



Prekérní pracovněprávní vztahy větší flexibilita na úkor zaměstnanců

Jaromíra Kotíková
VÚPSV

Pružnost pracovního poměru:

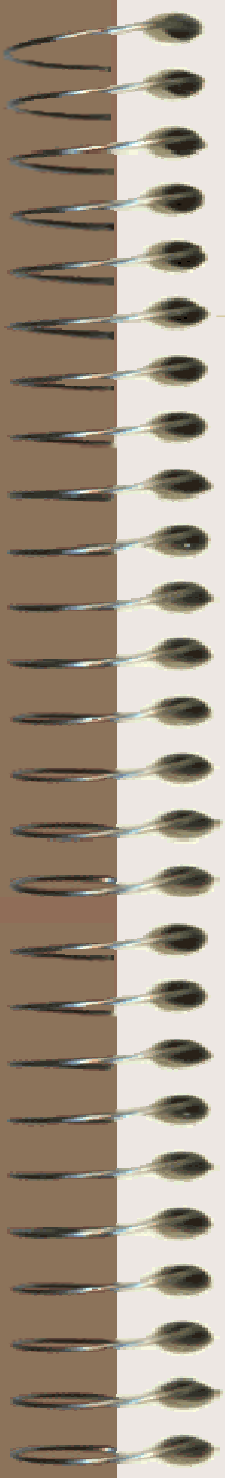
- Pracovní poměr na dobu určitou s výkonem prací v nerovnoměrném rozvrhu
- Rozdělení pracovní doby se střídáním zaměstnanců na jednom pracovišti nebo jinou úpravou pracovní doby
- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v počtu pracovních hodin, soustředěných do kratšího uceleného období podle situace zaměstnavatele
- Pracovní smlouva s časovým vymezením nebo jiným určením trvání pracovního poměru, případně s jiným sjednáním místa výkonu práce
- Kombinace uvedených forem

Pracovní poměry na dobu určitou

- Trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let
- Bezdůvodné „řetězení“ je výhodné pro zaměstnavatele (opakovaně zkušební doba, propuštění zaměstnance bez odstupného, snadná manipulace se zaměstnancem)
- V roce 2007 zaměstnáno na dobu určitou 8,6 % zaměstnanců v NH

Formy zaměstnávání, kterými se v praxi obchází povinnost zaměstnavatele zajišťovat plnění svých úkolů zaměstnanci v pracovním poměru

- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
 - a) dohoda o provedení práce (DPP) – (150 hodin bez její evidence, úspora mzdových nákladů na odvodech daně z příjmů, sociálního a zdravotního pojištění a příspěvku na politiku zaměstnanosti, možnost rychlého ukončení pracovněprávního vztahu)
 - b) dohoda o pracovní činnosti (DPČ) – (rozsah práce nesmí překročit polovinu týdenní pracovní doby, blíží se pojetí vedlejšího pracovního poměru, ale s významně nižší ochranou)



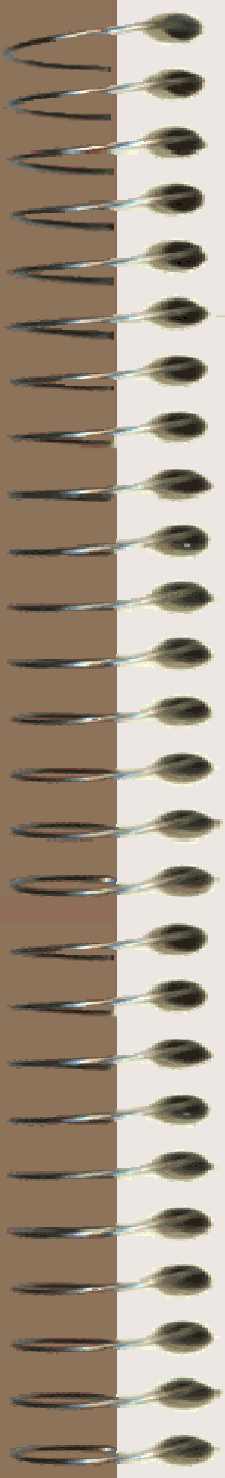
Vztahy na základě dohod jsou pro zaměstnance typickými prekérními (nechráněnými) pracovněprávními vztahy, neboť se na ně nevztahuje zákonná úprava o:

- odstupném
- pracovní době a době odpočinku
- překážkách v práci na straně zaměstnavatele
- skončení pracovního poměru
- odměně z dohody

Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat.

Formy zaměstnávání, kterými se v praxi obchází povinnost zaměstnavatele zajišťovat plnění svých úkolů zaměstnanci v pracovním poměru

- „Zaměstnávání“ podnikatele podnikatelem (tzv. Švarc systém) – porušování povinnosti vykonávat závislou činnost výlučně v pracovněprávních vztazích (snížená sociální ochrana zaměstnanců-úraz, nemoc z povolání, odpovědnost za škody atd., obcházení daňových předpisů a předpisů v oblasti sociálního a zdravotního pojištění)



Formy zaměstnávání, kterými se v praxi obchází povinnost zaměstnavatele zajišťovat plnění svých úkolů zaměstnanci v pracovním poměru

- Agenturní zaměstnávání jako jeden ze způsobů zprostředkování zaměstnávání

Formy zaměstnávání, kterými se v praxi obchází povinnost zaměstnavatele zajišťovat plnění svých úkolů zaměstnanci v pracovním poměru

- Tzv. „utajené (zastřené) pracovní poměry“ většinou na základě těchto právních smluv:
 - a) mandátní smlouva (upravuje obchodní zákoník, pro OSVČ, využívána u pojišťovacích mandantů – předmětem není určitá práce, ale určitý výsledek = utajený pracovní poměr)
 - b) zprostředkovatelská smlouva (upr. obchodní zákoník, účastníci vždy podnikatelé, vztahuje se na jednorázové zprostředkování uzavření smlouvy)

- c) smlouva s obchodním zastoupením (obchodní zákoník, smlouva o soustavném poskytování obchodů určitého druhu jako samostatné podnikatelské činnosti za úplatu)
- d) příkazní smlouva (upravuje občanský zákoník, obstarání určité věci či činnosti za odměnu)
- e) smlouva o obstarání věci (upr. předpisy občanského práva, obstarání věci za úplatu)



Děkuji za pozornost

jaromira.kotikova@vupsv.cz