

Informace k problematice zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Předkládaný materiál se týká problematiky zprostředkování zaměstnání agenturami práce. Jeho vnitřní struktura vychází nejprve z vývoje zprostředkování zaměstnání agenturami práce v České republice, který je doplněn informací o kontrolní a dozorové činnosti orgánů inspekce práce a Úřadu práce ČR.

Pro informaci je taktéž uveden stručný text, který se týká právních úprav některých sousedních států. Jejich srovnání je uvedeno v příloze k tomuto materiálu. Závěrem jsou uvedeny konkrétní návrhy připravované legislativní změny právní úpravy zprostředkování zaměstnání agenturami práce. Předpokládaný termín nabytí účinnosti této právní úpravy je **1.1.2016**.

1. Historický vývoj

Od roku 2004, kdy nabytí účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), **docházelo k postupnému zvyšování počtu agentur práce i podílu agenturního zaměstnávání¹ na trhu práce v České republice.**

Důvody preferencí agenturního zaměstnávání:

- ✓ požadavek zaměstnavatelů (uživatelů) na flexibilitu zaměstnanců,
- ✓ požadavek zaměstnavatelů (uživatelů) na snížení administrativních nákladů (personalistika, mzdová a účetní oblast, archivnictví, ochrana osobních údajů atd.)
- ✓ přenesení odpovědnosti zaměstnavatelů (uživatelů) za případné nedodržení ust. zákoníku práce nebo jiných souvisejících právních předpisů.

Tato moderní forma zaměstnávání, co do počtu agentur práce, dostoupila vrcholu **v roce 2008 a 2009**. V tomto období pak došlo v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce k některým změnám (např.):

- ✓ **zavedení závazného stanoviska Ministerstva vnitra** (posuzuje agentury práce z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob)
- ✓ **zintenzivnění kontrolní činnosti**. Samotná kontrola byla do konce roku 2011 prováděna především ve spolupráci Úřadu práce ČR a

datum	počet agentur práce
31.12.2005	1147
31.12.2006	1510
31.12.2007	1811
31.12.2008	2228
31.12.2009	2214
31.12.2010	1714
31.12.2011	1307
31.12.2012	1483
31.12.2013	1588
18.8.2014	1645
23.2.2015	1585

¹ Dle ust. §14 odst.1 písm.b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se agenturním zaměstnáváním rozumí zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, jímž je jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.

Státního úřadu inspekce práce (nyní již přímo v gesci Státního úřadu inspekce práce).

- ✓ **zřízení Pracovní skupiny Rady hospodářské a sociální dohody pro problematiku zprostředkování zaměstnání agenturami práce (2008).**

Předmětná skupina se pravidelně schází **za účasti zástupců odborů, zaměstnavatelů, asociací sdružující agentury práce, MPSV, Úřadu práce ČR, Státního úřadu inspekce práce a MV.** Při jejím jednání je diskutována zejména praktická problematika agenturního zaměstnávání při každodenní činnosti agentur práce.

2. Kontrolní a dozorová činnost orgánů inspekce práce a Úřadu práce ČR

Od 1. 1. 2012 se rozšířila kontrolní působnost Státního úřadu inspekce práce o oblasti spadající do tohoto data do gesce úřadů práce. Legislativně je zprostředkování zaměstnání upraveno jak v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tak v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Pro inspekci práce se tak významným způsobem rozšířil předmět kontrol prováděných u agentur práce. Na druhou stranu to umožnilo komplexní provádění kontrol a vytvořila se tak možnost získat ucelený přehled o plnění všech povinností, které agentury práce musí podle pracovněprávní legislativy dodržovat.

Státní úřad inspekce práce

Při výběru kontrolovaných osob inspektoráty práce vycházely především z podnětů ke kontrole, z informací poskytnutých Úřadem práce ČR, z podnětů jiných kontrolních orgánů, ze seznamu agentur práce atd. Kontroly se primárně zaměřily na ty agentury práce, u kterých dosud kontrola nebyla provedena. Současně se inspektoráty zaměřily na provádění následných kontrol u těch zaměstnavatelů, kde již bylo porušení zákona dříve zjištěno, a to s cílem zjistit zda bylo dosaženo nápravy závadného stavu.

Do předmětu kontrol agenturního zaměstnávání byly zahrnuty tyto oblasti:

- vznik, změny a skončení pracovního poměru, dohody mimo pracovní poměr,
- pracovní doba, doba odpočinku, práce přesčas, práce v sobotu a v neděli,
- odměňování, náhrady mzdy nebo platu, cestovní náhrady,
- podmínky zaměstnanců přidělených k výkonu práce u uživatelů, rovné zacházení,
- dodržování ustanovení o BOZP,
- kontrola povinného pojištění proti úpadku,
- kontrola dodržování podmínek činnosti agentury práce podle povolení ke zprostředkování,
- ochrana osobních práv zaměstnanců,
- kontrola sdíleného zprostředkování a odměn agenturám za umístění uchazeče.

Hlavní kontrolní úkol (zaměřen přímo na agentury práce)

- ✓ V rámci hlavního kontrolního úkolu provedly oblastní inspektoráty práce v roce 2013 celkem **397 kontrol**, z toho bylo **267 kontrol agentur práce** a **130 kontrol uživatelů**.
- ✓ **Celkové kontroly (napříč kontrolními úkoly)** - bylo zkontrolováno **524 agentur práce**. Nejvíce těchto kontrol bylo provedeno na základě přijatých podnětů ke kontrole. Při provádění kontrol na podnět byl předmět kontroly zaměřen na obsah podnětu. Pokud jde o pokuty uložené agenturám **práce napříč hlavními úkoly**, bylo jich uloženo celkem **70 v celkové výši 3 220 000,- Kč**.

Tabulka č. 1 - přehled porušovaných oblastí v číslech – hlavní kontrolní úkol 2013

Oblast	Počet porušení	% ze zjištěných případů porušení
Agenturní zaměstnávání	263	49
Pracovní poměr, dohody	113	21
Odměňování	71	13
Pracovní doba	46	9
Náhrady	16	3
BOZP	14	3
Ostatní	10	2

Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení zákona číslo 262/2006 Sb., zákoník práce, a zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

1. **§ 309 odst. 5 ZP** - Agentura práce a uživatel nezabezpečili, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.
2. **§ 309 odst. 2 písm. f) ZP** - Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.
3. **§ 308 odst. 1 písm. f) ZP** - Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec.
4. **§ 77 ZP** – Dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti nebyly uzavřeny písemně, v nich nebyly uvedeny předepsané údaje nebo zaměstnavatel nesplnil jiné zákonné povinnosti na úseku dohod mimo pracovní poměr.

5. **§ 313 odst. 1 ZP** - Zaměstnavatel nevydal zaměstnanci při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti potvrzení o zaměstnání.
6. **§ 96 odst. 1 ZP** - Zaměstnavatel nevedl u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované pracovní doby, práce přesčas a noční práce.
7. **§ 38 odst. 1 ZP** – Zaměstnavatel nesplnil povinnost vyplývající z pracovního poměru zaměstnance tím, že zaměstnanci nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy a nevyplácel mu za ni mzdu.
8. **§ 115 odst. 1 a 2 ZP** – Zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci za dobu práce ve svátek náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek a ani mu nevyplatil příplatek ke mzdě.
9. **§ 37 odst. 1 ZP** – Zaměstnavatel neinformoval při vzniku pracovního poměru zaměstnance písemně o všech právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru.
10. **§ 114 odst. 1 a 2 ZP** - Zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci za dobu práce přesčas k dosažené mzdě příplatek ke mzdě nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku a ani mu neposkytl náhradní volno v rozsahu práce přesčas.

2.1 Úřad práce ČR

Pokud se týká činnosti Úřadu práce ČR – generálního ředitelství při vydávání povolení ke zprostředkování zaměstnání, **pak lze hovořit o stále velkém zájmu o předmětné povolení** ze strany potenciálních agentur práce, neboť existuje stále velká **poptávka po jejich službách ze strany samotných zaměstnavatelů, přestože zákon o zaměstnanosti stanoví poměrně striktní podmínky na žadatele o povolení ke zprostředkování zaměstnání:**

- ✓ striktní kvalifikační požadavky na osoby odpovědných zástupců,
- ✓ povinnost sjednat povinné pojištění záruky agentury práce pro případ svého úpadku,
- ✓ k osobám žadatelů se vyjadřuje též Ministerstvo vnitra prostřednictvím svého závazného stanoviska, v němž zohledňuje hledisko veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob, atd.

Rok	Přijaté žádosti o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání		Počet udělených povolení	Počet neudělených povolení		
2011	958	Nové	458	700	MV ^[1]	100
		Opakované	500		jiné	105
2012	923	Nové	453	669	MV	121
		Opakované	470		jiné	92
2013	710	Nové	375	517	MV	57
		Opakované	335		jiné	30
2014	759	Nové	394	636	MV	87
		Opakované	365		jiné	78

Z uvedeného vyplývá, že Úřad práce ČR obdržel **více žádostí od nových subjektů**, než žádostí o prodloužení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Vyjma výše uvedeného Úřad práce ČR v roce 2014 odejmul **330** povolení ke zprostředkování zaměstnání a to s ohledem na porušení právních předpisů nebo na vlastní žádost.

3. Mezinárodní a zahraniční právní úprava zprostředkování zaměstnání

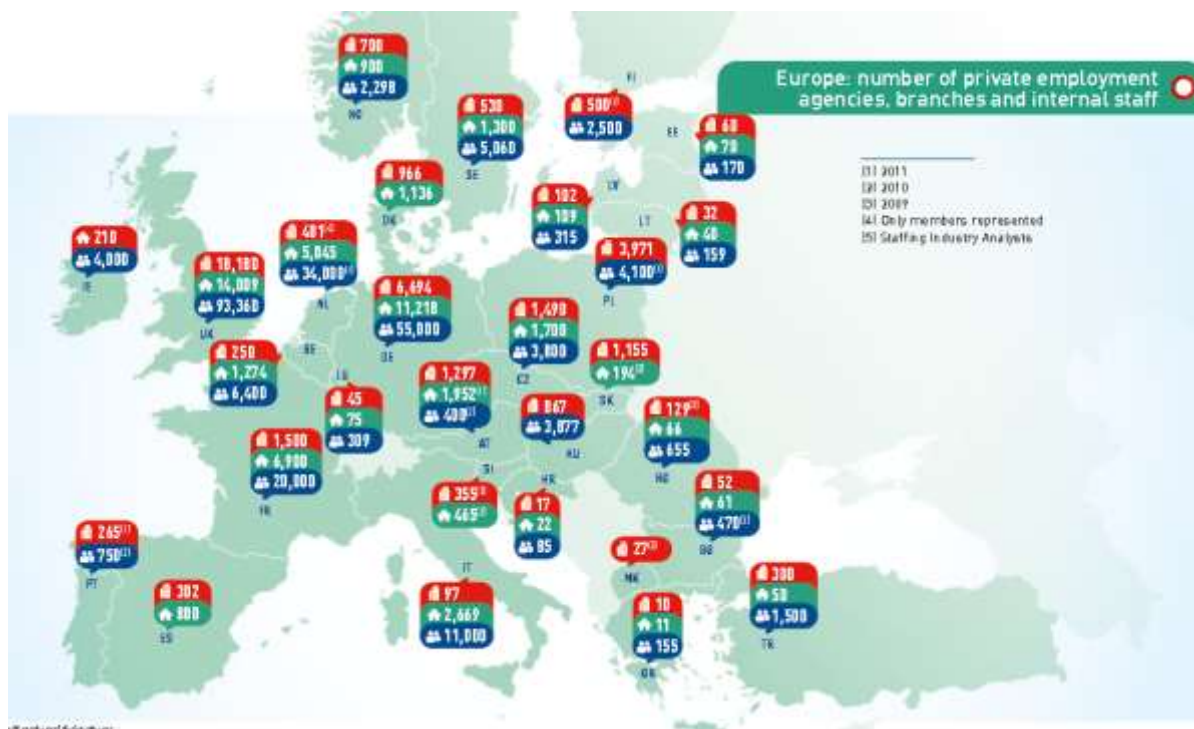
Pokud se týká právního rámce zprostředkování zaměstnávání agenturami práce, pak česká právní úprava vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, kterou v roce 2000 ČR ratifikovala. Právní úprava agenturního zaměstnávání ČR vychází na základě členství ČR v Evropské unii též ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

✓ *Evropská unie*

Počet i činnosti agentur práce jsou v jednotlivých členských státech Evropské unie rozdílné. Je to dáno nejen právní, nýbrž i ekonomickou tradicí, přičemž dnes lze za největší uživatele agenturního zaměstnávání v EU označit Velkou Británii, Nizozemí, Irsko, Francii a Belgie. Naopak nejméně využívají agenturního zaměstnávání Řecko, Španělsko a státy, které vstoupily do EU teprve nedávno. Pokud se týká počtu agentur práce ve státech Evropské unie, pak lze poukázat na níže uvedenou statistiku².

^[1] Ministerstvo vnitra

² Zdroj: Zpráva Ciettu z února roku 2014 dostupná též na webové adrese (uvádí data do roku 2012) http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf



✓ **Polsko**

V případě postsocialistických států sousedících s Českou republikou lze hovořit o obdobných právních úpravách. Polská úprava požaduje, aby agentury práce podléhaly povinné registraci u Marszałek Wojewodztwa. Pokud je registrace na žádost schválena, vydává o tom správní orgán osvědčení. Podání předmětné žádosti (nikoliv vydání osvědčení) je zpoplatněno ve výši 200 PLN. V současnosti polská právní úprava nevyžaduje, aby žadající subjekt o certifikát složil záruku či deposit, avšak do roku 2005 bylo u agenturního zaměstnávání požadována **záruka ve výši 50 000 PLN**, která měla sloužit jako případná ochrana dočasně přidělených zaměstnanců. Potenciální agentura práce musí mimo jiné také disponovat vlastní kanceláří, kde hodlá poskytovat své služby, a kvalifikovaným personálem. Jak také vyplývá ze **zprávy Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce Ciett (dále jen „Ciett“)**, působilo na polském trhu práce

✓ **Slovensko**

Na Slovensku zákon stanoví, že právnická anebo fyzická osoba může vykonávat činnost v oblasti agenturního zaměstnávání pouze, pokud má na tuto činnost povolení vydané Ústředím práce, sociálních věcí a rodiny (dále jen „ústředí“), které se vydává až poté, co žadatel o povolení ke zprostředkování zaměstnání splní zákonem stanovená kritéria. Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává na žádost ve správním řízení, přičemž povinnými přílohami žádosti mimo jiné jsou doklad prokazující **bankovní záruku v hodnotě nejméně 15 000 eur** (pokud jde o fyzickou osobu), případně účetní závěrku za kalendářní rok, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém se podává žádost, prokazující, že žadatel disponuje

vlastním jménem v hodnotě nejméně 30 000 eur (v případě právnické osoby). Další přílohou žádosti je kromě jiného potvrzení o bezdlužnosti od příslušného celního, daňového úřadu, zdravotní i sociální pojišťovny; potvrzení příslušného inspektorátu práce, že žadatel neporušil zákaz nelegálního zaměstnávání; doklad prokazující materiální a personální vybavení žadatele; doklad o zaplacení správního poplatku v hodnotě 500 eur v případě fyzické osoby a 1000 eur v případě právnické osoby. V současné době (s účinností od 1.4.2015) byla přijata na Slovensku nová právní úprava v této oblasti, která by měla zpřísnit podmínky pro výkon této činnosti.

Srovnání právních úprav dané oblasti s některými státy EU je uvedeno ve srovnávací tabulce, která je přílohou k tomuto materiálu.

4. Návrh změny právní úpravy v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce

V současné době byl předán k legislativnímu zpracování věcný návrh změny právní úpravy v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce, kdy jsou navrhována následující opatření:

Zásada 1: Zprostředkování zaměstnání

Současný stav: Agentury práce mohou na základě žádosti provádět zprostředkování zaměstnání ve 2 formách, a to přidělování vlastních zaměstnanců dle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, a dále ostatní zprostředkovatelskou činnost dle ust. § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti. Tato povolení vydává Úřad práce ČR ve 3 dalších druzích, jedná se o povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky, o povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky, nebo o povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

Agentury práce mohou na základě žádosti provádět zprostředkování zaměstnání ve formě dle ust. § 14 odst. 1 písm. b) resp. ust. § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti pouze, pokud jsou držiteli příslušných povolení ke zprostředkování zaměstnání, které vydává generální ředitelství Úřadu práce ČR.

Navrhovaná úprava: Navrhuje se zachovat současné pojetí zprostředkování zaměstnání ve 2 formách, ostatně vzhledem k mezinárodní právní úpravě, kterou je ČR vázána (čl. 1 odst. 1 Úmluvy), ani nelze od současného pojetí ustoupit. Nicméně dojde ke sjednocení povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky, o povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky, nebo o povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí do jednoho druhu povolení, které bude opravňovat agentury práce ke všem činnostem uvedeným v ust. § 58 odst. 1 a § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

Odůvodnění: Současné rozdělení povolení ke zprostředkování zaměstnání do jednotlivých druhů je značně nepřehledné, kdy se často sami žadatelé dotazují,

jak o povolení ke zprostředkování žádat, jakým způsobem své požadavky na formuláři vyznačit. Nadto specializace na cizince, případně domácí či zahraniční se nejeví v současnosti jako efektivní.

Legislativní dopad: zákon o zaměstnanosti

Zásada 2: Správní poplatek

Současný stav: Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je zpoplatněno podle Položky 9 Sazebníku zákona o správních poplatcích následovně. Pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům na území České republiky 10.000,- Kč; pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí 10.000,- Kč; pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky 5.000,- Kč. Tedy žadatel v případě, že žádá o všechny druhy povolení ke zprostředkování zaměstnání, musí Úřadu práce ČR uhradit správní poplatek ve výši 25.000,- Kč.

Navrhovaná úprava: Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti podléhá správnímu poplatku podle sazebníku, který je přílohou zákona o správních poplatcích ve výši 25.000,- Kč. Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti v případě opakované žádosti na dobu neurčitou ve výši 15.000,- Kč. Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti podléhá správnímu poplatku podle sazebníku, který je přílohou zákona o správních poplatcích ve výši 5.000,- Kč.

Odůvodnění: Současná struktura správních poplatků je nepřehledná, navíc neodpovídá možným rizikům spojeným s činnostmi, které lze na základě příslušných povolení vykonávat. Proto se navrhuje správní poplatky zjednodušit a zvýšit poplatek za povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tedy přidělování.

Legislativní dopad: Položka 9 Sazebník zákona o správních poplatcích

Zásada 3: Doba platnosti

Současný stav: V současnosti se povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti uděluje na dobu neomezenou. Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) se vydává na dobu 3 let. Po uplynutí 3 let musí agentura práce, pokud hodlá nadále legálně zprostředkovávat zaměstnání formou přidělování, podat novou žádost.

Navrhovaná úprava: Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti se uděluje na dobu 3 let. V případě opakované žádosti se uděluje na dobu neurčitou. Povolení zprostředkovávat zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti je nadále časově neomezené.

Odůvodnění: Pokud se týká udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání na dobu neurčitou pro jiné zprostředkovatelské činnosti, neznamena nová právní úprava zásadní změnu. Nicméně pokud se týká tzv. přidělování, pak odpadá povinnost agentuře práce každé 3 roky žádat o tuto formu zprostředkování zaměstnání. Pokud agentura práce po dobu 3 let nespáchá správní delikt podle zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce, bude jí již uděleno příslušné povolení ke zprostředkování zaměstnání na dobu neurčitou. Dojde tím ke značnému odbřemenění Úřadu práce ČR, přičemž případná kontrola ze strany Ministerstva vnitra není dotčena, to může nadále doručovat Úřadu práce ČR případné podněty k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Legislativní dopad: zákon o zaměstnanosti

Zásada 4: Prokázání finanční způsobilosti

Současný stav: Předmětná problematika není v současnosti žádným způsobem řešena.

Navrhovaná úprava: Žadatel o povolení k agenturnímu zaměstnávání ve správním řízení u Úřadu práce ČR svoji finanční způsobilost prokáže tím, že složí kauci ve výši 500.000,- Kč, která bude deponována po celou dobu platnosti povolení na příslušném účtu. Pokud se jedná o fyzickou osobu, pak ta prokazuje svou finanční způsobilost složením kauce ve výši 50.000,- Kč.

Odůvodnění: Prokázání finanční způsobilosti se v praxi ukazuje jako důležitý předpoklad k reálnému výkonu zprostředkovatelské činnosti a zajištění základních požadavků na kvalitu zprostředkování zaměstnání. V praxi se velmi často vyskytují případy, kdy vznikají subjekty, které účelově splní formální podmínky pro zprostředkování zaměstnání, avšak ve skutečnosti pouze různými způsoby participují na výkonu této činnosti. (nábor pracovníků ze zahraničí, atd.) Cílem navrhovaného opatření je zajištění záruky úspěšné existence agentury práce. Prokázání finanční způsobilosti nesouvisí s ochranou dočasně přidělovaných zaměstnanců, ale má za cíl eliminovat vznik účelově založených agentur práce. Prokázání finanční způsobilosti se nedotýká zákazů a omezení uvedených v čl. 4 směrnice 2008/104/ES a to z důvodu, že prokazování finanční způsobilosti souvisí s registrací, udělením licence, certifikací, finančními zárukami nebo kontrolou agentur práce.

V případě, že agentura práce na základě vlastní žádosti ukončí svoji činnost tzn. požádá o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, bude kauce vrácena.

Legislativní dopad: zákon o zaměstnanosti

Zásada 5: Odpovědný zástupce

Současný stav: Podmínky udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání jsou stanoveny v ust. § 60 a násl. zákona o zaměstnanosti. Jednou z podmínek udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání je tzv. odborná způsobilost agentury práce, kterou v případě právnické osoby musí splnit její odpovědný zástupce. Vztah mezi

agenturou práce a odpovědným zástupcem není definován. Taktéž není odpovědný zástupce za případné porušování právních předpisů ze strany agentury práce jakkoliv postižen.

Navrhovaná úprava: Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm b) zákona o zaměstnanosti právnické osobě je splňování podmínky její bezúhonnosti podle § 60 odstavce 4 zákona o zaměstnanosti, jakož i splnění podmínek podle § 60 odstavců 2, 4 až 6 a 8 zákona o zaměstnanosti fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání (dále jen „odpovědný zástupce“) a současně je k této právnické osobě v pracovním poměru s délkou stanovené týdenní pracovní doby nejméně 20 hodin týdně. V případě porušení ust. § 63 odst. 2 písm. b) až g) zákona o zaměstnanosti se ukládá odpovědnému zástupci agentury práce, která je právnickou osobou, zákaz výkonu funkce odpovědného zástupce v délce 10 let.

Odůvodnění: Svázání agentury práce, která je právnickou osobou, s jejím odpovědným zástupcem poskytuje vyšší záruku služeb poskytovaných agenturami práce. Mnohdy ani samotní odpovědní zástupci nevěděli, zda odpovědnými zástupci skutečně jsou, případně ve které agentuře práce. Doplněním zákazu činnosti odpovědného zástupce agentury práce dojde k zamezení vzniku nových agentur práce, jejichž odpovědní zástupci dříve nezajistili splnit shora uvedené základní povinnosti agentury práce (ust. § 63 odst. 2 písm. b) až g) zákona o zaměstnanosti).

Legislativní dopad: zákon o zaměstnanosti

Zásada 6: Odpovědnost uživatele

Současný stav: Informace o pracovních a mzdových (platových) podmínkách srovnatelného zaměstnance jsou povinnou náležitostí dohody o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem dle **ust. § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce**. Současně jsou dle **ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce** agentura práce a uživatel 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.

Navrhovaná úprava: Podle speciální skutkové podstaty nově včleněné do **ust. § 20a a § 33a zákona o inspekcce práce** se přestupku resp. správního deliktu **dopustí uživatel** tím, že nebude splněna povinnost stanovená v § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce, když dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce nebude obsahovat 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, případně tyto informace nebudou úplné a pravdivé.

Za tento přestupek a správní delikt lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč. Současně se do zákona o inspekci práce zavede zmocnění k uložení pokuty uživateli.

Odůvodnění: Agentury práce nejsou za současné situace schopné zjistit a zajistit informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách uživatele a přitom jsou to právě agentury práce, kdo bývá za nedodržení těchto podmínek sankcionován. Ekonomickým zájmem uživatelů není tyto informace o srovnatelných mzdových a pracovních podmínkách sdělit a tím vyvolávají tlak na nižší cenu práce. V případě zavedení výlučné odpovědnosti uživatele sdělit agentuře práce informace podle ust. § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce, bude moci být přímo uživatel sankcionován a současně je tímto nástrojem agentuře práci nucen sdělit úplné a pravdivé informace. Vzhledem k tomu, že se v daném případě jedná o soukromoprávní vztah, pak sama agentura zváží, zda uzavře dohodu s uživatelem dle ust. § 308 a násl. zákoníku práce a ponese poté důsledky za porušení ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce.

Legislativní dopad: zákon o inspekci práce

Zásada 7: Komise pro udělování povolení ke zprostředkování

Současný stav: Nyní existuje pouze neformální skupina tvořená zaměstnanci Úřadu práce ČR, při které je pouze konstatováno, zda žadatel o povolení ke zprostředkování zaměstnání splnil zákonné podmínky pro jeho udělení.

Navrhovaná úprava: V rámci správního řízení o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání se posuzuje žadatel z hlediska činnosti a splnění podmínek pro udělení předmětného povolení Komise pro udělování povolení ke zprostředkování (dále jen „Komise“), která předkládá doporučující návrh na rozhodnutí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání žadateli. Komise je zřízena generálním ředitelem Úřadu práce ČR, přičemž její činnost se řídí statutem a jednacím řádem.

Odůvodnění: Na základě zkušeností Úřadu práce ČR v oblasti posuzování žádostí o povolení ke zprostředkování zaměstnání se jeví jako žádoucí ustanovit komisi, jež by hodnotila jednotlivé žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání, kdy by mělo dojít k celkovému posouzení žádostí a to nejen po formální stránce.

Legislativní dopad: zmocnění v zákoně o zaměstnanosti

Zásada 8: Úprava některých podmínek k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání a správních sankcí

Současný stav: Generální ředitelství Úřadu práce ČR rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání mimo jiné odejme, jestliže

- ✓ právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a nebo nedoloží generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doklad o sjednání tohoto pojištění,
- ✓ právnická osoba nebo fyzická osoba poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 308 nebo 309 zákoníku práce,

Navrhovaná úprava:

Generální ředitelství Úřadu práce ČR rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže právnická nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let nezprostředkovává zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

Generální ředitelství Úřadu práce ČR rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání **může odejmout**, jestliže právnická osoba nebo fyzická osoba poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 308 nebo 309 zákoníku práce zvláště hrubým způsobem (např. umožní výkon nelegální práce podle ust. § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti).

Generální ředitelství Úřadu práce ČR rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže právnická osoba nebo fyzická osoba pozbyde finanční způsobilost.

Právnická osoba, nebo fyzická osoba se správního deliktu resp. přestupku dopustí tím, že jako agentura práce nedoloží generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doklad o sjednání pojištění záruky pro případ svého úpadku. Za správní delikt se uloží pokuta až do výše 20.000,- Kč, za přestupek až do výše 10.000,- Kč.

Právnická osoba nebo fyzická osoba se správního deliktu resp. přestupku dopustí tím, že **jako uživatel** nezajistí, aby podíl u něj dočasně přidělovaných zaměstnanců nebyl vyšší než 15% ze všech zaměstnanců, kterým práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Za správní delikt se uloží pokuta až do výše 10.000.000,- Kč, za přestupek až do výše 1.000.000,- Kč.

Generální ředitelství Úřadu práce ČR rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, pokud právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a.

Odůvodnění: Současná úprava "sankcí" nemusí vyhovovat principu proporcionality, kdy například v případě, že agentura nesplní některou z jejích oznamovacích povinností, tedy povinností administrativního rázu, hrozí likvidační sankce – odejmutí povolení. Cílem návrhu není rezignovat na vynucení splnění povinností agentur práce, ale spíše úprava sankcí tak, aby byla splněna nejen represivní funkce sankce, ale i její preventivní povaha. Nadto se návrhem zavádí 2 nové sankce, odejmutí povolení zaměstnání v případě, kdy agentura práce po 2 roky nevyvíjí žádnou

činnost a také v případě, kdy po udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání přestane splňovat finanční způsobilost. Nově také pokuta uživateli za překročení kvóty pro agenturní zaměstnávání.

Legislativní dopad: zákon o zaměstnanosti

Zásada 9: Zákaz zřetězování pracovních poměrů na dobu určitou v agenturním zaměstnávání

Současný stav: Zákoník práce ve svém ust. § 39 odst. 6 stanovuje výjimku z obecného zákazu zřetězování pracovních poměrů na dobu určitou pro agentury práce.

Navrhovaná úprava: I pro agenturní zaměstnávání platí, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami (agenturou práce a jejím zaměstnancem) nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou, přičemž může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

Odůvodnění: Pojmovým znakem agenturního zaměstnávání je dočasnost. Některé agentury práce opakovaně (v podstatě kontinuálně) přidělují po více let téhož zaměstnance k témuž uživateli na základě „žádosti zaměstnance“, což je v rozporu s chápáním tohoto institutu jako zaměstnání, jehož atypičnost je dána právě také dočasností. Není dán reálný důvod pro zachování ust. § 39 odst. 6 zákoníku práce zejména proto, že agentury práce uzavírají pracovní poměr s přidělovanými zaměstnanci na dobu určitou, když určitost je v předmětném právním vztahu definována jako „po dobu potřeby uživatele.“ Pokud uživatel již zaměstnance nepotřebuje, pracovní poměr na dobu určitou je zpravidla skončen uplynutím doby, tedy bez nároku na odstupné či náhrady mzdy.

Legislativní dopad: zákoník práce

Zásada 10: Kvóty

Současný stav: Zákoník práce dosud nejvyšší možný přípustný podíl dočasně přidělovaných zaměstnanců u uživatele k jeho „kmenovým“ zaměstnancům neupravuje.

Navrhovaná úprava: Zákoník práce bude plošně upravovat, že podíl dočasně přidělovaných zaměstnanců u uživatele nesmí být vyšší než 15% ze všech zaměstnanců, kterým práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Za překročení této kvóty bude odpovědný uživatel. Kvůli zamezení obcházení tohoto ustanovení budou údaje přepočítávány na konkrétní úvazky.

Odůvodnění: Navrhovaným opatřením se stanovuje nejvyšší absolutní počet dočasně přidělovaných zaměstnanců u uživatele. Cílem je zabránit trendu

nahrazování „kmenových“ zaměstnanců zaměstnavatele zaměstnanci agenturními. Sankce za překročení předmětné kvóty stihne výlučně uživatele, protože ten jediný má kompletní přehled o uzavřených pracovněprávních vztazích.

Legislativní dopad: zákoník práce

Zásada 11: Přejídná ustanovení

Správní řízení o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání zahájena před nabytím účinnosti tohoto zákona se dokončí podle dosavadních právních předpisů.

Správní řízení o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání zahájena před nabytím účinnosti tohoto zákona se dokončí podle dosavadních právních předpisů.