

Tisková zpráva –LMC: Vládou navržená změna smluv na dobu určitou obsahuje přehnaná omezení

Praha 30. srpna 2011 – Dvě třetiny tuzemských firem nyní zcela běžně používají smlouvy na dobu určitou, bezmála polovina z uchazečů o zaměstnání přitom vyjadřuje ochotu do takového pracovněprávního vztahu vstoupit. Ukázal to aktuální průzkum mezi předními zaměstnavateli a uchazeči na portálu Jobs.cz. Úprava obsažená v novele zákoníku práce, kterou nyní projednává Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, však možnost využívání smluv na dobu určitou výrazně omezuje. Pokud vstoupí v platnost, může mít v některých oblastech negativní dopad.

Z dotazování mezi 974 uživateli portálu Jobs.cz vyplynulo, že 47 % lidí práce v rámci smlouvy na dobu určitou nečiní potíže a přijali by ji. Dalších 39 % lidí by tak učinilo pouze ve výjimečné situaci, zatímco jen 14 % uchazečů o zaměstnání by na smlouvu na dobu určitou nepřistoupilo v žádném případě. Šetření mezi 180 zaměstnavateli přitom ukázalo, že pro 63 % firem jsou nyní smlouvy na dobu určitou běžně využívaným nástrojem. Pouhých 9 % je nepoužívá vůbec, zbylých 28 % se k nim uchyluje jen výjimečně (Zdroj LMC G2).

„Uchazeči o práci se přestávají bát a přebírají za sebe odpovědnost, to je pro mě jasně pozitivní signál. Nová úprava smluv na dobu určitou z dílny MPSV je však trochu nešťastná. Zásadní problémy jako třeba jejich občasné zneužívání ve školství neřeší, jen zavádí zbytečné omezení, které může mít negativní dopad například na sezónní práce,“ uvedl Petr Skondrojanis, manažer rozvoje flexibilních pracovních úvazků společnosti LMC, provozovatele Jobs.cz a Prace.cz.

Dosud platná úprava v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) umožňuje uzavírat, případně prodlužovat smlouvy na dobu určitou mezi dvěma subjekty maximálně po dobu dvou let. Po uplynutí šesti měsíců od skončení poslední smlouvy mezi nimi se „limit“ vynuluje a je možné uzavřít další smlouvu za stejných podmínek. Díky tomu mohou takové smlouvy být flexibilně používány např. ve stavebnictví či obecně v případě prací probíhajících v závislosti na ročním období či dalších vlivech. Dosud je teoreticky možné řetězit smlouvy na dobu určitou i po měsících, což může být v určitých případech problematické. Podle nově navržené úpravy bude mezi dvěma subjekty možné uzavřít (případně prodloužit) smlouvu na dobu určitou pouze třikrát, byť pokaždé až na tři roky. K vynulování „limitu“ pro možnost uzavřít další takovou smlouvu přitom dojde až po třech letech od uplynutí poslední smlouvy na dobu určitou mezi danými subjekty.

„Úmysl byl pravděpodobně dobrý – odstranit možnost přehnaného řetězení smluv po velmi krátkých obdobích. Provedení však dost pokulhává. Zavádí zbytečně tvrdé omezení, čímž používání smluv na dobu určitou znepružňuje a ruší tím výhody, které dosud měly jak pro firmy, tak i jejich zaměstnance. Očividné případy zneužívání tohoto nástroje, ke kterému v poslední době docházelo, přitom bohužel neřeší,“ uvedl Petr Skondrojanis. „Pro slušné zaměstnavatele, kterých je drtivá většina, to znamená jen další administrativní překážku. Ve specifických případech budou muset najít jiné, flexibilnější možnosti zaměstnávání. Část z nich dokonce může zvažovat, zda dané pozice, u nichž dosud využívaly smlouvy na dobu určitou, bude vůbec obsazovat,“ doplnil.

Modelový příklad: stavební dělník každé léto pracuje pro stejného zaměstnavatele, vždy v období několika měsíců, dosud proto pro obě strany bylo výhodné uzavírat smlouvy na dobu určitou. Dělník má na každou sezónu práci, zaměstnavatel má flexibilní možnost plánovat kapacity s ohledem na stav zakázek i sezónní vlivy. K vynulování limitu pro uzavření další smlouvy dochází po šesti měsících, vždy před začátkem další sezóny. „Podle nové úpravy budou takto moci spolupracovat pouze třikrát. Poté již ovšem dělník bude mít u stejného zaměstnavatele smůlu, tedy alespoň pokud jde o smlouvu na dobu určitou. Obě strany buď budou muset najít jinou formu spolupráce, nebo se na celé další tři roky rozloučit,“ uvedl Skondrojanis. „Uvedený příklad je

jedním z těch běžnějších. To, že někdo bude na dobu určitou pracovat třikrát tři roky, je víceméně nereálné," vysvětlil Skondrojanis. „Další svazování pracovního trhu zaváděním podobných omezení je podle nás na škodu. Firmám i zaměstnancům by měl být poskytnut dostatečný prostor pro zodpovědné nastavení pracovněprávních vztahů bez přehnané regulace ze strany státu," doplnil Petr Skondrojanis

Zdroj: flexibilni.lmc.eu