



PŘIPOMÍNKY

k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

V Praze dne 5. června 2015
Č.j.: 77/6000/2015

A. OBECNÉ ZÁSADNÍ PŘIPOMÍNKY K PROBLEMATICE AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Hospodářská komora České republiky (dále „HK ČR“) podporuje opatření, která povedou ke zpřehlednění agenturního zaměstnávání. Členové HK ČR volají po důsledné a efektivní kontrole zaměřené na potírání tzv. pseudoagentur a zastřené zprostředkování zaměstnání. Dále zdůrazňují nutnost lepší spolupráce mezi pobočkami Úřadu práce ČR (dále „ÚP“) a zaměstnavateli, zahrnující především kvalitní poradenský servis ze strany ÚP.

Na území České republiky podniká dle údajů z důvodové zprávy 1 572 agentur práce. Ze statistik SUIP, konkrétně kontrolní činnosti agenturního zaměstnávání, vyplývá, že v roce 2014 proběhlo 267 kontrol agentur práce, tj. 17 % z celkového počtu agentur a 130 kontrol uživatelů. Ve 49 % případů bylo shledáno porušení zákona, především v oblasti zprostředkování práce. HK ČR v této souvislosti upozorňuje, že největším problémem jsou subjekty, které zprostředkovávají zaměstnání bez platného povolení, tedy výše zmíněné zastřené zprostředkování. V této oblasti statistická data nejsou k dispozici. Nutno zdůraznit, že na tyto subjekty nová právní úprava agenturního zaměstnání nedopadne, neboť tyto subjekty v právním režimu agenturního zaměstnávání vůbec nefungují.

HK ČR se tak shodně se Svazem průmyslu a dopravy České republiky (dále „SP“) obává, že některá z navrhovaných opatření omezí agenturní zaměstnávání. Postiženi budou jak podnikatelé, tedy agentury práce, tak uživatelé, tedy zaměstnavatelé, kteří budou omezováni při náborech nových pracovních sil. Obáváme se shodně s SP, že přijetí navrhované právní úpravy povede k nárůstu zastřené zaměstnávání a ke zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání vedených ÚP. Důsledek se projeví i ve finanční rovině, kdy do státního rozpočtu nebudou odvedeny příslušné platby na pojistné a daně. Naopak může být státní rozpočet zatížen výplatami podpor v nezaměstnanosti resp. dávek sociální podpory.

Konečný efekt nové právní úpravy tak může být zcela opačný než ten, který zamýšlí předkladatel, tedy zpřehlednění právní úpravy v oblasti zprostředkování zaměstnávání.

Považujeme za nutné na tomto místě zdůraznit výhody agenturního zaměstnání pro konkurenceschopnost české ekonomiky.

Agenturní zaměstnávání je důležitou kategorií trhu práce. Agentury práce významně snižují nezaměstnanost v České republice, ročně zaměstnají až čtvrt milionu lidí. Zvyšují zaměstnanost zejména ohrožených skupin na trhu práce – studenti a čerství absolventi, rodiče malých dětí, lidé



ve věku nad 50 let. Ze statistik MPSV a ÚP vyplývá, že agentury jsou úspěšnější při umísťování uchazečů o práci než samotné úřady práce.

Klady agenturního zaměstnávání:

- zvyšuje mobilitu pracovních sil;
- zvyšuje šanci na získání zaměstnání;
- je v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatelů;
- zvyšuje kompetence a schopnosti zaměstnanců zkušenostmi z různých firem;
- nahrazuje činnost úřadů práce, paralyzovaných po reformách minulých let;
- je flexibilní, rychlé, schopné reagovat na sezonní výkyvy, řeší nedostatek pracovníků v daném místě a čase;
- mladým lidem dává větší jistotu získání a udržení zaměstnání;
- využíváním aktivních prvků vyhledávání pracovních příležitostí je pružnější, flexibilnější a výkonnější než Úřady práce, čímž významně snižuje především hospodářskou kriminalitu.

Je nutné najít rovnováhu mezi restrikcemi a prostorem pro podnikání agentur práce a řešit především:

- oddělení legálních a nelegálních agentur práce;
- odstranění tzv. „mrtvých“ agentur práce;
- potírání zastřeného agenturního zaměstnávání;
- problém „neexistujícího“ agenturního zaměstnávání v odvětví stavebnictví;
- hledání efektivních cest, jak postihovat subjekty, které se této nelegální činnosti dopouštějí.

B. KONKRÉTNÍ ZÁSADNÍ PŘIPOMÍNKY

1. Připomínka k novému § 66a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Navrhujeme celé ustanovení zcela vypustit.

Odůvodnění:

HK ČR zásadně nesouhlasí se zavedením zákonných kvót pro počet agenturních zaměstnanců u uživatele. Jde o zcela nekonceptní opatření, které popírá samotnou podstatu agenturního zaměstnávání. Agenturní zaměstnávání dává zaměstnavatelům flexibilitu a umožňuje jim reagovat na vývoj trhu a ekonomiky. Určení výše počtu agenturních zaměstnanců musí nadále zůstat v kompetenci samotných zaměstnavatelů. Zavedení kvót může mnohým firmám zabránit přijmout vyšší zakázky. Například v automobilovém průmyslu by se zavedení kvót dotklo celého řetězce firem od dodavatelů komponentů až po velké finální výrobce. Návrh navíc vůbec nezohledňuje velikost zaměstnavatele. Plošné zavedení kvóty bude pravděpodobně méně problematické pro velkou firmu, kde 15% může být 700 lidí, ale i ta může přechodně potřebovat více. Kvóta se však určitě dotkne středních firem, kde 15% budou třeba 3 zaměstnanci.

Navrhované opatření se v konečném důsledku může obrátit proti státu, neboť zaměstnavatelé raději nebudou zaměstnávat, což bude mít dopad na míru zaměstnanosti. Rovněž může zaměstnavatele vést k hledání jiných způsobů, jak reagovat na nárazovou potřebu vyššího počtu pracovníků (typicky z důvodu sezónních prací) a tedy uchýlení se k prostředkům, které se stát snaží navrhovaným opatřením potírat.



Předkladatel v důvodové zprávě navíc nijak nezdůvodňuje nutnost zavedení této zásadní změny. Omezuje se pouze na konstatování, že v současné době klesá míra nezaměstnanosti. Není zřejmé, jak tato skutečnost souvisí s nutností zavedení kvót pro agenturní zaměstnance. Lze se naopak obávat, že zavedení této povinnosti povede k omezení agenturního vzdělávání jako takového s dopady uvedenými výše.

2. Připomínka k § 39 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Navrhujeme uvedené ustanovení ponechat beze změny.

Odůvodnění:

HK ČR zásadně nesouhlasí se zrušením možnosti řetězení pracovních poměrů na dobu určitou u agenturních zaměstnanců. Možnost řetězení je podstatou fungování agenturního zaměstnávání, neboť jeho cílem je zajištění flexibility. Zrušení této možnosti tak popírá samotnou podstatu agenturního zaměstnávání. Jde o nesystémové opatření. Podnikové praxi nepřinese žádný benefit, sníží mobilitu pracovní síly, omezí zaměstnance i schopnost firem pružně reagovat na výkyvy ve výrobě.

Navrhované opatření poškodí jak zaměstnance, kteří nebudou moci opakovaně nastupovat k firmám, kde už práci umí (především krátkodobé pracovní poměry – sezónní a nárazové práce, záskoky), tak firmy, k nimž budou nastupovat neustále noví zaměstnanci, jež bude nutno zaškolovat. Opatření bude likvidační pro ty agentury práce, které se primárně zabývají krátkodobými úvazky. Tyto agentury by během pár týdnů přišly o možnost zaměstnávat své stávající agenturní zaměstnance, které tvoří studenti, čerství absolventi SŠ a VŠ bez praxe, maminky na rodičovské dovolené, důchodci invalidní i starobní, lidé hledající přivýdělek v druhém zaměstnání.

3. Připomínka k § 60 odst. 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Navrhujeme pouze povinnost definovat smluvně vztah mezi agenturou práce a odpovědným zástupcem jako garantem odbornosti.

Odůvodnění:

Pracovněprávní vztah mezi agenturou práce a odpovědným zástupcem není aplikovatelný v případě statutárního orgánu. Přitom právě statutární orgán, resp. jeho člen, je zpravidla odpovědným zástupcem právnické osoby (viz odborná způsobilost dle živnostenského zákona). Pro mnohé agentury práce by nastala patová situace.

V praxi je dnes postavení odpovědného zástupce u právnické osoby rozličné. Existují odpovědní zástupci v postavení majitele agentury práce, v postavení jediného majitele a jednatele, v postavení jednatele, v postavení ředitele, v postavení partnera majitele, v postavení zaměstnance na libovolný druh pracovního vztahu, v postavení osoby spolupracující na základě smlouvy. Navržené znění proto nelze akceptovat.

4. Připomínka k § 60b zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Navrhujeme celé ustanovení přeformulovat a výši kauce odstupňovat dle velikosti agentury práce.

Odůvodnění:

Obecně je zavádění kaucí problematické, což potvrdil v roce 2014 i Ústavní soud (nález pléna ÚS ze dne 13. 5. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 44/13). HK ČR upozorňuje na diskriminační charakter navrhované právní úpravy. Předkladatel nezohledňuje zásadu proporcionality. Dle navržené úpravy by kauci platily všechny agentury práce ve stejné výši bez ohledu na skutečnost, jaký mají obrát či počet zaměstnanců, které agentura zaměstnává.



Předkladatel rovněž opomíjí fakt, že některé agentury práce se zabývají zprostředkováním zaměstnání pouze v zahraničí. V tom případě se kromě tuzemské musí podřídit i tamější legislativě. Například při zprostředkování zaměstnání z ČR do SRN musí česká agentura práce dle tamější legislativy mít na bankovním účtu blokovanou částku 2 tis. EUR za každého zaměstnance. Povinnost složit kauci 500 tis. Kč může být pro malé a střední agentury práce likvidační. Pokud agentura v ČR zaměstnání nezprostředkovává, nemůže se dopustit kaucí krytého pochybení.

Za velmi problematickou považujeme i skutečnost, že se kauce má týkat i stávajících agentur práce. Navrhujeme v přechodných ustanoveních výslovně určit, že kauci musí složit pouze ty subjekty, které budou o povolení ke zprostředkování žádat po nabytí účinnosti nové právní úpravy.

Navržené znění nestanoví lhůtu, v níž má generální ředitelství Úřadu práce vyzvat ke složení kauce, což je problematičtější, neboť bez složení kauce nelze získat povolení. Dále nejsou nastavena pravidla pro vrácení kauce.

Shodně s SP dáváme ke zvážení nastavení mechanismu, kdy bude složení kauce vázáno pouze na první povolení ke zprostředkování zaměstnání ve smyslu § 62 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

5. Přípomínka k § 81 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Navrhujeme text upravit takto:

„(4) Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Pro zjištění podmínky zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech (§ 75), kteří jsou osobami se zdravotním postižením, uvedené v odstavci 2 písm. b), je rozhodný průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců v kalendářním čtvrtletí předcházejícím kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém došlo k odebrání výrobků, služeb nebo k ~~zadání~~ realizaci zakázek.“

Odůvodnění:

Je třeba rozlišovat zadání zakázky (de facto objednávka nebo smlouva) a její realizace (dokončení realizace).

6. Přípomínka k § 84 odst. 2 bod 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Navrhujeme text upravit takto:

„3. datum dodání výrobků, služeb nebo realizace ~~zadání~~ zakázek“

Odůvodnění:

Viz výše předchozí připomínka.

C. DOPORUČUJÍCÍ PŘIPOMÍNKY

1. Přípomínka k části šesté, čl. IX

Předpokládá se, že navržené změny budou účinné od 1. ledna 2016 s výjimkou ustanovení o kvótách. Navrhujeme výrazně delší legisvakannční lhůtu, alespoň v délce 3 měsíců, aby dotčené subjekty mohly přijmout opatření, jež jim umožní aplikovat nová pravidla.

2. Přípomínka k § 62 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Navrhujeme text *in fine* doplnit takto:

„Stávající platné povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b), vydaná agentuře práce opakovaně, se k datu účinnosti zákona mění na povolení na dobu neurčitou.“



Odůvodnění:

V případě některých agentur práce se od roku 2004 jedná již o čtvrté povolení vždy na 3 roky. V souladu s nově navrženým mechanismem je vhodné, aby tato povolení byla zákonem automaticky změněna na povolení na dobu neurčitou.

3. Připomínka k § 81 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Předpokládáme, že prováděcí předpis bude upravovat výpočet průměrného přepočteného počtu OZP – jak roční (pro limit), tak i čtvrtletní (pro konkrétní plnění).

4. Připomínka k § 84 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

„Cena“ může být jednotková, za 100 ks nebo celková – pro zadání do registru je rozhodující celková cena bez DPH, kterou se dodavatel rozhodl poskytnout odběrateli jako náhradní plnění. Nemusí se jednat o celou hodnotu faktury (např. na hranici celkového ročního limitu nebo v případě, že se tak dodavatel s odběratelem dohodli).

5. Připomínka k § 84 odst. 2 bod 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Navrhujeme text upravit takto:

„5. datum úplného zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek odběratelem“

Odůvodnění:

Doporučená formulace je jednoznačná, může jít např. o splátky.

6. Připomínka k § 84 odst. 2 bod 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Navrhujeme text upravit takto:

„6. čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením ve smyslu § 81 odst. 4.“

Odůvodnění:

Jde o legislativně- technickou změnu.

7. Připomínka k § 84 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Navrhujeme text upravit takto:

„(4) Údaj o výši limitu podle § 81 odst. 3 věty první a o průběžném stavu jeho plnění je veřejně přístupný. Informace o vložení údajů podle odstavce 3 dodavatelem ministerstvo elektronicky zašle odběrateli do“

Odůvodnění:

Předložka „o“ je jazykově správnější. Pokud bude potvrzení generováno on-line, je to potřeba specifikovat. Doporučujeme nastavit pořádkovou lhůtu. Obecně k této problematice dáváme ke zvážení přijetí prováděcího předpisu, který bude upravovat způsob a termíny registrace, podmínky vstupu do registru.

8. Připomínka k § 84 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Navrhujeme text upravit takto:

„(5) Ministerstvo vede poskytuje údaje vedené v registru způsobem umožňujícím dálkový přístup Státnímu úřadu inspekce práce, oblastním inspektorátům práce a Úřadu práce.“



Odůvodnění:

Upravená formulace se nám jeví jazykově i obsahově správnější. I zde předpokládáme možnost on-line přístupu.