



Sen nebo realita: psychologické aspekty flexibilních forem práce

Barbora Krčmářová



Gender Studies, o.p.s., Praha 2011
Autorky: Barbora Krčmářová, Irena Bejšovcová
Editorka: Lada Wichterlová
Design: Štěpán Toman
Projekt je financován firmou T mobile



OBSAH

“Práce na částečný úvazek / práce na zkrácený úvazek / práce na kratší pracovní dobu”

“V jaké situaci se často rozhodujeme pro částečný úvazek”

“Co zvažovat při přijímání práce na částečný úvazek”

“Jak nastavit množství práce a zacházet s časem”

“Motivace pro přijetí práce na částečný úvazek”

“Pracující na částečný úvazek a lidé kolem něj (rodina, partnerský vztah)”

“Pracující z domova a jeho kolegové, nadřízení a podřízení”

“FAQ – odpovědi na nejčastější otázky”

“Práce z domova”

“V jaké situaci se často rozhodujeme pro práci z domova”

“Jak pracovat s časem”

“Jak si vymezit prostor na práci”

“Jak uhájit sociální kontakty”

“Pracující s pružnou pracovní dobou a lidé kolem něj (rodina, partnerský vztah)”

“Pracující z domova a jeho kolegové, nadřízení a podřízení”

“FAQ – odpovědi na nejčastější otázky”

“Pružná pracovní doba”

“V jaké situaci se rozhodujeme pro pružnou pracovní dobu”

“Jak se v pružné pracovní době nepřetížit”

“Práce s časem a prioritami”

“Pracující ve stlačeném pracovním týdnu a lidé kolem něj (rodina, partnerský vztah)”

“Pracující z domova a jeho kolegové, nadřízení a podřízení”

“FAQ – odpovědi na často kladené otázky”



Práce na částečný úvazek / práce na zkrácený úvazek / práce na kratší pracovní dobu

Práce na částečný úvazek je standardní formou pracovněprávního vztahu a jako taková je upravena příslušnými právními normami. Práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele jsou tedy jasně vymezeny. Na kratší pracovní dobu mají nárok zaměstnanci nebo zaměstnankyně, kteří pečují o dítě mladší 15 let, nebo pečující o převážně či úplně bezmocnou osobu a těhotné zaměstnankyně. Zaměstnavatel k práci na částečný úvazek nemůže zaměstnance nutit. Časové rozvržení pracovních aktivit v rámci částečného úvazku je věcí dohody zaměstnance a zaměstnavatele.

V jaké situaci se často rozhodujeme pro částečný úvazek

Pokud potřebujete kombinovat profesní činnost s dalšími aktivitami, může pro vás uzavření smlouvy o práci na částečný úvazek představovat ideální řešení. Často se pro ni rozhodují lidé, kteří mají malé děti či se starají o nemohoucí členy domácnosti. Vhodná je také pro studenty v rámci získávání praxe a finančních zdrojů v průběhu studia. Pracujete-li v odvětví, které se rychle rozvíjí, může pro vás i krátkodobé opuštění zaměstnání, například v rámci mateřské dovolené, představovat riziko ztíženého návratu či dalšího uplatnění na trhu práce. Zkrácení pracovního úvazku je možností, jak udržet kontakt s prostředím, kolegy, sledovat vývoj oboru, jednoduše se nedostat mimo hru. Tato varianta je také kompromisním řešením v tzv. dvoukariérových partnerstvích, kde ani jeden z partnerů nechce či nemůže svou profesi opustit zcela. V tomto pohledu tedy práce na částečný úvazek představuje vklad do budoucna, má i ekonomický a sociální efekt. I přes všechny pozitivní aspekty může samozřejmě i takový typ zaměstnání přinášet problémy. Následující řádky upozorňují na možná rizika a uvádějí nápady, jak se jim vyhnout nebo jejich vliv minimalizovat.

Co zvažovat při přijímání práce na částečný úvazek

Kratší pracovní doba vám může přinést výhody i nevýhody. Pokud se rozhodujete, zda přijmout takovou pracovní pozici, věnujte pozornost těmto faktorům:

- jak je práce rozvržena, tedy zda se jedná o menší počet pracovních dní v týdnu, nebo o zkrácení času, který je třeba v zaměstnání každý den trávit.
- jaký je poměr nákladů, které taková práce vyžaduje a ekonomického efektu, jenž přinese. Například každodenní dojíždění do práce může při nižším výděлку představovat značnou zátěž. Pokud se staráte o děti nebo další osoby a v době práce vás musí zastoupit placená síla, náklady se znovu navyšují. Podobně je tomu při péči o domácnost. Pro zvážení ekonomické (ne)výhodnosti je nevhodnější přehledná tabulka, která jasně zobrazí možné zisky i ztráty.

Jak nastavit množství práce a zacházet s časem

Přesto, že počet osob pracujících na částečný úvazek se zvyšuje, v českém prostředí se stále nejedná o běžnou záležitost. To může vést k potížím při stanovování pracovní náplně, respektive tomu, že časová dotace neodpovídá objemu práce, kterou má zaměstnanec odvést. Jako pro zaměstnance je pro vás samozřejmě nejhorší varianta, kdy je třeba odvádět vyšší výkon, než za nějž jste placeni a na který máte čas. Zaměstnavatel se pak logicky chce vyhnout situaci, v níž by množství práce bylo výrazně podhodnoceno. Abyste takovým potížím předešli, můžete:

- trvat na tom, aby náplň vaší práce byla stanovena maximálně přesně a konkrétně.



Práce na částečný úvazek je standardní formou pracovněprávního vztahu a jako taková je upravena příslušnými právními normami. Práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele jsou tedy jasně vymezeny. Na kratší pracovní dobu mají nárok zaměstnanci nebo zaměstnankyně, kteří pečují o dítě mladší 15 let, nebo pečující o převážně či úplně bezmocnou osobu a těhotné zaměstnankyně. Zaměstnavatel k práci na částečný úvazek nemůže zaměstnance nutit. Časové rozvržení pracovních aktivit v rámci částečného úvazku je věcí dohody zaměstnance a zaměstnavatele.

V jaké situaci se často rozhodujeme pro částečný úvazek

Pokud potřebujete kombinovat profesní činnost s dalšími aktivitami, může pro vás uzavření smlouvy o práci na částečný úvazek představovat ideální řešení. Často se pro ni rozhodují lidé, kteří mají malé děti či se starají o nemohoucí členy domácnosti. Vhodná je také pro studenty v rámci získávání praxe a finančních zdrojů v průběhu studia. Pracujete-li v odvětví, které se rychle rozvíjí, může pro vás i krátkodobé opuštění zaměstnání, například v rámci mateřské dovolené, představovat riziko ztíženého návratu či dalšího uplatnění na trhu práce. Zkrácení pracovního úvazku je možností, jak udržet kontakt s prostředím, kolegy, sledovat vývoj oboru, jednoduše se nedostat mimo hru. Tato varianta je také kompromisním řešením v tzv. dvoukariérových partnerstvích, kde ani jeden z partnerů nechce či nemůže svou profesi opustit zcela. V tomto pohledu tedy práce na částečný úvazek představuje vklad do budoucna, má i ekonomický a sociální efekt. I přes všechny pozitivní aspekty může samozřejmě i takový typ zaměstnání přinášet problémy. Následující řádky upozorňují na možná rizika a uvádějí nápady, jak se jim vyhnout nebo jejich vliv minimalizovat.

Co zvažovat při přijímání práce na částečný úvazek

Kratší pracovní doba vám může přinést výhody i nevýhody. Pokud se rozhodujete, zda přijmout takovou pracovní pozici, věnujte pozornost těmto faktorům:

- jak je práce rozvržena, tedy zda se jedná o menší počet pracovních dní v týdnu, nebo o zkrácení času, který je třeba v zaměstnání každý den trávit.
- jaký je poměr nákladů, které taková práce vyžaduje a ekonomického efektu, jenž přinese. Například každodenní dojíždění do práce může při nižším výdělků představovat značnou zátěž. Pokud se staráte o děti nebo další osoby a v době práce vás musí zastoupit placená síla, náklady se znovu navyšují. Podobně je tomu při péči o domácnost. Pro zvážení ekonomické (ne)výhodnosti je nejvhodnější přehledná tabulka, která jasně zobrazí možné zisky i ztráty.

Jak nastavit množství práce a zacházet s časem

Přesto, že počet osob pracujících na částečný úvazek se zvyšuje, v českém prostředí se stále nejedná o běžnou záležitost. To může vést k potížím při stanovování pracovní náplně, respektive tomu, že časová dotace neodpovídá objemu práce, kterou má zaměstnanec odvést. Jako pro zaměstnance je pro vás samozřejmě nejhorší varianta, kdy je třeba odvádět vyšší výkon, než za něj jste placeni a na který máte čas. Zaměstnavatel se pak logicky chce vyhnout situaci, v níž by množství práce bylo výrazně podhodnoceno. Abyste takovým potížím předešli, můžete:

- trvat na tom, aby náplň vaší práce byla stanovena maximálně přesně a konkrétně.
- máte-li dobu na zaučení, sledovat v ní, kolik času skutečně pracovní aktivity zaberou, čas si zaznamenávat a počítat, zda je úvazek nastaven dostatečně.
- pokud je to možné, využít zkušeností kolegů, kteří pracují na



podobných pozicích.

- pokud přecházíte na částečný úvazek z plného a práci dobře znáte, vytvořit si diagram zachycující kolik času která činnost zabere a při dojednávání smlouvy z něj vycházet.
- využít období zkušební lhůty a možností, které nabízí.
- vědět, s kým a jak můžete či máte spolupracovat, na koho práci delegovat, kdo může úkolovat vás, tato pravidla dodržovat a podle možnosti využívat.
- mít na paměti, že i v práci na částečný úvazek je dobré počítat s určitou rezervou pro nenadálé události či okolnosti a při plánování pracovní doby to brát v úvahu.
- při přechodu z většího úvazku si jasně stanovit činnosti, které už nejsou vaší pracovní náplní a v prvních týdnech si dělat přesnější časový plán, který zohlední kratší pracovní dobu.

Motivace pro přijetí práce na částečný úvazek

Vaše práce na částečný úvazek neovlivňuje jen váš život, ale také život vašich nejbližších, rodiny a sociálního okolí vůbec. Vedle ekonomických faktorů nastupují tedy také aspekty prožitkové a psychologické. Ač to může znít banálně, je velmi užitečné si jasně uvědomit a pojmenovat, proč se pro takové zaměstnání rozhodujete. Je vaší hlavní motivací ekonomický přínos pro domácnost? Snaha udržet kontakt s rychle se rozvíjejícím oborem a změnami, které se v něm odehrávají? Jde vám hlavně o možnost „zmizet“ občas z domu a nemít pocit, že krníte? Nebo vám ekonomická situace dovoluje věnovat se například práci v neziskovém sektoru a jde vám spíše o prožitek užitečnosti a naplnění? Možná máte jiný, zcela individuální důvod. Jisté je, že každá z motivací představuje odlišný úhel pohledu na to, co budete od svého zaměstnání očekávat, jak se k němu vztahovat a prožívat jej. Pro vlastní pocit pohody je vhodné opovědět si upřímně na otázky:

- co je mým nejsilnějším motivem při přijetí práce na částečný úvazek?

co od ní očekávám, jakou podobu by měl mít můj hlavní zisk?

- jak poznám, že se má očekávání naplňují, a co budu dělat, pokud tomu tak nebude?
- jak dlouho chci tímto způsobem pracovat a co plánuji dále?
- pokud přecházím z plného úvazku, jak budu vnímat menší objem práce, případně jiné kompetence a nižší finanční ohodnocení?

Pracující na částečný úvazek a lidé kolem něj (rodina, partnerský vztah)

Zopakovat si tyto otázky jednou za čas vám pomůže uvědomit si, zda jste v současném uspořádání spokojen či spokojena, zda, kam a jak se chcete posouvat dál. Jak už bylo zmíněno, práce na částečný úvazek není v českém prostředí ještě standardem. Proto nelze opominout ani reakce partnera, rodiny a okolí. Aby komunikace na toto téma probíhala bez složitostí, pokuste se držet následujících doporučení:

- buďte si vědoma či vědom vlastních hranic, tedy toho, kdo a jak do vašeho života může zasahovat a kdy jde skutečně jen o vaše rozhodnutí.
- komunikujte co nejotevřeněji o tom, že takové zaměstnání zvažujete.
- seznamte okolí s důvody, které vás k práci na částečný úvazek vedou.
- mluvte co nejotevřeněji o změnách, které taková práce může do vašeho života, partnerství či rodiny přinést, a připravujte se na ně.
- pokud máte rodinu, partnera, do rozhodování je v adekvátní míře zapojte.
- buďte ochotna či ochoten ke kompromisům a totéž očekávejte i od druhé strany.
- vězte, že pracovat na zkrácený úvazek stále znamená pracovat! Dbejte na vlastní odpočinek a prostor pro sebe a také tyto potřeby okolí sděluje.



nastupujete-li do zaměstnání na částečný úvazek z mateřské dovolené, vymezte a sdělte, kolik času mu budete věnovat.

- pokuste se zmapovat, kterým aktivitám v domácnosti se nebudete moci věnovat, a zkuste přeorganizovat domácí systém tak, aby bylo jasné, kdo, jak a kdy je vykonává.
- podobně, pokud si pracovní úvazek snižujete, je důležité realisticky zhodnotit kolik času tak získáte a čím jej můžete vyplnit.

o své práci hovořte otevřeně, nedávejte prostor spekulacím.

- nevyhýbejte se příležitostem k neformálním kontaktům, k posílení vlastní role v pracovní skupině nebo teamu.

FAQ – odpovědi na nejčastější otázky

Pracující na částečný úvazek a jeho kolegové, nadřízení a podřízení

Někteří zaměstnavatelé nabízejí práci na zkrácené úvazky všem nebo většině zaměstnanců, jiní takovými pracovníky jen doplňují tým. Práce na částečný úvazek pak kromě kratší doby trávené v zaměstnání znamená také menší kontakt se spolupracovníky na všech pozicích. Důsledky takové odlišnosti mohou samozřejmě mít pozitivní i negativní podobu. Z hlediska psychohygiene se lze domnívat, že kratší doba trávená na pracovišti může prostě dopřát dostatek času na odpočinek a oddálit syndrom vyhoření. Na druhou stranu, být někde méně často také znamená méně vědět o probíhajících událostech. Nedostatek informací může výkon práce zatěžovat nebo vyžadovat čas, aby se s nimi pracovník seznámil. Řidší příležitosti ke komunikaci s kolegy či nadřízenými se také stávají zdrojem nejasností o tom, co kdo vlastně dělá, případně zda jsou všichni vytiženi stejně. Komplikacím, nedůvěře či pomluvám lze předejít dodržováním těchto doporučení:

- je-li pro vaši práci kontakt s nadřízenými či kolegy důležitý a pracovní doba neumožňuje časté setkávání, stanovte si pravidelné schůzky a chodte na ně s připravenými podklady.
- jasně komunikujte svůj pracovní rozvrh, stejně jako dobu, kdy například jste v dosahu telefonu nebo elektronické pošty.
- trvejte na jasném vymezení pravomocí a kompetencí a striktně je dodržujte.
- pokud je to možné, seznamte kolegy se svou pracovní náplní a pokuste se poznat také jejich.

KAŽDÝ MĚSÍC ODPRACUJI VĚTŠÍ POČET HODIN, NEŽ ČINÍ MŮJ ZKRÁCENÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK. JAK MÁ BÝT TAKOVÁ ČINNOST HRAZENA?

I v rámci zkrácených pracovních úvazků je za standardní pracovní dobu považováno 40 hodin týdně. Nárok na příplatek za přesčas nebo na náhradní volno vzniká jen při překročení tohoto limitu.

VEDLE ČINNOSTI VYKONÁVANÉ V ZAMĚSTNÁNÍ VYŽADUJE MÁ PRÁCE TAKÉ DOMÁCÍ PŘÍPRAVU. JEDNÁ SE O SOUČÁST ZKRÁCENÉHO ÚVAZKU A MÁM NÁROK NA MZDU ZA TUTO PRÁCI?

Jakákoli smlouva o pracovní činnosti má obsahovat jasné vymezení náplně práce a místa, kde bude vykonávána. Pokud je domácí příprava nutnou součástí práce, trvejte na jejím ukotvení v pracovní smlouvě.

UVAŽUJI O PRÁCI NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK, PŘIČEMŽ BYCH PO ROCE RÁD/A DOSÁHL/A NAVÝŠENÍ PRACOVNÍ DOBY. JE TO MOŽNÉ?

Taková úprava je teoreticky možná, pokud s ní souhlasí obě smluvní strany. Své požadavky tedy konzultujte se zaměstnavatelem a vše, na čem se dohodnete, zanepte do uzavírané pracovní smlouvy.



CHYSTÁM SE PRACOVAT NA NIŽŠÍ ÚVAZEK A OBÁVÁM SE, ŽE MOJE RODINA MĚ STÁLE BUDE VNÍMAT JAKO OSOBU V DOMÁCNOSTI A VYŽADOVAT STEJNOU PÉČI JAKO DOSUD. MOHU TO NĚJAK OVLIVNIT?

Práce na částečný úvazek, stejně jako jakékoli jiné zaměstnání, ubírá čas a energii. Pokuste se předem odhadnout, kterých činností se budete muset vzdát, a domluvit se s rodinou nebo partnerem, kdo a jak je zajistí. Stejně jako v zaměstnání si i v novém rodinném uspořádání můžete stanovit „zkušební dobu“ a zjistit, jak systém funguje.

JAKÝ VLIV BUDE MÍT ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK NA VÝŠI MÉHO DŮCHODU?

Výše důchodu se vypočítává ze mzdy nebo platu za celé období trvání důchodového pojištění, ale protože zaměstnanci na částečný úvazek pobírají nižší mzdu, tato skutečnost ovlivní výši přiznané důchodové částky. Pokud jste však například na rodičovské dovolené a k tomu máte částečný úvazek, pak se samozřejmě jedná o přilepšení, protože se příjem zvyšuje.

Další právní informace můžete najít v publikaci Gender Studies: „Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladit rodinu a práci?“

Práce z domova

Pokud pracujete z domova, jde o pracovní činnost vykonávanou mimo sídlo zaměstnavatele. To většinou znamená v bydlišti zaměstnance, ale možná jsou i jiná místa. V souvislosti s tímto typem práce jsou často používány pojmy „homeoffice“ a „homeworking“. Je dobré vědět, že „homeoffice“ označuje spíše výjimečnou situaci, kdy zaměstnanec jednou za čas z určitého důvodu pracuje doma, zatímco při „homeworking“ je vykonávání práce doma domluvenou normou. Práce z domova může být vykonávána jen v rámci standardního pracovněprávního vztahu zaměstnavatele a zaměstnance. Znamená to, že zaměstnavatel i zaměstnanec mají zákonem daná práva a povinnosti. Práce z domova je vždy předmětem dohody. Proto vás zaměstnavatel k práci z domova nemůže nutit a stejně tak ji na zaměstnavateli nemůžete vymáhat. Pokud pracujete z domova, je celkový objem vaší pracovní doby upraven výší pracovního úvazku, stejně jako u jakékoli jiné práce. Máte ale možnost si práci rozplánovat více podle vlastního uvážení.

V jaké situaci se často rozhodujeme pro práci z domova

Práce z domova pro vás může být velmi výhodná, například pokud máte malé děti (ale pozor, ty mohou být naopak přítěží, protože při práci se potřebujete soustředit, a i když vám dítě hlídá například babička, malé dítě se přece jen asi bude čas od času dožadovat matky, což může být nepříjemné pro vás i pro babičku). V případě takových miminek, která jen jí a spí, je to naprosto vyhovující. Stejně tak u školních dětí, které již tráví většinu dne ve škole a na kroužcích. Práce z domova může být rovněž vhodná, staráte-li se o další členy rodiny nebo je pro vás dojíždění do zaměstnání z jakéhokoli důvodu zatěžující. Někdo možnosti pracovat z domova využívá například pro přechodné období těhotenství, změn či například dlouhodobější léčby. Ve všech těchto případech je práce z domova velmi vhodná. Zároveň se ale takové zaměstnání může stát skutečným peklím na zemi. Pojdte se podívat, na co se připravit a jaké nároky na vás osobně takový typ zaměstnání může mít.



Jak pracovat s časem

Práce z domova klade obrovské nároky na vaši schopnost organizovat a plánovat vlastní čas. Proto si jasně vymezte rozmezí, v němž je pro vás nejvýhodnější se práci věnovat. Při stanovování této doby berte v úvahu následující faktory:

- rozvrh práce stanovený zaměstnavatelem.
- vlastní biorytmus (možná se vám lépe pracuje ve večerních hodinách nebo se naopak dobře koncentrujete jen dopoledne).
- pokud se staráte o dítě, pak biorytmus, potřeby a zvyky dítěte či dětí.
- pracovní a denní rozvrh partnera. Odpovězte si na otázky, kdy se mu chcete věnovat, kdy chcete společně trávit čas nebo kdy vás může v něčem zastoupit a poskytnout vám tak potřebný klid.
- jaké jsou další činnosti, kterým se doma chcete/potřebujete/musíte věnovat a které z nich skutečně můžete zvládnout.
- mějte na paměti, že někdy je také nutné odpočívat.
- co vám dodržení časového plánu může komplikovat a jak se takovým komplikacím můžete vyhnout.
- partnera, rodiče nebo starší děti se svým časovým plánem seznáňte, vysvětlíte jim ho a dohodněte se, že jej budou brát jako závazný.

Takto vytvořený plán berte jako ideální variantu a snažte se jej dodržovat. Mějte ale přitom na paměti, že vám má pomoci, nikoli vás stresovat. S časovým plánem seznáňte své okolí, především rodinu, partnera a děti. Dejte jim najevo, že čas určený pro práci jim věnovat nemůžete. Často pomáhá takto vymezený čas jasně označovat jako svou „pracovní dobu“ a dát tak najevo, co v takovou dobu děláte. Na co si dát při práci s časem pozor:

- dodržujte objem práce, který máte na daný den naplánován. Přesouvání úkolů do dalších dní vede snadno a rychle k přetížení.
- nešidte práci kvůli nárokům rodiny. Buďte si vědomi své hodnoty a

hodnoty své práce.

- uvědomte si, že i doma se objevují rušivé vlivy a žroutí času, a pokuste se je minimalizovat.
- nerozdělujte svou pracovní dobu do dvacetiminutových bloků roztroušených po celém dni. Vaše schopnost koncentrace se tak zhorší a výkonnost bude nižší než při práci v delším úseku.

Jak si vymežit prostor na práci

Možnost věnovat se zaměstnání v příjemném osobním prostředí je pro mnoho lidí největším argumentem pro práci z domova. Pravděpodobně se nebudete doma oblékat do kostýmu a lodiček a procházet dveřmi s čipovou kartou. Přesto je ale důležité vyhradit si pro vykonávání práce vlastní prostor:

- vyberte si místnost nebo její část, která bude vaší pracovní zónou.
- pokud je to možné, neumisťujte pracovní místo do místnosti, která je obvykle určena pro jiné důležité a časté činnosti (například jídelnu).
- dbejte na to, aby vaše pracovní místo bylo ve stavu, který vám vyhovuje, a pro svou práci jej přizpůsobte.
- vytvořte si místo na pracovní pomůcky, techniku a další potřeby a trvejte na tom, aby jej okolí respektovalo.
- pokud máte technické vybavení zapůjčeno zaměstnavatelem, trvejte na tom, že je budete používat jen k práci.
- partnerovi, dětem či dalším osobám v domácnosti dejte jasně najevo, že se na svém pracovním místě věnujete výdělečné činnosti, nikoli koníčku nebo relaxaci.



Jak uhájít sociální kontakty

Pokud pracujete doma, vyhnete se pravděpodobně úmorným cestám městskou hromadnou dopravou, diskusím s upovídanou kolegyní a informacím o vnučeti paní z kantýny. To může být úlevné. Práce z domova samozřejmě znamená méně důvodů domácí prostředí opustit a vydat se někam ven. Tak ovšem velmi snadno uvadají sociální kontakty, což může vést až k jejich úplné ztrátě, která pak přináší pocity osamělosti, opuštěnosti a často také sníženého sebevědomí. Aby se něco takového nestalo právě vám, snažte se:

- kromě času pracovního a času věnovaného domácnosti či rodině plánovat také čas pro sebe samé.
- aktivně udržovat sociální kontakty a vazby s přáteli, známými či kolegy.
- na místa, kam jste se vydával/a například cestou z práce, zajít někdy i jen tak.
- scházet se s přáteli, rodinou a známými mimo domov.
- najít si koníčky, které opuštění domova vyžadují.

Pracující z domova a lidé kolem něj (rodina, partnerský vztah)

Každá činnost, které se věnujete, nějakým způsobem ovlivňuje vaše okolí a vám blízké osoby. Ať už jde o partnera, děti nebo například rodiče. Pokud se rozhodnete pracovat doma, výrazně se dotknou a propojí dvě důležitá prostředí a dvě významné role: prostředí pracovní a domácí, čili vy jako zaměstnanec a vy jako člen rodiny, partner či rodič. Je přirozené a normální, že se lidé v každé z těchto rolí ke svému okolí vztahují jinak. Jednoduše řečeno, s partnerem mluvíte jinak doma při přípravě večeře a jinak, když vám telefonuje do kanceláře. Jinak také působí, pokud se vracíte z kanceláře, a jinak, pokud pracujete u kuchyňského stolu v domácím oděvu. Mísení rolí může vztahy a dění na domácí půdě výrazně komplikovat. Zastavme se u způsobů, jak se takovým potížím vyhnout:

sám/sama pro sebe si uvědomujte a pojmenovávejte přechod z domácího fungování „do práce“, přeladění na pracovní činnost.

- dejte svému okolí co nejjasněji najevo, že doma skutečně pracujete a že tato činnost má stejný význam, jako byste se jí věnovali někde jinde. Má také stejný význam jako práce ostatních členů domácnosti.
- domluvte se se členy domácnosti, že vás při práci nebudou vyrušovat, případně za jakých podmínek a jak to mohou udělat.
- využijte časové a prostorové vymezení k tomu, abyste svoji roli pracujícího podpořili.
- jasně vymeďte, co patří k vaší práci a co jsou činnosti, které souvisí například s domácností.
- pokud přecházíte z klasického zaměstnání na práci doma, snažte se dodržet zvyky, které jste měli dříve, například víkendové výlety, volné nepracovní dny a podobně.

Pracující z domova a jeho kolegové, nadřízení a podřízení

Práce z domova přináší větší samostatnost a zároveň absenci kontaktu s kolegy, nadřízenými a podřízenými. Což může být někdy výhodné. Zároveň je ale třeba si uvědomit, že i doma je pracující stále zaměstnanec a určitým způsobem do struktury společnosti patří. Pro bezproblémový průběh práce z domova je proto také třeba nastavit komunikaci s ostatními kolegy:

- pokud jako vedoucí pracovník pracujete z domova, nastavte a jasně komunikujte, jak bude probíhat předávání úkolů podřízeným a také kontrola jejich práce.
- dejte najevo, jak důležitá je v takové situaci důvěra, a snažte se ji podporovat.
- nebuďte neviditelný šéf, je-li to možné, snažte se alespoň jednou za čas setkat se všemi podřízenými.



- obecně však platí, že vést lidi a pracovat z domova je velmi obtížné.
- v pozici podřízeného pracujícího z domova si zjistěte, jaký je přesný popis vaší pracovní pozice a náplň práce.
- pokud máte určený rozvrh práce a například dobu, kdy musíte být online, přizpůsobte jim svůj pracovní program a dodržujte je.
- zjistěte a písemně ukotvěte systém odevzdávání, kontroly a hodnocení vaší práce.
- pokuste se alespoň občas setkat s kolegy či spolupracovníky, dejte jim najevo, jakou práci vykonáváte, a snažte se o otevřenou komunikaci.
- obecně je optimálnější formou práce z domova jen ve vyhrazených dnech, v ostatních docházet do kanceláře a udržovat vztahy na pracovišti, s nadřízenými a podřízenými.

FAQ – odpovědi na nejčastější otázky

Má práce vyžaduje využívání počítače a připojení k internetu. Musím pro ni používat vlastní techniku? Otázka technického vybavení a pomůcek potřebných pro výkon práce, stejně jako nákladů na energie, musí být ošetřena v dohodě o práci z domova. Zaměstnavatel může techniku na základě smlouvy zapůjčit, případně se s vámi dohodnout na kompenzaci, pokud budete používat zařízení vlastní.

JE MOŽNÉ, ABYCH V RÁMCI PRÁCE Z DOMOVA MUSEL/A ABSOLVOVAT NAPŘÍKLAD PRACOVNÍ SCHŮZKY?

Potřeba chodit na pracovní schůzky se samozřejmě může objevit i při práci z domova. Aby vás konkrétní podoba práce nezaskočila, je nutné ji jasně vymezit a definovat při sepisování pracovní smlouvy. Ptejte se na všechny podrobnosti a nechte všechny pro sebe zásadní aspekty ve smlouvě jasně zaznamenat.

MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL CHTÍT, ABYCH V RÁMCI PRÁCE Z DOMOVA BYL/A K DISPOZICI NAPŘÍKLAD U POČÍTAČE V URČITOU HODINU?

Ano, to může. Zejména pokud vaše práce vyžaduje kooperaci s dalšími kolegy. V takovém případě se domluvte na časovém rozvrhu pracovní doby, který bude ošetřen smlouvou.

ZDÁ SE MI, ŽE PRO PRÁCI DOMA MÁM VÍCE ÚKOLŮ, NEŽ KDYBYCH JI VYKONÁVAL/A V KANCELÁŘI.

Na práci z domova se, stejně jako na jakoukoli jinou, vztahuje jasně definovaná náplň práce, která je písemně ukotvena. Sledujte, zda úkoly, které dostáváte, tuto náplň nepřekračují, a pokud ano, konzultujte to s nadřízeným.

STÁVÁ SE MI, ŽE PRÁCI ODSOUVÁM AŽ NA NOČNÍ HODINY, KDY JSEM PŘÍLIŠ UNAVEN/A A VŠE TRVÁ DÉLE. JAK S TÍM BOJOVAT?

Pokuste se zjistit, zda vás od práce odvádí něco konkrétního, a takový vliv eliminovat. Pokud je pro vás skutečně výhodnější pracovat později, protože se například v klidu lépe soustředíte, pokuste se přeorganizovat den tak, aby se vám večer dostávalo energie.

KDYŽ JSEM DOMA A PRACUJI, NEZNAMENÁ TO, ŽE VLASTNĚ OKRÁDÁM RODINU O ČAS ČI POZORNOST?

Pokud pracujete doma, jde o stejnou činnost, jakou byste vykonával/a v zaměstnání. Buďte si vědom/a jak času, který věnujete práci, tak toho, který dostává rodina.



Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba je uspořádání pracovní činnosti, které vám jako zaměstnanci umožňuje částečně libovolně nakládat s časovým rozdělením své práce. V rámci takového nastavení lze odlišit základní a volitelnou pracovní dobu. Základní pracovní dobu určuje zaměstnavatel a jedná se o čas, kdy je zaměstnanec povinen pobývat na pracovišti. Volná pracovní doba je pak časový interval, v němž zaměstnanec vykonává činnost do výše svého pracovního úvazku. Právním zaměstnavatele je určit rozmezí takové doby, právním zaměstnance rozhodnout se, kdy bude v tomto rámci pracovat. Pokud pracujete v režimu pružné pracovní doby, může vám zaměstnavatel určit volnou pracovní dobu od 6.00 do 18.00 a v jejím rámci základní pracovní dobu od 8.30 do 15.00. Systém pružné pracovní doby je možné uplatňovat v rámci dne, jednoho nebo čtyř týdnů. Jako všechny další formy pracovní činnosti je pružná pracovní doba předmětem smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Specifické případy, kdy dochází k výjimkám z ujednání o pružné pracovní době, ošetřuje zákoník práce a před podepsáním smlouvy je nutné se s ním seznámit.

V jaké situaci se rozhodujeme pro pružnou pracovní dobu

Možná i pro vás je klíčovou životní otázkou, jak sladit zaměstnání a další aktivity, kterým se chcete věnovat. Přemýšlíte, jak sladit kariéru a partnerský život nebo studium. Pružná pracovní doba se může stát řešením pro vás a stejně tak pro manželství, kde ani jeden z rodičů nemůže či nechce kvůli péči o potomky zcela opustit svou profesi. Existují i povolání, v nichž je očekáván větší výkon v určitých obdobích, načež v následujících dnech pracovní tempo polevuje. Proto také systém pružné pracovní doby často využívají zaměstnanci v uměleckých a kreativních profesích. V ideálním případě může tato forma práce přispívat k intenzivnějšímu sladění osobní a pracovní roviny. Přináší ale také rizika, která mohou život zneprůjemnit a zkomplikovat.

Jak se v pružné pracovní době nepřetížit

Možnost ovlivnit časové nastavení své práce vám dává prostor pro přizpůsobení

činnosti vlastnímu dlouhodobému i aktuálnímu nastavení nebo biorytmu. Každý z nás o sobě ví, zda raději vstává s prvním zakokrháním, jestli jeho nejlepší nápady přicházejí za pět minut dvanáct nebo jeho mysl v dopoledních hodinách funguje na poloviční provoz. Individualizovaná organizace pracovní doby tak může zlepšit vaši výkonnost i zvýšit pracovní spokojenost. Zároveň ale vyžaduje vyšší míru sebeovládání, zodpovědnosti a schopnost efektivně plánovat čas. Předjetí přetížení vlastního organismu i psychiky můžete například dodržováním následujících doporučení:

- sledujte své fyzické i psychické prožitky, zejména únavu a slabost.
- plánujte si v práci přestávky a pokuste se je dodržovat.
- snažte se udržet vyvážený poměr práce a dalších aktivit v průběhu celého pracovního týdne nebo měsíce.
- uvědomte si, že i v rámci pružné pracovní doby je za práci přes čas považováno až překročení stanoveného objemu práce v rámci daného časového období.
- spolupracujte s kolegy v míře, která je dána vaší i jejich náplní práce. Nenechte si přidělovat úkoly, které vám nepatří, dokud nesplníte ty své.

Práce s časem a prioritami

- stanovte si jasné termíny a úkoly na každý den a snažte se je dodržovat.
- nespolehejte na to, že většinu práce stihnete v posledním pracovním dni nebo týdnu.
- počítejte s tím, že průměrně 20% naplánované pracovní doby budete muset věnovat nečekaným událostem.
- neodkládejte neoblíbené pracovní aktivity na pozdější dobu. Pokud se jim budete věnovat unaveni, zhorší se vaše psychické naladění a poklesne motivace, což může zhoršit výkonnost a vést k chybám.



- pokud se vám práce opakovaně kupí a nestíháte ji v určitých dnech, analyzujte příčinu tohoto jevu. Pomoci může zaznamenávání pracovních i nepracovních aktivit v určitém období (například v horizontu týdne či měsíce) a následné vyhledání a pojmenování tzv. žroutů času.
- patří k vašim povinnostem vyplňování každodenních zpráv či pracovních výkazů? Věnujte se jim pravidelně, na konci pracovního období vám zaberou výrazně více času.

Pracující s pružnou pracovní dobou a lidé kolem něj (rodina, partnerský vztah)

Práce v pružné pracovní době může představovat řešení problému s časem pro mnohé jedince, partnery i rodiny. Mnozí manželé s dětmi předškolního či školního věku využívají klouzavou pracovní dobu, aby zajistili doprovod dětem do školy nebo na volnočasové aktivity, mohou se vystřídat, a přitom jim zůstává plná výše platu. Podobná je také možnost střídat se v péči o rodinné příslušníky, kteří mají speciální potřeby. Pro sladění pružné pracovní doby s časem pro rodinu a vaše nejbližší:

- stanovte si pro sebe ideální průběh pracovního týdne a pokuste se takové uspořádání dodržet.
- pokud se opakovaně v určitý den objevují události, kvůli kterým musíte zaměstnání opustit dříve, než bylo v plánu, zkrátte v ten den pracovní dobu trvale a najděte náhradní dobu, kterou budete striktně dodržovat.
- požadujte, aby okolí respektovalo vaše časové potřeby, pracovní rozvrh a nezneužívalo možnost změn a posunů. Měníte-li něco na poslední chvíli, dejte jasně najevo, že jde o výjimečnou událost.
- i když pracujete v pružné pracovní době, můžete využívat pomoc rodiny, pečovatelských či ošetřovatelských služeb. Nezapomínejte na to.
- týká se pružná pracovní doba vás i partnera? Hlídejte, aby z vašeho

rozvrhu nezmizel čas, který trávíte společně. Pokud se v domácnosti jen střídáte a možnost k setkání je málo, váš vztah tím může být ohrožen.

- pracujete v klouzavé pracovní době jen vy? Dbejte na to, aby vás partner či rodina nevnímali jako pohotovostní službu, kterou lze využít v jakýkoli moment dne.

Pracující s pružnou pracovní dobou a jeho nadřízení, kolegové a podřízení

- pokud v systému pružné pracovní doby pracují i vaši spolupracovníci, stanovte si jasná pravidla kontaktu a předávání informací, které k práci potřebujete.
- stejně tak si vymezte a sdělte, kdy se věnujete čtení emailů a další komunikaci.
- jako nadřízený i podřízený respektujte stanovenou základní pracovní dobu a to samé očekávejte od svého okolí.
- buďte si vědomi, že vaši kolegové mohou s časovým plánem zacházet jinak než vy. Přesto dodržujte uspořádání, které se osvědčilo a vyhovuje vám a nenechte se strhnout například k dřívějším odchodům z práce, delším přestávkám a podobně. Zamezíte tak vlastnímu vyčerpání a přetížení.

FAQ – odpovědi na často kladené otázky

POKUD PRACUJI V PRUŽNÉ PRACOVNÍ DOBĚ, MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL TOTO USPOŘÁDÁNÍ DOČASNĚ MĚNIT?

Ano, existují zákonem ošetřené situace, v nichž se takové rozvržení pracovní doby neuplatní. V takovém případě se vychází z předem stanoveného rozvržení týdenní pracovní doby, které stanovuje zaměstnavatel. Takové rozvržení by měl zaměstnanec znát v době podpisu pracovní smlouvy.



VOLITELNÁ PRACOVNÍ DOBA STANOVENÁ MÝM ZAMĚSTNAVATELEM ZAČÍNÁ V 7.30, ZÁKLADNÍ PRACOVNÍ DOBA V 9.00. POKUD PŮJDU S DÍTĚTEM K LÉKAŘI A DO PRÁCE PŘIJDU V 8.30, JE NUTNÉ SI HODINU NAPRACOVAT?

Překážky na straně zaměstnance, které zasáhly do volitelné pracovní doby jsou podle zákoníku práce považovány za omluvené, ale nikoli za výkon práce. Dobu, kterou v takovém případě trávíte mimo pracoviště, je třeba napracovat, přičemž není považována za přesčas.

JE MOŽNÉ, ABY PRACOVNÍ AKTIVITY, NA NICHŽ NADŘÍZENÝ VYŽADUJE MOU ÚČAST, BYLY PLÁNOVÁNY DO ÚSEKU VOLITELNÉ PRACOVNÍ DOBY? JAK SE V TAKOVÉM PŘÍPADĚ ZACHOVAT?

Plánování volitelné pracovní doby, která je upravena v pracovní smlouvě, je právem zaměstnance. Povinné pracovní aktivity by proto zaměstnavatel měl stanovovat do pracovní doby základní. Pokud vznikají rozpory, upozorněte na znění pracovní smlouvy a pokuste se dohodnout úpravu.

Stlačený pracovní týden

Stlačený pracovní týden je způsob úpravy rozvrhu práce, při kterém se nemění standardní týdenní penzum pracovní doby, ale snižuje se počet dní, jež zaměstnanec v práci tráví. Jednoduše řečeno má pak pracovní týden jen čtyři dny, místo klasických pěti. Konkrétní délka pracovní doby v jednotlivých dnech pracovního týdne je stanovena v pracovní smlouvě, a to buď rovnoměrně (tj. deset hodin denně), nebo tak, aby počet hodin odpracovaných v jednom dni byl maximálně dvanáct. Stejně jako u ostatních forem práce jsou práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance při uzavírání smlouvy o práci ve stlačeném pracovním týdnu ošetřeny zákonnými normami.

Pracuji ve stlačeném pracovním týdnu

Koncentrace potřebné pracovní doby do menšího počtu dní, než je standardní týden, je typická pro určitá povolání, například některé zdravotnické obory, tovární provozy, zařízení pracující v nepřetržitém provozu a podobně. Pokud se rozhodujete pro takový systém práce, oceníte zřejmě zejména větší počet volných dní v týdnu a možnost lépe sladit zaměstnání s dalšími činnostmi. Zanedbatelná není ani ekonomická výhoda, kterou přináší méně časté dojíždění. Proto tuto formu preferují také lidé, kteří žijí ve velké vzdálenosti od svého pracoviště. V některých rodinách se partneri rozhodují pro variantu, kdy jeden pracuje ve stlačeném pracovním týdnu a druhý na zkrácený pracovní úvazek. Takové uspořádání umožňuje péči o děti nebo další osoby a zároveň finanční přínos dvou zaměstnání. Velmi intenzivní aktivita soustředěná do několika dní se však snadno může stát nadměrnou psychickou i fyzickou zátěží. Co tedy takový rozvrh přináší a jak o sebe můžete pečovat:

- pokud nemáte zkušenost s prací ve stlačené pracovní době, počítejte s tím, že budete potřebovat několik týdnů, abyste tomuto režimu přivykli.
- ponechte si v této počáteční době dostatek volna a zkoušejte různé možnosti odpočinku.
- uvědomte si, že únava a reakce na změnu životního stylu se projevuje na vašem těle i myslí.
- dodržujte stanovené přestávky v práci, i pokud ještě únavu necítíte.
- buďte si vědomi, že ač pracujete méně dní, skutečná délka pracovní doby odpovídá plnému úvazku. Cítit tedy únavu i ve dnech, kdy nejste v práci, je normální!
- počítejte s tím, že delší pracovní den znamená větší únavu, možné snížení pracovní výkonnosti a více chyb.
- věnujte se psychohygieně, nechte odpočinout také svou mysl a psychiku.



- pokud je to možné, neopouštějte své koníčky, volnočasové aktivity a sociální kontakty, na které jste zvyklí. Sledujte, zda ve vašem životě je i jiná náplň než práce.

- rodinou vyhodnoťte, jaký má nový způsob práce na vaše vztahy vliv. Zvažte, zda zisky převažují nad ztrátami, hledejte potřeby, přemýšlejte nad svou celkovou spokojeností.

Pracující ve stlačeném pracovním týdnu a lidé kolem něj (rodina, partnerský vztah)

Věnovat se zaměstnání tři dny v týdnu a ostatní čas moci věnovat svým blízkým, to zní přímo idylicky. Kromě této změny ale do vašeho života a života vašeho okolí mohou zasáhnout další okolnosti. Jednoduše řečeno, nejen vy, ale také lidé kolem vás se novému uspořádání musí přizpůsobit. Zajistit, aby vaše vztahy, partnerství nebo rodinný systém práce ve stlačeném pracovním týdnu nepoškodila, ale naopak přinášela výhody, nemusí být nespílitelný úkol. Pomoci vám mohou některé z následujících nápadů:

- mluvejte otevřeně o tom, jak intenzivně pracujete, dejte svému okolí jasně najevo, kolik sil vás taková práce stojí.
- stanovte si dobu, kdy můžete odpočívat a žádejte své blízké, aby ji respektovali.
- pokud se v době, kdy nepracujete, věnujete další namáhavé a zodpovědné činnosti (například péči o děti), uvažujte o ní jako o práci svého druhu, plánujte ji.
- zjistěte, které činnosti v rámci rodiny či domácnosti jste vykonával či vykonávala v době, po kterou teď budete v zaměstnání. Pokuste se odhadnout, zda a kdy se jim budete moci věnovat, případně domluvejte s okolím, kdo a jak by vás mohl zastoupit.
- žijete-li s partnerem či dětmi, vysledujte, kterou dobu s nimi nebudete moci trávit, a aktivně hledejte náhradu. Proberte s nimi tyto změny a společně se dohodněte, jak na ně budete reagovat.
je-li to možné, v průběhu zkušební doby společně s partnerem nebo

FAQ – odpovědi na často kladené otázky

POKUD PRACUJI VE STLAČENÉM PRACOVNÍM TÝDNU A ODPRACUJI HODINY NAVÍC, JSOU POVAŽOVÁNY ZA PŘESČASY?

Standardní pracovní doba ve stlačeném pracovním týdnu je stanovena na čtyřicet hodin. To znamená, že hodiny odpracované přes tento limit jsou hodnoceny mzdou s příplatkem nebo kompenzovány náhradním volnem.

MÁM PŘI PRÁCI VE STLAČENÉM PRACOVNÍM TÝDNU NÁROK NA BONUSY A ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY ODPOVÍDAJÍCÍ POČTU ODPRACOVANÝCH DNÍ NEBO VÝŠÍ ÚVAZKU?

Standardním postupem většiny zaměstnavatelů je odstupňování zaměstnaneckých výhod podle výše úvazku. Jejich přidělování je zakotveno v pracovní smlouvě, při jejímž uzavírání o nich můžete jednat.

Sdílení pracovního místa, tzv. job-sharing, je forma práce, kde několik zaměstnanců vykonává činnost tvořící náplň práce jednoho pracovního místa. Pokud pracujete na sdíleném pracovním místě, mzda, která vám přísluší, odpovídá poměru práce, který vykonáte. Podle stejného principu se rozděluje nárok na dovolenou. Z právního hlediska je sdílení pracovního místa upraveno stejně jako „Práce na částečný úvazek“

Pracuji na sdíleném pracovním místě

Sdílení pracovního místa může přinášet podobné výhody, jako práce na částečný úvazek. Vyhovovat vám tedy bude zejména, pokud se z nějakého důvodu nemůžete či nechcete věnovat plnému pracovnímu úvazku. Blíže se o takové formě zaměstnání dočtete „zde“



Pracující na sdíleném pracovním místě a jeho okolí

Protože i v tomto pohledu se práce na sdíleném pracovním místě v podstatě neliší od práce na zkrácený pracovní úvazek, doporučujeme opět vaši pozornosti „[tento text](#).“

Sdílené pracovní místo, nadřízení, kolegové a podřízení

Věnovat se jedné pracovní pozici společně s dalšími osobami může přinášet výhody ve sdílení informací, vzájemné podpoře kreativních činností nebo třeba možnosti se v době nepřítomnosti zastoupit. Pokud to umožňuje zaměstnavatel, přináší sdílení pracovního místa i flexibilnější práci s časovým rozvrhem. Lze se také domluvit na způsobech vzájemné kontroly, podpory či rozdělení činností tak, aby maximálně vyhovovaly všem zúčastněným. Lidské přirozenosti odpovídá, že taková míra spolupráce a blízkosti má pozitivní i negativní následky. Pokud si ale budete vědomi možných pastí, zvyšuje se pravděpodobnost, že se nepříjemnostem vyhnete. Nápomocna vám mohou být následující doporučení:

- buďte si vědomi, že společná práce vyžaduje vysokou míru důvěry a také jasně definované kontrolní mechanismy.
- trvejte na jasném stanovení náplně práce každého zaměstnance na sdíleném pracovním místě a jeho smluvním ukotvení.
- vymezte co nejdetailněji kompetence své i ostatních a toto vymezení striktně dodržujte.
- pojmenujte situace a podmínky, za nichž se můžete zastupovat, a způsob takové činnosti.
- trvejte na vymezení odpovědnosti za jednotlivé pracovní úkoly.
- seznamte se s kontrolními mechanismy a způsobem poskytování zpětné vazby vašemu týmu.
- nastavte standardní způsob předávání informací potřebných k výkonu práce, který bude vyhovovat všem zúčastněným.

- stejně tak ošetřete komunikaci s nadřízenými či podřízenými.
- dohodněte se, jak budete nakládat s dokumenty, hesly nebo například elektronickou poštou, vymezte, jaká agenda a za jakých podmínek bude komu přístupná.
- máte-li pocit, že vykonáváte práci za kolegy, hledejte konkrétní momenty, kdy tomu tak je, a mluvte o nich.
- buďte si vědomi hranic vlastních pracovních úkolů, stejně jako úkolů kolegů a dodržujte je.
- pokud pomoc kolegovi znamená navýšení času, který trávíte v zaměstnání, konzultujte způsob kompenzace.
- určitá míra soutěživosti je přirozená. Při sdílení pracovního místa je ale zásadní důvěra a kooperace. Pokud máte pocit tlaku ze strany spolupracovníků, případně sám či sama preferujete spíše individuální činnost, zvažte, zda je pro vás sdílení pracovního místa dobrým řešením.

FAQ – odpovědi na často kladené otázky

POKUD PRACUJI NA SDÍLENÉM PRACOVNÍM MÍSTĚ, ZNAMENÁ TO TAKÉ SKUTEČNĚ SPOLEČNĚ VYBAVENÍ, TECHNIKU A NAPŘÍKLAD PRACOVNÍ STŮL? JAK SI V TAKOVÉM PŘÍPADĚ CHRÁNIT SOUKROMÍ?

Konkrétní úprava výkonu práce na sdíleném pracovním místě je kompetencí zaměstnavatele. S podmínkami takové práce je vhodné se seznámit ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Pokud musíte sdílet techniku a pracovní vybavení, trvejte na vymezení hmotné zodpovědnosti, jasném ošetření práce s přístupovými hesly a podobně.

JE MOŽNÉ, ABY ZAMĚSTNANCI, S NIMIŽ SDÍLÍM PRACOVNÍ MÍSTO, MĚLI JINÉ VZDĚLÁNÍ A DOVEDNOSTI NEŽ JÁ?

Ano, to je možné. Rozdělení náplně práce a obsazení sdíleného pracovního místa



je v kompetenci zaměstnavatele. Proto je možné, že zvolí zaměstnance tak, aby se jejich kompetence doplňovaly.

MÁM PŘI PRÁCI NA SDÍLENÉM PRACOVNÍM MÍSTĚ NÁROK NA ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY A BONUSY?

Podobně jako při práci na snížený úvazek jsou i při sdílení pracovního místa tyto výhody omezeny. Jejich konkrétní podoba závisí na zaměstnavateli a upravuje ji pracovní smlouva.