

25. 2. 2004

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Smlouvy na dobu určitou úplně nekončí

Smlouvy na dobu určitou si lidé spojují s nejistotou. A právem. Prodlouží mi zaměstnavatel smlouvu, až vyprší sjednané tři měsíce, nebo mám hledat jinde? Toto trápení jen tak nezmizí. Podle nové úpravy zákona však může zaměstnavatel takhle napínat zaměstnance nanejvýš dva roky.

Uzavírání smluv na dobu určitou je reakcí zaměstnavatelů na zákonem značně ztíženou možnost rozvázat se zaměstnanci pracovní poměr. Po uplynutí časově ohraničeného pracovního poměru také nemusí zaměstnanci vyplatit odstupné. Sami přiznávají, že skutečností, že s ním nebude smlouva prodloužena a přijde o místo, je motivován k vyšším výkonům, ale současně stresován.

Od letošního března budou pro uzavírání smluv na dobu určitou platit nová pravidla. Zdravotní sestřičky, učitelé a učitelky, servírky, číšníci, kuchaři, zedníci či lesní dělníci si tak podle českých zákonodárců mohou oddechnout.

Smlouvy na dobu určitou, tak často uzavírané právě v těchto profesích, se již alespoň nebudou moci uzavírat donekonečna.

Skutečnost bude složitější

Když prodavačka v hypermarketu uzavře se zaměstnavatelem smlouvu na půl roku a on tuto smlouvu neprodlouží, je po půl roce zkrátka zase bez místa. Pokud je s ní uzavřena smlouva přesně na dva roky (nebo souhrn prodlužovaných smluv činí přesně 24 měsíců), pracovní poměr opět končí. Není možné si nárokovat jeho změnu na dobu neurčitou či jeho prodloužení.

V praxi se však může stát, že zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřou pracovní poměr na dobu určitou, jehož délka přesáhne dobu dvou let. Zaměstnanec pak po uplynutí těchto dvou let, pokud bude chtít, může uplatnit - raději písemně - změnu stávajícího poměru na dobu neurčitou. A je jedno, zda byla smlouva uzavřena přímo na dobu delší než dva roky nebo zda šlo o opakované prodlužování, jež v součtu tuto dobu přesáhlo. Pokud zaměstnanec takto projeví vůli pracovat pro zaměstnavatele na dobu neurčitou, ten mu nemůže říci ne.

"Dostane-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem do sporu o existenci trvání pracovního poměru, může se obrátit na soud. Ale nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl tento pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby," vysvětluje právník Petr Hůrka.

Výjimky a smlouvy na dobu určitou

Zásady omezující uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou neplatí:

1. Pro pracující důchodce nebo náhradníka za dočasně nepřítomného zaměstnance, například při jeho dlouhodobé nemoci.
2. V případě vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo kvůli zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Tyto dva pojmy nelze blíže specifikovat, a tak musí být důvody vymezeny konkrétněji v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem. Pokud u něj odbory nepůsobí, vymezí důvody písemně zaměstnavatel.
3. Kromě toho zákoník práce i nadále umožňuje dohodnout v kolektivní smlouvě okruh zaměstnanců, se kterými nelze vůbec sjednat pracovní poměr na dobu určitou.

Pokračování řetězení?

"Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky by mělo být možné

až po uplynutí šesti měsíců od skončení předchozího pracovního poměru," upozorňuje Irena Dlesková z ministerstva práce a sociálních věcí.

Zaměstnavatel tedy může po dvouletém uzavírání smluv na dobu určitou (či jedné smlouvy na dobu určitou v trvání dvou let) půl roku počkat, a dohodne-li se tak se zaměstnancem, dvouletý maraton pak začne znovu.

"Tak jako při předchozí úpravě smluv na dobu určitou, i nyní si zaměstnavatelé najdou cestu, jak z toho ven," míní Antonín Holubář z Národní asociace pro rozvoj podnikání. Podle něho bude zaměstnanec po dobu těchto šesti měsíců nebo hned od začátku pracovat pro zaměstnavatele třeba na živnostenský list, i když bude riskovat, že se stane součástí zakázaného takzvaného Švarc-systému.

Nepomůže nemoc ani úraz

Někteří zaměstnanci se domnívají, že když onemocní v období kolem data sjednaného jako ukončení pracovního poměru, nemůže tento poměr zaniknout.

Podobně uvažují i ženy, které odejdou na mateřskou dovolenou. "Zániku pracovního poměru na dobu určitou nezabrání ani skutečnost, že je zaměstnanec v době skončení pracovního poměru v pracovní neschopnosti nebo zaměstnankyně na mateřské dovolené," podotýká právník Oldřich Choděra.

Nepomůže ani to, bude-li zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc, či bude dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce a podobně.

Co je dobré vědět?

1. Porušil zaměstnavatel zákonem stanovené podmínky při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou? Pak se má za to, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Zaměstnanec však musí uplatnit své nároky nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl tento poměr skončit.

2. Zaměstnaný na dobu určitou nemusí po jejím uplynutí čekat na mzdu až do výplatního termínu, který následuje po dni skončení pracovního poměru. Může zaměstnavatele požádat, aby mu byla mzda za měsíční období vyplacena v den skončení pracovního poměru.

Zdroj: www.idnes.cz