

# Jak zaměstnat sezonní pracovníky

■ Na krátkodobou výpomoc, která nepřesáhne 150 hodin ročně, se vyplátí sjednat dohodu o provedení práce

Jana Bartošová

Pružnější nastavení pracovního vztahu i snadnější možnost jeho ukončení. To jsou hlavní důvody, proč firmy se sezonními pracovníky uzavírají raději dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti místo «klasické» pracovní smlouvy.

Další možností, jak může podnik sehnat lidi na krátkodobé činnosti, je pronajmout si zaměstnance od personální agentury.

I když se dohody o provedení práce a o pracovní činnosti vyznačují velkou flexibilitou nastavení pracovního vztahu, jsou časově omezeny.

**Dohodu o provedení práce** lze uzavřít na maximálně 20 hodin týdně na dobu určitou i neurčitou. Limit 20 hodin se počítá v průměru za dobu, na kterou byla dohoda uzavřena (nejdéle za 52 týdnů).

Předpokládaná doba práce na základě této dohody nesmí překročit 150 hodin za kalendářní rok, přičemž hodiny z více dohod o provedení práce se v kalendářním roce sčítají. Tento typ smlouvy je proto vhodný pro firmy, které potřebují pracovníky zejména na splnění jednorázového úkolu.

## Ve smlouvě stanovte způsob odměňování

Naopak **dohoda o pracovní činnosti** je vhodná pro dlouhodobější výpomoc. Musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny sjednané práce, rozsah pracovní doby, doba, na kterou se dohoda uzavírá, a způsob odměňování. Odměna může být stanovena i hodinovou sazbou. To je praktické, pokud rozsah práce zaměstnanec není předem přesně určitelný.

Dohodu o pracovní činnosti lze ukončit výpovědí s patnáctidenní výpovědní dobou, a to i bez udání důvodu. Strany si mohou sjednat i jiné způsoby ukončení. Ukončit dohodu jednostrannou okamžitou výpovědí je však možné pouze za stejných podmínek jako u pracovního poměru.

Minimální náležitosti dohody o provedení práce nejsou pře-



psány. V dohodě je vhodné zejména upravit druh práce, kterou bude zaměstnanec povinen konat, dobu trvání, popřípadě způsob ukončení dohody, a způsob odměňování. Odměna může být určena i hodinově nebo jednorázovou částkou za celou dobu trvání dohody. Pokud je zaměstnanec najímán v souvislosti s určitým jednorázovým úkolem, je dobré v dohodě tento úkol specifikovat.

Ukončení dohody o provedení práce není zákonem vůbec upraveno, způsob ukončení tedy musí stanovit samotná dohoda. U sezonních zaměstnanců bude mnohdy praktické vázat ukončení dohody

na splnění určitého jednorázového úkolu, pro který byl zaměstnanec najat (například dokončení žni).

Doba zaměstnání se tak bude přesně shodovat s dobou potřebnosti zaměstnance.

## Pracovní dobu rozvrhnete podle potřeby

Na rozdíl od běžného zaměstnání, nemusí mít zaměstnanec na základě dohod předem stanovenou pracovní dobu, zaměstnavatel jim může rozvrhovat pracovní dobu podle potřeby. Nemají nárok na dovolenou a na náhradu cestovních výdajů. Zaměstnavatel se však s lidmi pracujícími na dohodu o pracovní

činnosti může dohodnout, že jim je poskytne. Nově může tyto nároky dojednat i mimo text dohody o pracovní činnosti.

Podnikatel si také může pronajmout sezonní zaměstnance od personální agentury, maximálně však na jeden rok. Výhodou tohoto postupu je, že firma může počet takových zaměstnanců rychle měnit podle potřeby. Má také možnost sjednat si způsob ukončení «nájmů» zaměstnance, třeba i s okamžitou účinností. Vyplátí se hlavně těm podnikatelům, kteří potřebují náhlou krátkodobou výpomoc a nechtějí se sami zabývat hledáním potřebné pracovní síly. Za pro-

nájem zaměstnance však podnikatel zaplatí ještě navíc ke mzdě zaměstnance poplatek agentuře.

Pokud předpokládán rozsah práce přesáhne 150 hodin ročně nebo 20 hodin týdně a podnikatel si nechce sezonního zaměstnance pronajmout, je jediným možným řešením uzavření pracovní smlouvy. Nevýhodou je, že tyto zaměstnanci požívají plné ochrany zákoníku práce. I v těchto případech lze však pracovní smlouvu uzavřít například jen na částečný úvazek nebo pouze na dobu plnění určitého úkolu.

Autorka je advokátka z advokátní kanceláře Glazova & Co.