

## PŘIPOMÍNKY

k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

V Ostravě dne 8. prosince 2022

**SHRNUJÍCÍ KOMENTÁŘ K NOVELE ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI A ZÁKONÍKU PRÁCE V OBLASTI AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ:**

Legislativní plán Babišovy vlády předpokládal pouze zrušení neživotného povinného pojištění agentur práce proti úpadku. Ve stejném smyslu po jeho revizi převzala tento Legislativní plán i Fialova vláda, kdy k termínu 12/2022 mělo být pouze zrušeno neživotné povinné pojištění agentur práce proti úpadku.

Aktuální návrh MPSV však přidává mnoho dalších regulací, omezení a dodatečných finančních nákladů pro žadatele o zprostředkování zaměstnání, existující agentury práce, jejich agenturní zaměstnance i uživatele jejich služeb z řad firem. Tyto nebyly v průběhu přípravy projednány se zástupci podnikatelské veřejnosti, zejména pak profesními sdruženími, tedy i Asociací pracovních agentur.

Přesto byl materiál poslán koncem letních prázdnin 2022 do vnitro rezortního a nyní i meziresortního připomínkového řízení. Obecně materiál kombinuje českou právní úpravu s dalším bezdůvodným zpřísněním, s francouzskou úpravou, která je však založena na zcela jiném principu a znamenala by prakticky dvojnásobné zdražení služeb agentur práce pro uživatele, tedy další prostor pro působení nelegálních agentur práce bez povolení.

Jak se ostatně díky stávajícím omezením už 18 let děje a MPSV tomu není efektivně schopno zabránit. Pouze vrší další regulace a omezení pro legální agentur práce a jejich klienty, čím službu dále byrokraticky i finančně prodražuje a systematicky ta zvýhodňuje mafie a obchodníky s lidmi. Jsou levnější, rychlejší, bez komplikací.

Přestože, a nebyla to práce MPSV, ale opakované letité podněty APA a APPS a nakonec návrh poslanců v druhém čtení, od srpna 2021 konečně po 18 letech začal platit i postih pro uživatele za používání služeb nelegálů, MPSV prostřednictvím ÚP a SÚIP není schopno při tomto množství nelegálů je účinně a včas postihovat. Firmy je nadále používají a nechtějí drahé a složité služby agentur práce. A kdo platí, ten rozhoduje. Což je objednávací firma. Fakticky na poslaneckou novelu MPSV nereagovalo logickým navýšením kontrolních mechanismů.

Asociace pracovních agentur vyčíslila v materiálu „Ztráty České republiky z nelegálního zaměstnávání formou zastřené agenturního zaměstnávání“ z července 2022 za 18 let tohoto přístupu MPSV ke zvýhodňování mafí a obchodníků s lidmi finanční škody pro Českou republiku ve výši 678 – 904 miliard Kč.



Člen Hospodářské komory ČR



Člen AKV



Člen Komory zaměstnavatelů zdravotně postižených



Člen AMSP ČR

V ČR je **2.100 legálních agentur práce s povolením** Generálního ředitelství Úřadu práce ČR k zprostředkování zaměstnání. Ty musejí zaměstnávat lidi jen na Pracovní smlouvy a Dohody o pracovní činnosti, tedy s odvody sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmu. Nelegálové využívají řetězení Dohod o provedení práce bez pojistného a obvykle s násobným uplatněním slev na dani.

Všech **2.100 legálních agentur práce zaměstnává povinně dle Zákona o zaměstnanosti odpovědného zástupce** (ručitel odbornosti a praxe) na pracovní smlouvu na min. poloviční úvazek a mzdu v 6.třídě zaručených mezd dle Zákoníku práce. Tzn. min. 13.300,- Kč / 1 osoba hrubého měsíčně, ročně 159.600,- Kč. Stát dostává při uplatnění slevy na dani z příjmu od 1 zaměstnance a agentury práce, jako jeho zaměstnavatel, 4.164,- Kč na sociálním a 2.187,- Kč na zdravotním pojištění. Při neuplatnění slevy ještě 1.995,- Kč na dani z příjmu. **Při 2.100 legálních agenturách práce dostává stát od odpovědných zástupců agentur práce ročně mezi 160 až 210 miliony Kč.**

Z toho **1.100 legálních agentur práce má také povolení GŘ ÚP ČR pro zaměstnávání agenturních zaměstnanců** a jejich dočasné přidělování (zapůjčování) k firmám. Ty musí mít dle Zákona o zaměstnanosti složenou u GŘ ÚP ČR po celou dobu podnikání **kauci 500.000,- Kč. Stát tak hospodaří bezúročně každý rok s 550 miliony Kč.**

Všech 2.100 legálních agentur práce s doživotním povolením GŘ ÚP ČR k zprostředkování zaměstnání muselo uhradit jednorázový správní poplatek 5.000,- Kč. **Stát obdržel jednorázově 10,5 milionu Kč.**

Všech 1.100 legálních agentur práce s tříletým povolením GŘ ÚP ČR k dočasnému přidělování muselo uhradit jednorázový správní poplatek 25.000,- Kč. **Stát obdržel jednorázově 27,5 milionu Kč.**

Všech 1.100 legálních agentur práce s návazným doživotním povolením GŘ ÚP ČR k dočasnému přidělování muselo uhradit jednorázový správní poplatek 15.000,- Kč. **Stát obdržel jednorázově 16,5 milionu Kč.**

Za posledních 6 let 1.100 legálních agentur práce dočasně přidělilo dle dat MSPV ČR v průměru každoročně k firmám 317.335 agenturních zaměstnanců. Při letošní hrubě mzdě 22.000,- Kč měsíčně (většinou pracují manuálně na nízko hodnocených pozicích, minimální mzda je 16.200,- Kč) to dělá ročně na hrubých mzdách za všechny 83,776.440.000,- Kč, tedy skoro 84 miliard Kč. **Stát dostává při uplatnění slevy na dani z příjmu 26,222.025.720,- Kč na sociálním a 11,309.819.400,- Kč na zdravotním pojištění, tedy přes 37,5 miliardy Kč. Při neuplatnění slevy na dani ještě 12,566.466.000,- Kč na dani z příjmu, tedy plus přes 12,5 miliardy Kč. To je ročně mezi 37,5 až 50 miliardami Kč.**

Podle posledních čísel MPSV pracuje v ČR legálně v 9/2022 už 756 tisíc cizinců ze zemí Eu i mimo EU. Na ÚP ČR je registrováno přes 250 tisíc uchazečů o práci. Firmy poptávají přes ÚP ČR oficiálně 340 tisíc pracovních pozic. Z českých zdrojů tak nemáme jak pokrýt fakticky 1 milion pracovních míst, když máme jen 250 tisíc uchazečů v jiných místech ČR, než je práce, a s jinou kvalifikací, než je potřeba. **Dlouhodobý odhad zastřené agenturního zaměstnávání, prováděného firmami bez povolení, tedy nelegály, reprezentuje minimálně stejný počet 317.335 tisíc nelegálních zaměstnanců jako u legálních agentur práce. Spíše vyšší. To znamená, že každoročně stát přichází o 37,5 až 50 miliard Kč. Plus jednorázově na správních poplatcích o 54,5 milionu Kč. Plus nemůže používat bezúročně kauce 550 mil. Kč**



Člen Hospodářské komory ČR



Člen AKV



Člen Komory zaměstnavatelů zdravotně postižených



Člen AMSP ČR

**Tato situace trvá již 18 let. Bavíme se tak o celkových ztrátách 18x 160 až 210 milionů Kč, plus 18x 37,5 až 50 miliard Kč. Jednorázových 55 milionů a půl miliardy kauce nepočítaje.**

**Stát už ignorováním nelegálů v agenturním zaměstnávání přišel o sumu v řádu 678 – 904 miliard Kč.**

Návrh novely je tak v přímém rozporu s článkem 4 Listiny základních práv a svobod, kdy nebylo s navrhovanými omezeními fakticky šetřeno podstaty a smyslu základních práv a svobod žadatelů o výkon, zprostředkování zaměstnání, stávajících agentur práce, uživatelů jejich činnosti z řad firem a agenturních zaměstnanců.

Co se návrhu doplnění §307c týče, tedy zákazu ukončení Pracovní smlouvy/Dohody o pracovní činnosti k datu ukončení dočasného přidělení, navrhovatel zde do českého modelu agenturního zaměstnávání, kdy agenturní zaměstnanec je přijímán pouze za účelem dočasného přidělení a na dobu, kdy je dočasně přidělen k uživateli, který jeho práci se všemi odvody i režii agentury práce platí, zavádí tzv. francouzský model agenturního zaměstnávání, založený na zcela jiném principu. Což by znamenalo naprosto cizorodý prvek a nutnost velkého zdražení služeb legálních agentur práce, opět ve prospěch nelegálů a neprospěch uživatelů, kteří to vše zaplatí.

Francouzské pracovní právo je velice rigidní a kmenového zaměstnance je prakticky nemožné propustit. Ale může využívat neomezeně flexibilní formu, agenturní zaměstnávání. Tam je zaveden insttu ochrany agenturního zaměstnance zaměstnáním na dobu neurčitou bez ohledu na dočasné přidělení. Francouzské agentury práce zaměstnávají agenturní zaměstnance za nízkou mzdu, i když není dočasně přidělen. Jsou tím motivovány, aby snížily své náklady na nevyužitého zaměstnance, k tomu, sehnat mu co nejdříve odpovídající dočasné přidělení. Pak mzdové náklady s odvody přebírá uživatel a hradí odměnu agentuře práce, aby mohla platit svůj provoz. Současně je nízkou minimální mzdou motivován agenturní zaměstnanec k uživateli nastoupit, protože mzda při dočasném přidělení může být i násobkem jeho dosavadní. Služby francouzských agentur práce jsou tak na jednu stranu pro uživatele velmi drahé, ale dávají možnost jak flexibilně najímat, tak propouštět nepotřebné zaměstnance. Drahota je dána tím, že v odměně si agentura práce musí vydělat nejen na svůj provoz, ale i na nízkou mzdu nepřiděleného zaměstnance v době, kdy skončí u jednoho uživatele a než nastoupí k novému.

V českých podmínkách, kde agenturní zaměstnanec stojí denně zaměstnavatele se všemi odvody, placením 14 dní nemocenské a povinnou 4 týdenní dovolenou denně od 1.200,- Kč výše, a odměna agentury práce je v rádech nižších stokorun denně, závislá ale jen na počtu odpracovaných hodin, v době dovolené či nemocenské nulová, by musela agentura práce svou odměnu minimálně zdesetinásobit. Aby mohla uhradit zaměstnanci byť jen jeden jediný den, kdy není dočasně přidělen a plně hrazen uživatelem. Což je jediný důsledek zákazu vázat ukončení pracovní smlouvy nebo dohody na ukončení dočasného přidělení. Opět se jedná o systémové protěžování nelegálních mafí a obchodníků s lidmi. Fakticky jde o likvidaci agenturního zaměstnávání v ČR. Na trhu práce se tak možná rozmůže přístup pojištěn, které také dávají klientům smlouvy na krátkou dobu určitou, ale s automatickou prolongací. Což je nesmysl.



Člen Hospodářské komory ČR



Člen AKV



Člen Komory zaměstnavatelů zdravotně postižených



Člen AMSP ČR

## A. ZÁSADNÍ KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY

### 1. Připomínka k Části první Změna zákona o zaměstnanosti bodu 1. § 5 písm. e) bod 1

Navrhujeme buď ponechat stávající úpravu ust. § 5 písm e) bodu nebo navrhovaný text doplnit takto:  
„1. práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobě, **soustavně**, přičemž je vykonávána mimo pracovněprávní vztah; pro závěr, jedná-li se o nelegální práci, je rozhodné pouze naplnění těchto znaků a délka výkonu práce je nerozhodná. To neplatí pro výkon práce naplňující znaky podle věty první, jejíž výkon mimo pracovněprávní vztah umožňují zvláštní právní předpisy.“

#### Odůvodnění:

Zákon o zaměstnanosti je nástrojem pro státní politiku zaměstnanosti, jejímž jedním cílem je zabezpečování práva na zaměstnání. Zaměstnání se realizuje v pracovně právních vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zákon o zaměstnanosti tak doplňuje zákoník práce. Definice nelegální práce v zákoně o zaměstnanosti je nutně propojena se zákoníkem práce a s jeho definicí závislé práce. Proto za nejvhodnější řešení považujeme ponechání stávající právní úpravy, která na zákoník práce odkazuje. Pokud však existuje potřeba nelegální práci definovat, je třeba respektovat judikaturu a zachovat soustavnost jako jeden z definičních znaků závislé práce. Pokud by měl být vypuštěn, bylo by třeba změnit definici závislé práce i v zákoníku práce.

Bez nutnosti prokazovat soustavnost práce by bylo značně obtížné odlišit výkon nelegální práce od jednorázové občanské výpomoci, ověřování určitých předpokladů zájemce o práci či jiných druhů činností, které zcela určitě není možné považovat za výkon závislé práce. Kromě provázanosti jednotlivých definičních znaků závislé práce, by odstranění nutnosti prokazovat soustavnost takové práce znamenalo rovněž následný rozpor s dalšími právy zaměstnavatelů, např. práva zaměstnavatele na výběr zaměstnance zaručené zákoníkem práce či hospodářskými zájmy zaměstnavatele. Na dokázání soustavnosti výkonu práce není možné rezignovat pouze kvůli jeho obtížné prokazatelnosti a namísto odlišování různých druhů činností tvrdit, že závislou prací je práce, kterou jeden člověk krátce vykonal pro druhého na základě jeho požadavků.

### 2. Připomínka k Části první Změna zákona o zaměstnanosti bodu 7. § 59 odst. 2 nově navrhovaná písm. d) a e)

Navrhujeme ponechat § 59 odst. 2 ve stávajícím znění.

#### Odůvodnění:

Nutnost nahlašování identifikačních údajů uživatele a údaje o počtu zaměstnanců podle skupin dle klasifikace CZ-ISCO přidělených k identifikovanému uživateli bude pro agentury práce zcela nadbytečnou administrativní zátěží, přičemž přínos pro Úřad práce není zřejmý.

### 3. Připomínka k Části první Změna zákona o zaměstnanosti bodu 10. § 60 odst. 8

Navrhujeme vypustit z nově navrhovaného textu § 60 odst. poslední větu: *“Dobu odborné praxe podle věty první je fyzická osoba povinna získat v době 10 let bezprostředně předcházející podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání.”*

#### Odůvodnění:



Člen Hospodářské komory ČR



Člen AKV



Člen Komory zaměstnavatelů zdravotně postižených



Člen AMSP ČR

Podmínění nutnosti získání odborné praxe v posledních 10 let bezprostředně předcházející podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání je nedůvodné. Je skutečností, že již nyní je na trhu práce ČR nedostatek osob oprávněných vykonávat funkci odpovědného zástupce. Navrhované nedůvodné omezení by ještě zmenšilo počet osob oprávněných vykonávat funkci odpovědného zástupce, i když by měly požadovanou praxi, avšak získanou např. v době 11 let před podáním žádosti o povolení ke zprostředkování. Důvodová zpráva k předkládanému materiálu nijak nevysvětluje, proč byla zvolena právě hranice 10 let.

#### 4. Připomínka k Části první Změna zákona o zaměstnanosti bodu 11. § 60 odst. 10

Navrhujeme ponechat ust. § 60 odst. 10 ve stávajícím znění a nijak text nedoplňovat.

##### Odůvodnění:

Rozšíření požadavků pro výkon funkce odpovědného zástupce také na statutární orgán společnosti je nedůvodný, když za splňování povinností agentury práce je odpovědný právě odpovědný zástupce. V opačném případě by byla funkce odpovědného zástupce agentury práce nadbytečná. Navržené požadavky na statutární orgán jsou navíc nadbytečné, protože prakticky kopírují o obecné požadavky na členy statutárních orgánů v kapitálových společnostech.

#### 5. Připomínka k Části první Změna zákona o zaměstnanosti bodu 14. § 60 nově navrhovaný odst. 15

Navrhujeme v ust. § 60 nově navrhovaný odst. 15 nedoplňovat.

##### Odůvodnění:

Navrhované znění je nedůvodně přísné, neboť jakákoli účetní chyba může být důvodem k neudělení povolení, přičemž daňové a obdobné nedoplatky nemají vliv na řádné zprostředkování práce. V průběhu trvání platnosti povolení pak může jakákoli účetní chyba vést k odejmutí povolení agentury práce, což by mělo pro agenturu práce likvidační účinky. Analogicky lze uvést, že jiným subjektům stát nebrání v podnikání, pokud mají daňové nebo obdobné nedoplatky.

#### 6. Připomínka k Části první Změna zákona o zaměstnanosti bodu 19. § 60b odst. 1

Navrhujeme v ust. § 60b odst. 1 ponechat částku "500 000 Kč" nenahrazovat částkou "750 000 Kč".

##### Odůvodnění:

Zvýšení částky kauce by zamezovalo přístupu nových agentur práce na trh v ještě větší míře, než dosud. Již současných 500 000 Kč je v rozporu s právem podnikat podle čl. 26 Listiny základních práv a svobod.

#### 7. Připomínka k Části první Změna zákona o zaměstnanosti bodu 21. § 61 odst. 2 nově navrhované písm. d)

Navrhujeme ponechat § 61 odst. 2 ve stávajícím znění a nové písm. d) nevkládat.

##### Odůvodnění:

Nutnost dokládat uzavření pracovního poměru s odpovědným zástupcem přinese administrativní komplikace agenturám práce v procesu řízení o získání povolení. Pracovní smlouva bude muset být uzavřena bez ohledu na



Člen Hospodářské komory ČR



Člen AKV



Člen Komory zaměstnavatelů zdravotně postižených



Člen AMSP ČR

to, zda bude povolení k zprostředkování práce vydáno. Jedná se o zbytečnou administrativní zátěž, když souhlas odpovědného zástupce s výkonem této funkce musí být doložen podle ust. § 61 odst. 2 písm. b).

## 8. Připomínka k Části první Změna zákona o zaměstnanosti bodu 23. § 63 odst. 3

Navrhujeme ponechat § 62 odst. 3 v původním znění, případně v navrhovaném znění nahradit slova „a nejpozději 1 měsíc“ slovy „a nejpozději 1 týden“.

### Odůvodnění:

Požadavek na podání další žádosti nejpozději 1 měsíc před uplynutím platnosti předchozího povolení je nedůvodný. V praxi bude působit problémy, když bude z administrativních důvodů docházet k tomu, že agentury „nestihnou“ podat žádosti včas, 1 týden by byl v takovém případě naprosto dostačující.

## 9. Připomínka k Části první Změna zákona o zaměstnanosti bodům 24., 25. a 26 ust. § 63 odst. 2 a odst. 3

Navrhujeme zcela změnit stávající rozdělení porušení/nesplnění povinností a na to navazující povinnost, resp. možnost odejmout povolení ke zprostředkování. V ust. § 63 odst. 2 nově navrhovaném písm. c) vypustit body 4, 5 a 6 a přesunout je do odst. 3 téhož paragrafu. Stejně tak po vypuštění písm. d) nově přejmenovaná písm. d) a g) přesunout do ust. § 63 odst. 3. V ust. § 63 odst. 3 nedoplňovat slova „~~nebo jinak poruší tento zákon nebo dobré mravy~~“ takto:

„(2) Generální ředitelství Úřadu práce rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže

a) právnická osoba nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání,

b) právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti<sup>92)</sup>, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání,

~~c) právnická osoba nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona~~

c) právnická osoba nebo fyzická osoba

1. zprostředkovává zaměstnání v rozporu s povolením ke zprostředkování zaměstnání,

2. umožní výkon nelegální práce,

3. zastřeně zprostředkuje zaměstnání nebo zastřené zprostředkování zaměstnání umožní,

4. nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2,

5. poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,

6. opakovaně neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole podle zvláštního právního předpisu,

d) právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a,

e)d) právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,

~~f)e)d) právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zvláštního zákona<sup>92)</sup>,~~



Člen Hospodářské komory ČR



Člen AKV



Člen Komory zaměstnavatelů zdravotně postižených



Člen AMSP ČR

~~g)f) e) právnícká osoba nebo fyzická osoba o to požádá.~~

~~h)g) právnícká nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele.~~

(3) Generální ředitelství Úřadu práce může rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmout, jestliže právnícká nebo fyzická osoba

a) nemá v místě pracoviště opakovaně během 2 let kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2,

b) opakovaně během 2 let poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,

c) opakovaně během 2 let neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole podle zvláštního právního předpisu,

d) právnícká osoba nebo fyzická osoba opakovaně, nejméně třikrát v průběhu 4 let po sobě jdoucích nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,

e) právnícká nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele nebo

d) poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 307b, 308 nebo ~~307e, 308~~, § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 zákoníku práce ~~nebo jinak poruší tento zákon nebo dobré mravy.~~

Odůvodnění:

Znění odst. 2 nepřipouští správní uvážení a stanovuje povinnost odejmout povolení v přesně uvedených případech. Praxe ukazuje, že je příliš přísné. Body 4, 5 a 6 ust. § 62 odst. 2 písm. c) nejsou natolik závažnými porušeními, aby za jejich porušení bylo obligatorně ukládáno odejmutí povolení, zejména u společností, jejichž hlavním podnikáním není zprostředkování práce, ale jsou „agenturami práce z donucení“ (viz odůvodnění k doporučující připomínce č. 1 ust. § 14). To stejné platí pro písm. d) a g) tohoto ustanovení. Informace poskytnuté dle § 59 nejsou natolik přínosné, aby jejich neposkytnutí vedlo k obligatornímu odejmutí povolení. Stejně tak nepřidělení žádného zaměstnance v průběhu dvou let není tak závažnou skutečností, aby vedlo k obligatornímu odejmutí povolení. Odstavec 3 na rozdíl od odstavce 2 tohoto ustanovení umožňuje užití správního uvážení, které může v daném konkrétním případě zmírnit tvrdost zákona. Odejmutí povolení na základě jakéhokoli neopakovaného porušení zákona o zaměstnanosti nebo jakéhokoli porušení dobrých mravů je příliš přísné. Odejmutí licence je tvrdá sankce, která má pro danou společnost likvidační účinky, vede prakticky k zániku podnikání, a tudíž by měla nastat pouze v případě závažného porušení. Odkaz na „jiné porušení tohoto zákona“ anebo na porušení „dobrých mravů“ je velmi vágní a s největší pravděpodobností bude v praxi činit potíže, které bude řešit až judikatura.

## 10. Připomínka k Části první Změna zákona o zaměstnanosti bodu 28.

Navrhujeme na konec nově navrhovaného odst. 7 v § 63 doplnit slova: **“a zároveň nejpozději do 18 měsíců ode dne, kdy ke skutečnosti vedoucí k odejmutí povolení došlo.”**

„(7) Řízení o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání může být zahájeno nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy se generální ředitelství Úřadu práce dozví o důvodu odůvodňujícím odejmutí povolení **a zároveň nejpozději do 18 měsíců ode dne, kdy ke skutečnosti vedoucí k odejmutí povolení došlo.**“

Odůvodnění:

V rámci zachování právní jistoty by měla být subjektivní lhůta v návrhu novely doplněná o lhůtu objektivní. Lhůta 18 měsíců je v daném případě přiměřená.



Člen Hospodářské komory ČR



Člen AKV



Člen Komory zaměstnavatelů zdravotně postižených



Člen AMSP ČR

## 11. Připomínka k Části první Změna zákona o zaměstnanosti bodu 34

Navrhujeme v § 140 odst. 4 písm. f) nahradit číslovku „50 000“ číslovkou „10 000“.

### Odůvodnění:

Spodní limit sankce je příliš vysoký, v případě méně závažného porušení je příliš přísný a může mít pro agenturu práce likvidační účinky.

## 12. Připomínka k Části čtvrté Změna zákoníku práce bodu 1. § 307b nový odst. 2

Navrhujeme ponechat § 307b zákoníku práce v dosavadním znění.

### Odůvodnění:

Časové omezení přidělení zaměstnance k výkonu práce u téhož uživatele na maximálně 3 roky je nepřiměřeným zásahem do autonomie vůle stran. Není důvod k tomuto omezení, pokud zaměstnanec sám u téhož uživatele pracovat chce. Agentury práce efektivně vyplňují trh práce a poskytují flexibilní možnosti zaměstnancům, kteří nechtějí být vázání pracovním poměrem u kmenového zaměstnavatele. Požadavek čl. 5 směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání je v zákoníku práce naplněn prostřednictvím ustanovení § 309 odst. 6, dle něhož agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Navržená úprava může být vůči zaměstnanci kontraproduktivní. Bude-li vyčerpán limit, nebude mít uživatel další legální možnost zaměstnance zaměstnat a ten může skončit nezaměstnaný. Firmy zpravidla mají racionální důvody, proč používají agenturní zaměstnance a nerozšiřují řady svých kmenových zaměstnanců. Pouhým omezením agenturního zaměstnávání nelze dosáhnout přechodu zaměstnanců do pracovněprávního vztahu k uživateli. Navíc je třeba vnímat fakt, že na českém pracovním trhu jsou agenturně zaměstnávání řádově jednotky procent zaměstnanců. Tím spíše není důvod praxi vyhovující pravidla měnit směrem k omezení flexibility

## 13. Připomínka k Části čtvrté Změna zákoníku práce bodu 2. nový § 307c

Navrhujeme nevkládat nový § 307c a ponechat stávající znění.

### Odůvodnění:

V praxi je u agenturního zaměstnávání běžné, že jsou uzavírány pracovní smlouvy na dobu určitou na dobu dočasného přidělení zaměstnanci k uživateli, přičemž je respektována právní úprava trvání pracovního poměru na dobu určitou. Kdyby tuto možnost agentury práce neměly, fakticky by docházelo ke znemožňování jejich činnosti. Uživatel má velmi jednoduchou možnost spolupráci s daným zaměstnancem, resp. s agenturou ukončit. Bylo-li by navrhované ustanovení do zákoníku práce doplněno, agentura práce by ztratila možnost jednoduššího rozvázání pracovního poměru s takovým zaměstnancem. Toto ustanovení by tak pro agentury práce mělo likvidační účinky. Agentury práce jsou za současné situace trhu práce, kdy je velmi nízká nezaměstnanost a zaměstnavatelé se potýkají s nedostatkem pracovních sil velmi důležitým článkem pracovního trhu. Možnost uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou po dobu dočasného přidělení je také v souladu s účely a zásadami směrnice EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných podmínkách v EU, zejména v souladu s bodem (2) odůvodnění uvedené směrnice: „má být zajištěna nezbytná flexibilita pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle přizpůsobit změnám hospodářské situace“.



Člen Hospodářské komory ČR



Člen AKV



Člen Komory zaměstnavatelů zdravotně postižených



Člen AMSP ČR



## B. DOPORUČUJÍCÍ PŘIPOMÍNKY

### 1. Připomínka k Části první Změna zákona o zaměstnanosti § 14 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

Navrhujeme na konec § 14 odst. 2 doplnit větu: „*Za zprostředkování zaměstnání podle odstavce 1 písm. b) se nepovažuje poskytnutí zaměstnance v rámci podnikatelských seskupení, a to jak v rámci České republiky, tak do a ze zahraničí, a to ani za úplatu, pokud jejím účelem není dosažení zisku. Účelem není dosažení zisku ani v případech kdy je zisk účtován z důvodu pravidel o převodních cenách.*“

#### Odůvodnění:

Z důvodu velké mobility zaměstnanců v rámci EU je nevyhnutelné zákonem výslovně umožnit poskytnutí zaměstnance v rámci skupiny podnikatelských subjektů tak, aby takové poskytnutí nebylo považováno za zprostředkování zaměstnání. V rámci podnikatelských seskupení dle § 71 a násl. zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, jsou zaměstnanci poskytováni jiným subjektům v rámci skupiny za úplatu z důvodu naplnění pravidel pro stanovení převodních cen. Účelem této úplaty ale není dosažení zisku a nejedná se tedy o pronájem pracovní síly. Navrhovanou úpravou by tak došlo k navázání na výklad této problematiky metodickým pokynem MPSV č. 1/2005, který byl následně zrušen, čímž v tomto ohledu zůstala v zákoně o zaměstnanosti nepřeklenutá mezera v úpravě. V praxi proto dochází k absurdním situacím, kdy právnické osoby musí disponovat povolením ke zprostředkování zaměstnání, i když o klasické agenturní zaměstnávání nemají zájem, avšak z důvodu mezery v zákoně takové povolení potřebují k tomu, aby mohly např. poskytnout svého zaměstnance do zahraničí jinému subjektu ze stejného podnikatelského seskupení. Zároveň nevzniká riziko pro trh práce, protože na základě této výjimky by mohlo k přidělení docházet pouze uvnitř podnikatelských uskupení a ne mezi třetími subjekty. Současná úprava dočasného přidělení v zákoníku práce pro tento účel nevyhovuje, když požaduje stanovení úplaty bez zisku (avšak daňové předpisy předepisují právě mezi propojenými osobami dosažení zisku obvyklého) a nelze jej využít během prvních 6 měsíců trvání pracovního poměru (ačkoli takové situace jsou v praxi velkých mezinárodních uskupení velmi běžné).

### 2. Připomínka k § 64 zákona o zaměstnanosti

Navrhujeme zrušit § 64 zákona o zaměstnanosti a zároveň jeho prováděcí nařízení vlády č. 94/2009 Sb. v platném znění.

#### Odůvodnění:

Aktuálně se trh práce potýká s velmi nízkou mírou nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé mají velký problém sehnat zaměstnance a agentury práce, jakožto specializované subjekty, jim ve značné míře pomáhají tento problém řešit. Toto omezení podporuje šedou ekonomiku a zaměstnávání cizinců „načerno“, neboť proces zaměstnání cizince jako kmenového zaměstnance je spojený s komplikovanou a zatěžující administrativou a často s ním nesouhlasí ani společnosti získávající cizince ze zahraničí. Zároveň je proces získávání pracovníků ze zahraničí natolik komplikovaný, že je extrémně obtížné jim úspěšně projít pro zaměstnavatele, kteří nejsou na takovou agendu přímo specializovaní. Zrušení § 64 umožní zaměstnávání cizinců ve vyšší míře zlegalizovat a umožní zaměstnancům z ciziny získat za odvedenou práci vyšší odměnu. Tím, že cizinci budou zaměstnaní u licencovaných subjektů (agentur práce), a ne u nelicencovaných „pseudoagentur“, zvýší se i sociální jistoty a životní standard cizinců.

(konec materiálu připomínek)



Člen Hospodářské komory ČR



Člen AKV



Člen Komory zaměstnavatelů zdravotně postižených



Člen AMSP ČR