**Regionální stálá konference – pracovní skupina CR, červen 2016**

**Sezónní pracovníci**

Počet studentů, kteří si o prázdninách chtějí přivydělat na brigádě, klesá a sezónní práce vyhledávají spíše dlouhodobě nezaměstnaní. Roste tak nabídka práce také pro brigádníky z řad seniorů a lidí v produktivním věku, kteří si chtějí přivydělat nad rámec svých pravidelných příjmů. Podle dat Českého statistického úřadu starší lidé na nabídku firem na brigády a částečné úvazky slyší. Největší šanci získat krátkodobé uplatnění mají v Praze, nejsilnější konkurence mezi brigádníky zase panuje v Moravskoslezském kraji.

S příchodem letních měsíců roste zájem zaměstnavatelů o brigádníky. Poptávka po sezónních pracovnících je přitom nejsilnější v lesnictví, zemědělství, cestovním ruchu, ale i ve výrobních firmách, kde musí zaměstnavatelé zajistit provoz narušený dovolenými stálých zaměstnanců.

Dříve tato místa obsazovali studenti, zájem trávit letní prázdniny brigádou u nich ale klesá. Podle údajů personální agentury Grafton Recruitment se jejich počet každým rokem snižuje o přibližně desetinu. Na nabídku naopak stále častěji reagují dlouhodobě nezaměstnaní, kteří využívají příležitosti získat příjem alespoň na krátkou dobu.

Studenti mají navíc zájem spíš o kancelářskou práci či brigádu v obchodě, což jsou spíše celoroční, nikoliv sezónní záležitosti.

Dobrou příležitost k letní brigádě nabízí i cestovní ruch, kde je však nutná dobrá znalost cizích jazyků a čím dál častěji se tu vyžaduje i praxe.

Poslední šetření Českého statistického úřadu ukazuje na to, že počet odpracovaných hodin poklesl ve všech skupinách produktivního věku s výjimkou 60 až 64letých. Nejvíce se snížil u mladých do 24 let.

Údaje se týkají i zkrácených úvazků, kterými firmy často řeší brigádnická místa. Například seniorům nebo matkám na mateřské tak přinášejí dnes firmy naději přivýdělku. Dávají jim k tomu prostor mladí lidé, kteří jeví zájem o výdělek čím dál méně.

**Odměny porostou**

Proti loňskému roku se předpokládá, že porostou odměny v roce 2016 i za sezónní práce, a to až o deset procent. Nejlépe na tom budou pracovníci v Praze. Zatímco v regionech si vydělají číšníci a servírky minimálně 60 Kč za hodinu, v Praze si přijdou až na dvojnásobek. Navíc si polepší i o spropitné. V oboru stavebnictví se hodinová odměna pohybuje u stavebních dělníků v regionech okolo 80 korun, zedníci si vydělají i 110 Kč za hodinu. **Osmdesát korun je minimum**

Platy jsou různé podle odvětví. Za méně než 80 Kč na hodinu mimo Prahu a 100 Kč v Praze se brigádníci shánějí jen velmi těžko. Dá se předpokládat, že s blížící se sezónou bude situace s volnými uchazeči ještě horší. Firmy budou muset platy patrně navýšit.

**Jak zaměstnat sezonní pracovníky**

Pružnější nastavení pracovního vztahu i snadnější možnost jeho ukončení. To jsou hlavní důvody, proč firmy se sezónními 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.

**Dohoda o provedení práce (DPP)** lze uzavřít maximálně na 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**.

Minimální náležitosti DPP nejsou předepsány. V dohodě je vhodné zejména upravit druh práce, kterou bude zaměstnance povinen konat, dobu trvání, popřípadě způsob ukončení dohody, a způsob odměňování. Pokud je zaměstnanec najímán v souvislosti s určitým jednorázovým úkolem, je dobré v dohodě tento úkol specifikovat. Ukončení DPP 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 ukončení žní).

Naopak **dohoda o pracovní činnosti** **(DPČ)** **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. 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.

**Rozvržení pracovní doby dle potřeby –** na rozdíl od běžného zaměstnání, nemusí mít zaměstnanci 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 DPČ může dohodnout, že jim je poskytne. Nově může tyto nároky dojednat i mimo text DPČ.

**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 ,,nájmu“ zaměstnance, třeba i s okamžitou účinností. Vyplatí se hlavně těm podnikatelům, kteří potřebují náhlou krátkodobou výpomoc a nechtějí se sami zabývat hledáním potřebné pracovní síly. Za pronájem zaměstnance však podnikatel zaplatí ještě navíc ke mzdě zaměstnance poplatek agentuře.

**Pokud předpokládaný 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 tito 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.