

## Řetězení pracovních úvazků na dobu určitou

Podklad pro Pracovní skupinu pro rovnost žen a mužů RVVI

<b>O co jde?</b>	1
<b>Proč je to problém?</b>	1
<b>Kazuistiky</b>	2
<b>Postup NKC - gender a věda: 2014 - 2019</b>	3
<b>K diskuzi</b>	6

### O co jde?

Zákoník práce v § 39 v současnosti omezuje tzv. řetězení pracovních smluv na dobu určitou. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout 3 roky a pracovní smlouva na dobu určitou může být znovu uzavřena nejvýše dvakrát.<sup>1</sup> Zákoník práce umožňuje výjimku, jsou-li na straně zaměstnavatele „vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce“, které brání zaměstnavateli smlouvu na dobu neurčitou poskytnout. Podmínkou ovšem je, že takovýto „postup bude těmto důvodům přiměřený“ a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví podrobnosti takového nastavení.<sup>2</sup> Zaměstnavatelé (vysoké školy, veřejné výzkumné instituce) ovšem obvykle jasnou definici tzv. „vážných provozních důvodů“, která by transparentně ošetřovala možnost řetězení pracovních smluv na dobu určitou, často nemají.<sup>3</sup>

### Proč je to problém?

Absence jasných pravidel má značný vliv na celkovou pracovní nejistotu zaměstnaných a nejzávažněji se dotýká především vědkyň-matek. V případě ukončení smlouvy v průběhu mateřské a rodičovské dovolené je vědkyním často ukončován pracovní poměr, a ony tak ztrácejí nárok na ochranu svého pracovního místa po dobu pobytu na mateřské či rodičovské. Vědkyně-matky jsou tak z důvodu nárůstu počtu smluv na dobu určitou a jejich řetězení méně chráněny oproti jiným zaměstnancům. Tato situace může být jednou z příčin odchodů žen z vědecké profese. Mimo jiné totiž vytváří podhoubí pro snadné ukončování pracovního poměru s ženami-vědkyněmi.

<sup>1</sup> Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

<sup>2</sup> Bližší vymezení provozních důvodů, které brání zaměstnavateli smlouvu na dobu neurčitou poskytnout, pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat a dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

<sup>3</sup> NKC - gender a věda Sociologického ústavu AV ČR situaci řeší od roku 2014 a od té doby se mohla situace změnit.

Dle dat z výzkumu realizovaného NKC - gender a věda v roce 2017<sup>4</sup> v ČR na smlouvu na dobu určitou pracuje 56 % akademických pracovníků a pracovníc ve veřejném sektoru (57 % žen a 54 % mužů). Nejvyšší zastoupení krátkodobých úvazků najdeme na ústavech AV ČR (70 % akademiků/ček) a na vysokých školách (58 % akademiků/ček) (Vohlídalová 2018). **Data zároveň ukazují, že ženy mají těchto úvazků poměrně víc a že jsou zároveň častěji zaměstnány na kratší časové období než jejich mužští kolegové zaměstnaní také na termínované smlouvy. Krátkodobé smlouvy pak dostávají zejména lidé za začátku profesní dráhy.**

Výrazný podíl účelového financování, a tedy i nejistota finančních zdrojů do budoucna, logicky ztěžuje situaci institucím VaVal. Je nicméně nutné pro ty, kdo mají krátkodobé pracovní smlouvy, zajistit vyšší míru jistoty a hlavně transparentnosti ohledně jejich pracovních podmínek. Na vysokých školách je důležité zajistit kontinuitu a kvalitu výuky, přičemž ztráty kvalifikovaných a zkušených pracovníků a pracovníc takovému cíli nepomáhají.

### Kazuistiky

Vypracováno k listopadu 2015

#### A

Paní doktorka byla zaměstnankyní přírodovědně zaměřeného ústavu české veřejné výzkumné instituce od roku 2004 do roku 2015. Šlo o různé druhy pracovního poměru, ovšem vždy na dobu určitou. Poslední smlouva byla sjednaná na dobu určitou do 31. 5. 2015. Paní doktorka nastoupila v roce 2012 na první mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou, v roce 2015 pak na druhou mateřskou dovolenou, kterou čerpá doposud. V období 2010 – 2015 jí vyšly čtyři odborné články v anglickém jazyce, z nichž u dvou je hlavní autorkou.

Vedoucí paní doktorce v roce 2013 zabránila podat vypracovanou grantovou přihlášku, a to i přesto, že byla v minulosti (v letech 2010 – 2012) úspěšnou řešitelkou a spoluřešitelkou dvou grantů GAČR. Rovněž jí zakázala figurovat na jakémkoli jiném grantu podávaném za daný ústav. Jako zdůvodnění uvedla skutečnost, že je na mateřské dovolené, že stávající smlouva končí k červnu 2015 a vedoucí jí nemá v úmyslu obnovovat. Sdělila jí také, že smlouvu nelze prodloužit, protože by již vzhledem k počtu předchozích zřetězených smluv na dobu určitou musela dostat smlouvu na dobu neurčitou. Snaha o problému komunikovat s vedením ústavu nikam nevedla.

Pracovní poměr byl paní doktorce ukončen „z důvodu nastaveného mzdového a personálního plánu pro rok 2015“. V důsledku tohoto rozhodnutí je v současnosti bez přístupu k vědeckým zdrojům, což může její budoucí vědeckou kariéru poškodit stejně jako nutnost ucházet se o nové pracovní místo z pozice matky na RD, která je jinak nezaměstnaná. Vzhledem k předchozí publikační aktivitě během mateřské i rodičovské dovolené lze navíc odůvodněně předpokládat, že rozhodnutím vedení dochází k ochuzení vědecké obce a veřejnosti o potenciální výstupy jejího výzkumu.

#### B

---

<sup>4</sup> Analýza bariér a strategie podpory genderové rovnosti (OPZ): <https://www.soc.cas.cz/projekt/analyza-barier-strategie-podpory-genderove-rovnosti>, <https://genderaveda.cz/vyzkum/>.

Paní doktorka je od roku 2005 zaměstnankyní sociálněvědné fakulty jedné české univerzity. V současnosti má již sedmou smlouvu na dobu určitou. V letech 2012 – 2014 byla zapojena do výzkumného projektu podpořeného grantem. V roce 2012 byla zároveň 6 měsíců na rodičovské dovolené. Při podpisu další smlouvy (na 3 roky) se musela zavázat, že souhlasí se snížením úvazku na polovinu, pokud nezíská další grant, což se stalo. Zároveň byla upozorněna, že pokud nedosáhne docentury, nová smlouva s ní již nebude uzavřena.

Na dotaz ohledně možnosti absolvovat sabbatical, který chtěla věnovat psaní docentury, jí bylo odpovězeno, že jej lze s polovičním úvazkem získat také pouze na půl úvazku bez jakéhokoli výkonnostního příplatku a odměn. Příjem paní doktorky by v takovém případě činil cca 11 tis. Kč hrubého.

Paní doktorka navíc plánovala druhé dítě. Instituce jí jako řešení navrhla, aby den před nástupem na mateřskou dovolenou dobrovolně rozvázala pracovní poměr, byla tři roky na MD a RD – přičemž výuky a dalších povinností by se ujala dříve formou dohody o provedení práce – a po návratu z MD by s ní mohla být znovu třikrát uzavřena smlouva na dobu určitou. Tuto možnost paní doktorka odmítla, neboť neměla žádnou záruku umožnění návratu na instituci a instituce by k ní v takovém případě neměla žádné závazky. Fakulta nyní deklaruje, že smlouvu na dobu neurčitou nedostane nikdo, kdo nemá docenturu. Pro paní doktorku to znamená dosáhnout jí do 7 let od ukončení doktorátu, při dvou mateřských dovolených a polovičním úvazku, bez nároku na plně hrazený sabbatical. Paní doktorka pracovní pozici na fakultě opustila a aktuálně pracuje jinde.

#### Postup NKC - gender a věda: 2014 - 2019

<b>24. 10. 2014</b>	V rámci konference pořádané Veřejnou ochránkyní práv jsme uspořádaly workshop na téma Sladování ve vědě – diskuse nad překážkami, které mohou bránit rodičům či jiným pečujícím osobám v uplatnění v oblasti vědy. Jednou z diskutovaných otázek byl také institut vážných provozních důvodů.
<b>18. 11. 2014</b>	Požádaly jsme Českou konferenci rektorů a Akademii věd ČR o stanovisko k žádosti o vyložení vážných provozních překážek.
<b>23. 1. 2015</b>	Požádaly jsme veřejnou ochránkyni o stanovisko k problematice řetězení a vážných provozních důvodů a podaly podnět k prošetření výskytu diskriminace v pracovně-právních vztazích na základě těchto dvou aspektů.
<b>19. 8. 2015</b>	Veřejná ochránkyně práv Anna Šabatová konstatovala, že podle ní není vhodné měnit legislativu a zpřesňovat „vážené provozní důvody“. Podporuje však otevření tématu se zainteresovanými stranami, MPSV, zástupci odborů, zaměstnavatelů a dalších subjektů.

<b>14. 10. 2015</b>	Vyzvaly jsme ministryni práce a sociálních věcí Michaelu Marksovou-Tominovou a ministryni školství, mládeže a tělovýchovy Kateřinu Valachovou o systémové řešení otázky řetězení pracovních smluv a institutu tzv. vážných provozních důvodů v kontextu českých vysokých škol a veřejných výzkumných institucí.
<b>1. 2. 2016</b>	Kancelář Ochránkyně veřejných práv zveřejnila prostřednictvím NKC - gender a věda výzvu, aby se přihlásily výzkumnice, pedagožky či vědkyně, které mají zkušenost s diskriminací v souvislosti s řetězením pracovních úvazků na dobu určitou.
<b>květen 2016</b>	<p>Shrnutí reakcí od MPSV a MŠMT na náš dopis ze dne 14. 10. 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Podle informací ministryně práce a sociálních věcí se připravuje návrh na upřesnění pojmu tzv. vážných provozních důvodů. Vládě má být předložen do 30. června 2016. Do té doby je třeba dle ministryně vycházet z platné jurisdikce, která ovšem konstatuje, že je nutno posoudit jednotlivě stav provozu toho kterého zaměstnavatele. Ministryně školství v reakci na náš podnět oslovila s žádostí o vyjádření Českou konferenci rektorů a Odborový svaz vysokých škol. S nimi a se zástupci MPSV se má v nejbližší době o problematice dále jednat.</li> </ul>
<b>19. 6. 2016</b>	<p>Zúčastnily jsme se námi iniciovaného jednání se zástupci/kyněmi vedení Českomoravského odborového svazu (ČMKOS) a Odborového svazu pracovníků vědy a výzkumu (OS PVV).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vedení ČMKOS nevnímá, že by z hlediska legislativy situace představovala nějaký problém, jednotlivé vědkyně a vědci se prý mají v konkrétních případech obracet na soudy.</li> <li>● Zástupci/kyně OS PVV na náš podnět přislíbili připravit Vzorovou dohodu o postupu při sjednávání pracovního poměru dle § 39 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, kterou projednají s právním oddělením a budoucím vedením AV ČR a budou o ní informovat na konferenci předsedů/kyň OS PVV v říjnu 2016. Bude také připraven informační dokument pro vedení ústavů AV ČR, kde budou vyjmenovány argumenty, proč je již dnes možné uzavírat smlouvy na dobu neurčitou a jak ukončovat pracovní poměry v případě neplnění požadavků kladených na pracovníky/ce. Dohodli jsme se dále, že zůstaneme nejen v otázkách řetězení v kontaktu.</li> </ul>

<p><b>23. 6. 2016</b></p>	<p>Zúčastnily jsme se schůzky svolané MPSV, spolu se zástupci/kyněmi MŠMT, ČR a odborů. Z jednání bohužel nevyplývaly žádné konkrétní závazky nebo následné kroky institucí.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Účastníci a účastnice setkání se shodli, že hlavní příčinou problému je nízký podíl institucionálního financování, který znemožňuje uzavírat smlouvy na dobu určitou a dělat dlouhodobou personální politiku. Z jednání nevyplývaly žádné konkrétní závazky nebo následné kroky. Zástupci MPSV a MŠMT budou informovat vedení, které zvaží případné další kroky. Zástupci MPSV dále vyjádřili ochotu s pomocí na úrovni kolektivního vyjednávání mezi odbory, vysokými školami a výzkumnými institucemi a také pomoc jednotlivým vědkyním/vědcům, které v kontextu řetězení úvazků na dobu určitou čelí diskriminačnímu chování. Zástupci a zástupkyně ČR upozornili, že nelze postup univerzit koordinovat a že jednání musí probíhat s každou institucí individuálně.</li> </ul>
<p><b>26. 10. 2016</b></p>	<p>OS PVV vytvořily a po členských organizacích rozšířily Dohoda o postupu při sjednávání pracovního poměru dle § 39 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.</p>
<p><b>2017-2019</b></p>	<p>Veřejná ochránkyně práv se obrátila na Státní inspektorát práce, aby bylo provedeno šetření u zaměstnavatelů, byla nabídnuta součinnost při přípravě metodiky. Byla domluvena 3 šetření u zaměstnavatelů (Praha, Jihomoravský a Zlínský kraj).</p> <p>Šetření byla provedena v letech 2017 a 2018 s výsledkem, že se zaměstnavatelé diskriminace nedopouštějí.</p> <p>Výsledky šetření veřejná ochránkyně práv zpochybnila, konstatovala opakovaná pochybení v činnosti Inspektorátů, nedostatky provedených kontrol a apelovala na vytvoření metodiky a proškolení zaměstnanců. Věc skončila výměnou mezi institucemi ohledně toho, zda došlo či nedošlo k pochybení.</p>
<p><b>25. 4. 2019</b></p>	<p>Napsaly jsme dopis ministryni práce a sociálních věcí Janě Maláčové s výzvou, aby byla problematika řetězení pracovních smluv na dobu určitou a institut vážných provozních důvodů zařazena do metodiky mezi sledované jevy například formou vybraných indikátorů, popř. aby bylo Inspektorátům práce navrženo, aby si na šetření brali externí/ho experta/expertku.</p>
<p><b>27. 5. 2019</b></p>	<p>Ministryně Maláčová doporučuje dotčeným osobám obrátit se na Inspektoráty práce a informuje, že již nyní platí, že orgány Inspekce práce mohou v zájmu dosažení úkolu kontroly již nyní využít institutu přizvané osoby (dle § 6 zákona č. 255/2012 Sb., kontrolní řád, ve znění zákona č. 184/2017 Sb.). Návrh zařazení indikátoru do metodiky bude zařazen, ale ta se týká primárně nerovnosti v odměňování, nikoli nerovného zacházení obecně.</p>

23. 7. 2019	Setkání s ministryní Maláčovou. Řetězení a činnost Inspektorátů práce nejsou prioritou.
-------------	---

### Závěr

Je pravděpodobné, že i díky HR Award, historickému vývoji, podpoře ze strany OS PVV a v některých případech i nepřímo díky šetření Inspektorátů práce, řada institucí VaVal již situaci napravila nebo na tom pracuje, tedy, že přijala vnitřní předpisy, které ztransparentňují pravidla a řeší otázku řetězení. Například Sociologický ústav AV ČR takový dokument přijal po dohodě s místní odborovou organizací dne 30. 8. 2020. Podle našich informací žádná z žen vystupujících v kauzistikách již na dané instituci nepracuje.

### K diskuzi

- Ověřit u expertů/tek na právo, zda nedošlo k novele/novelám, které (např. zmiňuje ministryně Maláčová), které by posun v této otázce zajistily.
- Položit dotaz na OS PVV a VŠOS, zda mají evidenci o tom, kolika institucí se týká, že dosud nemají vnitřní předpis (i tak by to byl ovšem jen část institucí, které mají odbory). Popř. se dotázat ČKR a AV ČR.
- Podat znova podnět nové ministryni práce a sociálních věcí, aby se věci věnovala (zejm. Otázce kvality práce Inspektorátů).