že práci přesčas nelze nařídít zaměstnancům s kratší pracovní dobou, protože práci přesčas se rozumí až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. 40 hodin týdně.

V tomto případě se tedy nejedná o práci přesčas a Vám nenáleží příplatek za práci přesčas. Pokud zaměstnavatel potřebuje, abyste pracovala 25 hodin týdně, je možné po vzájemné dohodě změnit pracovní smlouvu a zvýšit pracovní úvazek. Jestliže ke změně pracovní smlouvy po

dohodě obou stran nedojde, nemůže zaměstnavatel požadovat práci nad rámec Vaší pracovní smlouvy.

Po nějaké době, kdy jsem měla neplacené volno, abych mohla pečovat o dítě do 4 let jeho věku, se vracím zpět do práce. Ústně jsem požádala zaměstnavatele o kratší pracovní dobu, abych dobře zvládla práci i péči o dítě, ale zaměstnavatel mi nevyhověl s tím, že tomu brání provozní důvody. Domnívám se ale, že je to jen výmluva.

Ráda bych věděla, jestli je zaměstnavatel povinen mi vyhovět, protože jinak budu muset zvážit skončení pracovního poměru. Měla bych v takovém případě nárok na odstupné?

Pracovní podmínky zaměstnanců pečujících o dítě upravuje § 241 zákoníku práce (citovaný v úvodu kapitoly).

Pokud splňujete podmínky § 241 odst.2, pak je zaměstnavatel povinen Vaši žádosti o kratší pracovní dobu vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. V praxi bude kvůli vzájemným vztahům lepší, abyste se pokusila o sjednání kratší pracovní doby přímo v pracovní smlouvě (pokud již pracujete, tak v dohodě o změně pracovní smlouvy). Teprve pokud zaměstnavatel nepřistoupí na řešení smluvní cestou, je na místě podat písemně žádost o kratší pracovní dobu s ohledem na ustanovení § 241 zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel nevyhoví žádosti a neuvede vážné provozní důvody, pak se můžete obrátit s podnětem na příslušný inspektorát práce nebo se můžete kratší pracovní doby domáhat soudní cestou. Je na

² V praxi je délka dovolené často předmětem další úpravy v kolektivní smlouvě.

zaměstnavateli, aby prokazoval vážné provozní důvody, které mu brání povolit Vám kratší pracovní dobu. Pokud se rozhodnete podat výpověď, odstupné Vám nenáleží.

Naše pracovnice, která pracuje na poloviční úvazek, navštěvuje soukromé odborné lékaře mimo naše město a každá návštěva jí zabere jeden pracovní den. Totéž se děje při doprovodu jejích dospívajících dětí. Z každé návštěvy přináší potvrzení. Například v prosinci to byly 4 dny. Jak máme postupovat, má nárok vše si nechat proplatit?

Podle názoru právníka vaše zaměstnankyně nadužívá až zneužívá náhradu mzdy, kterou jí zaručuje nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Ovšem je také na vás, abyste dobře znali nařízení vlády, které říká, že náhrada mzdy se poskytuje pouze v případě, že návštěvu nebylo možné realizovat mimo pracovní dobu. U zaměstnankyně, která pracuje na poloviční úvazek, o tom lze úspěšně pochybovat. Stačí, abyste ověřili ordinační hodiny lékaře, kterého navštěvuje, a konfrontovali je s její pracovní dobou. Jistě pak budete schopni dokázat, že mohla lékaře navštívit mimo pracovní dobu, a proto jí můžete poskytnout jen volno bez náhrady mzdy.

Jak jsem to prožila

Po absolvování motivačního kurzu pro matky vracející se po rodičovské dovolené do zaměstnání (v Centru pro rodinu) mi zázračně vyšel hned první pohovor a nastoupila jsem do práce na zkrácený úvazek – na 28 hodin týdně. Věděla jsem, že na plný jít nechci, abych mohla trávit čas s dětmi nejen večer celá unavená a protivná... Chtěla jsem mít konec pracovní doby tak, abych mohla děti vyzvednout a jít s nimi i do kroužků. Po necelých třech letech jsem úvazek zvýšila na 32hod. týdně a vím, že dál už jít nechci a na dlouhou dobu ani nepůjdu. Stíhám věci tak tak, ale jsem spokojená.

Petra

Jaké jsou možnosti v Brně:

Ačkoliv u nás pracuje velmi malé procento zaměstnanců na zkrácený úvazek, většina oslovených institucí a firem práci na zkrácený úvazek poskytuje, ať už jde o státní správu, např. Magistrát města Brna, Krajský úřad Jihomoravského kraje, Úřad práce Brno-město, státní podniky a instituce, např. Česká pošta, Fakultní nemocnice u sv. Anny, Moravská zemská knihovna, akciové společnosti, např. Dopravní podnik města Brna,

ŽS Real, GEOtest Brno (firma se zabývá inženýrskou geologií), či společnosti s ručením omezeným, např. E.ON (brněnská pobočka), IBM, ABB, AVG Technologies (softwarová firma), EPRIN, Hutira – Brno (firma podnikající v plynárenství).

Práci na zkrácený úvazek také často umožňují neziskové organizace.





Pružná pracovní doba je takový režim, při němž si zaměstnanec sám volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem („volitelná pracovní doba“). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti („základní pracovní doba“). V praxi to může fungovat například tak, že zaměstnavatel stanoví základní pracovní dobu v rozmezí od 9:00 do 15:00, jako volitelnou pracovní dobu stanoví 7:00–9:00 a 15:00–17:30. Za-

městnanec potom podle svých potřeb využívá rozmezí pracovní doby tak, aby naplnil počet hodin stanovený úvazkem.

Možná to tak na první pohled nevypadá, ale pružná pracovní doba je přesně takové opatření, které může pomoci řešit těžkosti zaměstnaných rodičů. Jejich velkou starostí bývají rána, kdy je třeba vypravit děti do škol a školek, a pokud pracovní doba rodičů začíná příliš brzy, nutí je to posunout ranní rituály na velmi časnou hodinu. Tím se ale dostávají do velmi nekom-

Pružná pracovní doba

fortní situace, která klimatu v rodině určitě nepřispívá. Společný ranní čas se omezí na uspěchané odbytí ranních povinností a úprk na tramvaj, aby dítě bylo ve školce či v družině mezi prvními a maminka stihla začátek pracovní doby. Druhou možností je vést děti k takové samostatnosti, aby se o sebe ráno postaraly samy, to je ale možné až od určitého věku dětí.

Odpoledne se situace opakuje: pokud se konec pracovní doby překrývá s provozní dobou školky či družiny, nastává rodiči další kolo závodu s časem, aby vyzvedl potomka včas.

Pružná pracovní doba je možností, jak se takovým zátežovým situacím vyhnout, zatím ovšem není v našich podmínkách příliš využívána.³

Sociologická zjištění přitom potvrzují, že pružná pra-

covní doba a další flexibilní formy zaměstnávání opravdu umožňují rodičům lepší kombinaci pracovních a rodinných závazků. Kromě možnosti sladění pracovního a rodinného života je pro zaměstnance velkým přínosem také míra samostatnosti a důvěra ve schopnosti organizovat své pracovní úkoly. Ta se potom odráží i v účasti na chodu podniku nebo firmy a podněcuje větší nápaditost a aktivitu při práci.

Na druhou stranu flexibilita zcela jistě není pro každého, neboť představuje zvýšenou nutnost neustále organizovat čas a práci ve spojení se soukromým životem. Některým zaměstnancům může spíše vyhovovat pevně daná pracovní doba, pokud je dodržována, protože přesně vědí, kdy opustí zaměstnání, a mohou lépe plánovat čas věnovaný rodině.

³ V České republice pouze 18 % pracujících rozhoduje o rozložení své flexibilní pracovní doby, zatímco v Holandsku je takových zaměstnanců 43 % a více než 30 % také např. ve Švédsku či Velké Británii.

RIZIKA

Pružná pracovní doba je častým nástrojem časové flexibility a její nastavení umožňuje zaměstnanci i zaměstnavateli reagovat na potřeby obou stran. Záleží ale na tom, zda či do jaké míry se na rozhodování o pracovní době a jejím rozložení podílí zaměstnanec či zaměstnankyně a do jaké zaměstnavatel a jestli se jedná o vstřícný krok zaměstnavatele vůči potřebám pracovníků, či opatření vedoucí ke zvýšení efektivity práce v podniku.

Pokud zaměstnavatel požaduje, aby se zaměstnanec

přizpůsobil flexibilně jeho požadavkům, hovoříme o tzv. negativní flexibilitě. V takovém případě obvykle dochází ke zvýšení fondu odpracovaných hodin, ale rozhodně to není postup vstřícný k potřebám rodiny a ve svém důsledku může zaměstnance poškozovat. Je třeba důkladně uvážit, zda požadavky zaměstnavatele jsou oprávněné a pro zaměstnance ještě únosné, a lze jen doporučit velmi jasně a zřetelně formulování vzájemných očekávání a potřeb.



- umožňuje pružně reagovat na potřeby rodiny



- nadměrná zátěž – negativní flexibilita
- náročná z hlediska organizace času



Pohled právníka

Pružná pracovní doba se zavádí v zájmu lepšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců. Zákoník práce ji upravuje v § 85, kdy zaměstnanec sám volí začátek, případně konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Mezi takové dva volitelné časové úseky je pak vložen úsek zvaný **základní pracovní doba**, kdy zaměstnanec musí být na pracovišti přítomen.

Pružnou pracovní dobu lze uplatnit v **rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení** doby zaměstnance. Pokud se jedná o rovnoměrné rozvržení pracovní doby, musí být týdenní pracovní doba naplněna v každém týdnu. V druhém případě musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

V praxi si můžeme přiblížit příklad, kdy zaměstnanec nemusí být přítomen na pracovišti každý den již od začátku pracovní doby (např. v 9:00), ale je povinen tam být v době od 10:00 do 14:00. Brání-li uplatnění domluvené pružné pracovní doby závažné důvody (začínaje pracovní cestou zaměstnance, přes důležité osobní překážky v práci, pro které náleží náhrada mzdy, a konče provozními důvody na straně zaměstnavatele), platí pak týdenní rozvržení pracovní doby určené zaměstnavatelem. Výhodnost tohoto typu práce spočívá především v případech, kdy posun začátku/konce pracovní doby koresponduje s jinou, mimopracovní aktivitou; v případě rodičů zejména pak se zahájením/ukončením pracovní doby předškolních či školních institucí.

Kdy se nedá pružná pracovní doba aplikovat:

- při pracovní cestě zaměstnanců

- při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek i konec je pevně stanoven
- když tomu brání provozní důvody
- v době důležitých osobních překážek v práci (§ 192 zákoníku práce)

Bližší informace o pružné pracovní době by měly být součástí vnitřního předpisu zaměstnavatele.

Překážky v práci na straně zaměstnance §191- § 206 ZP se při uplatnění pružné pracovní doby posuzují jako výkon práce pouze v rozsahu, ve kterém nezbytně zasáhly do základní pracovní doby; v rozsahu, v němž zasáhly do volitelné pracovní doby, se posuzují jako omluvené, nikoliv však jako výkon práce, a neposkytuje se za ně náhrada mzdy.

Jestliže **zaměstnanec neodpracoval** pro omluvené překážky v práci celou pracovní dobu, je povinen tuto neodpracovanou část pracovní doby napracovat v pracovních dnech nejpozději v době do konce příštího kalendářního měsíce, jestliže si se zaměstnavatelem nedohodl jinou dobu napracování.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele § 207-210 se posuzují jako výkon práce, pokud zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den.

§ 85

Pružné rozvržení pracovní doby

(1) Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků

stanovených zaměstnavatelem (dále jen „volitelná pracovní doba“). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (dále jen „základní pracovní doba“).

(2) Začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nepřesáhne 12 hodin.

(3) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

(4) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní zejména při pracovní cestě zaměstnanců, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění; v takových případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

§ 86

Konto pracovní doby

(1) Konto pracovní doby je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může obsahovat jen kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis.

(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 (stát, územní samosprávný celek, státní fond, školská právnická osoba, příspěvková organizace).

(3) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

§ 87

(1) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.

(2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazují

- a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
- b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a
- c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

(3) Zaměstnavatel je povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou.

(4) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, posuzuje se rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

PTÁTE SE ... 2.

Pokud potřebuji navštívit lékaře, musím si brát dovolenou či zdravotní volno? Měla jsem za to, že mám nárok na určitý počet dnů v roce či měsíci na návštěvu zdravotnického zařízení.

Ze zákona máte nárok na náhradu mzdy k návštěvě lékaře po nezbytně nutnou dobu (často bývá předmětem sporu termín nezbytně nutná doba). Také je ovšem důležité, zda máte pevnou, nebo pružnou pracovní dobu. U pružné pracovní doby je tento nárok umenšen, protože se předpokládá, že si můžete lékaře vyřídít v době

volitelného začátku a konce pracovní doby. Překážky se do pracovní doby započítávají pouze v pevném bloku pracovní doby. Počítejte také s tím, že např. pokud pracujete ve směnách (např. denní, noční, volno) a nejedná se o neodkladné ošetření, zaměstnavatel po Vás může požadovat, abyste lékaře navštívila ve dny, kdy máte volno, tak aby to nezasáhlo do pracovní doby. Je potřeba říci, že v tomto ohledu se dopouštějí nesolidního jednání často obě strany: na jednu stranu jsou zaměstnavatelé, kteří neumožňují zaměstnancům odejít k lékaři a nebo za to po nich žádají napracování pracovní doby nebo jim tuto dobu neplatí (nebo jako

zřejmě ve Vašem případě, chtějí aby zaměstnanci čerpali dovolenou). Na druhou stranu jsou zaměstnanci, kteří zneužívají zákoník práce a jsou schopni se objednat k lékaři v půlce pracovní doby, namísto aby jej např. navštívili po pracovní době.

Prosím Vás o radu v následujícím případě. Dle zákoník práce je nárok na náhradu mzdy při návštěvě lékaře v pracovní době na dobu nezbytně

nutnou. Rád bych se zeptal, jak je toto definováno, není-li pevně stanovena pracovní doba, pouze doporučená a potřebuje-li zaměstnanec navštívit lékaře.

Zaměstnavatel musí stanovit pracovní dobu buď jako pevnou, nebo jako pružnou, způsob započítávání překážek v práci podle pracovní doby je různý a řeší jej ZP v § 85 (citovaném o kousek výš). Zaměstnavatel od Vás má možnost žádat potvrzení o době, kterou jste u lékaře strávil.

Jak jsem to prožila

Po skončení mateřské dovolené jsem měla možnost vrátit se na svoje původní pracoviště ve zdravotnictví. Vyžadovalo by to ode mě třísměnný provoz nebo práci v soukromé ordinaci, kde není možné využít flexibilní pracovní dobu... Vzhledem k věku mých dětí – školák a předškolák – jsem se rozhodla tuto variantu posunout na později.

Ted' pracuji pro soukromou firmu a mám flexibilní rozložení pracovní doby. Jsem za to velmi vděčná, i když jsem musela v něčem ve svém životě ustoupit.

Stála jsem před rozhodnutím, zda se vrátit ke své profesi, která mě bavila a naplňovala před mateřskou dovolenou. Ale zároveň jsem cítila, že by to vyžadovalo větší nasazení hlavně časově, a to jsem právě kvůli dětem nechtěla. A tak jsem zvolila práci, která je naprosto jiná, musím se v ní více hledat, ale je pro mě důležité, že necítím, že kvůli práci zanedbávám rodinu. Myslím, že v příštích letech se to může zase posunout úplně jinak. A budu-li potřebná jinde a jinak, nebráním se tomu. Důležité je pro mě žít tento okamžik a nevyhlížet s pochybnostmi do budoucnosti.

Věra

Jaké jsou možnosti v Brně:

Pružná pracovní doba je zejména výsadou akciových společností a společností s ručením omezeným, hůře se aplikuje ve státních podnicích se směnným provo-

zem a v některých úřadech státní správy, kde je provoz zaměřen na styk s veřejností v pevně stanovených úředních hodinách.





Sdílené pracovní místo je moderní forma zaměstnání, která umožňuje rozdělit jeden pracovní úvazek mezi dva pracovníky. Ti si rozdělují práci mezi sebou, dělí se též o pracovní výhody, podle toho, kolik který odpracuje hodin. Při této formě práce se zaměstnanci musí doplňovat, nesmí si konkurovat.

Sdílení pracovního místa může mít podobu děleného pracovního dne nebo týdne, méně často mívá podobu střídání po týdnech. Výhodou tohoto uspořádání je to, že snižuje fluktuaci a absenci, protože lépe vyho-

vuje potřebám zaměstnanců. Zabezpečuje také větší kontinuitu práce na pracovním místě, protože když jeden z pracovníků sdílejících pracovní místo onemocní nebo má dovolenou, druhý ho může snadno nahradit. Sdílení pracovního místa zároveň umožňuje zaměstnat větší počet osob, kteří jsou pro zaměstnavatele cenní a stojí o stabilní práci, nemohou však být zaměstnáni z nějakých důvodů na plný úvazek.

Při práci ve sdíleném pracovním režimu může zaměstnankyně osvědčit mnohé z rodinných kompetencí,

Sdílení pracovního místa – jobsharing

o kterých jsme mluvili v úvodní kapitole – vzhledem k tomu, že koordinace pracovních úkolů mezi dvěma zaměstnanci je náročnější na komunikaci, time-management a plánování.

Aby jobsharing fungoval, tak jak má, musí být oba lidé, sdílející jedno místo, schopni se kdykoliv a o čemkoliv dohodnout. Ať už jde o rozdělení úkolů, pracovní doby nebo případné zastoupení a následnou náhradu odpracovaného času.



RIZIKA

Zájemce o jobsharing si většinou musí sám vyhledat druhou osobu se zájmem o sdílené pracovní místo. To může znamenat první problém: o sobě přemýšlím jinak než o druhém. Jsem-li dostatečně kritický ke svým schopnostem, neznamená to, že ten druhý, se kterým se dělím o práci, bude vyhovovat nárokům mým či zaměstnavatele. Podmínkou pro efektivní využívání tohoto pracovního režimu (ale to platí takřka u všech flexibilních režimů zaměstnávání) je tedy odpovědnost obou zaměstnanců, kteří se o místo dělí, a schopnost zorganizovat si čas a práci mezi sebou, aby pro zaměstnavatele nepředstavovali tito pracovníci riziko, že neodvedou pracovní úkoly a budou se vymlouvat jeden na druhého. Pokud k ujednání mezi zaměstnanci nedojde, je nutné mít na paměti, že ze zákona je to zaměstnavatel, kdo je oprávněn rozrho-

vat pracovní dobu a určovat počátek a konec směn. V případě, že by v tomto ohledu docházelo mezi zaměstnanci ke sporům nebo nesrovnalostem, měl by zaměstnavatel pravděpodobně tendenci od této formy zaměstnávání upustit a přijmout na dané místo pouze jednoho zaměstnance.

Rizikem je také nerovnoměrná výkonnost, která způsobí, že jeden z dvojice sdílející pracovní místo bude pracovat mnohem víc než druhý, ale zapláceno dostanou oba stejně.

Mezi nevýhody jobsharingu patří zvýšené administrativní náklady, které nese zaměstnavatel, ale motivovaný zaměstnanec, který odvádí svou práci, dokáže jistě zaměstnavatele přesvědčit, že poskytnutí sdíleného pracovního místa byl krok správným směrem.



- více času pro rodinu
- možnost dohody o pracovní době se spoluzaměstnancem
- možnost záskoku
- tvořivá spolupráce



- nutnost velmi dobře sjednat podmínky se spoluzaměstnancem
- spoluzodpovědnost za vykonanou práci
- riziko nerovnoměrného výkonu



Pohled právníka

Sdílení práce patří mezi moderní flexibilní formy organizace práce, které spočívají v působení více pracovníků **na jednom pracovním místě**. Ani jedna z těchto forem není zákonem práce výslovně upravena, a tak záleží na zaměstnavateli, jak bude daný systém pracovní doby realizovat, a na zaměstnanci, za jakých podmínek bude práci vykonávat.

Sdílené pracovní místo je opatření, kdy je jedna pozice, resp. práce na plný úvazek, sdílena dvěma nebo více lidmi. Dochází ke sjednání dvou pracovněprávních vztahů se dvěma zaměstnanci na práci, která by mohla být vykonána jedním zaměstnancem v jednom pracovněprávním vztahu. Pracovníci a pracovnice sdílející jednu pozici mají pak **stejně povinnosti i výhody**. Práce může být sdílena na základě děleného týdne (2 a 3 dny v týdnu), rozdělení pracovního dne na hodiny (4+4, 6+2), střídání týdnu práce a týdnu volna, popřípadě dvou týdnů práce a dvou týdnů volna.

V praxi tak, aby nenastal rozpor se zákonem, si je lze představit v podobě, že na jedno pracovní místo přijme zaměstnavatel dva zaměstnance, s nimiž bude v pracovní či jiné smlouvě sjednána kratší pracovní doba. Z hlediska právní jistoty je rovněž nejlepší sjednat, kdy bude který zaměstnanec pracovat, nebo alespoň určit pravidla, kterými se bude rozvržení pracovní doby řídit. Oba pracovněprávní vztahy je nutné posuzovat zvlášť, tzn. u každého zaměstnance musí vést zaměstnavatel evidenci pracovní doby, nárok na dovolenou rovněž vzniká každému zaměstnanci, nejde se o něj

dělit v rámci sdíleného pracovního místa. Oba právní vztahy mohou zaniknout nezávisle na sobě.



Jak jsem to prožila

Se sdíleným úvazkem mám zkušenost poslední půlrok, předtím jsem pracovala na plný i poloviční úvazek, takže mohu srovnávat. Výhodou oproti polovičnímu úvazku je, že jsem více motivována k výkonu, protože se snažím, aby má práce v zaměstnání byla vidět a přinášela viditelné výsledky. Každý den své kolegyni předávám službu, což je příležitost zrekapitulovat, co se během mé pracovní doby událo a v čem jsem pokročila, co jsem naopak nestihla. Službu dvakrát týdně, kdy mám odpolední, přejímám – to zase naslouchám, co zpracovala a vytvořila kolegyně.

Střídání dopolední a odpolední má také své výhody – dvakrát týdně mám volné celé dopoledne, mohu některé věci zařídit v klidu bez dětí, případně se věnovat v prázdném bytě věcem, které jsou potřeba. Když jsem odpoledne v práci, mohou mne v ní děti navštívit, vidí mé pracoviště, seznamují se s kolegyněmi a kolegy, vytvářejí si k mé práci vztah. Když jsem odpoledne v práci a nemohu se starat o děti, např. vodit je do kroužků, aktivizuje své možnosti manžel, vyzvedává je od kamarádů, vede k zubaři apod.

Kolegyně, se kterou sdílíme pracovní místo, je služebně starší a v organizaci, ve které pracujeme, už dříve působila. To ve mně probouzí důvěru, že některé věci zná a ví, jak se s nimi vypořádat. Proto respektuji její rozhodnutí, předpokládám, že je dobře promýšlí, a vycházím jí vstříc v jejích nápadech. V naší pozici je velmi důležité velmi důkladně prodiskutovat každý nápad, který má jedna nebo druhá.

Celkově mám pocit, že se naše pracovní výkony doplňují a že je prima, když vím, že na společném úkolu ta druhá vždycky kousek postoupí. Práce se tak stává stálou komunikací o konkrétních věcech.

Kateřina

Jaké jsou možnosti v Brně:

Sdílení pracovního místa je možné na úřadech státní správy, např. na Magistrátu města Brna a na Úřadu práce Brno-město, akciové společnosti a společnosti s ručením omezeným poskytují tuto formu podle druhu činnosti, kterou se zabývají, ne vždy je možné tuto for-

mu uplatnit vzhledem k charakteru práce. Jobsharing je možný např. ve firmě E.ON, IBM, Real Spektrum (realitní kancelář), AVG Technologies, ASIO (firma se zabývá čištěním odpadních vod) nebo v Dopravním podniku města Brna.



Pojem distanční formy práce znamená, že zaměstnanec vykonává svou práci jinde než v místě zaměstnání. V pracovní smlouvě je možné mít několik míst výkonu práce. Může se jednat o kombinaci kanceláře zaměstnavatele a byt zaměstnance, nebo místo u zákazníka. Záleží na konkrétní dohodě, možnostech a požadavcích zaměstnavatele.

Distanční práce se dělí do dvou oblastí:

- **teleworking** (práce on-line, práce na dálku) – výměna pokynů i výsledků práce probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu. Při práci na dálku zaměst-

nanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale v terénu, doma nebo kdekoli jinde, kde jsou k práci vhodné podmínky. Tento druh práce vykonávají zejména zaměstnanci, kteří zastupují firmu, popřípadě pracují u jednotlivých zákazníků mimo objekty zaměstnavatele, nebo zaměstnanci, pro které není přítomnost na pracovišti nezbytná, nebo je naopak nevhodná (například když je zaměstnanec pověřen nějakým dlouhodobým úkolem, vyžadujícím soustavnou soustředěnou práci – překlady, korektury – a na pracovišti je pro tento typ práce nevhodné prostředí)

Distanční formy práce

- **homeworking** (práce doma) - zaměstnanec pracuje na jiném trvalém místě mimo pracoviště zaměstnavatele

Pro všechny druhy distanční práce platí několik základních pravidel, která pomohou s organizací a úspěšným zvládnutím této flexibilní formy práce:

- důsledné oddělení pracovního a osobního života
- kvalitní komunikace se zaměstnavatelem
- pracovní sebekázeň

Podmínka **důsledného oddělení pracovního a osobního života** vypadá paradoxně v případech, že se distanční formou chystá pracovat rodič z domova právě proto, aby byl co nejvíce k dispozici svým dětem. I v tomto přípa-

dě je ale třeba zachovat určitá pravidla, aby kvalita práce neutrpěla. Pomocí může být vytvoření pracovního místa, které slouží právě pro práci na dálku, dobrá organizace času, kdy je patrné a předvídatelné, že rodič právě pracuje a není žádoucí ho vyrušovat, a domluva se všemi členy domácnosti, aby tato pravidla respektovali.

V kapitole o rodinných kompetencích jsme uvedli, že žena, která má za sebou mateřskou zkušenost, během ní posílila právě schopnost dobře si rozložit práci a zorganizovat čas a tuto dovednost využije právě při zavádění pracovních pravidel, když pracuje doma. Bude-li motivována možností pracovat a přitom naplňovat také potřeby své rodiny, bude jí to posilovat i při udržení pracovní sebekázně.

§ Pohled právníka

U distančních forem práce jsou kladeny zvláštní požadavky na vzájemnou důvěru stran, to znamená, že zaměstnanec bude pracovat tak, aby řádně a včas plnil zadané úkoly, a zaměstnavatel bude včas zadávat takové množství pracovních úkolů, které je zaměstnanec schopen splnit.

V každém případě je třeba pracovní podmínky vymezit velmi konkrétně v pracovní smlouvě.

Distanční formy práce (práce z domova, teleworkingu) jsou upraveny shodně **§ 317 ZP**, který se vztahuje na zaměstnance, kteří nevykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

Na tuto formu práce se vztahuje zákoník práce s výjimkou:

- úpravy rozvržení pracovní doby, kterou nerozvrhuje zaměstnavatel, ale sám zaměstnanec podle svých potřeb
- prostojů
- přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (například pokud dojde k poruše na telekomunikačním zařízení, na kterém zaměstnanec pracuje, nepřísluší zaměstnanci náhrady mzdy
- při jiných důležitých osobních překážkách v práci na straně zaměstnance (například při doprovodu dítěte k vyšetření nebo ošetření) nepřísluší zaměstnanci náhrady mzdy nebo platu, protože má možnost si rozvrhnout pracovní dobu podle svých potřeb
- jiná pravidla odměňování (např. jim nepřísluší mzda nebo náhradní volno za práci přesčas nebo náhrada mzdy, náhradní volno nebo příspěvek za práci ve svátek).



Teleworking neboli práce a komunikace online, práce přes internet či práce na dálku jsou pojmy vyjadřující způsob práce, který umožňuje vzájemnou **spolupráci a komunikaci bez nutnosti fyzického kontaktu**.

Zavádění a využívání teleworkingu je důsledkem přirozeného vývoje na trhu práce způsobeným informační revolucí. Ekonomika založená na službách a informačních technologiích vyžaduje flexibilní přístup. Ze zahraničních průzkumů vyplývá, jak rychle a dynamicky se teleworking jako flexibilní forma práce

rozvíjí, např. ve Velké Británii⁴, ve skandinávských zemích, Japonsku či v Korei.

V České republice nyní využívají teleworking především **nadnárodní firmy**. Pro vzájemnou komunikaci používají telekonference, videokonference, sdílení pracovní plochy a další nástroje. Mohou tak snadno komunikovat se vzdálenými zahraničními centrály nebo v rámci svých pracovních týmů bez nutnosti zdlouhavého a nákladného cestování.

Malé a střední firmy získají zavedením teleworkingu podobné přínosy a úspory, jako je tomu u velkých

Práce z domu – teleworking

firem. V současné době má přístup k vysokorychlostnímu internetu téměř 100 % malých i velkých firem a také každá domácnost, která o to projeví zájem. Aplikace práce na dálku je možná pouze v prostředí, kde si je management vědom příznivých možných dopadů nového stylu práce a má plnou důvěru v **disciplinované a dobře organizované** pracovníky. Studie prováděné v podnicích, kde se výrazně uplatňuje práce na dálku, ukazují spíše vyšší produktivitu práce.

Podmínkou úspěšného zavedení teleworkingu je ochota pracovníků učit se novým pracovním postupům spojeným s rozvojem informačních technologií. Politika firmy z hlediska práce na dálku musí obsahovat jasně definovaná pravidla pro oceňování zaměstnanců a musí být v souladu s kolektivní smlouvou a obecně závaznými pravidly a zákony.

⁴ Ve Velké Británii využívalo v roce 2008 teleworking 46 % firem ve srovnání s rokem 2006, kdy to bylo pouze 14 %. Počet firem se tak za dva roky více než ztrojnásobil.

RIZIKA

Přestože vývoj informačních technologií pokračuje rychlým tempem, virtuální pracovní prostředí se stává uživatelsky stále příznivějším. Častá obava žen, které se vrací po rodičovské dovolené na trh práce, je spojena právě s rychlými proměnami forem práce a nutností **využívat ve velké míře počítač a internet**.

Množství potřebných znalostí je pro efektivní využití výhod teleworkingu menší, než si mnozí lidé myslí. Průměrná znalost práce s počítačem dostává pro téměř všechny činnosti. I tady samozřejmě platí, že podmínkou úspěšného začlenění na trh práce je celoživotní vzdělávání, a to i v rozvíjejících se informačních technologiích.

Hůře překonatelná je **psychologická bariéra**. Některým lidem dělá potíže komunikovat bez fyzického kontaktu, např. pouze s webovou kamerou a mikrofonem. Překonání komunikační bariéry je důležitou

podmínkou ke kvalitnímu spojení s kolegy a partnery, vyžaduje jen trochu trpělivosti a cviku.

Jiným ohrožením zaměstnanců, kteří pracují „on-line“, je určitá **sociální izolace**. Neúčastní se běžného provozu kanceláře, nevitají se s kolegy ráno a nedomlouvají společné aktivity ve volném čase. Nakonec se může stát, že se k nim přestanou dostávat i podstatné informace o chodu firmy důležité pro jejich práci. Aby se tak nestalo, je vhodné pořádat **pravidelná setkání** s ostatními zaměstnanci formou porad nebo při jiných příležitostech. Frekvence takových setkání záleží na konkrétní situaci a potřebách zaměstnance, rozhodně by se ale nemělo stát, že svou četností zásadně omezí výhody plynoucí z možnosti pracovat doma. V takovém případě bude lépe, když se pracovní režim přizpůsobí a zaměstnanec bude pracovat v režimu částečného teleworkingu.



- úspora času stráveného cestováním za práci
- úspora nákladů na cestu
- vlastní rozložení pracovní doby
- úspora nákladů na pracovní místo (kancelář ...)
- kontakt se zaměstnancem mimo pracoviště



- vyšší nároky na organizaci práce
- nutnost velké pracovní sebekázně
- omezený osobní kontakt se spolupracovníky
- vyšší nároky na zabezpečení telekomunikačních sítí
- vyšší nároky na kontrolu zaměstnanců pracujících na dálku

Kde to funguje ...

Generální ředitelka českého **Vodafoneu Muriel Antonová** zavedla nedávno ve firmě takzvaný Flexi Office, v jehož rámci mohou zaměstnanci pracovat z domova. ‚Lépe se tak vyrovnává poměr zaměstnání a pracovního volna,‘ vysvětluje.

Zvenku to vypadá, že pracovat pro Vodafone musí být idyla, máte druhé místo v soutěži Rovné příležitosti. Kolik je ve firmě žen?

Padesát pět procent. A ve svém topmanažerském týmu mám čtyři muže a čtyři ženy. Takže když se odpočítám, je to padesát na padesát.

Jak jste se o to zasloužila Vy osobně?

V roli finanční viceprezidentky jsem odstartovala program Matky na mateřské. Umožňuje flexibilní pracovní dobu, částečné úvazky, práci z domova.

Proč jste to dělala, když sama děti nemáte?

Hodně jsem o tom diskutovala se sestrami, každá má dva potomky. Od nich vím, že pokud chce mít žena

dítě a současně zůstat aktivní na trhu práce, nesmí jí v tom nic bránit. Ženy by měly mít možnost volby mezi kariérou, mateřstvím nebo obojím dohromady. Jedna má sestra zůstala doma s dětmi, druhá se vrátila zpět do práce.

Jak program přesně funguje?

Zadáváme práci pouze přes Internet, aby se nemuselo pracovat na papíře. Určíme přesně uzávěrky a ženy mohou pracovat z domova, kdy chtějí, když jim děti spí. Jsou neskutečně produktivní, velmi soustředěné, věřte mi, mají vynikající výsledky.

Nežárlí ti ostatní zaměstnanci, kteří rodinu nemají?

Pro ně jsme už vyzkoušeli pilotní projekt Flexi Office. Tím naši snahu o flexibilitu přenášíme na další úroveň – kdo chce, může pracovat z domova. Lépe se tak vyrovnává poměr zaměstnání a osobního volna. Uvidíme, kolik lidí přijde zítra do kanceláře. Snad tady nebudu sama.⁵

⁵ Týdeník Reflex 32/2009





Práce doma je pracovním režimem, který využívá prostorovou flexibilitu, u nás se však začíná teprve rozvíjet. Obvykle se jedná o drobnou manuální činnost nebo ruční výrobu. Práce doma rozhodně zaměstnancům ušetří čas za dojíždění do práce, mohou si práci sami zorganizovat a rozložit v čase, proto je vhodná především pro rodiče s dětmi, osoby se zdravotním postižením, pro studující nebo zaměstnance v administrativě.

Využívání této formy práce předpokládá **velmi dobrou komunikaci** a zajištění vzájemně výhodných podmínek se zaměstnavatelem, protože distanční práce se může stát zdrojem řady úskalí zejména pro zaměstnance. Na druhou

stranu je pro mnohého pracovníka (samozřejmě včetně rodičů s dětmi) velmi lákavá představa, že nebudou muset za práci odcházet z domu, že ušetří čas strávený cestou za prací a že v ideálním případě se díky práci doma podaří sladit profesní a rodinný život. To ovšem předpokládá **velkou míru sebekázně** (o tom už byla řeč v kapitole o distančních formách práce) při plnění pracovních úkolů a velmi dobrou organizaci práce a rodiny pod jednou střechou, jinak by se snadno mohlo stát, že časté přerušování práce, odbíhání k dětem či odkládání na pozdější hodiny způsobí zhoršení kvality odvedené práce.

Práce doma – homeworking

Doporučení specialistů

Než se rozhodnete pro práci doma, uspořádejte „rodinnou poradou“. Oznamte členům rodiny své plány a vyzvěte je, aby se k nim vyjádřili. Upozorněte svoje blízké na skutečnost, že ačkoliv se nebudete vzdalovat z domova fyzicky, Vaše náplň práce se podstatně změní, když se budete věnovat profesi. Může se stát, že domácí práce a obvyklý servis bude třeba rozdělit mezi ostatní členy rodiny. Může se stát, že se svým blízkým nebudete moci věnovat, i když budete doma, protože Vás budou zaměstnávat pracovní záležitosti. Ujistěte se, že tomu partner i děti rozumějí a že jsou na to připraveni. Zvažte, jestli jsou děti dost velké na to, aby pochopily, že se jim nemůžete věnovat, když chtějí, a že to nevnímají jako nedostatek přízně. Udělejte ze svých blízkých své spojence, protože platí, že nástup do zaměstnání není pouze záležitostí pracovníka, ale že se týká všech členů rodiny. Zároveň také platí, že nová profesní realizace matky nebo otce přináší užitek celé rodině, nejen zaměstnanci samotnému.

RIZIKA

Práce doma je rozšířená zejména v rozvojových zemích světa, ale v různých státech se podmínky pro práci doma velmi výrazně liší. Pokud není zajištěna dostatečná pracovní právní ochrana zaměstnanců, může být práce z domova považována za symbol nejisté a nechráněné práce, kterou po celém světě vykonávají především ženy.

Na druhé straně je tento způsob zaměstnávání propagován, je chápán jako forma, která vychází vstříc potřebám současné společnosti, je uváděn jako příklad možné kombinace rodinného a profesního života. Nabízí se tedy otázka, zda práce z domova představuje pro zaměstnané ženy flexibilitu, nebo se jedná spíše o nevýhodnou práci, která, ukrytá kdesi za dveřmi domácností, nepodléhá žádným pravidlům.

Proto je velmi důležité znát dobře podmínky, za kterých je nabízená práce vykonávána, a přihlídnout i k dalším okolnostem, které s prací doma souvisejí:

- osoby pracující z domova nejsou obvykle v pracovním poměru a pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti – více se o nich dozvíte v následující kapitole); v důsledku toho nezískají žádná zaměstnanecká práva a benefity, jako jsou například zdravotní a sociální pojištění, nárok na nemocenské dávky, sociální pojištění, placená dovolená a podobně
- nevýhodou je riziko sociální izolace způsobené minimálním kontaktem s pracovním kolektivem a také minimální vyhlídky na kariérní postup
- práce doma může mít nárazový charakter – v takovém případě osoby pracující z domova nemají pravidelný příjem
- práce doma přináší ještě další náklady (pracovní místo, pomůcky, vytápění), je otázkou dohody, zda se na jejich úhradě bude zaměstnavatel podílet



- ušetří čas strávený cestou za prací
- umožňuje neustálý kontakt s domácím prostředím
- vychází vstříc potřebám rodiny
- pracovník si sám rozvrhne čas



- omezuje přístup k zaměstnaneckým výhodám
- není pravidelným zdrojem příjmu
- přináší další náklady
- vyžaduje přísnou pracovní kázeň
- snižuje možnost kontaktu s ostatními zaměstnanci

Jaké jsou možnosti v Brně:

Práce z domova je podobně jako jobsharing možná v těch brněnských společnostech, kde to umožňuje charakter práce. Tuto možnost nemůžeme očekávat v institucích a podnicích, kde přítomnost zaměstnance na pracovišti je klíčová pro styk s klienty a zákazníky

a pro samotnou výrobu. Naopak tam, kde charakter práce nevyžaduje osobní kontakty, je možnost práce z domova pravděpodobnější. Nabízejí ji např. E.ON, IBM, ABB, AVG Technologies, EPRIN, ASIO, GEOTest Brno.







Práce vykonávaná na dohodu mimo pracovní poměr svým způsobem nepatří mezi flexibilní pracovní režimy, protože se nejedná o práci v pracovním poměru, ale jde o jiný druh pracovněprávního vztahu. Člověk pracující na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **má ovšem postavení zaměstnance**. Tuto formu práce využívají zejména pracovníci, kteří z nějakého důvodu nemohou nebo nechtějí být zaměstnání v obvyklém pracovním poměru, a proto mu budeme věnovat pozor-

nost. Práce na dohodu nabízí totiž možnost přivydělat si během rodičovské dovolené, a proto ji mnoho maminek využívá na překlenutí doby, kdy ještě nemohou nastoupit do pracovního poměru, ale péče o dítě jim umožňuje věnovat se ještě nějaké další činnosti. Z hlediska rodinných kompetencí je tato forma práce ideálním přechodem k běžnému pracovnímu poměru, protože pomáhá ženě uchovat a rozvíjet pracovní návyky a umožní jí využít čas, který jí zbývá po splnění domácích povinností.

Práce na dohodu mimo pracovní poměr

§ Pohled právníka

Základním pracovněprávním vztahem má být pracovní poměr. Zákoník práce však v Části třetí zaměstnavateli i zaměstnanci umožňuje uzavřít kromě pracovní smlouvy též některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti.

U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr si účastníci mohou ve smlouvě sjednat cokoli, co neodporuje právní úpravě nebo dobrým mravům, i když je to výhodnější, než bylo v pracovním poměru.

Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce se sjednává obvykle na provedení konkrétního úkolu, na určitý vymežitelný pracovní obsah. Může se jednat o vytvoření konkrétního počítačového programu, databáze, překladu, přednášky apod. Dohodu o provedení práce může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírá, není vyšší než **150 hodin**. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konané zaměstnancem pro zaměstnavatele v tomtéž kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

Zákon neupravuje ani formu (na rozdíl od dohody o pracovní činnosti) a ponechává tak na vůli stran, jestli bude uzavřena v písemné nebo ústní formě. Obecně se však použijí ustanovení o pracovním poměru, to však neplatí, pokud jde o problematiku odstupného, pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a odměnu z dohody.

Dohoda o provedení práce tak bude záležet na vzájemném ujednání obou smluvních stran. Z toho důvodu tak lze jen doporučit uzavření této smlouvy písemně, aby se předešlo pří-

padným sporům.

Z dohody o provedení práce se neodvádí pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti⁶. Odvádí se však daň z příjmu fyzických osob.

§ 75

Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je vedle dohody o provedení práce dalším způsobem, jakým může zaměstnavatel ve výjimečných případech zajistit plnění svých úkolů mimo pracovní poměr. Tato dohoda se uzavírá na práci, která má opakující se charakter, např. může jít o úklid, ostrahu apod. Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když předpokládaný rozsah práce nepřesahuje 150 hodin v kalendářním roce. Na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, kdy dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít **písemně**, jinak je neplatná. V dohodě musí být v každém případě uvedeny **sjednané práce**, sjednaná **odměna** za vyko-

⁶ to má za následek, že mu např. v případě nemoci nevzniká nárok na nemocenské, či ve stáří na důchod

nanou práci a **doba**, na kterou se dohoda uzavírá. Rozvržení pracovní doby není pro zaměstnavatele povinné. Jedno vyhotovení dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci.

DPČ se uzavírá na dobu určitou, popřípadě na dobu neurčitou. V dohodě lze sjednat způsob jejího zrušení. Okamžité zrušení dohody lze sjednat jen pro případy, v nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Nevyplývá-li způsob zrušení přímo z uzavřené dohody, lze ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni a jednostranně jen výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla písemná výpověď doručena. Odměna za vykonanou práci je splatná ve výplatních termínech určených u zaměstnavatele pro výplatu mzdy a je-li sjednána jednorázová splatnost odměny, až po provedení celého pracovního úkolu v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce⁷. Pro vyšší odměny platí obecná ustanovení o vyšší mzdy pro pracovní poměr, tedy i na tyto dohody se vztahuje výše minimální mzdy. Mezi účastníky lze dohodnout splatnost odměny jinak. Je-li obsahem dohody o pracovní činnosti poskytování náhrad výdajů spojených s výkonem práce, sjedná se vždy odděleně od ujednání o odměně za vykonanou práci. Pro tento typ dohody platí obecná ustanovení zákoníku práce týkající se pracovního poměru z pracovní smlouvy, kromě ustanovení o odstupném, pracovní době a době odpočinku, překážkách v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru. V dohodě nebo vnitřním předpisem lze však sjednat právo zaměstnance na dovolenou a jiné důležité osobní překážky v práci. Pokud toto právo v dohodě není sjednáno, zaměstnanci nárok na dovolenou na zotavenou nevzniká.

Pokud se rozhodneme dohodu o pracovní činnosti uzavřít, vždy musíme dohodnout podstatné náležitosti, bez nichž by smlouva nevznikla. S ohledem na výše uvedené je to tedy sjednané práce, sjednaná odměna za vykonanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Není nutné do textu dohody kopírovat celé odstavce ze zákoníku práce. Tato ustanovení se na pracovní vztah budou vztahovat tak i tak. Do textu dohody je vhodné uvést pouze konkrétní detaily dohody a případná ujednání, kterým se práva a povinnosti odlišují od ustanovení zákona tam, kde jim to dispoziční normy umožňují.

§ 76

Dohoda o pracovní činnosti

(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fy-

zickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 150 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

(4) Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná; jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnanci.

(5) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

(6) Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

§ 77

Společné ustanovení

(1) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

- a) **odstupné podle § 67 a 68,**
- b) **pracovní dobu a dobu odpočinku,**
- c) **překážky v práci na straně zaměstnance,**
- d) **skončení pracovního poměru a**
- e) **odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“).**

(2) Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.

⁷ Odměna z dohody i způsob její výplaty se v ní sjednávají viz § 138 ZP

PTÁTE SE ... 3.

Pracuji na plný pracovní úvazek jako účetní. Zaměstnavatel mi před časem nabídl, že bych pro něj mohla vykonávat kancelářské a administrativní práce na dohodu o provedení práce. Ještě jsem na to nepřistoupila, protože neznám právní úpravu, ale přivýdělek by zlepšil mou finanční situaci. Chci se zeptat, jestli můžu u stejného zaměstnavatele pracovat v hlavním pracovním poměru a zároveň na DPP a jak by tato dohoda měla vypadat.

U stejného zaměstnavatele, u kterého pracujete v pracovním poměru, můžete pracovat i na dohodu o provedení práce, zejména není-li pracovní úkol možné zajistit v rámci Vašich povinností vyplývajících z pracovního poměru. To znamená, že dohoda o provedení práce by měla být sjednána na jiný druh práce, než máte sjednaný v pracovní smlouvě. Pokud by šlo o stejný druh práce, zaměstnavatel by tuto práci měl hradit jako práci přesčas, tedy s příplatkem ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Dohoda o provedení práce se uzavírá ústně nebo písemně v rozsahu nejvýše 150 hodin v kalendářním roce. Odpracovaná doba a výdělek z dohody o provedení práce se nezapočítávají do důchodu, rovněž nebudou z dohody o provedení práce propláceny dávky nemocenského pojištění, pokud onemocníte. Zůstanete samozřejmě nadále důchodově a nemocensky pojištěna z pracovního poměru.

V současnosti jsem nezaměstnaný a v evidenci úřadu práce už téměř rok. Je to složité finančně, ale hlavně psychicky. Rád bych pracoval, ale nemůžu žádnou práci sehnat. Dostal jsem nabídku pracovat na DPČ, s tím, že mě zaměstnavatel informoval, že pro něj je to

stejně, jako kdyby se mnou uzavřel pracovní smlouvu. Rád bych věděl, jaká práva mi uzavřením DPČ vzniknou a jestli budu pojištěn na důchod.

Problematika dohody o pracovní činnosti je upravena zákonem práce 262/2006 Sb., zákonem 589/1992 Sb. o pojištění na sociální zabezpečení (§3 odst. 1b2), zákonem 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění (§ 5 odst. a5) a zákonem 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění (§ 5 odst. 1f).

Od pracovního poměru se práce na základě dohody o pracovní činnosti liší především svým rozsahem, který nesmí přesáhnout v průměru 20 hodin týdně (polovina stanovené týdenní pracovní doby). Dále se liší způsobem zrušení, nedohodnou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel jinak, lze dohodu o pracovní činnosti vypovědět z jakéhokoli důvodu s 15denní výpovědní dobou.

Z dohody o pracovní činnosti má zaměstnavatel povinnost odvádět pojistné na sociální zabezpečení za své zaměstnance podle § 8 odst. 1 zákona č. 582/1992 Sb., do kterého patří důchodové i nemocenské pojištění. Při práci na DPČ Vám tedy vzniká nárok na nemocenské dávky, tj. nemocenské, ošetřovné, peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Současně se takto odpracovaná doba počítá do doby pojištění pro vznik nároku na jednotlivé druhy důchodů (starobní, invalidní, sirotčí a vdovský). Navíc je možné v dohodě sjednat právo zaměstnance na dovolenou a jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199 zákoníku práce, č. 262/2006 Sb.

V případě, že měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebrání to ani setrvání v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a úřad práce Vám může dále nabízet pracovní příležitosti (§25 odst. 3, písm.b zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Jaké jsou možnosti v Brně:

Pracovní poměr na základě DPP a DPČ je možný ve všech institucích, úřadech, podnicích i firmách, které jsme oslovili. Tyto formy práce nejčastěji pokrývají brigády, absence stálých zaměstnanců v době dlouho-

dobých nemocí či v době dovolených, projekty na určitou dobu či jednorázové akce, nebo podporují udržení kvalifikace po dobu rodičovské dovolené.

Práva a povinnosti zaměstnankyň na mateřské dovolené a zaměstnankyň nebo zaměstnanců na rodičovské dovolené

Zaměstnankyně na mateřské dovolené i zaměstnankyně nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené jsou stále v pracovním poměru ke svému zaměstnavateli. Skutečnost, že čerpají některou z uvedených překážek v práci na straně zaměstnance, způsobuje pouze dočasné pozastavení výkonu některých práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru. Zaměstnanci nemají zejména povinnost konat práci, zaměstnavatel po nich nemůže výkon práce požadovat. Zaměstnavatel rovněž musí omluvit jejich nepřítomnost v práci. Zaměstnanci nemají právo na mzdu ani na náhradu mzdy. Tito zaměstnanci jsou rovněž chráněni před některými způsoby rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (podle § 55 zákoníku práce se na ně vztahuje zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru, doba, po kterou zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou, je podle § 53 zákoníku práce považována za tzv. ochrannou dobu, což má za následek, že jim zaměstnavatel nemůže, až na výjimky, dát výpověď).

Některé povinnosti vyplývající z pracovního poměru však musejí být dodržovány i po dobu mateřské a rodičovské dovolené. Zaměstnanci nesmějí například jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, mohou vykonávat jinou výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, musejí zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o kterých se dozvěděli při výkonu práce, pokud jim tuto povinnost stanoví zákon nebo se zavázali k jejímu plnění. V neposlední řadě mají rovněž povinnost dbát o svoji kvalifikaci.

Návrat do práce k původnímu zaměstnavateli

Pokud se rodič vrací do práce k původnímu zaměstnavateli, odvíjejí se jeho práva a povinnosti od doby, kterou zvolí pro návrat do zaměstnání. Zákoník práce poskytuje vyšší míru ochrany zaměstnankyním vracejícím se do práce již po skončení mateřské dovolené (popřípadě zaměstnancům, kteří čerpali rodičovskou dovolenou pouze po dobu, po kterou by zaměstnankyně náležela mateřská dovolená). Tito zaměstnanci mají totiž právo na stejnou práci, kterou vykonávali před čerpáním příslušné překážky v práci, a na stejné pracoviště, na kterém pracovali. Jinou práci by jim zaměstnavatel mohl přidělit pouze za pod-

mínky, že původní práce odpadla, na jiné pracoviště by mohli být zařazeni pouze za podmínky, že jejich původní pracoviště bylo zrušeno. Jiná práce, popřípadě jiné pracoviště, však musí vždy korespondovat s pracovní smlouvou zaměstnance, pokud se obě strany nedohodnou na změně pracovní smlouvy. Pokud se zaměstnankyně rozhodne čerpat po skončení mateřské dovolené následně rodičovskou dovolenou nebo zaměstnanec bude čerpat rodičovskou dovolenou po dobu delší, než by žena mohla čerpat mateřskou dovolenou, musí počítat s tím, že zákon jim přiznává právo na práci podle pracovní smlouvy. Nemají tedy právo na svou původní práci a na své původní pracoviště.

Právní ochrana při návratu na trh práce

Rodiče hledající po skončení rodičovské dovolené nové zaměstnání bývají často na trhu práce znevýhodněni kvůli svým povinnostem k rodině. Právní úprava jim však poskytuje ochranu:

1. Pro zaměstnavatele platí zákaz vyžadovat informace o skutečnostech, které bezprostředně nesouvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Tyto informace nesmí zaměstnavatel zjišťovat ani prostřednictvím třetích osob. Zaměstnavatel nesmí rovněž tyto informace vyžadovat od osob, které se u něj ucházejí o zaměstnání. Jde zejména o údaje o:
 - těhotenství zaměstnankyně
 - rodinných poměrech, např. o rodinném stavu (jestli je uchazečka o zaměstnání svobodná, vdaná, rozvedená či ovdovělá), počtu dětí, plánování nebo neplánování dalšího dítěte, zdravotním stavu dětí nebo jiných rodinných příslušníků, pracovním vyžití partnera, dosažitelnosti babiček, apod.
 - majetkových poměrech, např. zda rodič pobírá rodičovský příspěvek, popř. v jaké výši, údaje o výši výdělku partnera.

Pokud budoucí zaměstnavatel některý z údajů zjišťuje, může rodič požadovat, aby zaměstnavatel prokázal potřebnost požadovaného údaje (pokud by se jednalo například o druh práce, která je zakázána těhotným ženám).

2. Zákaz diskriminace – zaměstnavatel nesmí diskriminovat osoby, které se u něj ucházejí o zaměstnání, mimo jiné z důvodu:

- pohlaví (např. nechce přijmout ženu z obavy, že po čase odejde na mateřskou dovolenou, a místo ní přijme muže). Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje také diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství
- věku (např. odmítne ženu v určitém věku, protože očekává, že hodlá založit rodinu, a přijme ženu starší, která již má děti dospělé)
- manželství a rodinného stavu (např. odmítne rozvedeného uchazeče nebo rozvedenou uchazečku, protože předpokládá, že jim nemá kdo pomoci s péčí o rodinu)
- povinností k rodině (např. předpokládá u uchazeče/ky s malými dětmi častější nepřítomnost v práci kvůli nemoci dětí)

Za diskriminaci je považováno i obtěžování, což je jednání zaměstnavatele vnímané uchazečem o zaměstnání jako nevitáné, nevhodné či urážlivé, které snižuje jeho důstojnost (např. zaměstnavatel se hanlivě vyjadřuje o těhotné uchazečce o zaměstnání nebo nevhodným způsobem komentuje počet dětí v rodině).

3. Povinnost zaměstnavatele informovat budoucího zaměstnance o podmínkách práce, zejména o

- právech a povinnostech, které by pro něj plynuly z pracovní smlouvy, zejména o druhu práce, místě výkonu práce a dni nástupu do práce
- pracovních podmínkách – údaje o pracovní době a způsobu jejího rozvržení, zda je u zaměstnavatele využíváno konto pracovní doby, údaje o přesčasech
- podmínkách odměňování – výše mzdy nebo způsob jejího určení, způsobu výplaty mzdy.

Pokud uvedené informace neposkytne zaměstnavatel sám, může si je uchazeč/ka o zaměstnání vyžádat.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Mezi rodiči a dalšími pečujícími je řada lidí, kteří mají sami nějaké zdravotní znevýhodnění nebo handicap. Připojujeme tedy několik informací, které mohou pomoci zorientovat se na trhu práce a v podmínkách, za kterých mohou být zaměstnání:

Kdo je osobou se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů stanoví § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jsou to:

- a) osoby plně invalidní (osoby s těžším zdravotním postižením)
- b) osoby částečně invalidní
- c) osoby zdravotně znevýhodněné

Rozhodování o plné nebo částečné invaliditě spadá do působnosti **okresní správy sociálního zabezpečení**. Fyzická osoba, která chce požívat postavení osoby se zdravotním postižením z tohoto důvodu, musí předložit rozhodnutí o plné nebo částečné invaliditě (není rozhodující, zda skutečně pobírá invalidní důchod) nebo rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení o plném nebo částečném invalidním důchodu (podkladem pro toto rozhodnutí je rozhodnutí o plné nebo částečné invaliditě).

O uznání osob za zdravotně znevýhodněné rozhoduje úřad práce vždy **na žádost fyzické osoby**. Od 1. 7. 2009 posuzuje zdravotní stav lékař okresní správy sociálního zabezpečení. Toto posouzení je podkladem pro rozhodnutí úřadu práce.

POZOR!

Od 1. 1. 2010 dojde ke změně ve vymezení osoby se zdravotním postižením pro účely pracovněprávních předpisů, která souvisí se změnou zákona č. 155/1995 sb., o důchodovém pojištění. Na tuto změnu navazuje změna zákona o zaměstnanosti. Za osoby se zdravotním postižením budou

považovány fyzické osoby:

- a) uznané invalidními ve 3. stupni (osoby s těžším zdravotním postižením)
- b) uznané invalidními v 1. nebo ve 2. stupni
- c) uznané za zdravotně znevýhodněné.

Dobrá zpráva na závěr

Přehled alternativních forem zaměstnávání, který jste právě dočetli, má v nadpisu konstatování „Nesnadné neznamená nemožné“. Z mnoha průzkumů a také osobních výpovědí rodičů víme, že hledání práce je pro pečujícího rodiče svízelné, protože je veden snahou odvést kvalitní práci, ale zároveň nezanedbávat své rodičovské povinnosti a také využít co nejlépe ten krátký čas, kdy děti jsou ještě dětmi a kdy jim rodiče potřebují být na blízku.

Mít dobrou práci a dostat za ni dobře zapláceno je v dnešním světě jedna z nejdůležitějších hodnot, o které se usiluje. Naproti tomu někdy bývá opomíjen význam vztahů, péče, růstu a zrání další generace. Práce lidí, rodičů nebo pečujících, kteří se starají o své blízké, má vysokou hodnotu přesto, že se tato hodnota neodráží ve finančním ohodnocení. Můžeme říci, že žena, která se vrací po rodičovské dovolené zpět do zaměstnání, nebo muž, který strávil několik let péčí o své rodiče v seniorském věku, trh práce vlastně vůbec neopustili. Protože vykonávali v průběhu posledních let velmi důležitou a hodnotnou práci. Hledání nového profesního uplatnění

je tedy pro takové zaměstnance vlastně další kapitolou profesionální dráhy, nikoliv navrácením z ne-práce do práce. Je dobré nepodlehnout vnějším tlakům, zvážit vlastní možnosti a podle nich se rozhodnout pro takový způsob řešení, který odpovídá potřebám rodiny. Například s využitím některé flexibilní formy zaměstnání.

Z předchozích kapitol vyplývá, že využívání alternativních forem zaměstnávání s sebou kromě výhod přináší jistá rizika, domníváme se však, že tato rizika jsou vyvážena právě velkou mírou autonomie a flexibility, kterou tyto formy zaměstnávání umožňují.

Vraťme se k nadpisu naší brožury: konstatovali jsme obtížnou situaci rodičů na trhu práce. Naší snahou bylo ale zároveň ukázat, že trh práce v současné době už nabízí možnosti a mechanismy sladění rodinného a profesního života a že je možné být dobrým pracovníkem a zároveň rodičem s vysokým nasazením.

Přejeme Vám mnoho úspěchů při hledání Vaší vlastní cesty.

kolektiv autorů



Než se půjdu ucházet o zaměstnání ...

Odpovědi na následující otázky mohou posloužit k tomu, abyste zjistili, jak jste připraveni na přijímací pohovor i na nástup do zaměstnání:

Odpovědi, které mohu očekávat od sebe

- V čem byla pro mne uplynulá doba prožitá na rodičovské dovolené přínosem?
- Jaké dovednosti mohu zaměstnavateli nabídnout?
- Dokáži:
 - ▶ soustředit se na úkol?
 - ▶ přiznat chybu?
 - ▶ být spolehlivá?
 - ▶ pracovat v týmu?
 - ▶ věcně uvažovat?
 - ▶ přiměřeně reagovat?
 - ▶ klást vyjasňující otázky?
 - ▶ oddělit ve svém uvažování rodinu a zaměstnání?
 - ▶ osvojit si firemní kulturu?
 - ▶ realisticky hospodařit s časem?
- Umím napsat životopis a motivační dopis s ohledem na vybranou pracovní pozici?
- Mám k dispozici kopie vysvědčení a potvrzení o dosavadních zaměstnáních i uznání za dobrovolnickou práci?
- Víím, jak se chovat při přijímacím pohovoru:
 - ▶ jakými slovy začít?
 - ▶ víím, v čem bych mohla být pro organizaci přínosem?
 - ▶ mám přesnou představu o možnostech dané organizace pro moje profesní uplatnění?
 - ▶ znám výstupy dané organizace?
 - ▶ mám představu o základních komunikačních dovednostech?
 - ▶ našla jsem vlastní vhodnou formu sebeprezentace?

Odpovědi, které mohu hledat v organizaci

- Jaká je možná pracovní doba, která by odpovídala potřebám rodiny, a zároveň byla slučitelná s chodem organizace?
- Odpovídá charakter práce v organizaci mým dovednostem a vzdělání?
- Jsou nabízené benefity pro moji osobní situaci výhodné?
- Budu mít možnost zvyšovat si kvalifikaci?
- Odpovídá odměna za sjednanou práci objektivním měřítkům?
- Mohu počítat s oceněním mé práce a pracovním postupem?



Když se ještě potřebuji zeptat ...

S dotazy týkajícími se pracovněprávních vztahů se můžete obrátit na některou z občanských poraden:

Občanská poradna Brno

Anenská 10
602 00 Brno
tel./fax 545 241 828
poradna.brno@volny.cz
www.poradnabrno.eu

Otevřeno:

Pondělí | 09:00–13:00
Úterý | 09:00–13:00
Středa | 09:00–13:00
Čtvrtek | 09:00–13:00, 14:00–17:00

Pro objednané: Úterý 14:00–17:00

Triada, Poradenské centrum, o.s.

Orlí 20
602 00 Brno
tel. 542 221 499
op@triada-centrum.cz
www.triada-centrum.cz

Otevřeno:

Pondělí | 09:00–14:00

Pro objednané:

Úterý | 13:00–16:00
Čtvrtek | 09:00–12:00 14:00–17:00
Pátek | 09:00–13:00

Další informace lze získat v kontaktním a poradenském středisku pro rodiny **Family Point**, Josefská 1, 602 00 Brno, info@familypoint.cz, www.familypoint.cz
Otevřeno: po–pá 9:00–17:30

Tento projekt je financován z dotace získané výhrou v soutěži Obec přátelská rodině za rok 2008, kterou každoročně pořádá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Stálá komise pro rodinu Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR.

Zpracoval: **Národní centrum pro rodinu**
Zadal: **Odbor zdraví Magistrátu města Brna**
Vydal: **statutární město Brno, Magistrát města Brna**
náklad: **5000 ks**

Děkujeme za spolupráci:

ANEX
personální agentura

 | Brno | město
pro rodiny

B | R | N | O