

## Vypořádání připomínkového řízení

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

Meziresortní připomínkové řízení proběhlo od 9. listopadu do 8. prosince 2022. Materiál byl zaslán celkem na **61** připomínkových míst. Stanovisko zaslalo celkem **47** připomínkových míst. Připomínky nezaslalo celkem **14** připomínkových míst. Stanovisko bez připomínek zaslalo **31** připomínkových míst. Připomínky vneslo celkem **16** připomínkových míst, z toho **12** připomínkových míst vneslo zásadní připomínky a **4** připomínková místa pouze doporučující připomínky. Doporučujícím připomínkám tam, kde to bylo možné, bylo vyhověno.

#### Pokud jde o zásadní připomínky, jsou vypořádány následujícím způsobem:

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
<b>K návrhu</b>			
<b>Obecně k návrhu Po stránce formální</b>	<b>Úřad vlády ČR – Odbor kompatibility</b>	<p>Předkladatel splnil pouze částečně formální náležitosti týkající se vykazování slučitelnosti s právem EU, jak vyplývají zejména z Legislativních pravidel vlády (dále jen „LPV“), v platném znění, a z přílohy k usnesení vlády ze dne 12. října 2005 č. 1304, o Metodických pokynech pro zajišťování prací při plnění legislativních závazků vyplývajících z členství České republiky v Evropské unii, v platném znění.</p> <p>Výčet relevantních předpisů EU v části E) důvodové zprávy není kompletní. Předkladatel také neprovedl hodnocení slučitelnosti s právem EU jako celkem. Nesouhlasíme s konstatováním předkladatele v souhrnu závěrečné zprávy RIA, že návrh vůbec neimplementuje právo EU. Níže v části připomínek uvádíme, které části navrhuje vykázat jako implementační podtržením, s uvedením celexového čísla a s předložením rozdílové i srovnávací tabulky.</p>	<b>Akceptováno</b> Příslušné materiály budou upraveny.

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		Žádáme napravení formálních nedostatků návrhu v souladu s LPV.	
<p><b>Obecně k návrhu</b> <b>Po stránce</b> <b>materiální</b></p>	<p><b>Úřad vlády ČR –</b> <b>Odbor</b> <b>kompatibility</b></p>	<p><b>Stav relevantní právní úpravy v právu EU:</b></p> <p>Předmětu návrhu se dotýkají následující předpisy EU, v platném znění:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání,</li> <li>• směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele,</li> <li>• směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (čl. 4 odst. 1),</li> <li>• směrnice 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb,</li> <li>• směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS),</li> <li>• směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti (čl. 23 odst. 7 písm. a),</li> <li>• směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (čl. 19).</li> </ul> <p>Návrhu se rovněž dotýká zejména <i>rozsudek Soudního dvora EU C-232/20 ve věci NP v. Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin.</i></p> <p>Návrh musí stran agenturního zaměstnávání dodržet zejména zásadu rovného zacházení s agenturními zaměstnanci ve smyslu čl. 5 směrnice 2008/104/ES a dle čl. 4 dodržet, aby přijímané zakázky nebo omezení týkající se agenturního zaměstnávání byly odůvodněny pouze na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, s požadavky na bezpečnost a</p>	<p><b>Akceptováno</b></p> <p>Příslušné části materiálu budou upraveny o výčet unijních předpisů, jichž se navrhovaná právní úprava dotýká.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>ochranu zdraví při práci a s potřebou zajistit náležité fungování trhu práce, a zamezit zneužívání. Směrnice 2008/104/ES stanoví dle čl. 9 pouze minimální požadavky, není tedy dotčeno právo členských států přijímat právní předpisy pro zaměstnance příznivější.</p> <p>Směrnice 2008/104/ES požaduje v čl. 5 odst. 5 po členských státech, aby přijaly vhodná opatření s cílem zamezit nesprávnému používání zásady rovného zacházení a zejména zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice. Současná právní úprava se ve světle judikatury Soudního dvora EU nejeví jako dostatečná stran zabránění obcházení směrnice tím, že není zabráněno trvalému zaměstnávání agenturního zaměstnance u jednoho uživatele opakovaným přidělením. Omezení podle § 309 odst. 6 zákoníku práce, tj. že Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích, není dostatečné, zejména také protože zaměstnanec agentury může dle tohoto ustanovení „požádat“ o nepoužití tohoto omezení. Opakující se přidělení téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli by mělo být pouze tak dlouhé, aby bylo možné ho kvalifikovat za „přechodné“. V každém konkrétním případě by mělo být objektivně obhajitelné využívání po sobě jdoucích smluv o přidělení dotyčným uživatelem, nicméně účelem směrnice 2008/104/ES není specificky vymezit dobu přidělování agenturních zaměstnanců. Členský stát by měl zajistit rovnováhu mezi flexibilitou agenturního zaměstnávání a jistotou zaměstnanců, že nebudou zaměstnávání touto formou trvale (viz čl. 2).</p> <p>Jednou z cest, jak předejít takovému obcházení směrnice, je cesta navrhovaná předkladatelem stanovením maximální doby přidělení agenturního zaměstnance u jednoho uživatele s podmínkou sčítání kratších dob přidělení (s výjimkou delšího přerušování).</p>	
Obecně k návrhu	Ministerstvo financí	Upozorňujeme, že v souladu s čl. 39 odst. 2 Legislativních pravidel vlády by v paragrafu nemělo být zpravidla obsaženo více než 6 odstavců.	Neakceptováno - vysvětleno

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
			Předkladatel si je ustanovení vědom, nicméně v rozsahu novely nelze a ani není žádoucí změnit celou systematiku úpravy, aby odpovídala tomuto požadavku.
Obecně k materiálu	Ministerstvo obrany (vloženo do eKLEP po termínu)	<p>Požadujeme, aby Ministerstvo obrany mělo možnost zprostředkovat zaměstnání bývalému vojákovi z povolání v právnické osobě nebo organizační složce státu, jejichž je zřizovatelem nebo zakladatelem. V tomto smyslu navrhuje změnu návrhu zákona o zaměstnanosti (varianta I) nebo změnu zákona o vojácích z povolání (varianta II).</p> <p><b>V A R I A N T A I</b></p> <p>V čl. I se vkládá nový bod 5., který zní:</p> <p>„5. V § 14 se vkládá nový odstavec 2, který zní:</p> <p>„(2) Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje vyhledání zaměstnání Ministerstvem obrany vojákovi z povolání, kterému má zaniknout služební poměr, v právnické osobě nebo organizační složce státu, jejichž zřizovatelem nebo zakladatelem je Ministerstvo obrany.“</p> <p>Dosavadní odstavce 2 až 7 se označují jako odstavce 3 až 8.</p> <p><b>V A R I A N T A II</b></p> <p style="text-align: center;">ČÁST DRUHÁ</p>	<b>Neakceptováno</b> Jedná se o opatření nad rámec návrhu zákona.

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p style="text-align: center;"><b>Změna zákona o vojácích z povolání</b></p> <p style="text-align: center;">Čl. III</p> <p style="text-align: center;">§ 64 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, včetně nadpisu zní:</p> <p style="text-align: center;">„§ 64</p> <p style="text-align: center;"><b>Rekvalifikace a zprostředkování zaměstnání</b></p> <p>(1) Před zánikem služebního poměru lze umožnit vojákovi na žádost rekvalifikaci na náklady státu, má-li zaniknout služební poměr podle § 18 odst. 1 písm. a) nebo propuštěním podle § 19 odst. 1 písm. c), e) a n). Přitom se přihlédne k získané kvalifikaci a době trvání služebního poměru.</p> <p>(2) Ministerstvo může zprostředkovat zaměstnání vojákovi v právnické osobě nebo organizační složce státu, jejichž je zřizovatelem nebo zakladatelem.“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>V současné bezpečnostní situaci vzrůstá důležitost českého obranného průmyslu a především význam činnosti státních podniků a příspěvkových organizací založených a zřízených Ministerstvem obrany. Zabezpečení personálu pro jejich činnost je v současné situaci na trhu práce velmi obtížné. Vhodnými budoucími pracovníky mohou být vojáci odcházející do zálohy. Ministerstvo obrany však v současné právní situaci nemůže nabízet vojákům konkrétní pracovní zařazení u těchto zaměstnavatelů, i když existuje významný veřejný zájem na využití praktických zkušeností vojáků právě na těchto pracovních pozicích.</p>	

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>Návrh tedy zakládá oprávnění pro Ministerstvo obrany zprostředkovat odcházejícím vojákům tyto pracovní pozice. Návrh je předkládán ve dvou variantách řešení.</p> <p>I. varianta předpokládá doplnění ustanovení v § 14 zákona o zaměstnanosti, které uvedenou činnost vyjme ze zákonem regulovaného zprostředkování práce. Ve II. variantě jde o doplnění novely o část zakládající zvláštní oprávnění ke zprostředkování práce Ministerstvu obrany v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.</p> <p>Z hlediska systematiky právního řádu doporučujeme jako vhodnější variantu I.</p> <p>Z hlediska dopadů návrhu pak v obou variantách má nepatrné dopady na státní rozpočet pouze v rámci rozpočtové kapitoly Ministerstva obrany, bez nutnosti jejího navýšení. Dopad na rovné příležitosti, podnikatelskou sféru, sociální prostředí je neutrální nebo spíše pozitivní. Pozitivní dopady pak budou významné v oblasti zabezpečení obrany státu.</p> <p><b>Tato připomínka je zásadní.</b></p>	
<b>Obecně k návrhu</b>	<b>Svaz průmyslu a dopravy České republiky</b>	<p>SP ČR nemá výhrady ke změnám týkajícím se zpřesnění úpravy při udělování a odnímání povolení (např. ukotvení prekluzivní lhůty pro zahájení řízení a odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, zpřesnění právní úpravy nákladů řízení), souhlasí s návrhy, které byly již v minulosti diskutovány a týkají se například zrušení povinného pojištění agentur práce pro případ úpadku, aktuálnost získané odborné praxe odpovědné osoby, finanční bezdlužnost při vzniku agentury práce, bezúhonnost členů statutárního orgánu, souhlasí i s navrhovanou úpravou výše kauce, zpřesněním definice nelegální práce pro účely kontroly či rozšířením informačních povinností.</p> <p>SP ČR v obecné rovině vítá konkretizaci případů porušení zákona vedoucích obligatorně/fakultativně k odejmutí povolení ke zprostředkování, ale přestože důvodová zpráva uvádí, že důvody pro odejmutí jsou pouze závažná porušení</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Navrhovaná právní úprava odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání spojuje se správní úvahou v případě porušení drobných prohřešků. Tedy nikoliv, že se povolení musí odejmout.</p> <p>Pokud se týká legislativních změn Komise pro udělování povolení ke</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>zákona o zaměstnanosti, ve skutečnosti tomu tak není a nadále by se obligatorní odejmutí povolení týkalo naprosto drobných prohřešků, kterým ani zaměstnavatel nemůže zabránit. V tomto směru by bylo vhodné sankční odejmutí povolení provázat s určitou výší pokuty za porušení dané povinnosti (viz – konkrétní připomínky).</p> <p>SP ČR si je vědom potřebnosti úpravy dočasného přidělení (§ 307b a 307c zákoníku práce) ve světle judikatury ESD, ale domnívá se, že právě na základě těchto judikátů (rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci C 232/20 Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin) a existujících úprav v okolních zemích by bylo možné zvolit ještě jiná řešení, která by v souladu s čl. 1 odst. 1 a čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104, bránila zneužívání opakovaného přidělování a zároveň zohledňovala „všechny relevantní okolnosti, které zahrnují zejména zvláštnosti daného odvětví“ (viz – konkrétní připomínky).</p> <p>Je též na škodu, že předkladatel se při regulaci fungování agentur práce a agenturního zaměstnávání zaměřil převážně na zpřesnění a zpřísnění postupů a terminologické úpravy a nezabýval se dalšími dlouhodobě diskutovanými problémy, které by vedle restrikcí mohly přispět ke zkvalitnění fungování tohoto segmentu trhu práce, jako je např. kritizovaná „bezzubá role“ Komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání agenturám práce, která v podstatě verifikuje administrativní podklady připravené aparátem GŘ ÚP, které navíc nic neříkají o skutečné činnosti a kvalitě agentury práce, což v případě udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení na dobu neurčitou by určitě mělo být bráno v úvahu, s tím souvisí i požadavek na zavedení systému hodnocení agentur/„certifikace“. Z vyjádření Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS), která je členem SP ČR k předloženému návrhu vyplývá, že do budoucna by bylo vhodné se zabývat agenturním zaměstnáváním v širších souvislostech, protože servis některých agentur, který zaměstnancům poskytují, vede k tomu, že ti nechtějí přejít do pozice kmenových zaměstnanců uživatele, což navrhovaná regulatorní omezení velmi komplikují. Při regulaci agenturního zaměstnávání by mělo být rovněž bráno v úvahu, že se týká velmi malého počtu zaměstnanců na pracovním trhu (dle</p>	<p>zprostředkování zaměstnání agenturám práce a návrhu na zavedení systému certifikací agentur práce, jedná se o hlubší systémovou změnu, ke které je třeba širší diskuse nejen sociálních partnerů, a to zejména s ohledem na provázanost uvedených opatření, případně zavedení jiných doprovodných opatření.</p> <p>V ostatním dle dalších konkrétních připomínek.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>důvodové zprávy 271 tisíc zaměstnanců včetně cizinců/rok 2021), ve srovnání s ostatními státy jde o velmi nízký podíl na celkovém trhu práce. V této souvislosti je otázkou, zda „vynucená“ či „dobrovolná“ regulatorní opatření ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání pomohou vyřešit problémy českého trhu práce, které se odehrávají v tzv. šedé či černé zóně.</p>	
<p><b>Obecně k návrhu</b></p>	<p><b>Asociace pracovních agentur</b></p>	<p><b>SHRNUJÍCÍ KOMENTÁŘ K NOVELE ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI A ZÁKONÍKU PRÁCE V OBLASTI AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ:</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Připomínka je zejména obecným vyjádřením ke stavu právní úpravy, které připomínkové místo zveřejňuje, kdekoli může, nikoli k návrhu samotnému. Stran věcného návrhu právního předpisu je nutné upozornit, že od počátku byla smyslem toho návrhu širší úprava zprostředkování zaměstnání agenturami práce (nejen záměr zrušit pojištění agentur práce). Některá navrhovaná opatření byla taktéž diskutována a následně schválena Meziřesortním orgánem pro potírání nelegální práce. Uvedené vyjádření APA jako celku je zavádějící.</p> <p>V ostatním dle dalších konkrétních připomínek.</p>



Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>systematicky ta zvýhodňuje mafie a obchodníky s lidmi. Jsou levnější, rychlejší, bez komplikací.</p> <p>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.</p> <p>Asociace pracovních agentur vyčíslila v materiálu „Ztráty České republiky z nelegálního zaměstnávání formou zastřehého 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.</p> <p><b>V ČR je 2.100 legálních agentur práce s povolením</b> 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.</p> <p><b>Všech 2.100 legálních agentur práce zaměstnává povinně dle Zákona o zaměstnanosti odpovědného zástupce</b> (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. <b>Při 2.100</b></p>	

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p><b>legálních agenturách práce dostává stát od odpovědných zástupců agentur práce ročně mezi 160 až 210 miliony Kč.</b></p> <p>Z toho <b>1.100 legálních agentur práce má také povolení GŘ ÚP ČR pro zaměstnávání agenturních zaměstnanců</b> a jejich dočasné přidělování (zapůjčování) k firmám. Ty musí mít dle Zákona o zaměstnanosti složenou u GŘ ÚP ČR po celou dobu podnikání <b>kauci 500.000,- Kč. Stát tak hospodaří bezúročně každý rok s 550 miliony Kč.</b></p> <p>Všech 2.100 legálních agentur práce s doživotním povolením GŘ ÚP ČR k zprostředkování zaměstnání muselo uhradit jednorázový správní poplatek 5.000,- Kč. <b>Stát obdržel jednorázově 10,5 milionu Kč.</b></p> <p>Všech 1.100 legálních agentur práce s tříletým povolením GŘ ÚP ČR k dočasnému přidělování muselo uhradit jednorázový správní poplatek 25.000,- Kč. <b>Stát obdržel jednorázově 27,5 milionu Kč.</b></p> <p>Všech 1.100 legálních agentur práce s návazným doživotním povolením GŘ ÚP ČR k dočasnému přidělování muselo uhradit jednorázový správní poplatek 15.000,- Kč. <b>Stát obdržel jednorázově 16,5 milionu Kč.</b></p> <p>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. <b>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</b></p>	

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p><b>neuplatnění slevy na dani</b> ještě 12,566.466.000,- Kč na dani z příjmu, tedy <b>plus přes 12,5 miliardy Kč. <u>To je ročně mezi 37,5 až 50 miliardami Kč.</u></b></p> <p>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. <b>Dlouhodobý odhad zastřené agenturního zaměstnávání, prováděného firmami bez povolení, tedy nelegály,</b> reprezentuje minimálně stejný počet 317.335 tisíc nelegálních zaměstnanců jako u legálních agentur práce. Spíše vyšší. <b>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</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b><u>Stát už ignorováním nelegálů v agenturním zaměstnávání přišel o sumu v řádu 678 – 904 miliard Kč.</u></b></p> <p>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.</p> <p>Co se návrhu doplnění §307c týče, tedy zákazu ukončení Pracovní smlouvy/Dohody o pracovní činnosti k datu ukončení dočasného přidělení, navrhopatel zde do českého modelu agenturního zaměstnávání, kdy agenturní</p>	

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>zaměstnanec je přijímám 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.</p> <p>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.</p> <p>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 řádech 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 mafií a obchodníků s lidmi. Fakticky</p>	

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		jde o likvidaci agenturního zaměstnávání v ČR. Na trhu práce se tak možná rozmůže přístup pojišťoven, které také dávají klientům smlouvy na krátkou dobu určitou, ale s automatickou prolongací. Což je nesmysl.	
Část první (zákon o zaměstnanosti)	ČMKOS	<p>ČMKOS vnímá s porozuměním redefinici nelegální práce i kroky upravující oblast agenturního zaměstnávání, nicméně zejména v oblasti agenturního zaměstnávání považuje uváděné úpravy za dílčí.</p> <p>ČMKOS opakovaně požadovala zapracovat do návrhu problematiku vyšší účasti na rozhodování odborových organizací v oblasti agenturního zaměstnávání a omezení dočasného přidělování cizinců z tzv. 3 zemí. Z výše uvedených důvodů předkládáme následující připomínky.</p> <p>Požadujeme do § 66 ZoZ doplnit větu třetí ve znění:  <i>„Agentura práce nemůže cizince<sup>1</sup> dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele.“</i></p> <p><b>Tuto připomínku považujeme za zásadní.</b></p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Ze zápisu jednání stálé pracovní skupiny k problematice agenturního zaměstnávání a zastřeného zprostředkování zaměstnání při Meziřesortním orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání, které se uskutečnilo dne 13. 10. 2021 vyplývá, že bodem dalšího jednání pracovní skupiny bude i otázka spolurozhodování odborových organizací působících u uživatele v otázce agenturního zaměstnávání. Na jednání pracovní skupiny konaném dne 6. 10. 2022 byla dána možnost zástupci ČMKOS k představení tohoto bodu, nicméně bližší popis toho, jak si připomínkové místo představuje danou problematiku uchopit, nebyl poskytnut. Došlo pouze k obecnému konstatování, že se</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
			připomínkové místo tímto tématem zabývá. Připomínkovému místu byla tak dána možnost danou oblast vznést tak, aby mohla být problematika projednána na plénu MOPNZ, nicméně tuto příležitost nevyužilo.
Část první, čl. I (úvodní věta)	Ministerstvo vnitra	Před slovy „se mění takto“ navrhuje vložit čárku.	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.
Část první, čl. I.,	Ministerstvo financí	Do výčtu změnových zákonů je třeba doplnit zákon č. 216/2022 Sb.	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.
Část první, čl. I., úvodní ustanovení	Hlavní město Praha	slova „a zákona č. ..“, v souladu s čl. 64 odst. 2 Legislativních pravidel vlády, nahradit slovy „a zákona č. 216/2022 Sb.“	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.
Část první, bod 1	Ministerstvo financí	Poslední věta by měla znít následovně: „Poznámky pod čarou č. 81 a 82 se zrušují.“ Viz čl. 57 odst. 5 Legislativních pravidel vlády.	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.
Části první, bod 1 (§5 písm. e) bod 1)	Ministerstvo financí	Navrhuje se vypustit slova „; pro závěr, jedná-li se o nelegální práci, je rozhodné pouze naplnění těchto znaků a délka výkonu práce je nerozhodná“ nebo je nahradit slovy „bez ohledu na délku výkonu takové práce“.  Lze se domnívat, že uvedená věta je v legislativním textu nadbytečná, a proto může být vypuštěna. Je zřejmé, že záměrem je zde vymezení se proti judikatuře Nejvyššího správního soudu a výslovné vyloučení prvku soustavnosti, jako jednoho ze znaků, který je třeba v praxi zkoumat pro rozhodnutí o konkrétním případě, ale z legislativního hlediska není tento způsob zcela vhodný. Prostým jazykovým výkladem předchozí věty lze totiž dojít ke stejnému závěru, neboť co	<b>Neakceptováno</b> Smyslem je vyřadit judikaturu Nejvyššího správního soudu a její extenzivní pojetí dotčené problematiky. Právě z tohoto pohledu vyžaduje navrhovaná právní úprava vyšší explicitu předloženého textu.

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		se týče výčtu znaků nelegální práce, jedná se o taxativní výčet. Bylo by možné však vhodněji zakomponovat aspekt délky výkonu takové práce, viz návrh.	
Část první, bod 1 (§5 písm. e) bod 1)	Ministerstvo financí	<p>Doporučuje se v navrhovaném bodu 1 slova „nerozhodná. To neplatí pro výkon práce naplňující znaky podle věty první, jejíž výkon mimo pracovněprávní vztah umožňují zvláštní právní předpisy,“ nahradit slovy „nerozhodná; to neplatí, pokud výkon práce naplňující znaky podle věty první mimo pracovněprávní vztah umožňují zvláštní právní předpisy,“.</p> <p>Lze se domnívat, že navrhované znění bodu 1 by mohlo vést k výkladovým problémům, kterým by se prostou změnou formulace dalo předejít. Z obsahového hlediska lze sice jazykovým výkladem v kombinaci se systematickým výkladem dojít k závěru, že záměrem zákonodárce zde je povolit takový výkon práce, který sice splňuje znaky závislé práce, a měl by tudíž být vykonáván v pracovně právním vztahu, ale jeho výkon mimo pracovněprávní vztah je umožněn zvláštními právními předpisy. Nicméně z jazykového hlediska by výklad mohl činit problémy a mohl by vést k otázkám veřejnosti na záměr zákonodárce. Z daného ustanovení zcela jasně nevyplývá, že zvláštní právní předpis musí výslovně připouštět obě podmínky, a to, že se jedná za a) o práci mající znaky závislé činnosti a za b) může být vykonávána mimo pracovněprávní vztah. Pokud by tomu tak nebylo a stačilo by, že by zvláštní právní předpis pouze umožňoval výkon jakékoliv práce mimo pracovněprávní vztah, který by mohl, ale nemusel mít znaky závislé práce, pak by se dalo uvažovat o tom, že by dané ustanovení v podstatě legalizovalo tzv. „švarcsystém“, tedy výkon práce na živnostenské oprávnění mající znaky závislé práce. Pokud však bude zřejmé, že daný zvláštní právní předpis musí stanovit jak to, že určitá práce se vykonává mimo pracovně právní vztah, tak to, že taková práce má znaky závislé práce podle věty první ustanovení, vyloučí to tak živnostenský zákon z množiny těchto zvláštních předpisů automaticky, neboť výkon činnosti podle živnostenského zákona nikdy nemůže splňovat znaky závislé práce.</p> <p>Zároveň je třeba upozornit, že by měla být za slovem „nerozhodná“ tečka nahrazena středníkem, vzhledem k tomu, že se v § 5 písm. e) jedná o výčet bodů, které na sebe navazují, a tudíž nelze vkládat samostatné věty do jednotlivých bodů.</p>	<p><b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		Dále se doporučuje rozšíření důvodové zprávy o vysvětlení této části navrhovaného ustanovení, zejména uvedení příkladů zvláštních právních předpisů, a tedy i činností, na které se dané ustanovení má vztahovat. Cílem je zejména předejít spekulacím, zda navrhované ustanovení nelegalizuje tzv. „švarcsystém“, a nutnosti toto dále vysvětlovat.	
Čl. I, bod 1 (§ 5 písm. e) bodu 1)	Hlavní město Praha	<ul style="list-style-type: none"> <li>- v souladu s čl. 26 odst. 6 Legislativních pravidel vlády a s textem ustanovení slova „nerozhodná. To neplatí“ nahradit slovy „nerozhodná; to neplatí“ a slova „znaky podle věty první“ nahradit slovy „tyto znaky“</li> <li>- slova „zvláštní právní předpisy“, v souladu s čl. 45 odst. 5 Legislativních pravidel vlády, nahradit slovy „jiné právní předpisy“</li> </ul>	<p><b>Akceptováno</b> Znění upraveno ve smyslu připomínky.</p> <p><b>Neakceptováno</b> Zákon používá pojem „zvláštní právní předpis“, použití pojmu „jiný právní předpis“ by v tomto kontextu bylo nesystémové.</p>
Čl. I, bod 1 (§ 5 písm. e) bodu 1)	Hospodářská komora České republiky	<p>Navrhujeme buď ponechat stávající úpravu ust. § 5 písm. e) bodu nebo navrhovaný text doplnit takto:</p> <p><i>„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.“</i></p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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</p>	<p><b>Neakceptováno</b> Připomínka nedává smysl a záměr předkladatele je odlišný.</p>



Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>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.</p> <p>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.</p>	
<p><b>Čl. I, bod 1</b> (§ 5 písm. e) bodu 1)</p>	<p><b>Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů</b></p>	<p>Navrhujeme buď ponechat stávající úpravu ust. § 5 písm e) bodu nebo navržený text doplnit takto:</p> <p><i>„1. práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobě, <b>soustavně</b>, přičemž je vykonávána mimo pracovní právní 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 pracovní právní vztah umožňují zvláštní právní předpisy.“</i></p> <p><u>Odůvodnění:</u></p>	<p><b>Neakceptováno</b> Připomínka nedává smysl a záměr předkladatele je odlišný.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>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.</p> <p>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.</p>	
<b>Čl. I, bod 1</b> (§ 5 písm. e) bodu 1)	<b>Asociace pracovních agentur</b>	Navrhujeme buď ponechat stávající úpravu ust. § 5 písm e) bodu nebo navrhovaný text doplnit takto: <p><i>„1. práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobě, <b>soustavně</b>, 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</i></p>	<b>Neakceptováno</b> Připomínka nedává smysl a záměr předkladatele je odlišný.

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p><i>neplatí pro výkon práce naplňující znaky podle věty první, jejíž výkon mimo pracovněprávní vztah umožňují zvláštní právní předpisy.“</i></p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
Čl. I, bod 3 a 4	Ministerstvo zemědělství	V čl. I bodech 3 a 4 doporučujeme slovo „bod“ nahradit slovem „bodě“.	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.
Čl. I, bod 6 (§ 58a)	Česká asociace pojišťoven	Doporučujeme zvážit vhodnost zrušení institutu povinného pojištění záruky pro případ úpadku agentury práce bez zakotvení odpovídající náhrady.	<b>Neakceptováno</b> Z praxe jsou známy případy, kdy se agentury práce účelově

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Ačkoliv Česká asociace pojišťoven obecně nepodporuje trend zakotvování povinných pojištění pro nejrůznější oblasti podnikání do právního řádu, považujeme v tomto případě za nezbytné upozornit na smysluplnost tohoto pojištění. Nemůžeme souhlasit s tvrzením v důvodové zprávě, že se daný institut v praxi „neosvědčil“, či že pojištění „nepřineslo očekávané výsledky“. Je totiž nutné vzít v potaz, že v této oblasti je velmi málo škod. a pojištění se tedy může agenturám práce jevit jako nákladné a neefektivní. Na druhou stranu v případě, kdy škoda nastane, hrozí škody takového rozsahu, že to musí být ve výši pojistného zohledněno, aby pojišťovna dodržela tuzemské i evropské požadavky na solventnost.</p> <p>Pokud má být zaměstnancům agentur práce přiznána stejná ochrana jako ostatním zaměstnancům dle zákona č. 118/2000 Sb., považujeme za nutné zdůraznit, že takovým krokem na sebe stát přebírá odpovědnost za výplatu případných nároků zaměstnanců v případě úpadku či platební neschopnosti agentury včetně nákladné administrativy. Pokud je zaměstnavatel v platební neschopnosti, může zaměstnanec uplatnit své mzdové nároky u krajské pobočky Úřadu práce, a to už v případě, kdy je zaměstnavatel v platební neschopnosti (bez nutnosti úpadku).</p> <p>V ZZ RIA je uvedeno, že zrušením povinného pojištění dojde ke snížení administrativní zátěže agentur práce, které nebudou povinny dokládat pojištění Úřadu práce. Troufáme si tvrdit, že stávající zaslání elektronické pojistky agenturou práce je zcela zanedbatelná administrativní zátěž v porovnání s tím, jaký nápor mohou očekávat pobočky Úřadu práce při vzniku platební neschopnosti. Náklady na komunikaci a administrativu, kterou nyní byly schopny zastřešit jednotlivé pojišťovny, se tak plnou měrou přesunou na bedra státu. S výše uvedeným se však předkladatel v ZZ RIA nijak nevypořádal, a to ani po stránce finanční ani po stránce personální a časové náročnosti.</p> <p>Ve vztahu k tvrzenému podpojištění dodáváme, že pakliže docházelo k podpojištění některých agentur práce, nelze z toho vinit pojišťovnu. Ta má totiž pouze minimální možnost zjistit, zda klientem předkládaný počet zaměstnanců odpovídá skutečnosti. Aby bylo podpojištění zamezeno, je třeba zakotvit pravidla</p>	<p>podpojišťovny. Z úřední činnosti MPSV je známo, že plnění ze stran pojišťoven není tak efektivní jako postup podle zákona č. 118/2000 Sb. V době tzv. koronavirové krize bylo MPSV informováno, že některé pojišťovny omezily uzavírání pojistných smluv s agenturami práce, přičemž některé z pojišťoven tuto skutečnost výslovně potvrdily. Tyto skutečnosti a také další, které jsou uvedeny v důvodové zprávě a zprávě RIA jsou dostatečným důvodem pro změnu právní úpravy.</p> <p>Jedná se o zbytečně nákladný institut a náklady státního rozpočtu by neměly být navýšeny radikálně. Na zrušení pojištění agentur práce panuje shoda mezi sociálními partnery.</p> <p>K administrativní zátěži spadá nesporně i opakované sjednávání pojistek a povinnost prokázat hospodářskou aktivitu pojišťovně. Navíc se dosavadní systém uspokojování dlužných mzdových nároků, který vylučuje agenturní zaměstnance z uspokojení prostřednictvím zákona č. 118/2000 Sb. může jevit jako</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>pro agentury práce, která jim v takovém konání zabráni, nikoliv zrušením povinného pojištění. Domníváme se, že neexistuje dostatečný dohled nad agenturami práce, který by daný problém řešil. To, zda je agentura pojištěna, má povinnost kontrolovat příslušný Úřad práce. Tento orgán by tedy měl také kontrolovat, zda má daná agentura práce dostatečný limit pojistného plnění.</p> <p>Rovněž nelze souhlasit s tvrzením, že by možnost uzavření pojistné smlouvy byla ztížena epidemií koronaviru. Na uzavření pojistné smlouvy vždy mělo a má primárně vliv finanční zdraví agentury práce. A závěrem dodáváme, že se tímto krokem rovněž sníží tlak na úsilí personálních agentur dosahovat pozitivní hospodářské výsledky, což zřejmě není zamýšleným důsledkem novelizace.</p>	protiunionní, neboť předmětné pojištění nemusí být rovnocennou formou záruky – čl. 1 odst. 2 směrnice 2008/94/ES.
Čl. I, bod 4 (§ 8 písm. 1 bod 2)	Ministerstvo vnitra	S odkazem na čl. 57 odst. 4 písm. g) Legislativních pravidel vlády navrhuje v novelizační větě slovo „bod“ uvést ve tvaru „bodě“.	<b>Akceptováno</b> Ustanovení upraveno dle připomínky.
Čl. I, bod 7	Ministerstvo zemědělství	V čl. I bodě 7 doporučujeme slova „odst. 2 se na konci písmene c)“ nahradit slovy „se na konci odstavce 2“.	<b>Akceptováno</b> Ustanovení upraveno dle připomínky.
Čl. I, bod 7 (§ 59 odst. 2)	Ministerstvo vnitra	Navrhujeme novelizační bod formulovat podle čl. 58 odst. 4 písm. b) Legislativních pravidel vlády takto: „V § 59 se na konci odstavce 2 tečka nahrazuje čárkou a doplňují se písmena d) a e), která znějí:“.	<b>Akceptováno</b> Ustanovení upraveno dle připomínky.
Čl. I, bod 7 (§ 59 odst. 2)	Hospodářská komora České republiky	<p>Navrhujeme ponechat § 59 odst. 2 ve stávajícím znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Nutnost nahlásování 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.</p>	<b>Neakceptováno</b>  Přínos je popsán v důvodové zprávě a ve zprávě RIA. Nelze přehlížet skutečnost, že agentury práce se podílejí na realizaci státní politiky zaměstnanosti a zprostředkováním zaměstnání se realizuje právo na práci. Pokud

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
			<p>není státním orgánům znám počet podle skupin dle klasifikace CZ-ISCO a také identifikace uživatele, je obtížné jakkoli hodnotit oblast činnosti agentur práce (zejména v oblasti agenturního zaměstnávání), resp. zhodnotit situaci na trhu práce. V tuto chvíli není známo, jaká konkrétní místa jsou agenturními zaměstnanci obsazována. Získané informace nadto mohou být využity mimo jiné pro plánování kontrolních akcí orgány inspekce práce.</p> <p>Nadto údaje, které jsou navrhovány do oznamovací povinnosti přidat, agentury práce již disponují, tudíž nemusí za účelem jejich získání vyvíjet další aktivitu.</p>
<p><b>Čl. I, bod 7</b> § 59 odst. 3 písm. d) a e)</p>	<p><b>Svaz průmyslu a dopravy České republiky</b></p>	<p>Doporučujeme, aby informace, které jsou od agentur práce vyžadovány v souladu s čl. 13, odst. 3 písm. a) a b), Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce, byly rovněž v souladu s čl. 4 „publikovány“, protože mohou být využita i sociálními</p>	<p><b>Akceptováno</b> V tuto chvíli jsou údaje publikovány – například v analýzách vývoje zaměstnanosti</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>partnery v jejich činnosti vůči členské základně a při podílení se na formulování opatření ze strany státu.</p> <p><b>Tato připomínka je zásadní</b></p>	<p>a nezaměstnanosti. Z části, která se týká agenturního zaměstnávání, jsou informace rovněž zveřejněny na základě spolupráce s Ministerstvem vnitra, a to ve zprávách o stavu migrace. Upravíme navrhovanou právní úpravu v tom smyslu, že tyto informace budou zveřejněny způsobem umožňující dálkový přístup.</p> <p>Návrh § 59 odst. 3 ZoZ:</p> <p>„(3) Generální ředitelství Úřadu práce zveřejní na svých internetových stránkách v souhrnu informace poskytnuté podle odstavce 2 písm. a) až c) a e).“.</p>
<p><b>Čl. I, bod 7</b> § 59 odst. 3 písm. d) a e)</p>	<p><b>Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů</b></p>	<p>Navrhujeme ponechat § 59 odst. 2 ve stávajícím znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Přínos je popsán v důvodové zprávě a ve zprávě RIA. Nelze přehlížet skutečnost, že agentury práce se podílejí na realizaci státní politiky zaměstnanosti a zprostředkováním zaměstnání se realizuje právo na práci. Pokud není státním orgánům znám počet podle skupin dle klasifikace CZ-</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
			<p>ISCO a také identifikace uživatele, je obtížné jakkoli hodnotit oblast činnosti agentur práce (zejména v oblasti agenturního zaměstnávání), resp. zhodnotit situaci na trhu práce. V tuto chvíli není známo, jaká konkrétní místa jsou agenturními zaměstnanci obsazována. Získané informace nadto mohou být využity mimo jiné pro plánování kontrolních akcí orgány inspekce práce.</p> <p>Nadto údaji, které jsou navrhovány do oznamovací povinnosti přidat, agentury práce již disponují, tudíž nemusí za účelem jejich získání vyvíjet další aktivitu.</p>
<p><b>Čl. I, bod 7</b></p>	<p><b>Asociace pracovních agentur</b></p>	<p>Navrhujeme ponechat § 59 odst. 2 ve stávajícím znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Přínos je popsán v důvodové zprávě a ve zprávě RIA. Nelze přehlížet skutečnost, že agentury práce se podílejí na realizaci státní politiky zaměstnanosti a</p>



Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
			<p>zprostředkováním zaměstnání se realizuje právo na práci. Pokud není státním orgánům znám počet podle skupin dle klasifikace CZ-ISCO a také identifikace uživatele, je obtížné jakkoli hodnotit oblast činnosti agentur práce (zejména v oblasti agenturního zaměstnávání), resp. zhodnotit situaci na trhu práce. V tuto chvíli není známo, jaká konkrétní místa jsou agenturními zaměstnanci obsazována. Získané informace nadto mohou být využity mimo jiné pro plánování kontrolních akcí orgány inspekce práce.</p> <p>Nadto údaji, které jsou navrhovány do oznamovací povinnosti přidat, agentury práce již disponují, tudíž nemusí za účelem jejich získání vyvíjet další aktivitu.</p>
Čl. I, bod 8	Ministerstvo zemědělství	V čl. I bodě 8 doporučujeme text „60a“ nahradit textem „§ 60a“ a před text „§ 63 odst. 2 písm. a)“ vložit spojku „v“.	<b>Neakceptováno</b>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
Čl. I, bod 8	Hlavní město Praha	za text „§ 60“ vložit slova „odst. 2, 3 a 10“ a za text „60a“ vložit slova „odst. 1 až 3“	<b>Neakceptováno</b>
Čl. I, bod 9	Ministerstvo zemědělství	V čl. I bodě 9 doporučujeme čárku za slovy „nebo g)“ nahradit slovy „nebo podle“.	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.
Čl. I, bod 10 § 60 odst. 8	Svaz průmyslu a dopravy České republiky	SP ČR souhlasí s navrhovanou úpravou, ale považuje ji po formální stránce za velmi komplikovanou a doporučuje zvážit úpravy. Jak se bude např. posuzovat prokazatelný „soustavný“ osobní výkon zprostředkovatelské činnosti 10 let u odpovědného zástupce? Nejasně působí i minimální výkon práce v rozsahu 20 hodin v různých pracovněprávních vztazích s různou délkou sjednané pracovní doby. Případně je potřeba vysvětlit v důvodové zprávě.  <b>Tato připomínka je doporučující</b>	<b>Neakceptováno</b> Navrhovaná právní úprava odpovídá obdobně koncipované úpravě živnostenského zákona, podle kterého je taktéž posuzována praxe.
Čl. I, bod 10 (§ 60 odst. 8)	Hospodářská komora České republiky	Navrhujeme vypustit z nově navrhovaného textu § 60 odst. poslední větu: <i>“Dobu odborné praxe podle věty první je fyzická osoba povinna získat v době 10 let bezprostředně předcházející podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání.”</i>  <u>Odůvodnění:</u>  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.	<b>Neakceptováno</b> S ohledem na to, že v tuto chvíli existuje přes 2000 jedinečných agentur práce, obtížně jde s názorem souhlasit. Jak bylo napsáno v důvodové zprávě, je nutné pro tak citlivou oblast, jako je zprostředkování zaměstnání, mít co nejaktuálnější zkušenosti z oboru, ve kterém má zprostředkování být vykonáváno.

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
<p><b>Čl. I, bod 10</b> (§ 60 odst. 8)</p>	<p><b>Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů</b></p>	<p>Navrhujeme vypustit z nově navrhovaného textu § 60 odst. poslední větu: “<i>Dobu odborné praxe podle věty první je fyzická osoba povinna získat v době 10 let bezprostředně předcházející podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání.</i>”</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>S ohledem na to, že v tuto chvíli existuje přes 2000 jedinečných agentur práce, obtížně jde s názorem souhlasit. Jak bylo napsáno v důvodové zprávě, je nutné pro tak citlivou oblast, jako je zprostředkování zaměstnání, mít co nejaktuálnější zkušenosti z oboru, ve kterém má zprostředkování být vykonáváno.</p>
<p><b>Čl. I, bod 10</b> (§ 60 odst. 8)</p>	<p><b>Asociace pracovních agentur</b></p>	<p>Navrhujeme vypustit z nově navrhovaného textu § 60 odst. poslední větu: “<i>Dobu odborné praxe podle věty první je fyzická osoba povinna získat v době 10 let bezprostředně předcházející podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání.</i>”</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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.</p>	<p><b>Neakceptováno,</b></p> <p>S ohledem na to, že v tuto chvíli existuje přes 2000 jedinečných agentur práce, obtížně jde s názorem souhlasit. Jak bylo napsáno v důvodové zprávě, je nutné pro tak citlivou oblast, jako je zprostředkování zaměstnání, mít co nejaktuálnější zkušenosti z oboru, ve kterém má zprostředkování být vykonáváno.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		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.	
Čl. I, bod 11 (§ 60 odst. 10)	Hospodářská komora České republiky	<p>Navrhujeme ponechat ust. § 60 odst. 10 ve stávajícím znění a nijak text nedoplňovat.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Jedná se o opatření s cílem eliminovat bezpečnostní rizika agentury práce. Obecná právní úprava poskytuje statutárnímu orgánu široké kompetence – náleží mu veškerá působnost, kterou zakladatelské právní jednání, zákon nebo rozhodnutí orgánu veřejné moci nesvěří jinému orgánu. Člen statutárního orgánu může zastupovat právnickou osobu ve všech záležitostech.</p> <p>Navíc nerozšiřujeme na všechny povinnosti – nenavrhujeme, aby statutární orgán měl odbornou způsobilost. Naopak je řečeno, že se požaduje splnění podmínek podle odst. 2 s výjimkou odborné způsobilosti.</p>
Čl. I, bod 11 (§ 60 odst. 10)	Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů	<p>Navrhujeme ponechat ust. § 60 odst. 10 ve stávajícím znění a nijak text nedoplňovat.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Jedná se o opatření s cílem eliminovat bezpečnostní rizika agentury práce. Obecná právní</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>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.</p>	<p>úprava poskytuje statutárnímu orgánu široké kompetence – náleží mu veškerá působnost, kterou zakladatelské právní jednání, zákon nebo rozhodnutí orgánu veřejné moci nesvěří jinému orgánu. Člen statutárního orgánu může zastupovat právnickou osobu ve všech záležitostech.</p> <p>Navíc nerozšiřujeme na všechny povinnosti – nenavrhujeme, aby statutární orgán měl odbornou způsobilost. Naopak je řečeno, že se požaduje splnění podmínek podle odst. 2 s výjimkou odborné způsobilosti.</p>
<p><b>Čl. I, bod 11</b> (§ 60 odst. 10)</p>	<p><b>Asociace pracovních agentur</b></p>	<p>Navrhujeme ponechat ust. § 60 odst. 10 ve stávajícím znění a nijak text nedoplňovat.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Jedná se o opatření s cílem eliminovat bezpečnostní rizika agentury práce. Obecná právní úprava poskytuje statutárnímu orgánu široké kompetence – náleží mu veškerá působnost, kterou zakladatelské právní jednání, zákon nebo rozhodnutí orgánu veřejné moci nesvěří jinému orgánu. Člen statutárního orgánu může zastupovat</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
			<p>právníckou osobu ve všech záležitostech.</p> <p>Navíc nerozšiřujeme na všechny povinnosti – nenavrhuje se, aby statutární orgán měl odbornou způsobilost. Naopak je řečené, že se požaduje splnění podmínek podle odst. 2 s výjimkou odborné způsobilosti.</p>
<p><b>Čl. I, bod 13</b> (§ 60 odst. 11)</p>	<p><b>Hlavní město Praha</b></p>	<p>slova „větě druhé“, v souladu s čl. 73 odst. 2 Legislativních pravidel vlády, nahradit slovy „větě poslední“</p>	<p><b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.</p>
<p><b>Část první, bod 14</b> (§ 60 odst. 15) a <b>přechodné ustanovení čl. II, bod 4</b></p>	<p><b>Ministerstvo financí</b></p>	<p>V souvislosti s navrhovanou úpravou v ustanovení § 60 odst. 15 zákona o zaměstnanosti, které se v obecné rovině týká nedoplatek, konkrétně splnění podmínky bezdlužnosti, se požaduje úprava tohoto ustanovení.</p> <p>V uvedeném ustanovení je normována tzv. bezdlužnost takto „...nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně“.</p> <p><u>Ministerstvo financí se dlouhodobě snaží o sjednocení formulace úpravy bezdlužnosti ve všech právních předpisech napříč právním řádem. Ve vazbě na uvedenou snahu Ministerstva financí se v nyní předloženém návrhu zákona navrhuje upravit podmínku bezdlužnosti tak, aby její formulace reflektovala úpravu týkající se bezdlužnosti používanou napříč právním řádem a zároveň respektovala terminologii zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů, zejména v případě nedoplatku (nikoli „daňového“ nedoplatku) podle § 153 daňového řádu.</u></p>	<p><b>Akceptováno částečně</b></p> <p>Bude upravena část týkající se bezdlužnosti a odůvodnění přechodných ustanovení. V ostatních navrhovaných ustanoveních bude ponecháno současné znění.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>Navrhuje se využít např. následující textaci, která je tradičně napříč právním řádem využívána v souvislosti se statusem bezdlužnosti určitého subjektu:</p> <p>„Za bezdlužnou se pro účely tohoto zákona považuje osoba, která nemá evidován nedoplatek (s výjimkou nedoplatku, u kterého je povoleno posečkání jeho úhrady nebo rozložení jeho úhrady na splátky),</p> <p>a) u orgánů Finanční správy České republiky,</p> <p>b) u orgánů Celní správy České republiky,</p> <p>c) na pojistném a na penále na všeobecné zdravotní pojištění,</p> <p>d) na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti“.</p> <p>Jakkoliv tedy platí, že i když věcné parametry podmínky bezdlužnosti jsou na rozhodnutí gestora příslušné úpravy, legislativní formulace by měla být v rámci právního řádu vždy pojata jednotně. Ve vazbě na výše uvedené se požaduje upravit podmínku bezdlužnosti tak, aby její formulace reflektovala úpravu týkající se bezdlužnosti používanou napříč právním řádem.</p> <p>Textaci je dále nutno upravit rovněž v bodě 4 přechodných ustanovení.</p> <p>Současně je žádoucí upravit i další obdobná ustanovení upravující problematiku bezdlužnosti v rámci zákona o zaměstnanosti (§ 75 odst. 3, § 76 odst. 2, § 78a odst. 4 písm. a) a b), § 78a odst. 16 a § 118 odst. 3).</p> <p>Uvedená standardní formulace rovněž zpřesňuje terminologii institutů posečkání a splátkování nedoplatku ve smyslu § 156 a násl. daňového řádu. Současně je třeba doplnit, že v případě povolení splátkování podle daňového řádu platí, že není-li splátka uhrazena řádně a včas, povolení posečkání pozbývá účinnosti, tj. pokud je dlužník s úhradou splátky v prodlení, povolení splátek v danou chvíli již neexistuje. Tuto situaci tak není třeba normovat.</p> <p>Na závěr je třeba podotknout, že při novele zákona o zaměstnanosti v roce 2020 Ministerstvo financí rovněž upozorňovalo na potřebu upravit a sjednotit textaci bezdlužnosti v tomto zákoně.</p>	

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>V souvislosti s přechodným ustanovením čl. II bodu 4 je třeba upozornit na následující skutečnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Přechodné ustanovení by mělo být formulováno tak, aby stanovilo lhůtu, během níž musí být v případech držitelů stávajících povolení splněna nová podmínka bezdlužnosti podle § 60 odst. 15, nikoliv jako povinnost bezdlužnost doložit. Zákon (včetně navrhovaného § 60 odst. 15) předpokládá zjišťování bezdlužnosti z moci úřední, tj. není důvod povinnost doložení bezdlužnosti ukládat držitelům dosavadního povolení.</li> <li>•S ohledem na to, že bezdlužnost je ověřována z moci úřední mimo jiné na základě obecného prolomení daňové mlčenlivosti podle § 53 odst. 1 písm. l) daňového řádu, je nadbytečné řešit zproštění mlčenlivosti finančního a celního úřadu ze strany držitele dosavadního povolení (toto zproštění ostatně není předpokládáno ani samotným zákonem ve standardním režimu mimo přechodná ustanovení).</li> <li>•Daňová mlčenlivost dopadá nejen na úřední osoby finančních a celních úřadů, ale také úřední osoby orgánů, které spravují veřejná pojistná, neboť tato pojistná jsou v platební rovině spravována v režimu daňového řádu (tzv. dělená správa podle § 106 správního řádu). Informace o nedoplatcích na veřejných pojistných jsou tak rovněž kryta daňovou mlčenlivostí.</li> </ul> <p>V návaznosti na uvedené skutečnosti je třeba přechodné ustanovení přeformulovat.</p>	
<p><b>Čl. I, bod 14</b> (§ 60 odst. 14)</p>	<p><b>Ministerstvo vnitra</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upozorňujeme na skutečnost, že se od okamžiku spáchání přestupku až do vydání pravomocného rozhodnutí uplatňuje zásada presumpce nevin, přičemž doba od okamžiku spáchání přestupku do nabytí právní moci rozhodnutí o přestupku může být relativně dlouhá. Navrhujeme, aby zákon vázal navrženou podmínku nikoliv na spáchání přestupku, nýbrž na pravomocné uznání viny ze spáchání přestupku.</li> <li>2. Požadujeme upřesnit navržené ustanovení, pokud jde o vymezení přestupků, jejichž spáchání má být překážkou pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání. Považujeme za žádoucí, aby ustanovení odkazovalo na konkrétní</li> </ol>	<p><b>Akceptováno částečně</b></p> <p>Bod 1 upraven dle připomínky.</p> <p>U bodu 2 ponecháme současnou podobu. Připomínka by velmi znepřehlednila zákon o zaměstnanosti.</p> <p>Návrh § 60 odst. 14:</p>



Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>skutkové podstaty přestupků, nikoliv na § 63 odst. 2 písm. c), kde jsou upraveny pouze důvody pro odejmutí povolení.</p> <p><b>Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</b></p>	<p>„Podmínkou vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je skutečnost, že žádající právnické nebo fyzické osobě v posledních 3 letech nebyla uložena pravomocná pokuta za přestupek, který by představoval důvod pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 63 odst. 2 písm. c). Podmínka podle věty první platí také pro odpovědného zástupce a fyzické osoby vykonávající funkci statutárního orgánu žádající právnické osoby, které tuto funkci vykonávaly u právnické osoby v době, kdy byl přestupek spáchán, popřípadě které samy takový přestupek spáchaly.“</p>
<p><b>Čl. I, bod 14</b> (§ 60)</p>	<p><b>Ministerstvo vnitra</b></p>	<p>Navrhujeme z novelizační věty pro nadbytečnost odstranit slovo „nové“, srov. čl. 58 odst. 4 písm. a) Legislativních pravidel vlády.</p>	<p><b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.</p>
<p><b>Čl. I, bod 14</b> (§ 60)</p>	<p><b>Hospodářská komora České republiky</b></p>	<p>Navrhujeme v ust. § 60 nově navrhovaný odst. 15 nedoplňovat.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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.</p>	<p><b>Neakceptováno</b> Pokud jde o „účetní chybu“ v době platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání je nutné upozornit, že nesplnění podmínky bezdlužnosti nebude zařazeno do obligatorních důvodů pro odejmutí povolení ke</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
			zprostředkování zaměstnání, tudíž bude záležet na konkrétní věci a posouzení správního orgánu, zda je dán důvod pro odejmutí či nikoli. Konkrétní okolnosti posuzovaného případu budou zohledňovány.
Čl. I, bod 14 (§ 60)	<b>Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů</b>	Navrhujeme v ust. § 60 nově navrhovaný odst. 15 nedoplňovat. <u>Odůvodnění:</u> 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.	<b>Neakceptováno</b> Pokud jde o „účetní chybu“ v době platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání je nutné upozornit, že nesplnění podmínky bezdlužnosti nebude zařazeno do obligatorních důvodů pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, tudíž bude záležet na konkrétní věci a posouzení správního orgánu, zda je dán důvod pro odejmutí či nikoli. Konkrétní okolnosti posuzovaného případu budou zohledňovány.
Čl. I, bod 14 (§ 60)	<b>Asociace pracovních agentur</b>	Navrhujeme v ust. § 60 nově navrhovaný odst. 15 nedoplňovat. <u>Odůvodnění:</u> 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	<b>Neakceptováno</b> Pokud jde o „účetní chybu“ v době platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání je nutné upozornit, že nesplnění podmínky bezdlužnosti nebude

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		agenturu práce likvidační účinky. Analogicky lze uvést, že jiným subjektům stát nebrání v podnikání, pokud mají daňové nebo obdobné nedoplatky.	zařazeno do obligatorních důvodů pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, tudíž bude záležet na konkrétní věci a posouzení správního orgánu, zda je dán důvod pro odejmutí či nikoli. Konkrétní okolnosti posuzovaného případu budou zohledňovány.
Čl. I, bod 18 (§ 60a odst. 3)	Hlavní město Praha	za text „§ 60a odst. 3“ vložit slova „větě poslední“	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.
Části první, bod 19	Ministerstvo financí	Povinná kauce agentur práce byla zavedena s účinností od 29. 7. 2017. Výše kauce činí 500 tis. Kč a v dotčené době představovala cca dvacetinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Ze statistických údajů však vyplývá, že výše kauce je v mnoha případech nedostatečná a je vhodné ji přiměřeně navýšit.  <u>I s ohledem na zahraniční praxi požadujeme proto navýšení kauce na min. 1 mil. Kč s tím, že by tato částka byla dále navyšována v přímé závislosti na počtu zaměstnanců či obratu příslušné agentury.</u>  V případě nedostatečného zvýšení kauce vzniká v souvislosti s nastupující hospodářskou situací riziko, že bude narůstat počet nevrácených kaucí, které však nebudou dostatečné pro účely úhrady nedoplatků.	<b>Akceptováno</b> Bude upraveno dle návrhu.
Čl. I, bod 19	Ministerstvo zemědělství	V čl. I bodě 19 doporučujeme text „§ 60b“ nahradit textem „§ 60b odst. 1“.	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.
Čl. I, bod 19	Hlavní město Praha	za text „§ 60b“ vložit text „odst. 1“	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
Čl. I, bod 19	Hospodářská komora České republiky	<p>Navrhujeme v ust. § 60b odst. 1 ponechat částku “500 000 Kč” nenahrazovat částkou “750 000 Kč”.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Jak je uvedeno v důvodové zprávě a zprávě RIA, současná hranice již nedostačuje.</p>
Čl. I, bod 19	Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů	<p>Navrhujeme v ust. § 60b odst. 1 ponechat částku “500 000 Kč” nenahrazovat částkou “750 000 Kč”.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Jak je uvedeno v důvodové zprávě a zprávě RIA, současná hranice již nedostačuje.</p>
Čl. I, bod 19	Asociace pracovních agentur	<p>Navrhujeme v ust. § 60b odst. 1 ponechat částku “500 000 Kč” nenahrazovat částkou “750 000 Kč”.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Jak je uvedeno v důvodové zprávě a zprávě RIA, současná hranice již nedostačuje.</p>
Část první, bod 20 (§ 60b odst. 2)	Ministerstvo financí	<p>Navrhuje se slovo „kdykoli“ vypustit.</p> <p>Podle důvodové zprávy má změna stávající úpravy zdůraznit, že poskytnutí kauce je poslední hmotněprávní podmínkou pro vydání předmětného povolení ke zprostředkování zaměstnání. V tomto ohledu navrhovaná změna tento cíl splní samotným zpřesněním, že musí být splněny všechny podmínky pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání s výjimkou poskytnutí kauce.</p>	<p><b>Neakceptováno - vysvětleno</b></p> <p>Smyslem návrhu je postihnout situace, kdy např. byla s ohledem na pravomocně odejmuté povolení vrácena agentuře práce i kauce, nicméně následně bylo</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		K uvedenému však nesměruje změna právní úpravy, která navrhuje, aby kauce byla poskytnuta na výzvu generálního ředitelství Úřadu práce „kdykoliv“. Současné znění nestanoví časové omezení, do kdy má být kauce poskytnuta, nicméně lze dovodit, že to má být s ohledem na probíhající řízení v přiměřené době (s tím, že bez poskytnutí kauce nelze povolení vydat). Slovo „kdykoliv“ však navozuje dojem, že je zcela na žadateli o povolení, v jakém časovém úseku bude schopen kauci poskytnout, a Úřad práce bude neomezeně dlouho čekat, kdy mu bude kauce poskytnuta. Stejně tak slovo „kdykoliv“ navozuje dojem, že s vydáním výzvy může neomezeně vyčkávat i generální ředitelství Úřadu práce.	správními soudy toto rozhodnutí o odejmutí zrušeno a agentura práce může pokračovat ve zprostředkovatelské činnosti.  Bude metodicky zpřesněna aplikace předmětného ustanovení.
Čl. I, bod 21	Ministerstvo zemědělství	V čl. I bodě 21 doporučujeme slova „odst. 2 se na konci písmene c)“ nahradit slovy „se na konci odstavce 2“.	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.
Čl. I, bod 21 (§ 61 odst. 2)	Ministerstvo vnitra	Doporučujeme novelizační bod formulovat podle čl. 58 odst. 4 písm. b) Legislativních pravidel vlády takto: „V § 61 se na konci odstavce 2 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno d), které zní:“.	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.
Čl. I, bod 21 (§ 61 odst. 2)	Hospodářská komora České republiky	Navrhujeme ponechat § 61 odst. 2 ve stávajícím znění a nové písm. d) nekládat.  <u>Odůvodnění:</u>  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 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).	<b>Neakceptováno</b> Lze řešit smlouvou o smlouvě budoucí. Cílem je lepší kontrola svázanosti odpovědného zástupce s agenturou práce.
Čl. I, bod 21 (§ 61 odst. 2)	Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů	Navrhujeme ponechat § 61 odst. 2 ve stávajícím znění a nové písm. d) nekládat.  <u>Odůvodnění:</u>  Nutnost dokládat uzavření pracovního poměru s odpovědným zástupcem přinese administrativní komplikace agenturám práce v procesu řízení o získání povolení.	<b>Neakceptováno</b> Lze řešit smlouvou o smlouvě budoucí. Cílem je lepší kontrola svázanosti odpovědného zástupce s agenturou práce již „na vstupu“

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		Pracovní smlouva bude muset být uzavřena bez ohledu na 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).	žadatelského subjektu do oblasti zprostředkování zaměstnání.
Čl. I, bod 21 (§ 61 odst. 2)	Asociace pracovních agentur	Navrhujeme ponechat § 61 odst. 2 ve stávajícím znění a nové písm. d) nevkládat. <u>Odůvodnění:</u> 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 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).	<b>Neakceptováno</b> Lze řešit smlouvou o smlouvě budoucí. Cílem je lepší kontrola svázanosti odpovědného zástupce s agenturou práce již „na vstupu“ žadatelského subjektu do oblasti zprostředkování zaměstnání.
Čl. I, bod 22 (§ 61 odst. 6)	Hlavní město Praha	za text „§ 61 odst. 6“ vložit slova „větě druhé“	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.
Čl. I, bod 23 (§ 62 odst. 3)	Hlavní město Praha	za text „§ 62 odst. 3“ vložit slova „větě druhé“	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.
Čl. I, bod 23 (§ 62 odst. 3)	Hospodářská komora České republiky	Navrhujeme ponechat § 62 odst. 3 v původním znění, případně v navrhovaném znění nahradit slova „a nejpozději 1 měsíc“ slovy „a nejpozději 1 týden“. <u>Odůvodnění:</u> Požadavek na podání další žádosti nejpozději 1 měsíc před uplynutím platnosti předchozího povolení je nedůvodný. V praxi bude působit problémy, když bude z	<b>Neakceptováno</b> V současné době to nečiní problémy, obdobně je tomu o prodloužení povolení k zaměstnání cizince. Je to adekvátní čas pro zachování lhůt ve správním řízení.

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		administrativních důvodů docházet k tomu, že agentury „nestihnou“ podat žádosti včas, 1 týden by byl v takovém případě naprosto dostačující.	
Čl. I, bod 23 (§ 62 odst. 3)	Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů	Navrhujeme ponechat § 62 odst. 3 v původním znění, případně v navrhovaném znění nahradit slova „a nejpozději 1 měsíc“ slovy „a nejpozději 1 týden“. <u>Odůvodnění:</u> 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.	<b>Neakceptováno</b> V současné době to nečiní problémy, obdobně je tomu o prodloužení povolení k zaměstnání cizince. Je to adekvátní čas pro zachování lhůt ve správním řízení.
Čl. I, bod 23 (§ 62 odst. 3)	Asociace pracovních agentur	Navrhujeme ponechat § 62 odst. 3 v původním znění, případně v navrhovaném znění nahradit slova „a nejpozději 1 měsíc“ slovy „a nejpozději 1 týden“. <u>Odůvodnění:</u> 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.	<b>Neakceptováno</b> V současné době to nečiní problémy, obdobně je tomu o prodloužení povolení k zaměstnání cizince. Je to adekvátní čas pro zachování lhůt ve správním řízení.
Část první, bod 24 (§ 63 odst. 2 písmeno c)	Unie zaměstnavatelských svazů České republiky	Oceňujeme snahu MPSV vytvořit pro agentury práce příznivější stav, pokud jde o obligatorní/fakultativní důvody odejmutí licence. Přes výše uvedené jsme názoru, že navrhované změny jsou pro agentury práce stále velmi nepříznivé. Ačkoliv důvodová zpráva uvádí, že se navrhuje upravit důvody odejmutí pouze pro závažná porušení zákona o zaměstnanosti, ve skutečnosti tomu tak není, a i nadále je obligatorní odejmutí možné za naprosto drobné prohřešky, kterým ani zaměstnavatel nemůže zabránit.  Např. <i>Sankci na nelegální zaměstnávání může dostat zaměstnavatel i v případě, že administrativně poruší povinnosti jen u jediného zaměstnance. V praxi se mnohdy</i>	<b>Neakceptováno</b> Takovouto optikovou by byla vlastní realizace dotčeného opatření iluzorní, neboť by bylo lze bagatelizovat v podstatě jakékoliv porušení, přičemž závažná porušení, za jejichž spáchání byla uložena pokuta by

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p><i>stává i to, že tak zaměstnavatel učiní bez jakéhokoliv svého zavinění - např. zaměstnanec požádá o prodloužení zaměstnanecké karty, nadále vykonává práci, ale zaměstnavateli zapomene oznámit, že jeho žádost byla zamítnuta – zaměstnavatel nemá žádnou možnost, jak toto spolehlivě vyloučit – jak se o zamítnutí dozvědět. Podobná situace může nastat i u diskriminace, kdy zaměstnavatelé dostávají pokuty v souvislosti s pracovními inzeráty, kdy kontrolní orgány bez jakéhokoliv bližšího zjištění dospívají k tomu, že neuvedení názvu pozice v mužském rodě představuje nerovné zacházení. Jelikož takové rozhodnutí nabyde právní moci i bez jakéhokoliv přezkoumání soudem, vedlo by k automatickému odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.</i></p> <p>Pokud tedy má zůstat obligatorní možnost GŘ ÚP odejmout licenci, což nutně povede k likvidaci zaměstnavatele a likvidaci pracovních míst, je nutné, aby se skutečně jednalo pouze o závažné porušení právních předpisů, které bude potrestáno zásadní pokutou. Z tohoto důvodu navrhuje doplnit o jakou výši pokut by se muselo jednat, aby k takovéto zásadní a likvidační sankci GŘ ÚP přistoupil. Dále, s ohledem k současné situaci (činnost ne zcela legálních agentur práce) by bylo dobré zařadit také možnost odejmutí licence, která bude směřovat primárně na tyto agentury, a to zejména v případech, kdy není možné je dlouhodobě kontaktovat na adrese registrovaného sídla.</p> <p>Zároveň doplňujeme bod číslo 5, který víme, že se v praxi stává a není možné některé agentury zkontrolovat, tedy by bylo vhodné upravit případnou možnost odejmout licenci agenturám, které fiktivně užívají sídla, na kterých se reálně nezdržují a na kterých je tedy není možné objektivně zastihnout, případně provést kontrolu apod.</p> <p><u>Navrhujeme bod 24 změnit následovně</u></p> <p><b>c) právnická osoba nebo fyzická osoba</b></p> <p><b>1. zprostředkovává zaměstnání v rozporu s povolením ke zprostředkování zaměstnání,</b></p>	<p>nevedla k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.</p> <p>K žádné likvidaci pracovních míst ani uživatele nedojde.</p> <p>Nelze souhlasit, že by to vždy vedlo automaticky k zániku zaměstnavatele. Mnohé agentury práce působí i v jiných oborech, než je zprostředkování zaměstnání.</p> <p>Umožnění výkonu nelegální práce jsou společensky nebezpečné a patologické jevy s dopadem nejen do oblasti pracovního práva, ale také do oblasti veřejných rozpočtů a financí.</p> <p>Jsou vybrána taková porušení, která lze považovat za neakceptovatelná u agentur práce a je nežádoucí, aby subjekt, který se jich dopustil nadále setrval na trhu zprostředkování zaměstnání.</p> <p>Konečně, z hlediska legislativního není důvod odkazovat na znění skutkové podstaty přestupku.</p>



Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>2. umožní výkon nelegální práce, čímž naplní znaky přestupku dle § 139 odst. 1 písm. d) a písm. f) nebo § 140 odst. 1 písm. c) a písm. e), za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 500.000 Kč</p> <p>3. zastřeně zprostředkuje zaměstnání nebo výkon zastřeného zprostředkování zaměstnání umožní, čímž naplní znaky přestupku dle § 139 odst. 1 písm. i) nebo § 140 odst. 1 písm. g), za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 500.000 Kč</p> <p>4. poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona, čímž naplní znaky přestupku dle § 139 odst. 1 písm. a) nebo § 140 odst. 1 písm. a), za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 500.000 Kč</p> <p>5. se opakovaně a/nebo po delší dobu nezdržuje na adrese svého registrovaného sídla.</p> <p>Tato připomínka je zásadní</p>	
<p>Čl. I, bod 24 (§ 63 odst. 2 písm. c)</p>	<p>Svaz průmyslu a dopravy České republiky</p>	<p>SP ČR oceňuje snahu MPSV vytvořit pro agentury práce příznivější stav, pokud jde o obligatorní/fakultativní důvody odejmutí povolení ke zprostředkování. Přes výše uvedené je názoru, že navrhované změny jsou pro agentury práce stále velmi nepříznivé, protože úprava nadále připouští obligatorní odejmutí i za naprosto drobné prohřešky.</p> <p>Např. zaměstnavatel administrativně poruší povinnosti jen u jediného zaměstnance. V praxi se mnohdy stává i to, že tak zaměstnavatel učiní bez jakéhokoliv svého zavinění - např. zaměstnanec požádá o prodloužení zaměstnanecké karty, nadále vykonává práci, ale zaměstnavateli zapomene oznámit, že jeho žádost byla zamítnuta. Podobná situace může nastat i u diskriminace, kdy zaměstnavatelé dostávají pokuty v souvislosti s pracovními inzeráty, kdy kontrolní orgány bez jakéhokoliv bližšího zjištění dospívají k tomu, že neuvedení názvu pozice v mužském rodě představuje nerovné zacházení. Jelikož takové rozhodnutí nabyde právní moci i bez jakéhokoliv přezkoumání</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Nelze souhlasit, že by to vždy vedlo automaticky k zániku zaměstnavatele. Mnohé agentury práce působí i v jiných oborech než je zprostředkování zaměstnání.</p> <p>Umožnění výkonu nelegální práce jsou společensky nebezpečné a patologické jevy s dopadem nejen do oblasti pracovněprávní, ale také do oblasti veřejných rozpočtů a financí.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>soudem, vedlo by k automatickému odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.</p> <p>Pokud tedy má zůstat obligatorní možnost GŘ ÚP odejmout povolení ke zprostředkování, což nutně povede k likvidaci zaměstnavatele, je nutné, aby se skutečně jednalo pouze o závažné porušení právních předpisů, které bude potrestáno zásadní pokutou. SP ČR z tohoto důvodu navrhuje spojit porušení právního předpisu s určitou výší pokuty, aby bylo důvodné přistoupit k takovéto likvidační sankci. Na druhé straně, s ohledem na činnost ne zcela legálních agentur práce, považuje za vhodné rozšíření okruhu důvodů, které by postihovalo agentury, které není možné kontaktovat na adrese registrovaného sídla a zkontrolovat.</p> <p><u>Navrhujeme bod 24 změnit následovně</u></p> <p>c) právnická osoba nebo fyzická osoba</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zprostředkovává zaměstnání v rozporu s povolením ke zprostředkování zaměstnání,</li> <li>2. umožní výkon nelegální práce, <b>čímž naplní znaky přestupku dle § 139 odst. 1 písm. d) a písm. f) nebo § 140 odst. 1 písm. c) a písm. e), za který již byla uložena pokuta</b> <b>nejméně ve výši 500 000 Kč</b></li> <li>3. zastřené zprostředkuje zaměstnání nebo zastřené zprostředkování zaměstnání umožní, <b>čímž naplní znaky přestupku dle § 139 odst. 1 písm. i) nebo §140 odst. 1 písm. g), za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 500 000 Kč</b></li> </ol>	<p>Jsou vybrána taková porušení, která lze považovat za neakceptovatelná u agentur práce a je nežádoucí, aby subjekt, který se jich dopustil nadále setrval na trhu zprostředkování zaměstnání.</p> <p>Konečně, z hlediska legislativního není důvod odkazovat na znění skutkové podstaty přestupku.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p><del>4. nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2</del></p> <p>4. poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona, <b>čímž naplní znaky přestupku dle § 139 odst. 1 písm. a) nebo § 140 odst. 1 písm. a), za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 500 000 Kč</b></p> <p><del>5. opakovaně neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole podle zvláštního právního předpisu;</del></p> <p><b>5. se opakovaně nebo po delší dobu nezdržuje na adrese svého registrovaného sídla.</b></p> <p><b>Tato připomínka je zásadní.</b></p>	
<p><b>Čl. I, bod 24</b> (§ 63 odst. 2 písm. c)</p>	<p><b>Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR</b></p>	<p><b>Cíl:</b> Doplnit do bodu 2 za slova „umožní výkon nelegální práce“ slova „čímž naplní znaky přestupku dle § 139 odst. 1 písm. d) a písm. f) nebo § 140 odst. 1 písm. c) a písm. e), za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 500.000 Kč“.</p> <p><b>Odůvodnění:</b> Navrhované změny jsou pro agentury práce velmi nepříznivé, a to i přes navrhovanou úpravu. Pokud vezmeme v úvahu, jak důvodová zpráva uvádí, že se navrhuje upravit důvody odejmutí pouze pro závažná porušení zákona o zaměstnanosti, ve skutečnosti tomu tak není, a i nadále je obligatorní odejmutí možné za naprosto drobné prohřešky, kterým ani zaměstnavatel nemůže zabránit.</p> <p>AMSP ČR navrhuje doplnit o jakou výši pokut by se muselo jednat, aby k těmto zásadním a likvidačním sankcím GŘ ÚP přistoupil. Zároveň by bylo dobré pracovat s možností odejmutí licence, kdy toto opatření bude směřovat na agentury, které nejsou dlouhodobě kontaktovatelné na adrese registrovaného sídla.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Nelze souhlasit, že by to vždy vedlo automaticky k zániku zaměstnavatele. Mnohé agentury práce působí i v jiných oborech, než je zprostředkování zaměstnání.</p> <p>Umožnění výkonu nelegální práce jsou společensky nebezpečné a patologické jevy s dopadem nejen do oblasti pracovněprávní, ale také do oblasti veřejných rozpočtů a financí.</p> <p>Jsou vybrána taková porušení, která lze považovat za neakceptovatelná u agentur práce</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
			a je nežádoucí, aby subjekt, který se jich dopustil nadále setrval na trhu zprostředkování zaměstnání.
<p><b>Čl. I, bod 24</b> (§ 63 odst. 2 písm. c)</p>	<p><b>Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR</b></p>	<p><b>Cíl:</b> Doplnit do bodu 3 za slova „zastřené zprostředkuje zaměstnání nebo výkon zastřené zprostředkování zaměstnání umožní“ slova „čímž naplní znaky přestupku dle § 139 odst. 1 písm. i) nebo § 140 odst. 1 písm. g), za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 500.000 Kč“</p> <p><b>Odůvodnění:</b> Navrhované změny jsou pro agentury práce velmi nepříznivé, a to i přes navrhovanou úpravu. Pokud vezmeme v úvahu, jak důvodová zpráva uvádí, že se navrhuje upravit důvody odejmutí pouze pro závažná porušení zákona o zaměstnanosti, ve skutečnosti tomu tak není, a i nadále je obligatorní odejmutí možné za naprosto drobné prohřešky, kterým ani zaměstnavatel nemůže zabránit.</p> <p>AMSP ČR navrhuje doplnit o jakou výši pokut by se muselo jednat, aby k těmto zásadním a likvidačním sankcím GRŮ ÚP přistoupil. Zároveň by bylo dobré pracovat s možností odejmutí licence, kdy toto opatření bude směřovat na agentury, které nejsou dlouhodobě kontaktovatelné na adrese registrovaného sídla.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Nelze souhlasit, že by se jednalo o naprosto drobné prohřešky. Zastřené zprostředkování zaměstnání a jeho umožnění jsou společensky nebezpečné a patologické jevy s dopadem nejen do oblasti pracovněprávní, ale také do oblasti veřejných rozpočtů a financí.</p> <p>Jsou vybrána taková porušení, která lze považovat za neakceptovatelná u agentur práce a je nežádoucí, aby subjekt, který se jich dopustil nadále setrval na trhu zprostředkování zaměstnání.</p>
<p><b>Čl. I, bod 24</b> (§ 63 odst. 2 písm. c)</p>	<p><b>Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR</b></p>	<p><b>Cíl:</b> Doplnit do bodu 4 za slova „poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona“ slova „čímž naplní znaky přestupku dle § 139 odst. 1 písm. a) nebo § 140 odst. 1 písm. a), za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 500.000 Kč“.</p> <p><b>Odůvodnění:</b> Navrhované změny jsou pro agentury práce velmi nepříznivé, a to i přes navrhovanou úpravu, jenž to má částečně zlepšovat. Pokud vezmeme v úvahu,</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Nelze souhlasit, že by se jednalo o naprosto drobné prohřešky. Porušení zákazu diskriminace je společensky nebezpečný a patologický jev s dopadem nejen</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>jak důvodová zpráva uvádí, že se navrhuje upravit důvody odejmutí pouze pro závažná porušení zákona o zaměstnanosti, ve skutečnosti tomu tak není, a i nadále je obligatorní odejmutí možné za naprosto drobné prohřešky, kterým ani zaměstnavatel nemůže zabránit.</p> <p>AMSP ČR navrhuje doplnit o jakou výši pokut by se muselo jednat, aby k těmto zásadním a likvidačním sankcím GR ŮP přistoupil. Zároveň by bylo dobré pracovat s možností odejmutí licence, kdy toto opatření bude směřovat na agentury, které nejsou dlouhodobě kontaktovatelné na adrese registrovaného sídla.</p>	<p>do oblasti pracovněprávní, ale také do oblasti veřejných rozpočtů a financí.</p> <p>Jsou vybrána taková porušení, která lze považovat za neakceptovatelná u agentur práce a je nežádoucí, aby subjekt, který se jich dopustil nadále setrval na trhu zprostředkování zaměstnání.</p>
<p><b>Čl. I, bod 24</b> (§ 63 odst. 2 písm. c)</p>	<p><b>Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR</b></p>	<p><b>Čl:</b> Doplnit bod 5 ve znění: „se opakovaně a/nebo po delší dobu nezdržuje na adrese svého registrovaného sídla.“</p> <p><b>Odůvodnění:</b> Navrhované změny jsou pro agentury práce velmi nepříznivé, a to i přes navrhovanou úpravu, jenž to má částečně zlepšovat. Pokud vezmeme v úvahu, jak důvodová zpráva uvádí, že se navrhuje upravit důvody odejmutí pouze pro závažná porušení zákona o zaměstnanosti, ve skutečnosti tomu tak není, a i nadále je obligatorní odejmutí možné za naprosto drobné prohřešky, kterým ani zaměstnavatel nemůže zabránit.</p> <p>AMSP ČR navrhuje doplnit o jakou výši pokut by se muselo jednat, aby k těmto zásadním a likvidačním sankcím GR ŮP přistoupil. Zároveň by bylo dobré pracovat s možností odejmutí licence, kdy toto opatření bude směřovat na agentury, které nejsou dlouhodobě kontaktovatelné na adrese registrovaného sídla.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Problematikou zdržování se na adrese sídla se zabývá Ministerstvo vnitra v rámci vydávání závazného stanoviska. Již nyní zákon o zaměstnanosti ukotvuje možnost odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání z podnětu Ministerstva vnitra.</p>
<p><b>Čl. I, bod 24, 25 a 26</b> (§ 63 odst. 2 a 3)</p>	<p><b>Hospodářská komora České republiky</b></p>	<p>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 „<b>nebo jinak poruší tento zákon nebo dobré mravy</b>“ takto:</p>	<p><b>Akceptováno částečně</b></p> <p>Jsou vybrána taková porušení, která lze považovat za neakceptovatelná u agentur práce a je nežádoucí, aby subjekt, který</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>„(2) Generální ředitelství Úřadu práce rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže</p> <p>a) právnická osoba nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání,</p> <p>b) právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti<sup>92)</sup>, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání,</p> <p><del>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</del></p> <p><b>c) právnická osoba nebo fyzická osoba</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zprostředkovává zaměstnání v rozporu s povolením ke zprostředkování zaměstnání,</li> <li>2. umožní výkon nelegální práce,</li> <li>3. zastřeně zprostředkuje zaměstnání nebo zastřené zprostředkování zaměstnání umožní,</li> <li>4. nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2,</li> <li>5. poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,</li> <li>6. opakovaně neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole podle zvláštního právního předpisu,</li> </ol> <p><del>d) právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a,</del></p> <p><del>e) právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,</del></p>	<p>se jich dopustil nadále setrval na trhu zprostředkování zaměstnání. Oznamovací povinnost má svůj nesporný význam potvrzený konstantní judikaturou správních soudů a není důvod pro odejmutí povolení rozvolňovat, zejména, když je značně účinný. Je na agentuře práce, aby si řádně zajistila plnění předmětné povinnosti.</p> <p>Bude vypuštěno „nebo dobré mravy“.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p><del>f)e</del>d) právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zvláštního zákona<sup>92)</sup></p> <p><del>g)f</del> e) právnická osoba nebo fyzická osoba o to požádá.</p> <p><del>h)g</del> právnická nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele.</p> <p>(3) Generální ředitelství Úřadu práce může rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmout, jestliže právnická nebo fyzická osoba</p> <p>a) nemá v místě pracoviště opakovaně během 2 let kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2,</p> <p>b) opakovaně během 2 let poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,</p> <p>c) opakovaně během 2 let neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole podle zvláštního právního předpisu,</p> <p>d) právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně, nejméně třikrát v průběhu 4 let po sobě jdoucích nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,</p> <p>e) právnická nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele nebo</p> <p>d) poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 307b, 308 nebo <del>307e, 308</del>, § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 zákoníku práce <del>nebo jinak poruší tento zákon nebo dobré mravy.</del></p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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</p>	

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>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.</p>	
<p>Čl. I, bod 24, 25 a 26 (§ 63 odst. 2 a 3)</p>	<p>Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů</p>	<p>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 „<del>nebo jinak poruší tento zákon nebo dobré mravy</del>“ takto:</p> <p>„(2) Generální ředitelství Úřadu práce rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže</p> <p>a) právnická osoba nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání,</p> <p>b) právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti<sup>92)</sup>, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání,</p> <p><del>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</del></p> <p>c) <b>právnická osoba nebo fyzická osoba</b></p> <p>1. <b>zprostředkovává zaměstnání v rozporu s povolením ke zprostředkování zaměstnání,</b></p>	<p><b>Akceptováno částečně</b></p> <p>Jsou vybrána taková porušení, která lze považovat za neakceptovatelná u agentur práce a je nežádoucí, aby subjekt, který se jich dopustil nadále setrval na trhu zprostředkování zaměstnání. Oznamovací povinnost má svůj nesporný význam potvrzený konstantní judikaturou správních soudů a není důvod pro odejmutí povolení rozvolňovat, zejména, když je značně účinný. Je na agentuře práce, aby si řádně zajistila plnění předmětné povinnosti.</p>



Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>2. <b>umožní výkon nelegální práce,</b></p> <p>3. <b>zastřené zprostředkuje zaměstnání nebo zastřené zprostředkování zaměstnání umožní,</b></p> <p>4. <del>nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2,</del></p> <p>5. <del>poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,</del></p> <p>6. <del>opakovaně neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole podle zvláštního právního předpisu,</del></p> <p><del>d) právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a,</del></p> <p><del>e)d) právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,</del></p> <p><del>f)e)d) právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zvláštního zákona<sup>92)</sup></del></p> <p><del>g)f) e) právnická osoba nebo fyzická osoba o to požádá.</del></p> <p><del>h)g) právnická nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele.</del></p> <p>(3) Generální ředitelství Úřadu práce může rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmout, jestliže právnická nebo fyzická osoba</p> <p>a) nemá v místě pracoviště opakovaně během 2 let kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2,</p> <p>b) opakovaně během 2 let poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,</p> <p>c) opakovaně během 2 let neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole podle zvláštního právního předpisu,</p>	<p>Bude vypuštěno „nebo dobré mravy“.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p><i>d) právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně, nejméně třikrát v průběhu 4 let po sobě jdoucích nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,</i></p> <p><i>e) právnická nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele nebo</i></p> <p><i>d) poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 307b, 308 nebo <del>307e, 308,</del> § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 zákoníku práce <del>nebo jinak poruší tento zákon nebo dobré mravy.</del></i></p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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.</p>	
<p><b>Čl. I, bod 24, 25 a 26</b> (§ 63 odst. 2 a 3)</p>	<p><b>Asociace pracovních agentur</b></p>	<p>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.</p>	<p><b>Akceptováno částečně</b></p> <p>Jsou vybrána taková porušení, která lze považovat za</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>d) a g) přesunout do ust. § 63 odst. 3. V ust. § 63 odst. 3 nedoplňovat slova „<del>nebo jinak poruší tento zákon nebo dobré mravy</del>“ takto:</p> <p>„(2) Generální ředitelství Úřadu práce rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže</p> <p>a) právnická osoba nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání,</p> <p>b) právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti<sup>92)</sup>, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání,</p> <p><del>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</del></p> <p><b>c) právnická osoba nebo fyzická osoba</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zprostředkovává zaměstnání v rozporu s povolením ke zprostředkování zaměstnání,</li> <li>2. umožní výkon nelegální práce,</li> <li>3. zastřeně zprostředkuje zaměstnání nebo zastřené zprostředkování zaměstnání umožní,</li> <li>4. nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2,</li> <li>5. poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,</li> <li>6. opakovaně neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole podle zvláštního právního předpisu,</li> </ol> <p><del>d) právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a,</del></p>	<p>neakceptovatelná u agentur práce a je nežádoucí, aby subjekt, který se jich dopustil nadále setrval na trhu zprostředkování zaměstnání. Oznamovací povinnost má svůj nesporný význam potvrzený konstantní judikaturou správních soudů a není důvod pro odejmutí povolení rozvolňovat, zejména, když je značně účinný. Je na agentuře práce, aby si řádně zajistila plnění předmětné povinnosti.</p> <p>Bude vypuštěno „nebo dobré mravy“.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p><del>e)d) právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,</del></p> <p><del>f)e)d) právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zvláštního zákona<sup>92a</sup></del></p> <p><del>g)f) e)právnická osoba nebo fyzická osoba o to požádá.</del></p> <p><del>h)g) právnická nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele.</del></p> <p>(3) Generální ředitelství Úřadu práce může rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmout, jestliže právnická nebo fyzická osoba</p> <p>a) nemá v místě pracoviště opakovaně během 2 let kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2,</p> <p>b) opakovaně během 2 let poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,</p> <p>c) opakovaně během 2 let neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole podle zvláštního právního předpisu,</p> <p>d) právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně, nejméně třikrát v průběhu 4 let po sobě jdoucích nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,</p> <p>e) právnická nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele nebo</p> <p>d) poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 307b, 308 nebo <del>307e, 308,</del> § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 zákoníku práce <del>nebo jinak poruší tento zákon nebo dobré mravy.</del></p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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</p>	

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		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.	
Čl. I, bod 25 (§ 63 odst. 2 písm. d)	Ministerstvo vnitra	Navrhujeme větu „ <i>Dosavadní písmena e) až h) se označují jako písmena d) až g).</i> “ umístit na samostatný řádek.	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.
Čl. I, bod 26 (§ 63 odst. 3)	Ministerstvo vnitra	Vnímáme pozitivně navrženou změnu, kdy se obligatorní důvod pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání mění na fakultativní, což umožňuje lépe přihlédnout k povaze a závažnosti porušené povinnosti. Přesto se domníváme, že důvod formulovaný „ <i>nebo jinak poruší tento zákon nebo dobré mravy</i> “ je příliš obecný.  Doporučujeme proto zvážit jeho konkretizaci, a to i s přihlédnutím k tomu, že porušení povinností je zpravidla postižitelné jako přestupek a u méně závažných porušení by bylo nepřiměřené, aby byly samy o sobě důvodem pro odejmutí povolení.	<b>Akceptováno částečně</b>  Bude vypuštěno „nebo dobré mravy“.
Čl. I, bod 26 (§ 63 odst. 3)	Hlavní město Praha	slovo „slovo“ nahradit slovem „slova“ a slovo „nahrazuje“ nahradit slovem „nahrazují“	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
Čl. I, bod 26 (§ 63 odst. 3)	Ministerstvo vnitra	Doporučujeme výraz „ <i>slovo</i> “ nahradit výrazem „ <i>slova</i> “ a slovo „ <i>nahrazuje</i> “ nahradit slovem „ <i>nahrazují</i> “.	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.
Část první, bod 26 a 27 (§ 63 odst. 3 a odst. 5):	Úřad vlády ČR – Odbor kompatibility	Navrhované změny § 63 i některé jeho dosavadní části korespondují s požadavky čl. 4 odst. 1 směrnice 2008/104/ES na pouze důvodné omezování nebo zákazy agenturního zaměstnávání (viz také výše), proto u nich navrhujeme doplnění výkaznictví k tomuto ustanovení směrnice	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky.
Část první, bod 26 (§ 63 odst. 3)	Unie zaměstnavatelských h svazů České republiky	<p>MPSV navrhuje nově doplnit poměrně širokou hypotézu dobrých mravů. Není však zřejmé na jaké konkrétní situace se má tato možnost vztahovat. S ohledem na právní jistotu doporučujeme z novely dobré mravy odstranit. Jsme toho názoru, že postačí umožnit fakultativní možnost odejmout povolení pro vyjmenovaná porušení zákoníku práce a jakékoliv závažné porušení zákona o zaměstnanosti. Opět jako v případě obligatorního odejmutí, jednotlivá porušení doporučujeme svázat s konkrétní výší pokuty,</p> <p><u>Navrhujeme bod 26 změnit následovně</u></p> <p><b>Generální ředitelství Úřadu práce může rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmout, jestliže právnická nebo fyzická osoba poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 307b, 307c, 308, § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 zákoníku práce nebo / jinak poruší tento zákon, čímž naplní znaky některého z přestupků dle tohoto zákona, za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 500.000 Kč nebo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1 nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2, čímž naplní znaky přestupku dle § 139 odst. 2 písm. e) nebo § 140 odst. 2 písm. d), za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 250.000 Kč nebo:</b></li> <li><b>2 opakovaně neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole podle zvláštního právního předpisu, čímž naplní znaky</b></li> </ol>	<b>Akceptováno částečně</b>  Bude vypuštěno „nebo dobré mravy“.  V ostatním neakceptováno. Jsou vybrána taková porušení, která lze považovat za neakceptovatelná u agentur práce a je nežádoucí, aby subjekt, který se jich dopustil nadále setrval na trhu zprostředkování zaměstnání.

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p><b>přestupku dle § 15 odst. 1 písm. a) zákona č. 255/2012 Sb., zákona o kontrole, ve znění pozdějších předpisů,/ dle zvláštního právního předpisu, za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 250.000,- Kč.</b></p> <p><b>Tato připomínka je zásadní</b></p>	
<p><b>Čl. I, bod 26</b> § 63 odst. 3</p>	<p><b>Svaz průmyslu a dopravy České republiky</b></p>	<p>SP ČR se domnívá, že i v případě fakultativního odejmutí povolení by se mělo jednat o závažné porušení povinnosti, za kterou lze považovat ustanovení § 307b, § 307c, § 309 odst. 2, 3, 5 a 6, dále závažnější porušení zákona o zaměstnanosti spojené s určitou minimální výší pokuty. Samostatným problémem zůstává poměrně široká hypotéza „dobrých mravů“, SP ČR by uvítal v důvodové zprávě konkrétní příklad aplikace tohoto důvodu.</p> <p><u>Navrhujeme bod 26 změnit následovně</u></p> <p>Generální ředitelství Úřadu práce může rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmout, jestliže právnická nebo fyzická osoba poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 307b, 307c, 308, § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 zákoníku práce nebo jinak poruší tento zákon nebo dobré mravy, <b>čímž naplní znaky některého z přestupků tohoto zákona, za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 500 000 Kč nebo:</b></p> <p><b>1. nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu</b></p> <p><b>podle § 136 odst. 1 nebo 2, čímž naplní znaky přestupku dle § 139 odst. 2 písm. e) nebo § 140 odst. 2 písm. d), za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 250 000 Kč nebo</b></p> <p><b>2. opakovaně neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole</b></p>	<p><b>Akceptováno částečně</b></p> <p>Bude vypuštěno „nebo dobré mravy“.</p> <p>V ostatním neakceptováno. Jsou vybrána taková porušení, která lze považovat za neakceptovatelná u agentur práce a je nežádoucí, aby subjekt, který se jich dopustil nadále setrval na trhu zprostředkování zaměstnání.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>podle zvláštního právního předpisu, čímž naplní znaky přestupku, za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 250 000 Kč.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
<p>Čl. I, bod 26 (§ 63 odst. 3)</p>	<p>Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR</p>	<p><b>Cíl:</b> Vynechat vložení „dobrých mravů“</p> <p><b>Odůvodnění:</b> Bylo by vhodné s ohledem na právní stát a zachování právní jistoty vypustit z novely zákona „dobré mravy“. Postačuje pouze fakultativní odněmání povolení. Celkově je problematické vymezení „dobrých mravů“ a daným zařazením do zákona s následnou sankcí by přineslo řadu soudních sporů.</p>	<p><b>Akceptováno</b></p> <p>Bude vypuštěno „nebo dobré mravy“.</p>
<p>Čl. I, bod 26 (§ 63 odst. 3)</p>	<p>Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR</p>	<p><b>Cíl:</b> Doplnit za slova „ukládá § 307b, 307c, 308, § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 zákoníku práce nebo“ následující „jinak poruší tento zákon, čímž naplní znaky některého z přestupků dle tohoto zákona, za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 500.000 Kč nebo: 1) 1 nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2, čímž naplní znaky přestupku dle § 139 odst. 2 písm. e) nebo § 140 odst. 2 písm. d), za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 250.000 Kč nebo, 2) opakovaně neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole podle zvláštního právního předpisu, čímž naplní znaky přestupku dle § 15 odst. 1 písm. a) zákona č. 255/2012 Sb., zákona o kontrole, ve znění pozdějších předpisů,/ dle zvláštního právního předpisu, za který již byla uložena pokuta nejméně ve výši 250.000,- Kč.“</p> <p><b>Odůvodnění:</b> Je nutné, aby jednotlivá porušení byla přímo svázána s konkrétní výší pokuty, což přináší vyšší právní jistotu pro dotčené strany.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Jedná se o fakultativní důvod k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, kdy v rámci správního uvážení dochází ke komplexnímu posouzení závažnosti protiprávního jednání. Vysoce společensky nebezpečná mohou být i taková porušení, za která nebyly uloženy pokuty v navrhovaných výších.</p>
<p>Čl. I, bod 27 (§ 63 odst. 5)</p>	<p>Ministerstvo vnitra</p>	<p>Domníváme se, že druhá věta řešící možnou konkurenci řízení o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání zahájeného na žádost a zahájeného z moci úřední není formulována vhodným způsobem. Máme za to, že překážkou pro dokončení</p>	<p><b>Akceptováno</b></p> <p>Ustanovení přeformulováno:</p>



Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>řízení o žádosti by mělo být pouze zahájené řízení z moci úřední, nikoliv pouhá známost informace odůvodňující odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Dle návrhu zákona by mohla v hypotetickém případě nastat situace, kdy řízení z moci úřední nebude možné zahájit pro uplynutí subjektivní lhůty podle § 63 odst. 7 a řízení o žádosti nebude možné dokončit, protože bude přerušeno, neboť správnímu orgánu bude známa informace odůvodňující odejmutí povolení z moci úřední.</p> <p>Z těchto důvodů doporučujeme ustanovení přeformulovat tak, aby z něj vyplývalo, že o odejmutí povolení na žádost nelze rozhodnout, než bude dokončeno řízení o odejmutí povolení z moci úřední. Předpokladem pro uplatnění tohoto pravidla však bude, že řízení z moci úřední bude zahájeno, než bude o žádosti o odejmutí povolení rozhodnuto.</p> <p><b>Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</b></p>	<p>„Bylo-li povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto z důvodů uvedených v odstavci 2 písm. a) až e), g), odstavci 3 nebo 4, může právnická nebo fyzická osoba požádat o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání nejdříve po uplynutí 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. O odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání zahájeného na žádost právnické nebo fyzické osoby, jíž bylo povolení vydáno, nelze rozhodnout dříve, než bude dokončeno řízení o odejmutí povolení z moci úřední.“.</p>
<p><b>Čl. I, bod 28</b> (§ 63 odst. 7)</p>	<p><b>Ministerstvo vnitra</b></p>	<p>Navrženou subjektivní lhůtu 12 měsíců pro zahájení řízení o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání považujeme za nepřiměřeně dlouhou. Pokud je správnímu orgánu znám důvod odůvodňující odejmutí povolení, pak by měl zahájit řízení bezodkladně. K tomu lze pro srovnání odkázat na subjektivní lhůtu pro zahájení přezkumného řízení, která činí 2 měsíce (§ 96 odst. 1 správního řádu). Máme za to, že jednorozhodná lhůta by měla být buď upravena jako objektivní, nebo výrazně zkrácena. Zároveň upozorňujeme, že subjektivní lhůty mohou činit v praxi problémy, pokud jde o určení okamžiku, kdy se správní orgán o důvodu pro zahájení řízení dozvěděl.</p>	<p><b>Neakceptováno - vysvětleno</b></p> <p>Okamžik, že se o uložení pokuty GR ÚP dozví, je objektivně dohledatelný v kontextu § 4 odst. 2 písm. f) ZIP (a to do 15 dnů od</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>Na základě uvedeného navrhuje tuto lhůtu z návrhu vypustit.</p> <p><b>Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</b></p>	<p>nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty).</p>
<p><b>Část první, bod 28</b> (§ 63 doplnění odstavce 7)</p>	<p><b>Unie zaměstnavatelskýc h svazů České republiky</b></p>	<p>Vzhledem k tomu, že okamžik, kdy se generální ředitel GR ÚP dozví o důvodu k odejmutí, je de facto nepřezkoumatelný a vzhledem k tomu, že by takto zásadní věc měla být pro agentury postavena najisto, doporučujeme, aby 12měsíční lhůta byla navázána na pravomocné udělení pokuty za spáchání přestupku.</p> <p><u>Navrhujeme bod 28 změnit následovně</u></p> <p><b>Řízení o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání může být zahájeno nejpozději do 12 měsíců od pravomocného rozhodnutí o udělení pokuty.</b></p> <p><b>Tato připomínka je zásadní</b></p>	<p><b>Neakceptováno - vysvětleno</b></p> <p>Okamžik, že se o uložení pokuty GR ÚP dozví, je objektivně dohledatelný v kontextu § 4 odst. 2 písm. f) ZIP (a to do 15 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty).</p>
<p><b>Část první, bod 28</b> (§ 63 odst. 7)</p>	<p><b>Ministerstvo financí</b></p>	<p>Podle Důvodové zprávy má navrhované ustanovení za cíl odejmutím povolení ke zprostředkování zaměstnání zamezit činnosti těm agenturám práce, které právní předpisy porušují, co nejrychleji s ohledem na to, že pozdější odebrání povolení tyto cíle nenaplňuje. Tak jak jsou podmínky nastaveny, je však nežádoucí, aby osoby, které tyto podmínky mají trvale splňovat (svéprávnost, bezúhonnost, bezdlužnost) mohly danou činnost v souladu se zákonem nadále vykonávat, a to fakticky z důvodu případné nečinnosti Úřadu, pokud uplyne lhůta 12 měsíců ode dne, kdy se generální ředitelství Úřadu práce dozví o důvodu odůvodňujícím odejmutí povolení. Tyto podmínky by tedy měly být splňovány neustále a měly by být důvodem ke zrušení povolení kdykoli, kdy je jejich neplnění zjištěno, s výjimkou podmínky bezdlužnosti (popř. jiných podmínek, jejichž neplnění lze zhojit). V případě těchto podmínek by naopak mělo být připuštěno jejich zhojení. Navrhuje se proto upravit toto ustanovení v tom smyslu, že pokud držitel povolení má nedoplatek (popř. nesplňuje jinou podmínku, kterou lze zhojit), a tento nedoplatek na výzvu generálního ředitelství Úřadu práce uhradí, k odejmutí povolení nedojde. Tento postup je žádoucí především s ohledem na to, že pro zanedbatelný nedoplatek, který může vzniknout z řady často jen technických důvodů, by nemělo být povolení povinně zrušeno, a to ještě pod sankcí, že lze požádat o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání nejdříve po uplynutí 3</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Jde o krok navíc, nadbytečné. Lze vyřešit v rámci návazného správního řízení.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Podobným způsobem jsou ostatně konstruována zrušení povolení či registrací v řadě jiných zákonů v českém právním řádu.</p> <p>Uvedené ustanovení by např. mohlo obsahovat text „Zjistí-li generální ředitelství Úřadu práce, že právnická osoba nebo fyzická osoba přestala splňovat podmínky uvedené v § 60 pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání, vyzve tuto osobu k jejich splnění ve stanovené lhůtě, pokud povaha těchto podmínek toto splnění připouští a nehrozí nebezpečí z prodlení.“. Ustanovení § 63 odst. 2 písm. a) by pak mohlo znít např. „a) právnická osoba nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání, k jejichž splnění generální ředitelství Úřadu práce nevyzývá nebo nezajistí-li právnická osoba nebo fyzická osoba na výzvu generálního ředitelství Úřadu práce ve stanovené lhůtě splnění podmínek stanovených pro vydání tohoto povolení“.</p>	
<p><b>Čl. I, bod 28</b> (§ 63 doplnění odstavce 7)</p>	<p><b>Svaz průmyslu a dopravy České republiky</b></p>	<p>Vzhledem k tomu, že okamžik, kdy se generální ředitel GŘ ÚP dozví o důvodu k odejmutí, je de facto nepřezkoumatelný a vzhledem k tomu, že by takto zásadní věc měla být pro agentury postavena najisto, SP ČR doporučuje, aby 12měsíční lhůta byla navázána na pravomocné udělení pokuty za spáchání přestupku.</p> <p><u>Navrhujeme bod 28 změnit následovně</u></p> <p>Řízení o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání může být zahájeno nejpozději do 12 měsíců <b>od pravomocného rozhodnutí o udělení pokuty.</b></p> <p><b>Tato připomínka je zásadní.</b></p>	<p><b>Neakceptováno - vysvětleno</b></p> <p>Okamžik, že se o uložení pokuty GŘ ÚP dozví, je objektivně dohledatelný v kontextu § 4 odst. 2 písm. f) ZIP (a to do 15 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty).</p>
<p><b>Část I., Čl. 1, bod 28</b> (§ 63 odst. 7)</p>	<p><b>Nejvyšší kontrolní úřad</b></p>	<p>Domníváme se, že navrhovaná prekluzivní lhůta pro zahájení řízení o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, tj. 12 měsíců ode dne, kdy se generální ředitelství Úřadu práce dozví o důvodu pro odejmutí povolení, je nepřiměřeně dlouhá, když smyslem navrhovaného opatření má být co nejrychlejší odejmutí povolení</p>	<p><b>Neakceptováno - vysvětleno</b></p> <p>Smyslem je samozřejmě, co nejrychlejší reakce na kvalifikované porušení právních předpisů ze strany agentury práce, nicméně vzhledem ke kapacitním</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		ke zprostředkování zaměstnání agenturám práce porušujícím právní předpisy. Doporučujeme tuto lhůtu zkrátit.	možnostem Oddělení agentur práce GŘ ÚP nelze tuto lhůtu zkrátit.
Čl. I, bod 28 (§ 63 odst. 7)	Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR	<p><b>Cíl:</b> Za slova „Řízení o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání může být zahájeno nejpozději do 12 měsíců“ doplnit slova „od pravomocného rozhodnutí o udělení pokuty.“</p> <p><b>Odůvodnění:</b> V okamžiku, kdy se generální ředitel GŘ ÚP dozví o důvodu k odejmutí, jenž je de facto nepřezkoumatelná je nutné stanovit časový harmonogram přesně, čímž se definování „od pravomocného rozhodnutí o udělení pokuty“ stává, neboť se odstraňuje výkladová nejasnost, jenž by zbytečně zatěžovala soudní soustavu v oblasti správního soudnictví.</p>	<p><b>Neakceptováno - vysvětleno</b></p> <p>Okamžik, že se o uložení pokuty GŘ ÚP dozví, je objektivně dohledatelný v kontextu § 4 odst. 2 písm. f) ZIP (a to do 15 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty).</p>
Čl. I, bod 28 (§ 63 odst. 7)	Hospodářská komora České republiky	<p>Navrhujeme na konec nově navrhovaného odst. 7 v § 63 doplnit slova: <i>“a zároveň nejpozději do 18 měsíců ode dne, kdy ke skutečnosti vedoucí k odejmutí povolení došlo.”</i></p> <p><i>„(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.“</i></p> <p><b>Odůvodnění:</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Uvedené by mohlo prohlubovat obstrukční jednání při ukládání pokuty.</p> <p>Okamžik, že se o uložení pokuty GŘ ÚP dozví, je objektivně dohledatelný v kontextu § 4 odst. 2 písm. f) ZIP (a to do 15 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty).</p>
Čl. I, bod 28 (§ 63 odst. 7)	Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů	<p>Navrhujeme na konec nově navrhovaného odst. 7 v § 63 doplnit slova: <i>“a zároveň nejpozději do 18 měsíců ode dne, kdy ke skutečnosti vedoucí k odejmutí povolení došlo.”</i></p>	<p><b>Neakceptováno</b></p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>„(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 <b>a zároveň nejpozději do 18 měsíců ode dne, kdy ke skutečnosti vedoucí k odejmutí povolení došlo.</b>“</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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.</p>	<p>Uvedené by mohlo prohlubovat obstrukční jednání při ukládání pokuty.</p> <p>Okamžik, že se o uložení pokuty GŘ ÚP dozví, je objektivně dohledatelný v kontextu § 4 odst. 2 písm. f) ZIP (a to do 15 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty).</p>
<p><b>Čl. I, bod 28</b> (§ 63 odst. 7)</p>	<p><b>Asociace pracovních agentur</b></p>	<p>Navrhujeme na konec nově navrhovaného odst. 7 v § 63 doplnit slova: <b>“a zároveň nejpozději do 18 měsíců ode dne, kdy ke skutečnosti vedoucí k odejmutí povolení došlo.”</b></p> <p>„(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 <b>a zároveň nejpozději do 18 měsíců ode dne, kdy ke skutečnosti vedoucí k odejmutí povolení došlo.</b>“</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Uvedené by mohlo prohlubovat obstrukční jednání při ukládání pokuty.</p> <p>Okamžik, že se o uložení pokuty GŘ ÚP dozví, je objektivně dohledatelný v kontextu § 4 odst. 2 písm. f) ZIP (a to do 15 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty).</p>
<p><b>Část první, bod 29</b> (§ 139 odst. 1 písm. e)</p>	<p><b>Úřad vlády ČR – Odbor kompatibility</b></p>	<p>Již v současné době je ustanovení § 139 odst. 1 písm. e) vykazováno jako transpoziční ke čl. 23 odst. 7 písm. a) směrnice 2014/66, požadujeme u tohoto bodu proto doplnit výkaznictví.</p>	<p><b>Akceptováno</b></p> <p>Upraveno dle připomínky</p>
<p><b>Čl. I, bod 31</b></p>	<p><b>Ministerstvo vnitra</b></p>	<p>Navrhujeme slovo „<i>nahrazuje</i>“ nahradit slovem „<i>nahrazují</i>“ a slovo „<i>slovem</i>“ nahradit výrazem „<i>slovy</i>“.</p>	<p><b>Akceptováno</b></p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
(§ 139 odst. 3 písm. e)			Upraveno dle připomínky
<b>Čl. I, bod 31</b> (§ 139 odst. 3 písm. e)	<b>Hlavní město Praha</b>	slovo „slovem“ nahradit slovem „slovy“	<b>Akceptováno</b> Upraveno dle připomínky
<b>Čl. I, bod 34</b> (§ 140 odst. 4 písm. f)	<b>Ministerstvo vnitra</b>	Doporučujeme za textem „50 000 Kč“ čárku nahradit tečkou.	<b>Neakceptováno</b> Souvisí s následujícím bodem 35 tak, aby oba obstály samostatně.
<b>Čl. I, bod 34</b>	<b>Ministerstvo zemědělství</b>	V čl. I bodě 34 doporučujeme na konci písmene f) čárku nahradit tečkou.	<b>Neakceptováno</b> Souvisí s následujícím bodem 35 tak, aby oba obstály samostatně.
<b>Čl. I, bod 34</b>	<b>Hospodářská komora České republiky</b>	Navrhujeme v § 140 odst. 4 písm. f) nahradit číslovku „50 000“ číslovkou „10 000“. <u>Odůvodnění:</u> Spodní limit sankce je příliš vysoký, v případě méně závažného porušení je příliš přísný a může mít pro agenturu práce likvidační účinky.	<b>Neakceptováno</b> Nelegální zaměstnávání a zastřené zprostředkování zaměstnání se nesmí zaměstnavatelům vyplácet. Tyto aspekty splňuje minimální hranice ve výši cca 50 000 Kč. Takto stanovená sankce ponechává dostatečný prostor v rámci správní úvahy vedené v daném správním řízení stanovit výši sankce s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem, především počtu nelegálně zaměstnávaných či zastřeně

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
			zprostředkovaných, až do hranice maximálního rozpětí tj. 10 mil. Kč.
Čl. I, bod 34	Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů	<p>Navrhujeme v § 140 odst. 4 písm. f) nahradit číslovku „50 000“ číslovkou „10 000“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Spodní limit sankce je příliš vysoký, v případě méně závažného porušení je příliš přísný a může mít pro agenturu práce likvidační účinky.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Nelegální zaměstnávání a zastřené zprostředkování zaměstnání se nesmí zaměstnavatelům vyplácet. Tyto aspekty splňuje minimální hranice ve výši cca 50 000 Kč. Takto stanovená sankce ponechává dostatečný prostor v rámci správní úvahy vedené v daném správním řízení stanovit výši sankce s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem, především počtu nelegálně zaměstnávaných či zastřeně zprostředkovaných, až do hranice maximálního rozpětí tj. 10 mil. Kč.</p>
Čl. I, bod 34	Asociace pracovních agentur	<p>Navrhujeme v § 140 odst. 4 písm. f) nahradit číslovku „50 000“ číslovkou „10 000“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Spodní limit sankce je příliš vysoký, v případě méně závažného porušení je příliš přísný a může mít pro agenturu práce likvidační účinky.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Nelegální zaměstnávání a zastřené zprostředkování zaměstnání se nesmí zaměstnavatelům vyplácet. Tyto aspekty splňuje minimální hranice ve výši cca 50 000 Kč.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
			Takto stanovená sankce ponechává dostatečný prostor v rámci správní úvahy vedené v daném správním řízení stanovit výši sankce s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem, především počtu nelegálně zaměstnávaných či zastřené zprostředkovaných, až do hranice maximálního rozpětí tj. 10 mil. Kč.
Čl. I, bod 35	Ministerstvo zemědělství	V čl. I bodě 35 doporučujeme slova „na konci písmene f) čárka nahrazuje tečkou a“ vypustit.	<b>Neakceptováno</b>  Souvisí s bodem 34 tak, aby oba obstály samostatně.
Čl. I, bod 35 (§ 140 odst. 4 písm. g)	Ministerstvo vnitra	V návaznosti na předchozí připomínku navrhujeme novelizační bod koncipovat v souladu s čl. 56 odst. 2 písm. f) Legislativních pravidel vlády takto: „V § 140 odst. 4 se písmeno g) zrušuje.“.	<b>Neakceptováno</b>  Souvisí s bodem 34 tak, aby oba obstály samostatně.
Čl. I, bod 36	Ministerstvo zemědělství	V čl. I bodě 36 doporučujeme text „, odst. 3 a 4“ nahradit slovy „nebo podle § 63 odst. 3 nebo 4“.	<b>Akceptováno</b>  Upraveno dle připomínky
Čl. I, bod 37	Ministerstvo zemědělství	V čl. I bodě 37 doporučujeme slova „na konci odstavce 2 tečka nahrazuje slovy“ nahradit slovy „na konci textu odstavce 2 doplňují slova“.	<b>Akceptováno</b>  Upraveno dle připomínky



Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
Čl. I, bod 37	Ministerstvo obrany (vloženo do eKLEP po termínu)	<p>Požadujeme v § 147 odst. 2 slova „příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru“ nahradit slovy „vojáků v činné službě a příslušníků ve služebním poměru“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Podle § 81 zákona o zaměstnanosti jsou zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Zároveň zákon o zaměstnanosti ve svém § 147 odst. 2 stanoví výjimku z plnění výše uvedených povinností pro vybrané skupiny osob. Jedná se o výjimky, které jsou dány zvláštním charakterem činnosti a zvláštními požadavky na zaměstnance, kteří mají tyto činnosti vykonávat, zejména pak požadavky na celkový zdravotní stav. Od povinností stanovených v § 80 a 81 jsou v současné době osvobozeni mj. vojáci z povolání ve služebním poměru. S ohledem na povahu činnosti se jeví jako nutné stanovit obdobnou výjimku i pro ostatní vojáky v činné službě, neboť i při výkonu jiného druhu činné služby než je služba vojáka z povolání, stanoví zákon zvláštní požadavky na zdravotní způsobilost.</p> <p>Navrhovaný text § 147 odst. 2 tedy bude znít: <i>„Na zaměstnávání vojáků v činné službě a příslušníků ve služebním poměru, zaměstnanců obce zařazených do obecní policie a občanských zaměstnanců ozbrojených sil České republiky<sup>100)</sup> se nevztahují ustanovení § 80 a 81; povinnost uvedená v § 81 se nevztahuje na Český báňský úřad a obvodní báňské úřady<sup>70)</sup>, pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů. Ustanovení § 80 a 81 se nevztahují na poskytovatele zdravotnické záchranné služby, pokud jde o zaměstnávání členů výjezdových skupin a na Horskou službu ČR, o.p.s.“</i></p> <p><b>Tato připomínka je zásadní.</b></p>	<p><b>Akceptováno</b> (na základě doplnění odůvodnění připomínkovým místem – viz níže)</p> <p>Text novelizačního bodu bude upraven takto:</p> <p>V § 147 odst. 2 zní: „Na zaměstnávání vojáků v činné službě a příslušníků ve služebním poměru, zaměstnanců obce zařazených do obecní policie a občanských zaměstnanců ozbrojených sil České republiky<sup>100)</sup> se nevztahují ustanovení § 80 a 81; povinnost uvedená v § 81 se nevztahuje na Český báňský úřad a obvodní báňské úřady<sup>70)</sup>, pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů. Ustanovení § 80 a 81 se nevztahují na poskytovatele zdravotnické záchranné služby, pokud jde o zaměstnávání členů výjezdových skupin a na Horskou službu ČR, o.p.s.“</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
			<p>Doplnění odůvodnění připomínkovým místem:</p> <p>Jde o úpravu, která fakticky rozšíří okruh vyloučených míst ze současných vojáků z povolání na všechny vojáky vykonávající vojenskou činnou službu ve smyslu § 1 odst. 2 zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon). Podmínky pro obsazení těchto míst z hlediska zdravotního stavu jsou fakticky stejné jako u vojáků z povolání. Podle § 5 a 5a uvedeného zákona musí být občan pro výkon branné povinnosti zdravotně způsobilý, což se posuzuje stejně jako u vojáků z povolání podle vyhlášky č. 357/2016 Sb. o zdravotní způsobilosti k výkonu vojenské činné služby.</p>
<p><b>Část první, bod 37</b> (§ 147 odst. 2)</p>	<p><b>Úřad vlády ČR – Odbor kompatibility</b></p>	<p>Výjimka z plnění povinností § 80 a § 81 zákona se týká zdravotně postižených osob, mělo by být proto v důvodové zprávě doplněno odůvodnění navrhované úpravy také ve vztahu ke směrnici 2000/78/ES (čl. 4 odst. 1 – určující profesní požadavek ospravedlňující rozdílné zacházení).</p>	<p><b>Akceptováno</b></p> <p>Důvodová zpráva doplněna ve smyslu připomínky.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
Čl. II, přechodná ustanovení zákona o zaměstnanosti	Ministerstvo vnitra	<ol style="list-style-type: none"> <li>Doporučujeme místo spojení „<i>správní řízení</i>“ užívat pouze slovo „<i>řízení</i>“, neboť skutečnost, že jde o správní řízení, vyplývá z povahy daného postupu.</li> <li>Bod 2 doporučujeme přeformulovat takto: „<i>2. Právnická nebo fyzická osoba, která přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona podala žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání, o níž nebylo pravomocně rozhodnuto do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, má povinnost podle § 60b odst. 1 a 2 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.</i>“.</li> </ol>	<p><b>Akceptováno</b></p> <p>Upraveno dle připomínky</p>
Čl. II, přechodná ustanovení zákona o zaměstnanosti	Česká asociace pojišťoven	<p>Pakliže předkladatel setrvá na svém záměru zrušit institut povinného pojištění záruky pro případ úpadku agentury práce, považujeme za zcela nezbytné doplnit do čl. II odpovídající přechodná ustanovení.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Absence transparentních přechodných ustanovení je závažným nedostatkem návrhu. Není možné bez dalšího zrušit institut povinného pojištění bez odpovídající úpravy navazujících vztahů po nabytí účinnosti tohoto zákona. Bez přechodného ustanovení není vůbec zřejmé, jaký bude vliv této novely na pojištění sjednaná přede dnem této účinnosti. Konkrétně pak není zřejmé, zda po nabytí účinnosti, tedy k 1. 1. 2024:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Pojištění záruky sjednané přede dnem této účinnosti dojdou tak, jak byla sjednána, jen se po účinnosti novely transformují na nepovinné pojištění; nebo</li> <li>Budou k tomuto datu všechna pojištění ukončena (aktivním jednáním ze strany pojišťoven nebo jiným způsobem)?</li> </ol> <p>Pokud budou sjednané pojistné smlouvy zachovány a dojdou v režimu dobrovolného pojištění, jak bude řešena situace, kdy na aktivní pojistné smlouvě nastane po 1. 1. 2024 pojistná událost?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Bude to mít výše uvedená situace za následek souběh uplatnění nároků vůči pojišťovně a Úřadu práce; případně</li> </ol>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Od účinnosti zákona nebude povinností agentur práce uzavírat pojištění proti svému úpadku. Smlouvy, které byly uzavřeny před tímto datem, dojdou a bude na stranách smlouvy, zda budou následně chtít ve smluvním vztahu pokračovat. Dojde tedy k transformaci na dobrovolné pojištění.</p> <p>Zákon 118/2000 Sb. se uplatní na insolvenční řízení zahájená od účinnosti zákona.</p> <p>Pokud po nabytí účinnosti zákona dojde k pojistné události, je povinností pojišťovny plnit podle pojistné smlouvy. Tato skutečnost nebude mít vliv na postup podle zákona 118/2000 Sb.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>2. Jak jinak se budou řešit pojistné události po 1. 1. 2024?</p> <p>Má-li tedy dojít k takto zásadní změně, je nutné se odpovídajícím způsobem vypořádat s navazujícími vztahy, aby nedošlo k právní nejistotě zúčastněných subjektů.</p> <p><b>Zásadní připomínka.</b></p>	<p>Pojištění záruky sjednané přede dnem této účinnosti doběhnou tak, jak byla sjednána, jen se po účinnosti novely transformují na nepovinné pojištění</p> <p>Tato situace nebude vylučovat uplatnění nároků vůči pojišťovně a Úřadu práce.</p> <p>Pojistné události po 1. 1. 2024 se budou realizovat podle dříve uzavřené smlouvy.</p>
<p><b>Nad rámec návrhu K části první</b></p>	<p><b>Ministerstvo financí</b></p>	<p>Navrhuje se sjednotit lhůty pro placení daně v ustanovení § 55 odst. 4, § 56 odst. 4 a § 78a odst. 11 zákona o zaměstnanosti s obecnou lhůtou dle daňového řádu. Uvedená ustanovení zákona o zaměstnanosti stanovují, že nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti/podpory při rekvalifikaci/příspěvku zaniká uplynutím 5 let ode dne, který je stanoven za určitých podmínek. Tato lhůta pro placení peněžitého plnění však nekoresponduje s obecnou lhůtou pro placení daně podle § 160 daňového řádu. Současná právní úprava vytváří privilegovanou část dlužníků, kteří jsou de facto zvýhodnění oproti „ostatním“ dlužníkům, kde se prekluzivní lhůta řídí daňovým řádem, navíc dlužníky jsou obvykle lidé, kteří zneužili sociální dávku. Dále lze doplnit, že nesoulad v prekluzivních lhůtách má negativní dopad na státní rozpočet, s ohledem na situaci, kdy je zjištěno porušení 2 roky po splatnosti a než je rozhodnutí vydáno a předáno, tak do konce prekluzivní lhůty chybí rok, což je na vymáhání velmi krátká doba, kdy např. nelze reálně využít institutů, které by dlužníkům ulevily (viz posečkání).</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Nad rámec návrhu zákona.</p>
<p><b>Nad rámec návrhu K části první</b></p>	<p><b>Hospodářská komora České republiky</b></p>	<p>Navrhujeme na konec § 14 odst. 2 doplnit větu: „<i>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</i></p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Nad rámec návrhu zákona. Dosažení zisku není pojmovým znakem pronájmu pracovní síly, slovy zákona o zaměstnanosti</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p><i>není dosažení zisku ani v případech kdy je zisk účtován z důvodu pravidel o převodních cenách.“</i></p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>3. 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 úplaty 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 přidělením 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</p>	<p>zprostředkováním zaměstnání – viz. § 58 zákona o zaměstnanosti. Metodický pokyn z roku 2005 byl zrušen pro svou neaktuálnost. Žádná mezera není. Podmínky jsou v zásadě stejné jak pro tuzemské, tak pro zahraniční subjekty.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		takové situace jsou v praxi velkých mezinárodních uskupení velmi běžné).	
Nad rámec návrhu K části první	Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů	<p>Navrhujeme na konec § 14 odst. 2 doplnit větu: „<i>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 úplaty, pokud jejím účelem není dosažení zisku. Účelem není dosažení zisku ani v případech kdy je zisk účtován z důvodu pravidel o převodních cenách.</i>“</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Nad rámec návrhu zákona. Dosažení zisku není pojmovým znakem pronájmu pracovní síly, slovy zákona o zaměstnanosti zprostředkováním zaměstnání – viz. § 58 zákona o zaměstnanosti. Metodický pokyn z roku 2005 byl zrušen pro svou neaktuálnost. Žádná mezera není. Podmínky jsou v zásadě stejné jak pro tuzemské, tak pro zahraniční subjekty.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		prvních 6 měsíců trvání pracovního poměru (ačkoli takové situace jsou v praxi velkých mezinárodních uskupení velmi běžné).	
<b>Nad rámec návrhu K části první</b>	<b>Asociace pracovních agentur</b>	<p>Navrhujeme na konec § 14 odst. 2 doplnit větu: „<i>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.</i>“</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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</p>	<b>Neakceptováno</b> Nad rámec návrhu zákona. Dosažení zisku není pojmovým znakem pronájmu pracovní síly, slovy zákona o zaměstnanosti zprostředkováním zaměstnání – viz. § 58 zákona o zaměstnanosti. Metodický pokyn z roku 2005 byl zrušen pro svou neaktuálnost. Žádná mezera není. Podmínky jsou v zásadě stejné jak pro tuzemské, tak pro zahraniční subjekty.

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		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).	
<b>Nad rámec návrhu K části první</b>	<b>Hospodářská komora České republiky</b>	<p>Navrhujeme zrušit § 64 zákona o zaměstnanosti a zároveň jeho prováděcí nařízení vlády č. 94/2009 Sb. v platném znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>4. 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.</p>	<b>Neakceptováno</b> Nad rámec návrhu zákona. Patrně se má na mysli nařízení vlády č. 64/2009 Sb.
<b>Nad rámec návrhu K části první</b>	<b>Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů</b>	<p>Navrhujeme zrušit § 64 zákona o zaměstnanosti a zároveň jeho prováděcí nařízení vlády č. 94/2009 Sb. v platném znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p>	<b>Neakceptováno</b> Nad rámec návrhu zákona. Patrně se má na mysli nařízení vlády č. 64/2009 Sb.



Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>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 jím 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.</p>	
<p><b>Nad rámec návrhu K části první</b></p>	<p><b>Asociace pracovních agentur</b></p>	<p>Navrhujeme zrušit § 64 zákona o zaměstnanosti a zároveň jeho prováděcí nařízení vlády č. 94/2009 Sb. v platném znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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 jím úspěšně projít pro zaměstnavatele, kteří nejsou na takovou agendu přímo specializovaní.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Nad rámec návrhu zákona. Patrně se má na mysli nařízení vlády č. 64/2009 Sb.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		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.	
Část druhá, čl. III, úvodní věta (§ 2 zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele)	Ministerstvo vnitra	Doporučujeme z výčtu novel uvedených v úvodní větě odebrat zákon č. 365/2011 Sb., z důvodu jeho nadbytečnosti.	<b>Akceptováno</b>  Upraveno dle připomínky
Část druhá, čl. III	Hlavní město Praha	za slovo „zaměstnavatele“, v souladu s čl. 61 Legislativních pravidel vlády, vložit slova „a o změně některých zákonů“	<b>Akceptováno</b>  Upraveno dle připomínky
Část třetí, čl. IV, úvodní věta (§ 20a odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce)	Ministerstvo vnitra	Navrhujeme z výčtu novel uvedených v úvodní větě odebrat zákon č. 327/2017 Sb. a zákon č. 285/2020 Sb., z důvodu jejich nadbytečnosti.	<b>Akceptováno</b>  Upraveno dle připomínky
Část třetí, čl. IV	Hlavní město Praha	slova „, zákona č. 327/2017 Sb., zákona č. 285/2020 Sb.“, v souladu s čl. 65 odst. 2 Legislativních pravidel vlády, vypustit	<b>Akceptováno</b>  Upraveno dle připomínky
Část třetí, novela zákona o inspekci práce	Úřad vlády ČR – Odbor kompatibility	Obě novelizovaná ustanovení § 20a a § 33a jsou vykázána jako transpoziční k čl. 10 odst. 1 a 2 směrnice 2008/108/ES a k čl. 19 směrnice 2019/1152. Změnu sice nepovažujeme za přímou transpozici těchto ustanovení, nicméně jejich změna by	<b>Akceptováno</b>  Upraveno dle připomínky

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		se měla odrazit alespoň ve srovnávacích tabulkách k těmto směrnici uvedením ID návrhu u dotčených článků směrnic.	
Část čtvrtá, bod 1 (§ 307b odst. 2)	Úřad vlády ČR – Odbor kompatibility	Ustanovení má za cíl zabránit nadužívání možnosti přidělování agenturního zaměstnance k jednomu uživateli bez omezení. Cílem směrnice 2008/104/ES je, aby agenturní zaměstnávání bylo pouze flexibilní a přechodnou formou zaměstnávání, nikoliv náhražkou běžného pracovního poměru (viz také výše). Vzhledem k tomu, že je žádoucí nastavit v zákoně přesnější parametry, aby nedocházelo k obcházení směrnice 2008/104/ES, považujeme navrhované ustanovení za transpoziční k čl. 5 odst. 5 a požadujeme doplnit výkaznictví v tomto smyslu.	<b>Akceptováno</b>  Upraveno dle připomínky
Část čtvrtá, bod 1	Ministerstvo zahraničních věcí	<p>MZV má za to, že nově navržené ustanovení odst. 2 § 307b, omezující přidělování agenturního zaměstnance k témuž uživateli, by nemělo být striktnější než ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce, které omezuje opakované zaměstnávání na dobu určitou na 3 roky a umožňuje její prodloužení/opakování na další 2 x 3 roky.</p> <p>Navržené znění odst. 2 § 307b obdobnou možnost nedává. Tato skutečnost může být pro agentury práce a zaměstnavatele zásadně omezující, neboť část zaměstnavatelů (např. právnické osoby podnikající především v oblasti zemědělství, internetového obchodu, doručování apod.) využívá agenturní zaměstnance opakovaně každým rokem na určité období (sklizně, vánoční svátky, Velikonoce), přičemž mezi těmito obdobími nikdy nedochází k časové prodlevě 3 let. Sezónní práce představují – z důvodu svého časového vymezení a charakteru – jinak obtížně obsaditelná pracovní místa. Navrženou úpravou může dojít k nežádoucímu ztížení pro zaměstnavatele, kteří jsou odkázáni na agenturní pracovníky.</p> <p>Zároveň lze předpokládat, že agentury práce budou přizpůsobovat novému zákonnému limitu i smlouvy s agenturními zaměstnanci, což by mohlo mít negativní vliv na situaci agenturních zaměstnanců</p>	<b>Neakceptováno - vysvětleno</b>  Agentury práce mají výjimku z pravidla § 39 odst. 2 zákoníku práce (konkrétně v § 39 odst. 6 zákoníku práce), tudíž se u nich zákaz řetězení pracovních vztahů neuplatní. Nově ukotvovaná povinnost je stanovena z důvodu ochrany agenturního zaměstnance, jestliže je týž zaměstnanec pro uživatele potřebný po dobu delší než 3 roky, není důvod, proč by měl práci vykonávat prostřednictvím agenturního zaměstnávání, když může být zaměstnán napřímo uživatelem. Je žádoucí zaměstnávání napřímo. Pro tzv. kmenové zaměstnance je využita

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p><b>Tato připomínka je zásadní.</b></p>	<p>úprava v § 39 odst. 4 zákoníku práce. Nic tedy nebrání zaměstnavateli přijímat sezónní zaměstnance v tomto režimu.</p> <p>Navržené znění představuje vyvážený kompromis mezi úpravou § 39 odst. 2 zákoníku práce, která se jinak vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru a pro agenturní zaměstnance je vyloučena, a § 309 odst. 6 zákoníku práce, pokud se jedná o možnost opakování.</p>
<p><b>Část čtvrtá, bod 1</b> (nový odstavec § 307b)</p>	<p><b>Unie zaměstnavatelských svazů České republiky</b></p>	<p>Seznámili jsme se s nedávným rozhodnutím Soudního dvora Evropské unie ve věci C 232/20 Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin a jsme si vědomi, že současné úprava obsažená v zákoníku práce, kde na žádost zaměstnance agentury práce může být tento zaměstnanec přidělen opakovaně ke stejnému zaměstnanci i na dobu několika let pravděpodobně dostatečně nenaplnuje podmínku přechodné povahy, tak jak je vyžadována nejnovější judikaturou SDEU ve smyslu čl. 5 odst. směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.</p> <p>Za účelem nadužívání dočasného přidělení k 1. zaměstnavateli, MPSV navrhuje omezit toto dočasné přidělení plošně pro všechna odvětví následujícím způsobem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- žádné jedno přidělení u téhož uživatele nesmí být delší než 12 měsíců – s výjimkami, přičemž jednu z výjimek tvoří situace, kdy zaměstnanec „požádá“ o delší prodloužení;</li> </ul>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Nesouhlasíme s tvrzením, že zaměstnanec učinil rozhodnutí být dočasně přidělen např. 10 let u téhož uživatele zcela dobrovolně, neboť tento je mnohdy volí mezi tím být dočasně přidělen nebo nebýt zaměstnán vůbec.</p> <p>Argumentace nucené práce je z našeho pohledu nepřipadná až extrémní.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>- součet dob všech přidělení u téhož zaměstnavatele nesmí být delší než 3 roky – kdy se limit obnovuje po 3leté pauze;</p> <p>Tento návrh MPSV však zcela opomíjí skutečnost, že výše uvedený rozsudek SDEU nepřímou nabízí možnost, aby se parametry omezení dočasného přidělení upravily různě pro různá odvětví. Omezení bylo možné přiměřeně nastavit s ohledem na odůvodněné potřeby vybraných odvětví – např. ve stavebnictví (pro stavební práce), při sezonních pracích (v zemědělství, v oblasti turismu apod.), ve vědě a výzkumu, automotive atd.</p> <p>Dále SDEU i směrnice 2008/104 kladou obecně větší důraz na počet opakování, resp. na omezení počtu opakování a stanovení způsobilých důvodů opakování. SDEU totiž též uvedl, že směrnice 2008/104 členským státům neukládá, „aby omezily počet po sobě jdoucích přidělení téhož zaměstnance u téhož uživatele“. Je však nutné, aby prodlužování dočasného přidělení bylo vždy odůvodněno.</p> <p>Uvedené zdůvodnění také není opodstatněné, neboť ze směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání čl. 5 ve skutečnost vyplývá něco jiného:</p> <p><i>„Článek 5</i></p> <p><b>Zásada rovného zacházení</b></p> <p>1. Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.</p> <p>Pro účely prvního pododstavce je nutné dodržovat pravidla, která se uplatňují u uživatele týkající se</p> <p>a) ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mladistvých a</p>	<p>Lze souhlasit s tím, že různá odvětví mají jiné potřeby v nábore agenturních zaměstnanců. Nicméně za tímto účelem dává směrnice 2008/104/ES možnost na úrovni sociálních partnerů upravit podmínky agenturního zaměstnávání v odvětví. Tyto odlišnosti upravovat v zákoně by bylo problematické a nepraktické.</p> <p>Tvrzená diskriminace neuvádí kategorie zaměstnanců, na které opatření dopadá odlišně. Proto ji odmítáme.</p> <p>Zkrácení období z 3 let na 3 měsíce vnímáme jako podstatnou věcnou změnu, která je ze strany připomínkového místa vytržena z kontextu, neboť daná úprava by musela být přijata ve spojení s kompenzačním opatřením v podobě možnosti úhrady náhrady mzdy v období mezi přiděleními k uživateli, což je jedno ze stabilizujících opatření, kterým ve smyslu směrnice 2008/104/ES zajišťuje</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>b) rovného zacházení s ženami a muži a jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace,</p> <p>v souladu s právními a správními předpisy, kolektivními smlouvami a všemi dalšími obecně závaznými ustanoveními.</p> <p>2. Pokud jde o odměňování, mohou členské státy po konzultaci se sociálními partnery stanovit, že se lze odchýlit od zásady podle odstavce 1, pokud zaměstnanci agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou, nadále pobírají odměnu v době mezi jednotlivými přiděleními.</p> <p>3. Po konzultaci se sociálními partnery mohou členské státy dát sociálním partnerům možnost zachovat nebo uzavřít na náležité úrovni a s výhradou podmínek stanovených členskými státy kolektivní smlouvy, které při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce mohou obsahovat ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce odlišných od podmínek uvedených v odstavci 1.</p> <p>4. Za podmínky, že je zaměstnancům agentur práce zajištěna přiměřená úroveň ochrany, mohou členské státy, jejichž právní řád neumožňuje prohlášení kolektivních smluv za obecně závazné nebo jejichž právní řád nebo zvyklosti neumožňují rozšíření působnosti těchto smluv na všechny podobné podniky v určitém odvětví nebo zeměpisné oblasti, po konzultaci se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni a na základě dohod uzavřených mezi sociálními partnery přijmout opatření týkající se základních pracovních podmínek a podmínek</p>	<p>agenturnímu zaměstnanci náležité postavení.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>zaměstnávání odchylnující se od zásady podle odstavce 1. Taková opatření mohou spočívat ve stanovení určité doby, než bude rovné zacházení uplatňováno.</p> <p>Opatření uvedená v tomto odstavci musí být v souladu s právními předpisy Společenství a dostatečně přesná a srozumitelná, aby příslušná odvětví a podniky mohly zjistit své povinnosti a plnit je. Členské státy při uplatňování čl. 3 odst. 2 zejména upřesní, zda jsou do základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnání podle odstavce 1 zahrnuty rovněž systémy sociálního zabezpečení zaměstnanců včetně důchodového a nemocenského pojištění nebo systémů finanční spoluúčasti. Těmito opatřeními nejsou rovněž dotčeny dohody na celostátní, regionální, místní nebo odvětvové úrovni, které nejsou pro zaměstnance méně výhodné.</p> <p>5. Členské státy přijmou vhodná opatření v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi s cílem zamezit nesprávnému používání tohoto článku a zejména zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice. Členské státy o těchto opatřeních uvědomí Komisi.“</p> <p>Důvodová zpráva dále uvádí: „Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou. V praxi se objevily případy, kdy byl tentýž zaměstnanec přidělován k témuž uživateli opakovaně po dobu několika let, a to na základě žádosti tohoto zaměstnance. Taková praxe je značně nežádoucí a také v rozporu se základní charakteristikou agenturního zaměstnávání – dočasností.“</p> <p>V tomto případě se však jedná o rozhodnutí zaměstnance, nikoli agentury práce. Tedy v jeho prospěch. Sám zaměstnanec si svým rozhodnutím určuje, zda chce či</p>	<p>S tímto závěrem <b>nelze souhlasit</b>. Právě toto stávající znění umožňuje nyní agentuře práce nutit zaměstnance, aby si požádal o prodloužení přidělení, neboť</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>nechce pokračovat v práci agenturního zaměstnance. Zákon nestanoví, jak dlouhá je „dočasnost“, pouze uvádí 12 měsíců po sobě jdoucích. Navrženou změnou právní úpravy by přišli o práci zaměstnanci, které si uživatel nechce nebo z objektivních důvodů nemůže převzít do kmenového stavu. (např. mateřská zahraniční společnost nepovoluje české právnické osobě více pracovních pozic kmenových zaměstnanců apod.).</p> <p>Navíc je třeba brát v potaz právo zaměstnance svobodně si vybrat zaměstnavatele. Pokud sám zaměstnanec nechce přejít k uživateli, pak jej nelze nutit k takové změně. Mohlo by se jednat o porušení čl. 4 Evropské úmluvy o lidských právech – Nucená a povinná práce. Protože zaměstnanec, který by po 3 letech nepřešel pod Uživatele, buď z vlastního rozhodnutí, nebo z důvodu na straně Uživatele, se automaticky vystavuje nepřiměřenému riziku snížení své životní úrovně v důsledku snížení příjmů, jelikož o pracovní místo ze zákona přijde.</p> <p>Navrhovatel se zde dopouští obdobné diskriminace jako v případě zákazu dočasného přidělování cizinců ze 3. zemí nebo osob zdravotně znevýhodněných, kteréžto zákazy v minulosti zavedl a následně byl nucen zrušit.</p> <p>S ohledem na tuto skutečnost, namísto určení maximální doby přidělení k témuž uživateli by tak bylo možné zahrnout úpravu důvodů opakování/prodloužení dočasného přidělení, resp. omezení případů, kdy by opakování/prodloužení bylo přípustné – ať už vymezením odvětví, kde je to možné (viz výše), popř. vymezením jiných důvodů, např. pro případy zástupu určitých zaměstnanců u uživatele (tj. nejen zástupu v případech mateřské/rodičovské dle dnešní úpravy, ale třeba i u vyslaných zaměstnanců, dlouhodobě nemocných apod.) nebo pro určité skupiny zaměstnanců (např. studentů připravujících se na výkon povolání po dobu studia).</p>	<p>v jiném režimu mu nebude umožněno pracovat. Pracovní smlouvy předkládané agenturami práce jsou formulářového charakteru.</p>



Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>Takovéto výjimky má upraveno celá řada EU států – například Francie, Německo, Itálie, Španělsko.</p> <p>Zároveň přetržkové období je příliš dlouhé - navrhuje zkrátit tuto dobu na období 3 měsíců. Stejný přístup má například Německo a kratší dobou je možné vyřešit veškeré pozice spadajících do sezonních prací, které bývají pro oblast agenturního zaměstnání typické.</p> <p><u>Navrhujeme bod 2 změnit následovně</u></p> <p><b>Agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce u téhož uživatele nepřesáhlo dobu 3 let <b>na jedné a téže pozici</b>. Pro účely posouzení této doby se kratší doby dočasného přidělení sčítají; to neplatí, jestliže od skončení předchozího dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce u téhož uživatele uplynula doba 3 měsíců.</b></p> <p><b>Omezení délky trvání dočasného přidělení dle odst. 2 věty první se neuplatní v případě dočasného přidělení zaměstnance, který je k uživateli dočasně přidělen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a. na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou,</b></li> <li><b>b. na dobu náhrady za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou,</b></li> <li><b>c. na dobu náhrady za zaměstnance uživatele, který byl dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce,</b></li> <li><b>d. na druh práce, u něhož není uživatel s ohledem na jejich ohrazení dosažením výsledku předem schopen vymežit dobu trvání,</b></li> </ul>	

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>e. jako vedoucí zaměstnanec nebo zaměstnanec na druh práce vyžadující vysokou míru kvalifikace,</p> <p>f. na pracovní pozici vyžadující zvláštní znalosti a dovednosti,</p> <p>g. na pracovní pozici, na níž trvá s ohledem na komplexnost vykonávaných činností proces zaškolení déle než 6 měsíců,</p> <p>h. jako student do 26 let v průběhu studia,</p> <p>i. jako zaměstnanec, který dosáhl věku 50 let a byl před dočasným přidělením nezaměstnaný déle než 4 měsíce;</p> <p>j. po dobu, kdy je přidělený zaměstnanec zároveň poživitelem starobního nebo invalidního důchodu,</p> <p>k. po dobu, kdy je přidělený zaměstnanec zároveň držitelem průkazu ZTP.</p> <p><b>l. Omezení délky trvání dočasného přidělení dle odst. 2 věty první se dále neuplatní v případě dočasného přidělení zaměstnance, který výslovně požádá, aby doba trvání jeho dočasného přidělení k těmto uživateli přesáhla dobu 3 let.</b></p> <p><b>Tato připomínka je zásadní</b></p>	
Část čtvrtá, bod 1 (nový odstavec § 307b)	Svaz průmyslu a dopravy České republiky	<p>Za účelem nadužívání dočasného přidělení k 1. zaměstnavateli předkladatel navrhuje omezit toto dočasné přidělení plošně pro všechna odvětví následujícím způsobem:</p> <p>- každé jedno přidělení u téhož uživatele nesmí být delší než 12 měsíců – s výjimkami, přičemž jednu z výjimek tvoří situace, kdy zaměstnanec „požádá“ o delší prodloužení;</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Nesouhlasíme s tvrzením, že zaměstnanec učinil rozhodnutí být dočasně přidělen např. 10 let u téhož uživatele zcela dobrovolně, neboť tento je mnohdy volí mezi</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>- součet dob všech přidělení u téhož zaměstnavatele nesmí být delší než 3 roky – kdy se limit obnovuje po 3leté pauze;</p> <p>SP ČR se kromě výše uvedeného rozsudku SDEU ve věci Daimler AG, Mercedes –Benz Werk Berlin seznámil také s úpravami v některých evropských zemích, týkajících se nastavení podmínek pro využívání dočasného přidělení.</p> <p>Předložený návrh sice stanovenými limity nevybočuje z úprav ostatních evropských států (např. 12 měsíců Lucembursko, 18 měsíců Německo, 3 roky Litva a Chorvatsko, 4 roky Norsko, 5 let Maďarsko).</p> <p>Navrhované řešení však zcela opomíjí i další skutečnost (které mají EU státy upraveny), že výše uvedený rozsudek SDEU nepřímo nabízí možnost, aby se parametry omezení dočasného přidělení upravily různě pro různá odvětví. Omezení bylo možné přiměřeně nastavit s ohledem na odůvodněné potřeby vybraných odvětví – např. ve stavebnictví (pro stavební práce), při sezonních pracích (v zemědělství, v oblasti turismu apod.), ve vědě a výzkumu, automotive, atd.</p> <p>Dále SDEU i směrnice 2008/104 kladou obecně větší důraz na počet opakování, resp. na omezení počtu opakování a stanovení způsobilých důvodů opakování. SDEU totiž též uvedl, že směrnice 2008/104 členským státům neukládá, „aby omezily počet po sobě jdoucích přidělení téhož zaměstnance u téhož uživatele“. Je však nutné, aby prodlužování dočasného přidělení bylo vždy odůvodněno.</p>	<p>tím být dočasně přidělen nebo nebýt zaměstnán vůbec.</p> <p>Lze souhlasit s tím, že různá odvětví mají jiné potřeby v nábore agenturních zaměstnanců. Nicméně za tímto účelem dává směrnice 2008/104/ES možnost na úrovni sociálních partnerů upravit podmínky agenturního zaměstnávání v odvětví. Tyto odlišnosti upravovat v zákoně by bylo problematické a nepraktické.</p> <p>Tvrzená diskriminace neuvádí kategorie zaměstnanců, na které opatření dopadá odlišně. Proto ji odmítáme.</p> <p>Zkrácení období z 3 let na 3 měsíce vnímáme jako podstatnou věcnou změnu, která je ze strany připomínkového místa vytržena z kontextu, neboť daná úprava by musela být přijata ve spojení s kompenzačním opatřením v podobě možnosti úhrady náhrady mzdy v období mezi přiděleními k uživateli, což je</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>S ohledem na tuto skutečnost, namísto určení maximální doby přidělení k témuž uživateli by tak bylo možné zahrnout úpravu důvodů opakování/prodloužení dočasného přidělení, resp. omezení případů, kdy by opakování/prodloužení bylo přípustné – ať už vymezením odvětví, kde je to možné (viz výše), popř. vymezením jiných důvodů, např. pro případy zástupu určitých zaměstnanců u uživatele (tj. nejen zástupu v případech mateřské/rodičovské dle dnešní úpravy, ale třeba i u vyslaných zaměstnanců, dlouhodobě nemocných, dlouhodobě uvolněných funkcionářů, apod.) nebo pro určité skupiny zaměstnanců (např. studentů připravujících se na výkon povolání po dobu studia nebo starobních důchodců, kteří si „přivydělávají“ ke starobnímu důchodu).</p> <p>A takovéto výjimky opět najdeme v řadě zemí EU – například Dánsko, Chorvatsko, Lucembursko, Francie, Itálie, Německo.</p> <p>Rovněž „přetržkové“ období v délce 3 let je příliš dlouhé a mohlo by naopak vést k hledání způsobů jak úpravu obejít, například „přehazováním“ zaměstnanců mezi uživateli. Za vhodné období se jeví 6 měsíců.</p> <p>Navrhujeme odstavec změnit následovně</p>	<p>jedno ze stabilizujících opatření, kterým ve smyslu směrnice 2008/104/ES zajišťuje agenturnímu zaměstnanci náležité postavení.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>Agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce u téhož uživatele nepřesáhlo dobu 3 let. Pro účely posouzení této doby se kratší doby dočasného přidělení sčítají; to neplatí, jestliže od skončení předchozího dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce u téhož uživatele uplynula doba 6 měsíců.</p> <p>Výše uvedené omezení dále neplatí pro:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) zástup za dočasně nepřítomného zaměstnance</li> <li>b) studenta do věku 26 let</li> <li>c) starobního důchodce, poživatele starobního důchodu</li> <li>d) výjimky stanovené nařízením vlády pro určitá odvětví a obory ekonomické činnosti.</li> </ol> <p>Vodítkem pro úpravu v písm. d) může být německá úprava, která umožňuje ve vybraných odvětvích a oborech aplikovat v rámci určitého časového rozpětí delší dobu dočasné přidělení. Při výběru odvětví/pododvětví by bylo možné vycházet z klasifikace ekonomických činností dle CZ-NACE. V souladu s čl. 2 směrnice a čl. 5 by bylo možné vybrat obory, kde s ohledem na specifický charakter činnosti (např. CZ - NACE „A“ zemědělství, „F“ stavebnictví vyznačující se sezónní prací) nebo některá odvětví (např. z CZ NACE „C“ zpracovatelský průmysl, kde s ohledem na nejisté podmínky v zakázkách, které vyžadují okamžité zapojení zaměstnanců, kteří znají prostředí uživatele a výrobní postupy, by měla nadále zůstat možnost využití této pružné formy zaměstnání. To se může týkat i oblastí informatiky, kde jsou také vyžadovány specifické činnosti, které mohou u uživatele přesáhnout 3 roky).</p> <p><b>Tato připomínka je zásadní.</b></p>	<p>Zkrácení období z 3 let na 6 měsíců vnímáme jako podstatnou věcnou změnu, která je ze strany připomínkového místa vytržena z kontextu, neboť daná úprava by musela být přijata v souladu s možností úhrady náhrady mzdy v období mezi přiděleními k uživateli, což je jedno ze stabilizujících opatření, kterým ve smyslu směrnice 2008/104/ES zajišťuje agenturnímu zaměstnanci náležité postavení</p> <p>Zástup za dočasně nepřítomného zaměstnance ne (lze řešit již dle stávající úpravy). Pokud jde o studenty/důchodce, hrozí zde, že bude posouzeno jako diskriminační z hlediska věku.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
Část čtvrtá, bod 1 (nový odstavec § 307b)	Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR	<p><b>Cíl:</b> Slova „uplynula doba 3 let.“ změnit na slova „uplynula doba 3 měsíců“</p> <p><b>Odůvodnění:</b> Tato doba 3 měsíců vychází z obdobné právní úpravy v jiných zemích Evropské unie, zejména hlavní inspirací je německá právní úprava, kde je doba 3 měsíců.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Zkrácení období z 3 let na 3 měsíce vnímáme jako podstatnou věcnou změnu, která je ze strany připomínkového místa vytržena z kontextu, neboť daná úprava by musela být přijata v souladu s možností úhrady náhrady mzdy v období mezi přiděleními k uživateli, což je jedno ze stabilizujících opatření, kterým ve smyslu směrnice 2008/104/ES zajišťuje agenturnímu zaměstnanci náležité postavení.</p>
Část čtvrtá, bod 1 (nový odstavec § 307b)	Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR	<p><b>Cíl:</b> Za navrhovaný odst. 2 vložit následující znění:</p> <p>„Omezení délky trvání dočasného přidělení dle odst. 2 věty první se neuplatní v případě dočasného přidělení zaměstnance, který je k uživateli dočasně přidělen</p> <p>a. na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou,</p> <p>b. na dobu náhrady za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou,</p> <p>c. na dobu náhrady za zaměstnance uživatele, který byl dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce,</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Lze souhlasit s tím, že různá odvětví mají jiné potřeby v náboru agenturních zaměstnanců. Nicméně za tímto účelem dává směrnice 2008/104/ES možnost na úrovni sociálních partnerů upravit podmínky agenturního zaměstnávání v odvětví. Tyto</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>d. na druh práce, u něhož není uživatel s ohledem na jejich ohraničení dosažením výsledku předem schopen vymezit dobu trvání,</p> <p>e. jako vedoucí zaměstnanec nebo zaměstnanec na druh práce vyžadující vysokou míru kvalifikace,</p> <p>f. na pracovní pozici vyžadující zvláštní znalosti a dovednosti,</p> <p>g. na pracovní pozici, na níž trvá s ohledem na komplexnost vykonávaných činností proces zaškolení déle než 6 měsíců,</p> <p>h. jako student do 26 let v průběhu studia,</p> <p>i. jako zaměstnanec, který dosáhl věku 50 let a byl před dočasným přiděleným nezaměstnaný déle než 4 měsíce;</p> <p>j. po dobu, kdy je přidělený zaměstnanec zároveň poživitelem starobního nebo invalidního důchodu,</p> <p>k. po dobu, kdy je přidělený zaměstnanec zároveň držitelem průkazu ZTP.</p> <p>l. Omezení délky trvání dočasného přidělení dle odst. 2 věty první se dále neuplatní v případě dočasného přidělení zaměstnance, který výslovně požádá, aby doba trvání jeho dočasného přidělení k témuž uživateli přesáhla dobu 3 let.“</p> <p><b>Odůvodnění:</b> Je-li možné určit dobu trvání pracovněprávního vztahu mimo agenturní zaměstnávání dobou určitelnou například zástupem za rodičovskou dovolenou určitého zaměstnance, dobou konání určitých prací, dobou trvání projektu atp., není pochopitelné úplné vyloučení možnosti určení doby určité dobou trvání dočasného přidělení v případech agenturního zaměstnávání. Stejně tak jako dočasné přidělení mohou i rodičovská dovolená zastoupeného zaměstnance či konání určitých prací skončit dříve (případně později), než se původně předpokládalo. Není důvod určitým zaměstnavatelům – zde agenturám práce možnost podobného určení doby určité zcela odejmout. Podmínky zaměstnavatelů by nebyly rovné.</p>	<p>odlišnosti upravovat v zákoně by bylo problematické a nepraktické.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
Část čtvrtá, bod 1 (nový odstavec § 307b)	Hospodářská komora České republiky	<p>Navrhujeme ponechat § 307b zákoníku práce v dosavadním znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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 vázáni 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.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Současná právní úprava nedostatečně chrání práva zaměstnanců, navíc se jeví jako protiujinní (viz obecná připomínka ÚV-KOM). Neplní tak zamýšlený účel a prakticky neumožňuje přestup agenturního zaměstnance do kmenového stavu.</p>
Část čtvrtá, bod 1 (nový odstavec § 307b)	Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů	<p>Navrhujeme ponechat § 307b zákoníku práce v dosavadním znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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 vázáni 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</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Současná právní úprava nedostatečně chrání práva zaměstnanců, navíc se jeví jako protiujinní (viz obecná připomínka ÚV-KOM). Neplní tak zamýšlený účel a prakticky neumožňuje přestup agenturního</p>



Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>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</p>	<p>zaměstnance do kmenového stavu.</p>
<p><b>Část čtvrtá, bod 1</b> (nový odstavec § 307b)</p>	<p><b>Asociace pracovních agentur</b></p>	<p>Navrhujeme ponechat § 307b zákoníku práce v dosavadním znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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 vázáni 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</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Současná právní úprava nedostatečně chrání práva zaměstnanců, navíc se jeví jako protiunijní (viz obecná připomínka ÚV-KOM). Neplní tak zamýšlený účel a prakticky neumožňuje přestup agenturního zaměstnance do kmenového stavu.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
Část čtvrtá, bod 2 (§ 307c)	Svaz průmyslu a dopravy České republiky	<p>SP ČR souhlasí s tím, že na straně agenturního zaměstnance musí panovat určitá jistota ohledně délky trvání pracovního vztahu a že není žádoucí, aby pracovní vztah skončil tzv. ze dne na den, pokud by byl sjednán na dobu určitou - na dobu dočasněho přidělení, které může dle zákona skončit i bez uvedení důvodu. Nicméně je nutno si uvědomit, že agenturní zaměstnávání jako tzv. překerní a flexibilní forma zaměstnávání je obecně postaveno na velmi pružných a měnících se potřebách pracovního trhu a cesta uzavírání pracovního vztahu na dobu určitou – na dobu trvání dočasněho přidělení – je typickým rysem agenturního zaměstnávání. Řádné agentury práce dlouhodobě fungující na českém pracovním trhu obvykle sjednávají dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou jako na dobu vymezenou třemi dny po skončení dočasněho přidělení s poukazem na ustanovení § 65 odst. 1 zákoníku práce, kdy jakýkoli zaměstnanec v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou omezenou dobou konání určitých prací musí být zaměstnavatelem upozorněn na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.</p> <p>Je-li možné určit dobu trvání pracovního vztahu mimo agenturní zaměstnávání dobou určitou například zástupem za rodičovskou dovolenou určitého zaměstnance, dobou konání určitých prací, dobou trvání projektu atp., není pochopitelné úplné vyloučení možnosti určení doby určité dobou trvání dočasněho přidělení v případech agenturního zaměstnávání. Stejně tak jako dočasné přidělení mohou i rodičovská dovolená zastoupeného zaměstnance či konání určitých prací skončit dříve (případně později), než se původně předpokládalo. Není důvodu určitým zaměstnavatelům – zde agenturám práce – možnost podobného určení doby určité zcela odejmout. Podmínky zaměstnavatelů by nebyly rovné. Navíc by to vedlo k tomu, že by některé agentury práce nadužívaly §39(6) ZP, což není rovněž s ohledem na výše uvedenou EU judikaturu žádoucí.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Argumenty, kterými připomínkové místo podporuje překernost pracovního vztahu agenturního zaměstnance, nelze přijmout. Doba určitá nemůže být takto výlučně v dispozici pouze jedné strany, aniž by druhá smluvní strana (zaměstnanec) neměl žádný vliv na její určení. Samotnou konstrukci jednostranného určení doby určité považujeme za vadnou.</p> <p>Pokud je argumentováno německou úpravou v případě délky a opakování přidělení, je třeba zdůraznit, že naopak tato úprava nepřipouští skončení pracovního poměru u agentury práce výlučně na základě rozhodnutí uživatele.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>Je-li úmyslem předkladatele i přesto možnost sjednávání pracovněprávního vztahu agenturních zaměstnanců omezit, pokud jde o určení doby určité dobou trvání dočasného přidělení, je nutno si uvědomit, že takovým úplným vyloučením došlo k narušení samé podstaty agenturního zaměstnávání a přineslo by to nemalé finanční zatížení agentur práce, případně uživatelů. Zavedení takového úplného zákazu by přispělo k nežádoucí nelegální práci či práci v tzv. šedé zóně (skryté zaměstnávání osob samostatně výdělečně činných). To by nepochybně mělo podstatný finanční dopad nejen na zaměstnance samotné (nekryté zákonnými odvody), agentury a uživatele, ale i na snížené příjmy státního rozpočtu. Je namístě poskytnout na jedné straně zaměstnanci určitou jistotu a možnost se adaptovat na novou situaci, kdy pracovněprávní vztah skončí dříve v důsledku jednostranného rozhodnutí uživatele ukončit dočasné přidělení. Tedy mu poskytnout určitou dobu, kdy ještě jeho pracovněprávní vztah k agentuře bude trvat, avšak dočasné přidělení již nikoli. Na druhou stranu je žádoucí zachovat samotnému zaměstnanci možnost také jednoduše a v krátké době jednostranně dočasné přidělení ukončit a tím i celý pracovněprávní vztah. I pro zaměstnance by měla být zachována flexibilita a nestanoveny překážky, které by přinesl úplný zákaz vázání doby určité na dobu trvání dočasného přidělení. Jako rozumná se v případě agenturního zaměstnávání jeví doba sedmi dnů, když pracovněprávní vztahy vyplývajícího z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mohou skončit jednostranně po uplynutí patnácti dnů od doručení výpovědi druhé smluvní straně.</p> <p><u>Navrhujeme bod 2 změnit následovně</u></p> <p>§ 307c</p> <p>Je-li pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem, jejíž součástí je ujednání o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli, sjednána na dobu určitou, <b> která je vymezena dobou dočasného přidělení zaměstnance k uživateli, nesmí dočasné přidělení zaměstnance</b></p>	

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>skončit dříve než minimálně sedm dnů poté, co bylo jeho ukončení oznámeno zaměstnanci, v případě, že má dočasné přidělení skončit předčasně.</p> <p><b>Tato připomínka je zásadní.</b></p>	
<p><b>Část čtvrtá, změna zákoníku práce (§ 307b a 307c)</b></p>	<p><b>Svaz průmyslu a dopravy České republiky</b></p>	<p>Vzhledem k absenci přechodných ustanovení není jasný postup, považujeme za nutné upřesnit, aby bylo zřejmé, že k dočasnému přidělení před účinností zákona se nepřihlíží.</p> <p><b>Tato připomínka je zásadní.</b></p>	<p><b>Akceptováno</b></p> <p>Pokud jde o § 307c (doba určitá) navrhuje, aby tato povinnost platila od účinnosti zákona, tj. vztahovala se na pracovněprávní vztahy uzavřené po účinnosti návrhu zákona.</p> <p>Pokud jde o § 307b (3 roky), navrhuje, aby doba 3 let se počítala od účinnosti návrhu zákona.</p>
<p><b>Část čtvrtá, bod 2 (§ 307c)</b></p>	<p><b>Unie zaměstnavatelských svazů České republiky</b></p>	<p>Jsme srozuměni s tím, aby za účelem jistoty agenturních zaměstnanců byla určitým způsobem omezena možnost uzavírání pracovněprávního vztahu v rámci tzv. agenturního zaměstnávání na dobu určitou určenou dobou trvání dočasného přidělení, ačkoli k tomu není Česká republika nikterak zavázána ani evropskou legislativou ani evropskou judikaturou. Nesouhlasí však s tím, aby byla zcela zakázána možnost jednavání doby trvání pracovněprávního vztahu v závislosti na době trvání dočasného přidělení u uživatele.</p> <p>Souhlasíme s tím, že na straně agenturního zaměstnance musí panovat určitá jistota ohledně délky trvání pracovněprávního vztahu a že není žádoucí, aby pracovněprávní vztah skončil tzv. ze dne na den, pokud by byl sjednán na dobu určitou – na dobu dočasného přidělení. Nicméně je nutno si uvědomit, že agenturní</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Argumenty, kterými připomínkové místo podporuje překérnost pracovněprávního vztahu agenturního zaměstnance, nelze přijmout. Doba určitá nemůže být takto výlučně v dispozici pouze jedné strany, aniž by druhá smluvní strana (zaměstnanec) neměl žádný vliv na její určení. Samotnou</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>zaměstnávání jako tzv. prekérní a flexibilní forma zaměstnávání je obecně postaveno na velmi pružných a měnících se potřebách pracovního trhu a cesta uzavírání pracovněprávního vztahu na dobu určitou - na dobu trvání dočasného přidělení je typickým rysem agenturního zaměstnávání. Řádné agentury práce dlouhodobě fungující na českém pracovním trhu obvykle sjednávají dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou jako na dobu vymezenou třemi dny po skončení dočasného přidělení s poukazem na ustanovení § 65 odst. 1 zákoníku práce, kdy jakýkoli zaměstnanec v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou omezenou dobou konání určitých prací musí být zaměstnavatelem upozorněn na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.</p> <p>Je-li možné určit dobu trvání pracovněprávního vztahu mimo agenturní zaměstnávání dobou určitelnou například zástupem za rodičovskou dovolenou určitého zaměstnance, dobou konání určitých prací, dobou trvání projektu atp., není pochopitelné úplné vyloučení možnosti určení doby určité dobou trvání dočasného přidělení v případech agenturního zaměstnávání. Stejně tak jako dočasné přidělení mohou i rodičovská dovolená zastoupeného zaměstnance či konání určitých prací skončit dříve (případně později), než se původně předpokládalo. Není důvod určitým zaměstnavatelům – zde agenturám práce možnost podobného určení doby určité zcela odejmout. Podmínky zaměstnavatelů by nebyly rovné.</p> <p>Je-li úmyslem zákonodárce i přesto možnost sjednávání pracovněprávního vztahu agenturních zaměstnanců omezit, pokud jde o určení doby určité dobou trvání dočasného přidělení, je nutno si uvědomit, že takovým úplným vyloučením došlo k narušení samé podstaty agenturního zaměstnávání a přineslo by to nemalé finanční zatížení agentur práce, případně uživatelů. Zavedení takového úplného zákazu by přispělo k nežádoucí nelegální práci či práci v tzv. šedé zóně (skryté zaměstnávání osob samostatně výdělečně činných). To by nepochybně mělo</p>	<p>konstrukci jednostranného určení doby určité považujeme za vadnou.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>podstatný finanční dopad nejen na zaměstnance samotné (nekryté zákonnými odvody), agentury a uživatele, ale i na snížené příjmy státního rozpočtu.</p> <p>Je namístě poskytnout na jedné straně zaměstnanci určitou jistotu a možnost se adaptovat na novou situaci, kdy pracovněprávní vztah skončí dříve v důsledku jednostranného rozhodnutí uživatele ukončit dočasné přidělení. Tedy mu poskytnout určitou dobu, kdy ještě jeho pracovněprávní vztah k agentuře bude trvat, avšak dočasné přidělení již nikoli. Na druhou stranu je žádoucí zachovat samotnému zaměstnanci možnost také jednoduše a v krátké době jednostranně dočasné přidělení ukončit a tím i celý pracovněprávní vztah. I pro zaměstnance by měla být zachována flexibilita a nestanoveny překážky, které by přinesl úplný zákaz vázání doby určité na dobu trvání dočasného přidělení.</p> <p>Jako rozumná se v případě agenturního zaměstnávání jeví doba sedmi dnů, když pracovněprávní vztahy vyplývajícího z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mohou skončit jednostranně po uplynutí patnácti dnů od doručení výpovědi druhé smluvní straně.</p> <p><u>Navrhujeme bod 2 změnit následovně</u></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 307c</b></p> <p><b>Je-li pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem, jejíž součástí je ujednání o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli, sjednána na dobu určitou, která je vymezena dobou dočasného přidělení zaměstnance k uživateli, nesmí dočasné přidělení zaměstnance skončit dříve než minimálně sedm dnů poté, co bylo jeho ukončení oznámeno zaměstnanci, v případě, že má dočasné přidělení skončit předčasně. Nebude-li předčasné ukončení dočasného přidělení zaměstnance řádně oznámeno dle předchozí věty, uplatní se domněnka, že dočasné přidělení zaměstnance trvá.</b></p>	

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>Doplnění přechodného ustanovení k § 307c (varianty):</p> <p>Případy skončení pracovněprávního vztahu podle ustanovení § 307c, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, vzniklého přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí dosavadními právními předpisy po dobu 6 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona./</p> <p>Ustanovení § 307c zákona č. 262/ 2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se použije na případy skončení pracovněprávního vztahu vzniklého přede dnem účinností tohoto zákona po uplynutí 6 měsíců ode dne účinnosti tohoto zákona.</p> <p><b>Tato připomínka je zásadní</b></p>	
Část čtvrtá, bod 2 (§ 307c)	Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR	<p><b>Cíl:</b> Doplnit za slova „Je-li pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem, jejíž součástí je ujednání o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli, sjednána na dobu určitou“ následující část „která je vymezena dobou dočasného přidělení zaměstnance k uživateli, nesmí dočasné přidělení zaměstnance skončit dříve než minimálně sedm dnů poté, co bylo jeho ukončení oznámeno zaměstnanci, v případě, že má dočasné přidělení skončit předčasně. Nebude-li předčasné ukončení dočasného přidělení zaměstnance řádně oznámeno dle předchozí věty, uplatní se domněnka, že dočasné přidělení zaměstnance trvá.“</p> <p><b>Odůvodnění:</b> Navrhované doplnění je upřesněním, které předchází případným nejasnostem a přináší tím větší právní jistotu a zároveň snižuje případnou budoucí vytíženost soudní soustavy.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Argumenty, kterými připomínkové místo podporuje prekérnost pracovněprávního vztahu agenturního zaměstnance, nelze přijmout. Doba určitá nemůže být takto výlučně v dispozici pouze jedné strany, aniž by druhá smluvní strana (zaměstnanec) neměl žádný vliv na její určení. Samotnou konstrukci jednostranného určení doby určité považujeme za vadnou.</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
Část čtvrtá, bod 2 (§ 307c)	Hospodářská komora České republiky	<p>Navrhujeme nevkládat nový § 307c a ponechat stávající znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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“.</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Nemělo by likvidační účinky, možnost zachování uzavření pracovního poměru na dobu určitou je zachována a může být opakována prakticky neomezeně. Tímto opatřením je navrhováno pouze to, aby agenturní zaměstnanec nebyl ze dne na den bez zaměstnání a tedy příjmu.</p> <p>Argumenty, kterými připomínkové místo podporuje překérnost pracovního poměru vztahu agenturního zaměstnance, nelze přijmout. Doba určitá nemůže být takto výlučně v dispozici pouze jedné strany, aniž by druhá smluvní strana (zaměstnanec) neměl žádný vliv na její určení.</p>
Část čtvrtá, bod 2 (§ 307c)	Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů	<p>Navrhujeme nevkládat nový § 307c a ponechat stávající znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Nemělo by likvidační účinky, možnost zachování uzavření pracovního poměru na dobu určitou je zachována a může být opakována prakticky neomezeně.</p>



Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>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“.</p>	<p>Tímto opatřením je navrhováno pouze to, aby agenturní zaměstnanec nebyl ze dne na den bez zaměstnání a tedy příjmu.</p> <p>Argumenty, kterými připomínkové místo podporuje překérnost pracovního vztahu agenturního zaměstnance, nelze přijmout. Doba určitá nemůže být takto výlučně v dispozici pouze jedné strany, aniž by druhá smluvní strana (zaměstnanec) neměl žádný vliv na její určení.</p>
<p><b>Část čtvrtá, bod 2</b> (§ 307c)</p>	<p><b>Asociace pracovních agentur</b></p>	<p>Navrhujeme nevkládat nový § 307c a ponechat stávající znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>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</p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Nemělo by likvidační účinky, možnost zachování uzavření pracovního poměru na dobu určitou je zachována a může být opakována prakticky neomezeně. Tímto opatřením je navrhováno pouze to, aby agenturní zaměstnanec nebyl ze dne na den bez zaměstnání a tedy příjmu.</p> <p>Argumenty, kterými připomínkové místo podporuje</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		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“.	prekérnost pracovněprávního vztahu agenturního zaměstnance, nelze přijmout. Doba určitá nemůže být takto výlučně v dispozici pouze jedné strany, aniž by druhá smluvní strana (zaměstnanec) neměl žádný vliv na její určení.
Část čtvrtá (zákoník práce)	ČMKOS	<p>ČMKOS vnímá s porozuměním redefinici nelegální práce i kroky upravující oblast agenturního zaměstnávání, nicméně zejména v oblasti agenturního zaměstnávání považuje uváděné úpravy za dílčí.</p> <p>ČMKOS opakovaně požadovala zapracovat do návrhu problematiku vyšší účasti na rozhodování odborových organizací v oblasti agenturního zaměstnávání a omezení dočasného přidělování cizinců z tzv. 3 zemí. Z výše uvedených důvodů předkládáme následující připomínky.</p> <p>Požadujeme do § 287 odst. 2 ZP doplnit nové písm. i) ve znění:  <i>„o plánovaném počtu agenturních zaměstnanců.“</i></p> <p><b>Tuto připomínku považujeme za zásadní.</b></p>	<p><b>Neakceptováno</b></p> <p>Připomínka nad rámec návrhu.</p> <p>Ze zápisu jednání stálé pracovní skupiny k problematice agenturního zaměstnávání a zastřeného zprostředkování zaměstnání při Meziřesortním orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání, které se uskutečnilo dne 13. 10. 2021 vyplývá, že bodem dalšího jednání pracovní skupiny bude i otázka spolurozhodování odborových organizací působících u uživatele v otázce agenturního zaměstnávání. Na jednání pracovní skupiny konaném dne 6. 10. 2022 byla</p>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
			<p>dána možnost zástupci ČMKOS k představení tohoto bodu, nicméně bližší popis toho, jak si připomínkové místo představuje danou problematiku uchopit, nebyl poskytnut. Došlo pouze k obecnému konstatování, že se připomínkové místo tímto tématem zabývá. Připomínkovému místu byla tak dána možnost danou oblast vznést tak, aby mohla být problematika projednána na plénu MOPNZ, nicméně tuto příležitost nevyužilo.</p> <p>Jedná se tak o nadbytečnou kazuistiku, již nyní lze informace požadovat podle § 280 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.</p>
Čl. V, bod 1	Ministerstvo financí	Z textu novelizačního bodu doporučujeme vypustit nadbytečné slovo „se“.	<b>Akceptováno</b> Ustanovení upraveno.
<b>K Důvodové zprávě</b>			
<b>K důvodové zprávě</b>	<b>Ministerstvo zahraničních věcí</b>	MZV doporučuje posoudit, zda je namístě provést test přiměřenosti podle nařízení vlády č. 306/2020 Sb. a v návaznosti na výsledek tohoto posouzení doplnit k návrhu zákona jako samostatnou přílohu <u>zprávu o posouzení přiměřenosti</u> a do důvodové zprávy (např. do obecné části písm. E) informaci o směrnici Evropského	<b>Akceptováno</b> Bude provedena úprava

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		<p>parlamentu a Rady 2018/958 o testu přiměřenosti (dále jen „směrnice o testu přiměřenosti“) před přijetím nové právní úpravy povolání, nebo uvést do důvodové zprávy, z jakého důvodu test přiměřenosti proveden nebyl.</p> <p>Vzhledem k tomu, že návrh zákona mění stávající právní úpravu týkající se požadavků na odbornou způsobilost fyzických osob v souvislosti s vydáním povolení ke zprostředkování zaměstnání, mělo by být přílohou návrhu právního předpisu zasláného do připomínkového řízení podrobné posouzení, zda je nová nebo měněná právní úprava regulovaného povolání odůvodněna cíli veřejného zájmu v rozsahu § 4 nařízení vlády č. 306/2020 Sb., a zda je navrhovaná právní úprava přiměřená k dosažení sledovaného cíle v rozsahu podle § 5 nařízení vlády č. 306/2020 Sb. Z předloženého materiálu není zřejmé, zda byl test přiměřenosti proveden, případně z jakého důvodu proveden nebyl. Provedení testu přiměřenosti ve smyslu směrnice o testu přiměřenosti nelze dovodit ani z obsahu závěrečné zprávy RIA.</p> <p>V této souvislosti MZV upozorňuje na probíhající řízení o porušení povinnosti týkající se správného provedení směrnice o testu přiměřenosti do českého právního řádu.</p>	
<b>Důvodová zpráva, obecná část, bod B, odst. 4</b>	<b>Ministerstvo financí</b>	Ve druhé větě se vedle sebe nachází slova „nejsou jsou“, což činí text zmatečným.	<b>Akceptováno</b> Bude vypuštěno slovo „nejsou“.
<b>Důvodová zpráva strana 15, pátý odstavec</b>	<b>Ministerstvo financí</b>	„ukotveny v zákon č. 159/1999 sb.“ – má být „ukotveny v zákoně .... Sb.“	<b>Akceptováno</b>
<b>Důvodová zpráva, strana 15, poslední odstavec</b>	<b>Ministerstvo financí</b>	„bylo vlády uloženo“ má být „bylo vládě uloženo“.	<b>Akceptováno</b>
<b>K souvisejícím materiálům</b>	<b>Nejvyšší kontrolní úřad</b>	Usnesením č. 827 ze dne 1. září 2004 vláda ČR vyslovila souhlas se založením obecně prospěšné společnosti Horská služba ČR, o.p.s., a určila, že funkci	<b>Akceptováno</b>

Ustanovení	Připomínkové místo	Připomínka	Vypořádání
		zakladatele bude jménem státu vykonávat Ministerstvo pro místní rozvoj (MMR). MMR tedy vykonává funkci zakladatele této obecně prospěšné společnosti, nikoli zřizovatele, jak uvádí předkladatel v souvisejících materiálech k návrhu novely zákona. Doporučujeme proto údaj o výkonu funkce MMR ve vztahu k Horské službě ČR, o.p.s. uváděný v Důvodové zprávě a v Závěrečné zprávě z hodnocení dopadů regulace (RIA) upravit.	
<b>K platnému znění</b>			
§ 14 odst. 4	Ministerstvo financí	U odkazu na poznámku pod čarou č. 18) by měl být horní index.	Akceptováno
§ 60a	Ministerstvo financí	Poznámka pod čarou č. 110) by měla být uvedena tučně a s horním indexem.	Akceptováno
§ 139 odst. 3 písm. e)	Ministerstvo financí	Slova „nebo h)“ by měla být uvedena tučně.	Akceptováno

### **Kontaktní osoby připomínkových míst:**

**Ministerstvo zahraničních věcí** - JUDr. Elisa Bradáčová, tel. 224 182 736, [elisa\\_bradacova@mzv.cz](mailto:elisa_bradacova@mzv.cz) a Mgr. Jana Benešová, tel. 224 182 84, [jana\\_benesova@mzv.cz](mailto:jana_benesova@mzv.cz)

**Ministerstvo financí** - Ing. Jakub Novák, vedoucí oddělení, tel. 257 043 105, [jakub.novak@mfcz.cz](mailto:jakub.novak@mfcz.cz) a Ing. Ludmila Mladá, tel. 257 042 139, [ludmila.mlada@mfcz.cz](mailto:ludmila.mlada@mfcz.cz)

**Ministerstvo obrany** - Mgr. Renata Havlíčková, tel. 973 200 095, 725 518 308, [havlickovar@army.cz](mailto:havlickovar@army.cz)

**Ministerstvo vnitra** - Mgr. Vít Hambálek, tel.: 974 817 373, e-mail: [vit.hambalek@mvcr.cz](mailto:vit.hambalek@mvcr.cz),

**Českomoravská konfederace odborových svazů** - Jiří Vaňásek, sociálně-ekonomické oddělení ČMKOS, tel.: 702 121 740, [pravni@cmkos.cz](mailto:pravni@cmkos.cz),

Jan Čermák, právní oddělení ČMKOS, tel.: 733 619 156, [pravni@cmkos.cz](mailto:pravni@cmkos.cz)

**Svaz průmyslu a dopravy České republiky** - Mgr. Dagmar Kužvartová, tel. 225 279 306, [dkuzvartova@sprcr.cz](mailto:dkuzvartova@sprcr.cz)

**Unie zaměstnavatelských svazů** - Mgr. Petr Hanuš, tel. 608 227 367, [petr.hanus@uzs.cz](mailto:petr.hanus@uzs.cz)

**Hospodářská komora České republiky** – tel. 266 721 300, [pripominkovani@komora.cz](mailto:pripominkovani@komora.cz)

**Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR** - PhDr. Mgr. Petr Maule, MBA, tel. 734 302 000, [maule@amsp.cz](mailto:maule@amsp.cz), [amsp@amsp.cz](mailto:amsp@amsp.cz)

**Česká asociace pojišťoven** – Drahomíra Murínová, tel. 602 557 399, [drahomira.murinova@cap.cz](mailto:drahomira.murinova@cap.cz)

**Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů** - Ing. Radovan Burkovič, [akv@akvpracpravo.cz](mailto:akv@akvpracpravo.cz)

**Asociace pracovních agentur** – Ing. Radovan Burkovič, tel. 603 497 106, [prezident@apa.cz](mailto:prezident@apa.cz)

## **Doplňující statistické údaje připomínkového řízení:**

### **Bez připomínek:**

Ministerstvo dopravy  
Ministerstvo kultury  
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy  
Ministerstvo spravedlnosti  
Ministerstvo průmyslu a obchodu  
Ministerstvo životního prostředí  
Ministerstvo pro místní rozvoj  
Ministerstvo zdravotnictví  
Národní bezpečnostní úřad  
Úřad národní rozpočtové rady  
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže  
Úřad pro ochranu osobních údajů  
Úřad vlády ČR – Kabinet vedoucího Úřadu vlády  
Technologická agentura  
Krajský úřad Zlínského kraje  
Krajský úřad Plzeňského kraje  
Krajský úřad Olomouckého kraje  
Krajský úřad Jihočeského kraje  
Krajský úřad Královhradeckého kraje  
Krajský úřad Pardubického kraje  
Krajský úřad Karlovarského kraje  
Krajský úřad Středočeského kraje  
Krajský úřad Kraje Vysočina  
Krajský úřad Jihomoravského kraje  
Krajský úřad Libereckého kraje  
Krajský úřad Moravskoslezského kraje  
Svaz měst a obcí ČR  
Sdružení místních samospráv ČR  
Nejvyšší soud

Nejvyšší správní soud  
Asociace samostatných odborů

### **Zásadní připomínky zaslali:**

Ministerstvo financí  
Ministerstvo vnitra  
Ministerstvo obrany  
Ministerstvo zahraničních věcí  
Hospodářská komora České republiky  
Unie zaměstnavatelských svazů  
Českomoravská konfederace odborových svazů  
Svaz průmyslu a dopravy České republiky  
Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR  
Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů  
Asociace pracovních agentur  
Česká asociace pojišťoven

### **Doporučující připomínky zaslali:**

Ministerstvo zemědělství  
Úřad vlády ČR – Odbor kompatibility  
Nejvyšší kontrolní úřad  
Hlavní město Praha

### **Připomínky nezaslali:**

Úřad vlády ČR – Ministr a předseda Legislativní rady vlády  
Úřad vlády ČR – Ministryně pro vědu výzkum a inovace a předsedkyně  
Rady pro výzkum, vývoj a inovace  
Úřad vlády ČR – Místopředseda vlády pro digitalizaci  
Úřad vlády ČR – Ministr pro evropské záležitosti  
Úřad vlády ČR – Zmocněnec vlády pro lidská práva  
Grantová agentura ČR  
Kancelář veřejného ochránce práv

Krajský úřad Ústeckého kraje  
Asociace krajů České republiky  
Kancelář Poslanecké sněmovny  
Kancelář Senátu  
Družstevní asociace ČR  
Konfederace umění a kultury  
Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR