

Asociace pracovních agentur (APA) má velké výhrady k návrhu novely Zákoníku práce a Zákona o inspekci práce, zároveň v ní opět postrádá postih firem, objednávacích opakovaně nelegální práci

Asociace pracovních agentur (APA) má velké výhrady k návrhu novely Zákoníku práce a Zákona o inspekci práce (v příloze) z dílny MPSV. **Dochází nejen k dalšímu odbourávání flexibility, ale posiluje se i role nelegálního zaměstnávání prostřednictvím institutu dočasného přidělování dle §43a bez nutnosti být agenturou práce. Zároveň APA v návrhu opět postrádá postih firem, objednávacích opakovaně nelegální práci.** Přitom by šlo o jednoduchou úpravu.

Jak vidno, MPSV nemá na skutečném potírání nelegální práce a firem, které ji využívají, žádný zájem. Pouze se mediálně zviditelňuje dalšími omezeními a postihy pro legální agentury práce. To nepomáhá ani zaměstnavatelům, ani zaměstnancům. Odbory, jako ochránci zaměstnanců, pak tomuto protěžování nelegálů jen nečinně přihlížejí. Pokud se objeví v médiích kauza s nelegály, svedou vše obratem na legální agentury práce. Už 15 let takový přístup deformuje trh práce v ČR a umožňuje nerušenou práci mafiím a obchodníkům s lidmi.

Přitom Zákoník práce je norma, která ovlivňuje v ČR 3 miliony zaměstnanců a všechny zaměstnavatele. Vyjít s připomínkovým řízením k jeho rozsáhlé novele v době letních prázdnin je buď totální hloupost nebo zlý úmysl. Vzhledem k letité znalosti a drakonickým snahám úřednického i politického obsazení MPSV ve smyslu třídního boje proti zaměstnavatelům jde o zlý úmysl. Přitom na konci minulého volebního období stejně prosazované změny Zákoníku práce sněmovnou neprošly. Prošla však jiná hrůza třídního boje proti kupčení s lidskou prací, novela Zákona o zaměstnanosti a Zákoníku práce z dílny MPSV, podporované jak odbory, tak nadnárodními agenturami práce. Jejím důsledkem byl brutální zásah do legálního agenturního trhu. **Během pouhých tří měsíců kombinací několika likvidačních opatření, spolu s nečinností MPSV a GRŮP na poli informovanosti o změnách, došlo k legislativnímu zániku 544 legálních agentur práce, poskytujících dočasné přidělování agenturních zaměstnanců, tedy 40% tehdejšího agenturního trhu.** Výsledkem není paradoxně vítězství nadnárodních agentur práce a větší trh pro ně, ale násobné nasazení nelegálních agentur práce a zvýšení dovozu zaměstnanců z nových zemí EU a ze třetích zemí mimo EU. Zejména Ukrajinců s polskými pracovními vízy a Ukrajinců s nově, vládami Maďarska a Rumunska, přiznaným maďarským a rumunským občanstvím. Všeobecně za účelem otrocké práce na smluvním základě dodávek, mimo rámec agenturního zaměstnávání.

Také je pro snahy MPSV s předložením k připomínkovému řízení příznačná krátká doba k předložení připomínek, zasahují do období letních dovolených. Prostě aby nikdo nepřipomínkoval, prošla víceméně nepovšimnuta nebo ve stylu pozdě bycha honit. Toto není demokratický legislativní proces, ale byrokraticko politická zvůle. K nynějšímu návrhu mají připomínky dokonce i vrcholní představitelé krajských poboček Státního úřadu inspekce práce, že dále **nepřímě zpřísňuje mantinely pro působení legálních agentur práce a naopak přímo odstraňuje překážky pro používání dočasného přidělování firmami bez nutnosti mít povolení k agenturnímu zaměstnávání, tedy §43a. Stručně řečeno otevírá dveře nelegálním agenturám nebo agenturám práce, které přišly o licenci, aby mohly dočasně přidělovat jednodušeji a ještě realizovat zisk.** Nemůžeme soustavně zvyšovat povinnosti legálním agenturám práce s povolením a zároveň zmetat cestu těm nelegálním. Argumentaci, že je to protože zrovna máme konjunkturu a nedostatek lidí, není možné používat. Zítra může být recese, ale to ustanovení už nikdo nezmění. Vždycky, když se argumentovalo nějakou krizí, tak ustanovení po jejím odeznění vždy v zákoně zůstala. Ať jde o daně, sociální dávky nebo jakékoliv administrativní opatření. Namátkou přechodné zvýšení DPH, superhrubá mzda nebo retroaktivní tříletá solární daň. Zvýšené DPH máme dodnes, stále platíme místo 15% daně ze mzdy - díky přetrvávající superhrubé mzdě - daň ze mzdy přes 20% a z tříleté mimořádné solární daně se stala dvacetiletá, byť snižená na 1/3.

Beneficientem - teprve před rokem - kodifikovaného zastřené agenturního zaměstnávání je ve skutečnosti objednávací firma, tedy dle zákona uživatel. Ten má zaměstnance a jejich práci od nelegální agentury levněji, než by si ji musel pořídit na legálním trhu práce. Tedy za fakturační cenu obsahující hrubou mzdu zaměstnance, odvody zaměstnavatele na sociální a zdravotní pojištění a úrazové pojištění, zákonnou dovolenou a zákonné příplatky ke mzdě a provizi agentury práce. Případně náhrady za ubytování, dopravu a stravování. V nejkřiklavějších případech je fakturační cena pro uživatele rovna pouhé hrubé mzdě zastřené zprostředkovaného zaměstnance. Ten pak logicky dostává méně, než je minimální a Zákoníkem práce zaručená mzda. Přesto není v návrhu novely opět, ani po 15 letech legislativní existence agenturního zaměstnávání, uživatel žádným způsobem postižen. Nelegální trh práce jen kvete.

13.09.2018

Ing. Radovan Burkovič, prezident APA



ASOCIACE PRACOVNÍCH AGENTUR
www.apa.cz info@apa.cz



Člen Hospodářské komory ČR



Člen AKV



Člen Komory zaměstnavatelů zdravotně postižených



ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH
PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ ČR

Člen AMSP ČR

Detailní připomínky k návrhu novely Zákoníku práce a Zákona o inspekci práce včetně paragrafů a odůvodnění:

§43a TATO PŘIPOMÍNKA JE ZÁSADNÍ – NÁVRH JE NEAKCEPTOVATELNÝ

§ 43a

Dočasné přidělení

(1) Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí ~~6 měsíců~~ **1 měsíce** ode dne vzniku pracovního poměru.

(2) Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata; ~~to neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy podle odstavce 5 zaměstnavatel, který dočasně přiděluje zaměstnance k jinému zaměstnavateli, je oprávněn požadovat po tomto jiném zaměstnavateli úhradu nákladů, které mu prokazatelně vznikly v souvislosti s dočasným přidělením zaměstnance.~~

(8) ~~Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání.~~

(8) Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít

a) na agenturní zaměstnávání

b) u zaměstnavatele, který je agenturou práce.

ZDŮVODNĚNÍ: §43a byl zaveden v reakci na nesmyslně tvrdou úpravu dočasného převedení zaměstnance na práci k jinému zaměstnavateli, kterým byly do roku 2003 prováděny jak přesuny zaměstnanců uvnitř skupin propojených firem, tak z firem do jiných firem. To nahradil agenturním zaměstnáváním s nutností povolení a tak holdingové struktury, ale i firmy jen s jednou či dvěma dcerami s jiným IČ, se stávaly kvazi agenturami práce. Nikdo si jistě nemyslí, že agenturou práce musel být Dopravní podnik hlavního města Prahy, Československá obchodní banka, Vítkovice a.s., Dopravní podnik Ostrava nebo dokonce Česká národní banka. Přesto se agenturami práce musely stát, aby vyhověly nesmyslnému Zákonu o zaměstnanosti a Zákoníku práce, aby například zaměstnanec banky mohl přejít legálně na čas do bankovní stavební spořitelny či penzijního fondu. Nebo zaměstnanec Dopravního podniku z autobusů na řízení tramvaje či metra. Nebo dělník z válcovny trub do válcovny plechů. Po mnohaletém úsilí zákonodárce nesmysl napravil zavedením §43a spolu s velkými omezeními typu minimálně půlročního trvání Pracovní smlouvy dočasně přidělovaného zaměstnance a pouze základní úhrady nákladů, de facto refundace. Předpokládalo se, že půjde o přesuny zaměstnanců ve skupině provázaných firem okrajově mezi cizími firmami typu plavčíci z koupaliště budou v zimě vlekaři na horách. I přesto si mnoho firem, doposud agentur práce, našlo způsob, jak na tom vydělat. Firma, kam dočasně přidělovali, se zavázala zaměstnat i vedoucího pracovníka přidělující firmy za velmi vysokou mzdu a další benefity, nahrazující provizi agentury práce při dočasném přidělení agenturních zaměstnanců. Objevily se i případy, kdy zaměstnanci byli ihned po nástupu shledáni nemocnými a celých 6 měsíců strávili na nemocenské, aby po návratu do zaměstnání byli obratem dočasně přiděleni. Navrhovaná změna §43a fakticky legalizuje tyto praktiky a fakticky ulehčuje dosavadní zneužívání §43a, v případě realizace zisku ho přímo umožňuje, bez nutnosti kamufláže. Avšak taková firma nemusí splnit zákonem o zaměstnanosti kladené tvrdé požadavky na agenturu práce z hlediska odbornosti a praxe odpovědného zástupce, povinnosti jeho zaměstnávání na pracovní poměr na minimálně poloviční úvazek, povinnost každoročního placení pojištění proti úpadku agentury práce ve výši trojnásobku mezd dočasně přidělených agenturních zaměstnanců ani nutnost trvalého složení kauce 500.000,- Kč po celou dobu trvání povolení na účet GR ÚP. Natožpak nutnost platit poplatky za získání tříletého povolení a další poplatky za jeho přezkoumání a prodloužení povolení na dobu neurčitou. Tím jednoznačně systémově zakládá nerovnost mezi subjekty a umožňuje legálně obcházet agenturní zaměstnávání se všemi jeho nastavenými ochranami vůči státu a zaměstnanci. Vrcholem absurdity návrhu je pak fakt, že legální agentura práce nesmí §43a použít ani v případě, že by opravdu potřebovala dočasně přidělit své kmenové zaměstnance třeba dceřině firmě v holdingu.

§76 TATO PŘIPOMÍNKA JE ZÁSADNÍ – NÁVRH JE NEAKCEPTOVATELNÝ

§ 76

Dohoda o pracovní činnosti

(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.



Člen Hospodářské komory ČR



Člen AKV



Člen Komory zaměstnavatelů zdravotně postižených



Člen AMSP ČR

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období ~~52 týdnů~~ **26 týdnů po sobě jdoucích**. **Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.**

ZDŮVODNĚNÍ: Dohoda o pracovní činnosti je měkčí formou Pracovní smlouvy, stejně jako ona požívá od hranice výdělku 2.500,- Kč měsíčně pro zaměstnance ochrany z hlediska zdravotního a sociálního pojištění, je zde i kratší výpovědní doba 15 dní, jsou zde i některé další flexibilní instituty jako v případě vstupních prohlídek jejich nepotřebnost u kategorie rizik prací 1 a 2. Což umožňuje rychlé nástupy do zaměstnání. Je jí proto možno v rámci kalendářního roku využít jen na v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tedy 2,5 pracovního dne z 5. Neboli 6 měsíců z 12. Činí současně přechod od nejměkčí a nejflexibilnější formy pracovně-právního vztahu, Dohody o provedení práce, která je omezena ročně 300 hodinami u 1 zaměstnavatele, prakticky necelých 2 měsíců v roce, typicky například letních prázdniny u studentských brigád. Také, protože primárně jsou určeny pro přivýdělek osob zajištěných a pojištěných státem (studenti, důchodci, rodiče na rodičovské dovolené) jsou pojištěním postihnuti v celé výši až při výdělku přesahujícím měsíčně 10.000,- Kč. Z nepochopitelného důvodu má být v doposud logickém řetězci DPP – DPČ – PS postavena DPČ na roveň DPP. Protože omezení na 26 týdnů po sobě jdoucích znamená místo 6 měsíců z 12 pouhé 3 měsíce z 6. Přičemž jí zůstane znevýhodnění nízkou hranicí pro pojištění. Přestože flexibility DPP a DPČ využívají zejména malí a střední zaměstnavatelé, u nichž v drtivé většině případů nepůsobí odborové organizace, je možnost prodloužení z 26 na 52 týdnů dána jen firmám velkým, u nichž působí a uzavírají kolektivní smlouvy. Diskriminace je o to větší, že jsou zde pominuty i podnikové rady. Systémově je zde nastavena nerovnost mezi zaměstnavateli dle velikosti a paradoxně těm větším je umožněno mít pravidla jednodušší a flexibilnější. Současně návrh nepřímo tvrdě zasahuje podnikání agentur práce, kterým – a samozřejmě i jejich agenturním zaměstnancům - je od roku 2004 nepochopitelně diskriminačně při dočasném přidělování zakázáno používat Dohody o provedení práce. Mohou používat pouze Pracovní smlouvy a pro flexibilitu dohody o pracovní činnosti. To však při zkrácení posuzovací doby z 52 na 26 týdnů pro ně fakticky znamená 50% omezení podnikání. Protože Pracovní smlouva sebou nese hodně dalších benefitů, třeba dovolenou, které budou muset uživatelé krátkodobých služeb agentur práce hradit a služby se jim nejen prodraží, ale požadované zaměstnance v práci mít nebudou. Což je přímo provádí do již tak Zákonem práce a Zákonem o zaměstnanosti otevřeně naruče nelegálních agentur, zneužívajících Smlouvy o dílo nebo zneužívání dočasného přidělení bez povolení dle §43a. Nelze stále dokola omezovat agenturní zaměstnávání, aniž by se tím otevíral prostor pro nelegály. Protože tvůrcem trhu jsou uživatelé, kteří služby agentur práce platí. Budou-li pro ně dražší nebo byrokraticky obtížnější, zvolí pro sebe levnější cestu nelegálů, ostatně dělají to tak již několik let a beztrápně. Zákony na to – kupodivu při pohledu na množství novel – stále nepamatují.

§79a TATO PŘIPOMÍNKA JE ZÁSADNÍ – NÁVRH JE JIŽ DLOUHODOBĚ NESPLNITELNÝ A PROKLAMAČNÍ

§ 79a

U ~~zaměstnance mladšího než 18 let~~ **mladistvého zaměstnance** nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

ZDŮVODNĚNÍ: Opakovaně MPSV drží tento paragraf při životě, i když je zaměstnavateli nesplnitelný. Nikde neexistuje veřejně online přístupný seznam zaměstnanců a jimi doposud odpracované doby v týdnu, aby mohl zaměstnavatel posoudit, zda u něj mladistvý nepřekročí 40 hodin týdně, protože již pracoval jinde. Ani zaměstnanci nemají Pracovní knížky, z nichž by to bylo patrné. Délka směny 8 hodin je jasná a kontrolovatelná. Dodržení 40 hodin týdně u více zaměstnavatelů zároveň opakovaně držený nesmysl v Zákoníku práce z díly MPSV.

§84 TATO PŘIPOMÍNKA JE ZÁSADNÍ – NÁVRH PRAKTICKY ZNEMOŽŇUJE DENNÍ FUNGOVÁNÍ FIREM

§ 84

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba



Člen Hospodářské komory ČR



Člen AKV



Člen Komory zaměstnavatelů zdravotně postižených



Člen AMSP ČR

rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení, **kteřá však nesmí být kratší než 2 dny.**

ZDŮVODNĚNÍ: Nelze v praxi dodržet lhůtu 2 dní k seznámení s písemným rozvrhem pracovní doby a současně udržet firmu v provozu, když se zaměstnanec stane mimopracovní úraz, pracovní úraz, ráno před směnou odejde k lékaři s podezřením na nemoc, zůstane doma s nemocným dítětem, zpozdí se v návratu z dovolené díky počasí a existuje spousta dalších příkladů denní praxe, která činí povinnost změnu rozvrhu týdenní pracovní doby a oznámit nejméně 2 dny předem v praxi nemožnou. Jak vyvrátit naprosto zjevný nesmysl návrhu novely? Proč nestačí dosavadní praktická dohoda zaměstnavatele se zaměstnancem na jiné době, když oba dobře vědí, že bez toho nelez fungovat?

§111 a 112 TATO PŘIPOMÍNKA JE ZÁSADNÍ – ZDŮVODNĚNÍ - NÁVRH ZVYŠUJE DOPOSUD TRIPARTITOU DOHODNUTÉ HRANICE MINIMÁLNÍ MZDY Z 0,4 NA 0,5 NÁSOBEK A SOUČASNĚ UMOŽŇUJE JEN JEJÍ RŮST, NE POKLES PŘI STAGNACI EKONOMIKY. STEJNĚ TAK ZARUČENÉ MZDY. COŽ JE NEAKCEPTOVATELNÉ, ROZTÁČÍ INFLAČNÍ SPIRÁLU A DONEKONEČNA SNIŽUJE KONKURENCESCHOPNOST FIREM.

DOPLNĚNÍ, ČILI OPRAVDU CHYBĚJÍCÍ ZMĚNY V NÁVRHU NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE.

V návrhu novely Zákoníku práce zcela chybí reakce na nelegální zprostředkování zaměstnání v oblasti agenturního zaměstnávání a dočasného přidělování, kde doslova kvete činnost nelegálních agentur a jejich veřejné spolupráce s firmami, jako uživateli. Ti vědomi si své beztrestnosti, jejich služeb bezostyšně využívají a nabídky legálních agentur práce odmršťují s tak nehoráznými argumenty, jako “navrhované hrubé mzdy Vašich agenturních zaměstnanců jsou ve stejné výši, jako platím fakturační cenu firmě, co mi lidé dodává”. Je jim zcela jedno, že výše hrubých mezd agenturních zaměstnanců musí dosahovat § 309 odst. 5 výše jejich kmenových srovnatelných zaměstnanců (“§309 odst. 5 Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.”) a dle § 308 odst. 1 písm. f jsou povinni to pravdivě uvést pod sankci do Dohody o dočasném přidělení (“§308 (1) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí obsahovat.... f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen „srovnatelný zaměstnanec“),“). Jsou to oni, kdo svými penězi rozhodují o existenci nelegálního trhu práce. Proto navrhujeme zejména k ochraně agenturních zaměstnanců konečně zavést postihy uživatelům za nákup lidí od nelegální agentury práce. A to v přímé v návaznosti na již existující ustanovení Zákoníku práce o zastřeném zprostředkování takto:

“§ 5 Vymezení některých pojmů

Pro účely tohoto zákona se rozumí g) zastřeným zprostředkováním zaměstnání činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b),....”

Doplnění §§139 a 140:

“Přestupky

§ 139

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že i) zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g) **nebo jako uživatel služeb fyzické nebo právnické osoby zastřeně zprostředkování zaměstnání umožní**

.....
(3) Za přestupek lze uložit pokutu do e) 5 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. d), f) nebo i),

“§ 140

(1) Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se přestupku dopustí tím, že

..... g) zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g) **nebo jako uživatel služeb fyzické nebo právnické osoby zastřeně zprostředkování zaměstnání umožní**

.....



Člen Hospodářské komory ČR



Člen AKV



Člen Komory zaměstnavatelů zdravotně postižených



Člen AMSP ČR

(4) Za přestupek lze uložit pokutu do f) 10 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. c), e) nebo g), nejméně však ve výši 50 000 Kč,

ZDŮVODNĚNÍ: V návaznosti na již výše uvedené dále doplňujeme, že v posledních 5 letech dochází k brutálnímu nárůstu zneužívání Smluv o dílo a dodavatelských vztahů namísto legálního agenturního zaměstnávání, když obsahem takové dodávky je fakticky pouze pronájem pracovní síly, žádné dílo. Stejně jako dalších forem zastřené zprostředkování dle §5 písm. g) Zákoníku práce, jako je třeba organizovaný švarcsystému. To souvisí s:

- a) nedostatkem pracovních sil na trhu práce, v důsledku demografického vývoje v porodnosti devadesátých let minulého století, kdy nově nastupující generace nedokáže o 35% nahradit generaci odcházející do důchodu
- b) současně stále trvajícím ekonomickým bohem a poptávce pro pracovní síle
- c) důsledkem výpadku 544 legálních agentur práce z legálního agenturního trhu práce v ČR po zpřísnění podmínek kaucemi a povinným zaměstnáváním odpovědného zástupce v červenci 2017, jejichž místo obratem zabrali nelegálové
- d) zvýšenou aktivitou zahraničních firem, vydávajících se v domovské zemi za agenturu práce a dovážejících na trh práce v ČR občany zejména z nových zemí EU a zemí mimo EU.

Ve všech případech je to právě český uživatel, jako objednavatel, kdo vytváří nelegální trh práce. Je to přitom pouze uživatel, kdo je fakticky tvůrcem trhu agentur práce a původcem závadného jednání po celých 14 let, od ustanovení agentur práce v Zákoně o zaměstnanosti a Zákoníku práce. Je stále beztrestný a pokud je u něj nelegální praktika a zastřené zprostředkování zaměstnání SÚIP objeveno, pak potrestána je dle §5 písm. g) a navazujících §§ 139 a 140 pouze nelegální agentura práce, ne uživatel. Proto si uživatel ihned obratem objedná nové zaměstnance u jiného nelegála. Dokonce jsou si někteří uživatelé vědomi povinností dle §§ 308 a 309 Zákoníku práce vůči agenturním zaměstnancům a své postižitelnosti při neplnění od novely ZP z července 2017, proto se tito uživatelé snaží utéct k zastřenému zprostředkování zaměstnání, kde jim dle současné právní úpravy paradoxně nic nehrozí. Obrovským způsobem jsou pak zneužíváni v tomto systému uživatelem fakticky zaměstnanci nelegálů, protože:

- a) nedostávají řádnou Pracovní smlouvu nebo Dohodu o pracovní činnosti, obvykle maximálně Dohodu o provedení práce, tedy nejisté zaměstnání bez pojistného
- b) nejsou za ně odváděny platby pojistného, tedy nemají ani nemocenskou, ani podporu v nezaměstnanosti, ani odpracovanou dobu pro důchod
- c) nejsou chráněni před vybíráním poplatků za zprostředkování zaměstnání, ty jsou od nich vymáhány buď rovnou procenty ze mzdy nebo v různých povinně odebraných službách jako je doprava, ubytování, překladatelské služby, zastupování atp.
- d) nejsou chráněni před nedodržováním podmínek srovnatelného zaměstnance uživatele, zejména tedy srovnatelné mzdy u uživatele na obdobné pozici, obvykle je jim vyplácena, v lepším případě, základní minimální mzda dle Zákoníku práce, mnohdy ještě méně
- e) nejsou chráněni povinným pojištěním před úpadkem legální agentury práce, protože uživateli je dodává nelegální
- f) zejména u zahraničních zaměstnanců dochází k porušování osobní svobody, zabavování dokladů, držení v otročských podmínkách hygienicky nevyhovujících ubytoven a v jejich dopravě na pracoviště
- g) dochází k masivnímu zkreslování fakticky odpracované doby, porušování Zákoníku práce v oblasti pracovní doby, povolených přesčasů a limitů pro jednotlivé Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jsou-li s nimi uzavírány
- h) dochází k významnému snížení ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, protože nejde o odpovědnost uživatele dle Zákoníku práce §309 odst. 1, ale odpovědná je dodavatelská firma v rámci působení více zaměstnavatelů na jednom pracovišti
- i) dochází k porušování ustanovení Zákoníku práce o odpovědnosti za škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli, uživatel jednoduše při vadné nebo nedostatečné práci neproplatí fakturu nelegálnímu dodavateli a ten nevyplatí mzdu zaměstnanci nebo ho dokonce nutí uhradit celou škodu v rozporu s mírou zavinění, povolenými srážkami ze mzdy i maximem 4,5 násobku průměrné mzdy u nedbalostní škody
- j) sociální situace zastřené zprostředkovaných osob zneužívají lichváři a neregistrovaní poskytovatelé půjček, mnohdy propojení s nelegálním dodavatelem, poskytováním půjček za vysoký úrok ručených mzdou nebo zálohou na mzdu.

Beneficiem zastřené agenturního zaměstnávání je ve skutečnosti hlavně uživatel. Ten má zaměstnance a jejich práci levněji, než by si ji musel pořídit na legálním trhu práce. Tedy za fakturační cenu obsahující hrubou mzdu zaměstnance, odvody zaměstnavatele na sociální a zdravotní pojištění a úrazové pojištění, zákonnou dovolenou a zákonné příplatky ke mzdě a provizi agentury práce. Případně náhrady za ubytování, dopravu a stravování. V nejkřiklavějších případech je fakturační cena pro uživatele rovna pouhé hrubé mzdě zastřené zprostředkovaného zaměstnance. Ten pak logicky dostává méně, než je minimální a Zákoníkem práce zaručená mzda. Přesto není uživatel žádným způsobem postižena nelegální trh práce jen kvete.



Člen Hospodářské komory ČR



Člen AKV



Člen Komory zaměstnavatelů zdravotně postižených



Člen AMSP ČR