

# Nesnadné neznamená nemožné 2

Možnosti pečujících rodičů na trhu práce



**Přepřacované a doplněné vydání informační brožury  
o flexibilních pracovních úvazcích**



Brno | město  
pro rodiny

B

R

N

O

# OBSAH

|                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Editorial.....                                                                                                      | 2  |
| Proč hledám práci? A jak obstojím?.....                                                                             | 2  |
| Co už umím?.....                                                                                                    | 3  |
| Flexibilní formy zaměstnání .....                                                                                   | 5  |
| Zkrácený pracovní úvazek .....                                                                                      | 9  |
| Sdílení pracovního místa – jobsharing.....                                                                          | 15 |
| Pružná pracovní doba.....                                                                                           | 19 |
| Konto pracovní doby .....                                                                                           | 23 |
| Stlačený pracovní týden .....                                                                                       | 27 |
| Distanční formy práce.....                                                                                          | 29 |
| Práce on-line – teleworking .....                                                                                   | 31 |
| Práce doma – homeworking .....                                                                                      | 35 |
| Práce na dohodu mimo pracovní poměr.....                                                                            | 37 |
| Práva a povinnosti zaměstnankyň na mateřské dovolené<br>a zaměstnankyň nebo zaměstnanců na rodičovské dovolené..... | 41 |
| Dobrá zpráva na závěr .....                                                                                         | 43 |
| Než se půjdu ucházet o zaměstnání ... ..                                                                            | 44 |
| Když se ještě potřebuji zeptat.....                                                                                 | 46 |

## EDITORIAL

Milé čtenářky, milí čtenáři,  
držíte v rukou přepracovanou a doplněnou publikaci,  
která by Vám ráda byla pomocníkem či průvodcem  
v orientaci na trhu práce. Různé podoby zaměstná-  
ní, které tato publikace představuje, mohou pečují-  
cím rodičům usnadnit sladění pracovních a rodinných  
povinností a stejně tak vyjit vstříc zaměstnancům  
v dalších životních etapách – například když pečují

## 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 kon-  
taktu 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  
o děti a jejich výchovu 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, kte-  
ří absolvují rodičovskou dovolenou) nastupuje zpět do  
zaměstnání, vyvstává potřeba nahradit její celodenní  
péči a vytvořit společný čas ke všem činnostem cha-  
rakteristickým 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 čin-  
ností je tento úkol často nad její síly. Děti přitom svo-  
je rodiče potřebují stále, potřebují s nimi mluvit, psát  
školní úkoly, trávit společný čas.

Aby tedy rodičovská role nebyla náhle omezena jen  
na několik společných chvil večer, využívají rodiče fle-

o stárnoucího člena rodiny. Aktuální vydání zohled-  
ňuje novelizované znění zákoníku práce platné  
od 1. ledna 2012.

Přejeme Vám, aby pro Vás tato publikace předsta-  
vovala především inspiraci na cestě za volbou vhodného  
zaměstnání a aby tato volba především dostatečně zo-  
hlednila Vaši rodičovskou strategii, tedy to, kolik času  
chcete trávit se svými dětmi.

xibilní formy zaměstnávání a další nástroje sladování  
profesního a rodinného života. V tomto textu se sezná-  
míme s některými mechanismy, které mohou zaměst-  
naným rodičům jejich úkol usnadnit.

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

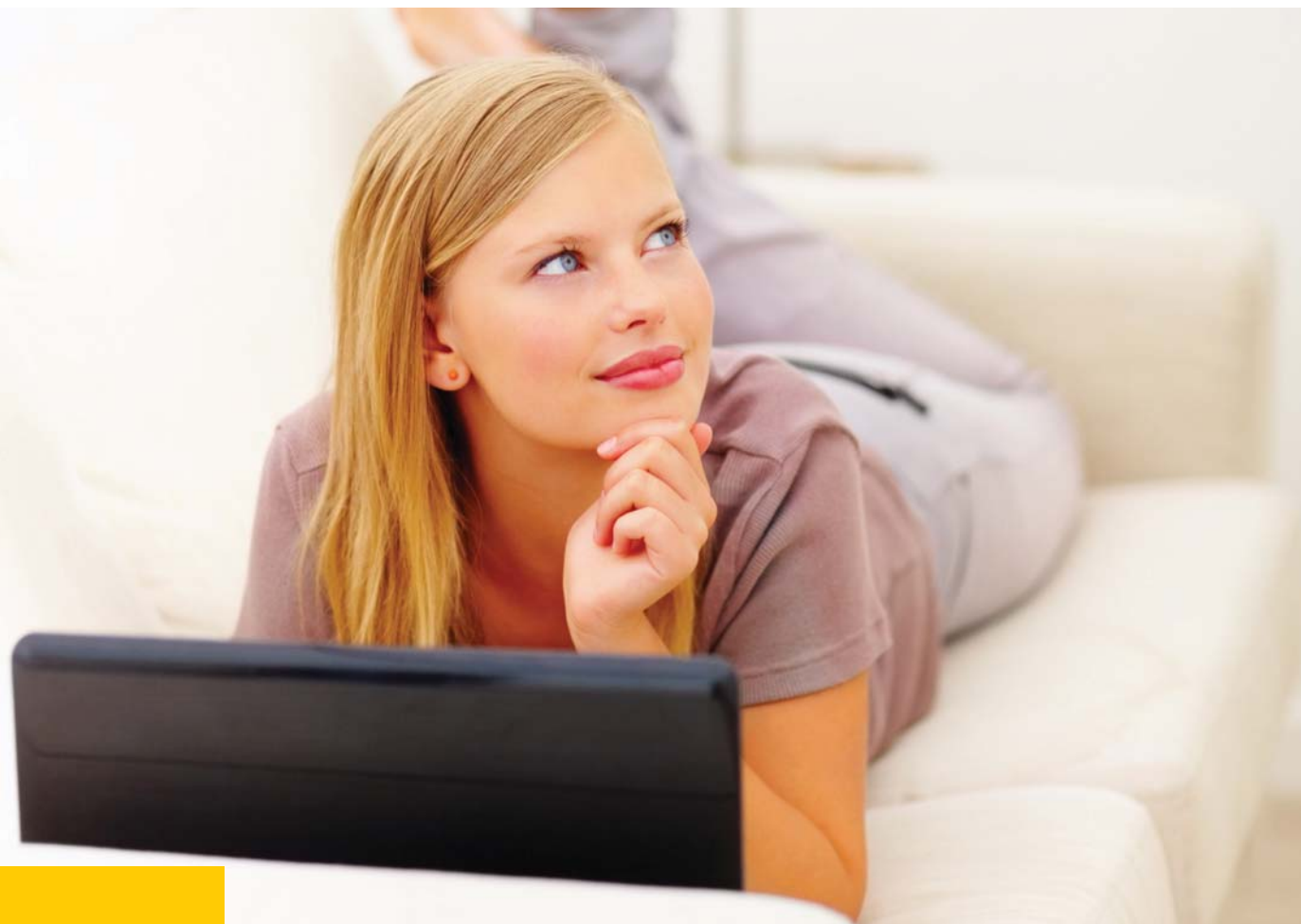
Publikace, kterou držíte v ruce, se bude zabývat právě  
těmito nástroji harmonizace profesního a rodinného  
života, které se osvědčily v jiných evropských zemích.  
Budeme jim věnovat pozornost z hlediska výhod a při-  
padných rizik, dáme slovo také právníkovi, abychom  
se seznámili s přesnou právní úpravou jednotlivých  
flexibilních forem zaměstnávání a prostor dostanou  
i výpovědi žen a mužů, kteří vyzkoušeli, co to znamená  
pracovat ve flexibilních podmínkách.

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 za-  
městnavatele. Najdete zde také kontakt na občanské  
poradny, na které se můžete obrátit s dalšími otázkami  
právní povahy a několik tipů na specializova-  
né internetové servery, které se těmito otázkami zabý-  
vají podrobněji.

# 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.



## Co už umím?

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 (ve stejné míře se to samozřejmě týká intenzivně pečujících mužů-otců, pouze 1 % z nich zatím nastupuje na rodičovskou dovolenou, proto se tento text soustředí zejména na ženy). 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 nejdříveho 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 zároven 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 nesnadné 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 nesnadnou 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
- konto pracovní doby
- stlačený pracovní týden
- sdílení pracovního místa (jobsharing)

- práce on-line (home-office, teleworking)
- práce doma (homeworking)
- 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 zaměst-

## Flexibilní formy zaměstnání

návání za flexibilních podmínek:

- zvyšovat produktivitu práce
- využívat efektivně pracovní dobu
- využívat optimálně schopnosti a dovednosti pracovníků
- 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 informacím.<sup>1</sup> 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 pracovněprávního vztahu.

<sup>1</sup> Pokud je například velké procento žen zaměstnáno 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, reaguje na skutečnost, že zaměstnanci mohou mít v rámci flexibilních pracovních podmínek ztížený přístup k různým benefitům či prostředkům sociální ochrany. Koncept flexijistoty zaručuje zaměstnancům rovný přístup k flexibilním pracovním režimům, stejně jako k zaměstnaneckým benefitům a k pravomocem či 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 firmy či organizace nebo požívat menšího vlivu, než jaký vyplývá z jeho pracovního zařazení. Trh práce zná také pojem „negativní flexibilita“ – s touto se setkáváme všude tam, kde zaměstnavatel vyžaduje od zaměstnance takovou míru flexibility, která negativně ovlivňuje plnění jeho rodinných závazků. Tato situace vzniká zejména z potřeby zaměstnavatele splnit vyšší nároky diktované trhem. Také před důsledky tohoto jevu zasluhují pečující rodiče ochránit.



### 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 nařídit. 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.

*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





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. Kariérní 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 právnícké komentáře v této publikaci o zákoník práce 262/2006 Sb.

Zkrácený úvazek nazývá zákoník práce kratší pracovní dobou:

### § 80

#### Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 (40 hodin týdně) může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané 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 zákoníku 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

### 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).<sup>2</sup> 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 nařídit 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

<sup>2</sup> V praxi je délka dovolené často předmětem další úpravy v kolektivní smlouvě.

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 vyjít zaměstnanci vstříc.

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 vaší 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

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 nechat si vše 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 prožil

*Když jsem ještě chodil do školky, byl jsem zvyklý, že mě tam vodí máma a že mě taky vyzvedává. Vždycky, když jsme přišli domů, něco jsme spolu uvařili nebo upekli pro starší bratry, až se vrátí ze školy. Pak jsem si šel hrát nebo jsme šli třeba na návštěvu ke kamarádům a maminky si tam povídaly.*

*Potom maminka začala chodit do práce a už mě nevyzvedávala „poo“, ale až po spaní. Hónem jsme šli domů, protože musela ještě dělat s klukama úkoly, a tak jsem si šel hrát. Už jsme si tolik nepovídali. Byla pořád ustaraná a moc se neusmívala. Pamatuju si, že vařila a pekla v noci a že jsem do postýlky cítil ty vůně a bylo mi líto, že v kuchyni nejsem s ní.*

*Když jsem začal chodit do první třídy, něco se stalo. Maminka na mě čekala hned po obědě, zase jsme cestou ze školy nakupovali a psali jsme spolu úkoly ještě předtím, než se kluci vrátili ze školy. Ted' chodím po obědě na chvilku do družiny a potom už s mámou domů. Jsem rád, že spolu zase vaříme.*

*Petr*





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, timemanagement 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 rozvrho-

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 si je lze představit v podobě (tak, aby nenastal rozpor se zákonem), 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 motivovaná 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 ji 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





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 hod., jako volitelnou pracovní dobu stanoví 7.00–9.00 a 15.00–17.30

hod. Zaměstnanec 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 odbývání 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 zá-  
těžovým situacím vyhnout, zatím ovšem není v našich podmínkách příliš využívaná.<sup>3</sup>

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.

<sup>3</sup> 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 jasné a zřetelné formulování vzájemných očekávání a potřeb.



- umožňuje pružně reagovat na potřeby rodiny
- vychází vstříc životnímu stylu rodin s dětmi



- 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** pracovní doby zaměstnance. V praxi si můžeme přiblížit příklad, kdy zaměstnanec nemusí být přítomen na pracovišti každý den již od začátku pracovní doby (např. v 9.00 hod.), ale je povinen tam být v době od 10.00 do 14.00 hod. Brání-li uplatnění domluvené pružné pracovní doby závažné důvody (pracovní cesta zaměstnance, důležité osobní překážky v práci, pro které náleží náhrada mzdy, či 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) Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž

začátek a konec určuje zaměstnavatel.

(2) V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti.

(3) V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

(4) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovňovacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m).

(5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní

a) při pracovní cestě zaměstnance,

b) 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 dávky podle předpisů o nemocenském pojištění a

c) v dalších případech určených zaměstnavatelem.

(6) V případech uvedených v odstavci 5 platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.



## Konto pracovní doby

užít k práci dobu, kdy jsou děti zajištěné (v družině, v kroužku, nebo u babičky), a naopak si vybrat náhradní volno v době, kdy to rodina nejvíce potřebuje (prázdniny, svátky, třídní schůzky, návštěva seniora v rodině).

Důležité je, že v průběhu roku se zaměstnanci, který využívá konto pracovní doby, mění počet odpracovaných hodin, nemění se ale výše platu, takže do rodinného rozpočtu se počítá se stálým příjmem. V praxi to potom vypadá tak, že zaměstnavatel eviduje přesně čas strávený na pracovišti, každému zaměstnanci vede jeho „konto“, a zaměstnanec si v situaci, kdy to potřebuje, hodiny zase vybírá. Není potom nutné si brát jednodenní dovolenou v případě, že se chystá promoce v rodině nebo je třeba odvézt babičku na návštěvu za vzdálenou přítelkyní. Lze využít hodiny z konta pracovní doby.

Při uplatnění konta pracovní doby se předpokládá, že zaměstnavatel bude zaměstnanci přidělovat práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě, a délka pracovní doby se tak bude v jednotlivých týdnech lišit. Zaměstnavatel je povinen vypracovat

pisemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Podmínkou aplikace konta pracovní doby je jeho sjednání v kolektivní smlouvě nebo stanovení vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Toto opatření tedy zřetelně nesměruje pouze k lepšímu sladění pracovních a rodinných závazků, ale zároveň umožňuje zaměstnavateli efektivněji využít pracovní dobu, aniž by musel využít nucenou dovolenou nebo hledat náhradní pracovní náplň, například úklid nebo nadbytečné inventury, jen aby bylo možné pracovní dobu nějak vyplnit.

Maminky, které jsou zvyklé ze svých domácností pracovat efektivně, dělat několik věcí najednou a stanovit si priority, vnímají vykonávání nesmyslné práce velmi neefektivně. Znovu se tu odráží skutečnost, že práce v rodině učí člověka myslet ekonomicky a nakládat efektivně s časem.

V závislosti na charakteru podnikání mají některé firmy a společnosti během roku silná a slabší období z hlediska poptávky. Zásilkové firmy a obchody zažívají největší konjunkturu v předvánočním období, stavební firmy naopak v létě.

Také rodiče mívají svá slabší a silnější období. Typicky se začátkem školního roku, kdy je třeba sjednat mnoho termínů, navštěvovat úvodní třídní schůzky, doprovázet děti ráno do škol, než se naučí chodit samy. Další náročné období představují zimní a před-

jarní chřipkové epidemie. Také termíny dovolených se u mladých rodin řídí nejen školními prázdninami, ale také možností koupit dovolenou – třeba u moře – v předsezónních nebo posezónních termínech, kdy jsou výrazně levnější.

Konto pracovní doby představuje opatření, kterým lze dobře reagovat na změny v chodu firmy (náhlý pokles či zvýšení produkce) a vyrovnávat pružně během roku výkyvy v celkovém objemu odpracovaných hodin, zároveň toto opatření umožňuje pečujícím rodičům vy-





- velmi flexibilně vychází vstříc potřebám rodiny
- posiluje loajalitu zaměstnance
- umožňuje efektivně využívat pracovní dobu



- pracovní doba se prodlužuje podle potřeb zaměstnavatele
- předpokládá vysokou míru spolehlivosti a dobrou organizaci zaměstnanců

## § Pohled právníka

### § 86

#### Konto pracovní doby

- (1) Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo 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 vykazuje
  - 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) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

## Jak jsem to prožila

Ze svého současného zaměstnání mám zkušenost s různými typy úvazků. Necelé dva roky jsem sdílela úvazek s kolegyní. Zpočátku mi situace vyhovovala (necítila jsem tak velkou odpovědnost, jako kdybych na místě byla sama), ale zpětně hodnotím, že poněkud brzdila můj pracovní rozvoj. Společný úkol jsem nepovažovala úplně za svůj, nerozvíjela jsem jej, pouze udržovala.

Nyní jsem převzala nové pracovní místo, jehož kompetence a odpovědnost jsou jasně vymezeny. Stále mám zkrácený úvazek, za což jsem velmi vděčná. Téměř každý den se vracím z práce kolem půl čtvrté, tedy podobně jako děti ze škol. Pokud můj mladší syn přijde ze školy domů jako první, není doba, kterou tráví doma sám, příliš dlouhá. Stačím obstarat nákup, připravit jídlo a stále ještě nejsem (alespoň v těch lepších dnech) tolik vyčerpaná, abych si nemohla se svými blízkými pohovořit a být s nimi. Vzpomínám nerada na dobu, kdy jsem se ze zaměstnání vracela až kolem osmnácté hodiny. Vpodvečer, kdy chci být po pracovním dni mezi lidmi se svou rodinou (nebo přáteli), mi někdy bývá každá hodina vzácná.

Hospodařím s kontem pracovní doby, které mi dává svobodu v nakládání s časem. Některým úkolům se mohu věnovat v pozdním odpoledni, když např. mají děti zájmovou činnost. Snáze plánuji např. návštěvy lékařů s dětmi apod. Výhodou konta pracovní doby je, že pokud někdy pracuji nad rámec svého úvazku, mohu si nadpracované hodiny vybrat jako náhradní volno (a ušetřím dovolenou). Těší mě důvěra, kterou mi tímto typem pracovní dohody zaměstnavatel projevuje. Vážím si, že zohledňuje mou potřebu věnovat se rodině. Usiluji o to, aby obě tyto sféry mého života, rodina i zaměstnání, byly naplněny smysluplnou prací a přinášely plody a užitek.

Anežka

### 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 vyřídit 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 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 zákoníku 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 doporučena, 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 prožil

**Naše společnost, která se zabývá povrchovou úpravou kovů a lakováním, má 30 poboček po světě, zejména v USA, Brazílii, Mexiku, Británii i Evropě...Konto pracovní doby využíváme už druhý rok. Přistoupili jsme k němu v době krize. Pokles objednávek byl dramatický, dodáváme výrobky jen jednomu zákazníkovi. To nahrávalo tomu, abychom využili konta pracovní doby. Naši firmu tvoří pouze 34 zaměstnanců, z čehož jsou dva údržbáři, dva pracovníci vedení a zbytek dělníci. Mýto u Rokycan, kde firma sídlí, je vesnice, takže perspektiva další práce pro případné propuštění by byla asi hodně špatná, takže zaměstnanci tuto volbu uvítali. Další důvod pro konta je hlavně možnost pružně reagovat na potřeby zákazníka. Máte možnost v průběhu pracovního dne pracovní dobu prodloužit nebo zkrátit. Důležité bylo, že jsme se předem připravili. Dali jsme dohromady zhruba dvacet otázek, které by zaměstnanci mohli pokládat. Když šéf neumí srozumitelně odpovídat dělníkovi, je to špatné.**

Zdeněk Pokrupa, ředitel firmy MetoKote<sup>4</sup>

<sup>4</sup> hn.ihned.cz



Stlačený pracovní týden je dalším možným rozvržením pracovní doby. S jeho využitím vzniká pracujícím rodiči možnost, jak svou práci odvést za méně než obvyklých pět pracovních dní, například během čtyř dní odpracovat deset hodin a pátý den mít volno. Jistě není třeba popisovat, jak mohou rodiče tento „den navíc“ využít, ať už uprostřed pracovního týdne nebo přidružený z některého konce k víkendu. Samozřejmě je velmi výhodné kombinovat stlačený pracovní týden zejména se zkráceným úvazkem. Stlačený pracovní týden má i svoje nevýhody, spočívající zejména ve větší pracovní zátěži. Osmihodinová směna má svoje opodstatnění, v dalších pracovních hodinách může výkonnost zaměstnance klesat. Je tedy třeba dobře rozvrhnout síly a dobře relaxovat, aby získaný „nepracovní“ den nebyl vykoupen příliš velkým stresem či zátěží.

Také je třeba počítat s tím, že pokud zaměstnanec pravidelně jeden či více dní není k dispozici, je třeba se na něj obracet se všemi záležitostmi v předstihu, aby jeho nepřítomnost nebrzdila ostatní v práci. Toho se dá dosáhnout dobrým managementem organizace práce. Stejně tak je důležité zajistit, aby v době nepřítomnosti nepřišel pracovník o žádné důležité informace, aby se nekonaly pracovní schůzky či porady, na kterých je jeho přítomnost důležitá. Velkou pomocí může být stlačení pracovního týdne i pro zaměstnavatele, který se potýká např. s malou kapacitou pracoviště. Volba režimu stlačeného pracovního týdne ale vždy záleží na zaměstnanci.

## Stlačený pracovní týden



- „nepracovní“ den navíc
- možnost využít pro uspokojení významných potřeb rodiny
- při kombinaci se zkráceným úvazkem podstatně usnadňuje harmonizaci rodiny a zaměstnání



- delší pracovní dny
- nutnost dobré komunikace s kolegy či na pracovišti
- riziko horší dostupnosti informací



### Pohled právníka

- Rozvržení pracovní doby stlačeného pracovního týdne se liší od rovnoměrného rozložení pracovní doby na jednotlivé týdny. V případě rovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout devět hodin.
- Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na jiné úpravě pracovní doby než na rovnoměrně rozvržené, nesmí délka směny přesáhnout dvanáct hodin. Při stlačeném pracovním týdnem tedy může zaměstnanec pracovat maximálně tři dny v týdnu dvanáct hodin denně a čtvrtý den pouze čtyři hodiny.
- Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval pět pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu.

Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a jiná úprava pracovní doby

#### § 83

Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

#### § 84

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Jak jsem to  
prožila

*Už během mateřské a potom rodičovské dovolené jsem přemýšlela o tom, jak se budu moci vrátit na svoje pracovní místo do firmy, která o mě hodně stála, a kde mě práce hodně bavila. Nechtěla jsem to nijak uspěchat, ale cítila jsem, že musím trochu mít kontakt s kolegy, abych věděla, co je nového, a po rodičovské dovolené nenastupovala jako úplný nováček. Mohla jsem nastoupit na zkrácený úvazek. Problém ale nastal, když jsem hledala místo ve školce. Dceru mi nikam nevzali, i když ji už byly tři roky. Jediná možnost byla zaplatit si hlídání, na celý týden to ale bylo nad naše možnosti. Nakonec jsme to s manželem vyřešili tak, že oba pracujeme v režimu stlačeného pracovního týdne a každý využijeme svůj volný den k tomu, že jsme s dcerou. Zbylé tři dny platíme hlídání, ale to už se dá.*

Jitka



Pojem distanční formy práce znamená, že zaměstnanec vykonává svou práci jinde než v místě zaměstnání. V době bouřlivého rozvoje informačních technologií jsme svědky toho, že se dá pracovat ve vlaku, na letišti, doma v posteli... V pracovní smlouvě je možné mít několik míst výkonu práce. Může se jednat o kombinaci kanceláře zaměstnavatele a být zaměstnanec 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, v případě

práce z domova také nazývaná home-office) – výměna pokynů i výsledků práce probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu. Při práci na dálku zaměstnanec 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

## Distanční formy práce

soustavnou soustředěnou práci – překlady, korektury – a na pracovišti je pro tento typ práce nevhodné prostředí);

- **homeworking** (práce doma) – zaměstnanec vykonává práci trvale u sebe doma.

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 případě, že se distanční formou chystá pracovat rodič z domova právě proto, aby byl

co nejvíce k dispozici svým dětem. I v tomto případě 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 ji 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 za-

městnavatel, ale sám zaměstnanec podle svých potřeb;

- prostoje;
- přerušení 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 příplatek za práci ve svátek.



Práce a komunikace on-line, teleworking nebo také home-office: práce přes internet či práce na dálku je označována různými názvy, všechny ale vyjadřují podstatu této formy práce – **spolupráci a komunikaci bez nutnosti fyzického kontaktu**.

Pro rodiče, kteří chtějí být během rodičovské dovolené alespoň částečně zapojeni do dění ve firmě, je práce formou home-office ideální příležitostí ke sladění pracovních a rodinných zájmů. Rodiče mohou pracovat ve volných chvílích, kdy jim to režim dítěte umožňuje, třeba během odpoledního spánku, a nemusejí mít po tu dobu hlídání. Zavádění a využívání teleworkingu je důsledkem přirozené

ho vývoje na trhu práce způsobeného informační revolucí. Stejně, jako jsme zvyklí číst mailů u pracovního stolu, můžeme je kdykoliv otevřít třeba v posteli. Nabízí se možnost pracovat i v situaci, kdy na tom nejsme se zdravím nejlépe, ale naši duševní kapacitu to neomezuje. Ekonomika založená na službách a informačních technologiích vyžaduje a zároveň umožňuje flexibilní přístup.

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

## Práce on-line – teleworking

pracovních týmů bez nutnosti zdlouhavého a nákladného cestování.

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

### RIZIKA

Přestože vývoj informačních technologií pokračuje rychlým tempem, virtuální pracovní prostředí se stává uživatelsky stále příznivějším. Častá obava žen, které se vracejí 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.

### Jak jsem to prožil

*Co je lepší pro moji spokojenost v práci? Pracovat z domu, nebo chodit někam do zaměstnání? Vyzkoušel jsem si oboje. Chodil jsem do práce i pracoval z domu. K poslední změně došlo nedávno. Obojí má své výhody i nevýhody. Když pracujete doma, tak neztrácíte žádný čas dojížděním do práce. Stačí se probudit a rovnou můžete pracovat. Taký si kdykoliv můžete odpočinout. Když jsem dělal doma, tak jsem byl strašně produktivní. Někdy až moc. Dá se pracovat velké množství hodin bez přerušení s vysokou koncentrací. Je to super na dokončení velkých projektů, ale je to taky hodně vyčerpávající.*

*Když se nám narodily děti, byl jsem rád, že můžu každý den odjet do firmy, protože i když jsem se zkoušel zavřít v pracovně, domácí život mě tam dostihl. V práci jsem odpočíval od dětí, doma od práce. Potom si ale manželka našla taky zaměstnání a hodně jezdí. To znamená, že často děti někam vypravuju, nebo zase čekám doma, až se vrátí ze školy. Taký když byly nemocné, těžko jsme to řešili. Nakonec jsem zvolil homeoffice na část týdne, takže mi nechybí ani kontakt s firmou, protože tam skoro denně jsem, ale spoustu věcí dělám doma, když děti spí nebo jsou na tréninku, a posílám po síti.*

*A ještě jsem přišel na to, že radost z úspěchu uprostřed spolupracovníků přináší větší uspokojení.*

John

Hůře překonatelná je psychologická bariéra. Některým lidem dělá potíže komunikovat bez fyzického kontaktu, např. pouze s webovou kamerou a mikrofonom. 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, nevidají 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.



## 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.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Týdeník Reflex 32/2009



- úspora času stráveného cestováním za prací
- 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

Zkušení specialisté doporučují...

*Než se rozhodnete pracovat doma, uspořádejte „rodinnou radu“. 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.*



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 prací 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

### 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 uváděna 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 přihlédnout i k dalším okolnostem, které s prací doma souvisí:

- záleží na typu pracovní smlouvy, který je sjednán se

zaměstnancem pracujícím z domova – pokud 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), mohou mít ztížený přístup k prvkům sociální ochrany (zdravotní a sociální pojištění, nárok na nemocenské dávky, sociální pojištění, placená dovolená a podobně) nebo zaměstnaneckým benefitům;

- 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**
- **snížuje možnost kontaktu s ostatními zaměstnanci**



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 nechťejí být zaměstnáni 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 cokoliv, co neodporuje právní úpravě nebo dobrým mravům, i když je to výhodnější, než by bylo v pracovním poměru.

### Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce se sjednává obvykle na provedení konkrétního úkolu, na určitý vymezený 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 **300 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.

Dohodu o provedení práce je třeba uzavřít písemně, obecně se 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.

Z dohody o provedení práce se do výše příjmu 10 000 korun měsíčně neodvádí zdravotní ani sociální pojistné.<sup>6</sup> 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 300 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. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.**

#### 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., a lze ji uzavřít i v případě, že předpokládaný rozsah práce nepřesáhne 300 hodin.

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 vykonanou 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.

DPC 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. Nevyplyvá-li způsob zrušení přímo z uzavřené dohody, lze ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni a jednostranně jen v případě z jakéhokoliv důvodu nebo

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

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 práce.<sup>7</sup> Pro výši odměny platí obecná ustanovení o výši mzdy pro pracovní právní 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 sjednaná 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 vztahují na každý pracovní právní vztah. 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 fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 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) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

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

#### § 77

##### Společné ustanovení

(1) Dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak jsou neplatné; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

(2) 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) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- e) překážky v práci na straně zaměstnance,
- f) dovolenou,
- g) skončení pracovního poměru,
- h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy a
- i) cestovní náhrady.

(3) 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 provedení práce a u dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.

#### 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 písemně v rozsahu nejvýše 300 hodin v kalendářním roce. Zůstanete 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 stejné, jako kdyby se mnou uzavřel pracovní smlouvu. Rád bych věděl, jaká práva mi uzavřením DPČ vzniknou a jestli budu pojištěn na důchod.

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 lhůtou.

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, ošetrovné, 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 jeden 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).

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

## 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 zaměstnankyni 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 podmínky, 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 nesouvisí 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 vytížením 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 odrostlé);
- 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 nevíta-

né, 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, způsob výplaty mzdy.

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



## 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 zaplacené 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.

*kollektiv 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?
  - Víím, jakými slovy začít?
  - Víím, v čem bych mohla být pro organizaci přínosem?
  - Mám přesnou představu o možnostech dané organizace pro moje profesní uplatnění?
  - Zním výstupy dané organizace?
  - Mám představu o základních komunikačních dovednostech?
  - Našla jsem vlastní vhodnou formu sebeprezentace?

### Otázky, na které může odpovědět zaměstnavatel:

- 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   | 09:00–12:00             |

### Právní občanská poradna DIALOG, o. s.

Nerudova 321/7, Brno  
tel./fax: 541 552 411  
poradna@poradnadiolog.cz  
www.poradnadiolog.cz

#### Otevřeno:

|         |             |
|---------|-------------|
| Pondělí | 09:00–16:00 |
| Úterý   | 10:00–16:00 |
| Středa  | 12:00–16:00 |
| Čtvrtek | 09:00–16:00 |

# Když se ještě potřebuji zeptat ...

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: pondělí–čtvrtek 9:00–17:00 hod. pátek 9:00–15:30 hod.**

Nebo možná najdete odpověď na některém specializovaném webu:

<http://www.pracearodina.cz>

<http://www.mamavpraci.cz/>

<http://www.workline.cz/Pruvodce/Naklady-a-rizika-prace-z-domova.aspx>

<http://www.poradna-pracovni-pravo.cz/clanek/zakonik-prace-novela-2012.php>

<http://pravniradce.ihned.cz/>

Zadal: **Odbor zdraví Magistrátu města Brna**  
Zpracoval: **Národní centrum pro rodinu 2011**  
Vydal: **Statutární město Brno**



Brno | město  
pro rodiny

**B | R | N | O**