



Založena 2001

ASOCIACE PRACOVNÍCH AGENTUR, o.s.  
Studentská 1770/1  
700 32 Ostrava-Poruba

## Připomínky Asociace pracovních agentur (APA) k vládnímu návrhu změny Zákoníku práce z března 2011:

### Zásadní připomínka APA k §307a ZP diskriminujícím neodůvodněně zaměstnance agentur práce:

Hlava V  
Agenturní zaměstnávání  
§ 307a

Za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (dále jen „uživatel“) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

### Opakovaně od roku 2006 navrhuje v §307a ZP diskriminujícím neodůvodněně zaměstnance agentur práce vypustit slova „o pracovní činnosti“:

Hlava V  
Agenturní zaměstnávání  
§ 307a

Za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (dále jen „uživatel“) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě ~~o pracovní činnosti~~, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody ~~o pracovní činnosti~~ u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

### Odůvodnění vypuštění slov „o pracovní činnosti“ v §307a ZP diskriminujícím neodůvodněně zaměstnance agentur práce:

ZP platný do 30.9.2004 umožňoval pracovním agenturám přidělovat pracovníky dvojnásobně – buď na základě §38 ZP dočasným přidělením na pracovní smlouvu, nebo jako dodávku prací vykonat činnosti svými pracovníky na základě Obchodního zákoníku, k čemuž pracovní agentury musely mít příslušný živnostenský list. Pak bylo na jejich uvážení, zda uzavřou se svými pracovníky pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Obvykle se při rozhodování, co se zaměstnancem uzavřít, agentury řídily předpokládanou délkou prací objednaných klientem. Při krátkodobých využívaly některou z dohod, při dlouhodobějších pak pracovní smlouvy na dobu určitou.

Novela ZP platná od 1.10.2004 zakázala agenturám práce používat dohody o provedení práce, čímž velmi zkomplikovala zaměstnávání osob na krátkodobé práce a uložila zaměstnanci i zaměstnavateli plnit veškeré povinnosti vztahující se na dlouhodobé pracovní poměry. Tak i práce trvající pár hodin (například stěhování, roznos letáků atp.) nebo práce osob s omezeným časovým fondem (například studenti středních a vysokých škol, ženy na mateřské či rodičovské dovolené, důchodci, zaměstnanci pracující jako výpomoc v tzv. druhém zaměstnání) zahrnují pro zaměstnance i zaměstnavatele všechny povinnosti jako běžný pracovní poměr a stávají se administrativně a finančně neúnosnými. Jednak je požadováno placení zdravotního a sociálního pojištění (z hrubé mzdy 11,5 % zaměstnanec + 34% agentura práce) u skupin osob, za něž už je plátcem stát, jednak jsou požadovány úkony pro např. dvouhodinovou práci ve stejné míře, jako u pracovního poměru trvajícího několik let (zdravotní prohlídka, souhlas rodičů, nahlášení na úřady při započetí práce, odhlášení při ukončení práce, určení přesné pracovní doby, příplatky za odpolední a noční směny u osob, které stejně nemohou pracovat na ranních protože jsou ve škole atd.).

Tento zákaz diskriminuje jak pracovní agentury vůči běžným podnikatelským subjektům, tak paradoxně pracovníky agentur práce vůči pracovníkům běžných podnikatelských subjektů. To se ukázalo v praxi, přičemž záměr zákonodárce byl jakoukoliv diskriminaci odstranit. Nastolil ovšem jinou, daleko závažnější, kterou přímo finančně pocítují pracovníci agentur práce, jak vyplývá z níže uvedeného. A ZP z roku 2006 ji nejen zachoval, ale ještě zvýšil omezení na 150 hodin ročně pro DPP z původních 100.

ZP diskriminuje část podnikatelských subjektů oproti ostatním a zakazuje jim používat část platných zákonů. Kdo není agenturou práce, může používat všechny smlouvy a dohody dle ZP a tím v podstatě agenturám práce nekale konkurovat.

Ustanovení zakazuje při zapůjčování agenturních zaměstnanců zaměstnávat je na základě Dohody o provedení práce, ač pro to není žádný rozumný důvod. Dokonce v případě krátkodobých brigád je to nejvhodnější řešení pro

agenturního pracovníka, uživatele i agenturu práce. Kdysi MPSV argumentovalo tím, že agentury práce by všechny agenturní pracovníky měly na DPP, z níž se neplatí zdravotní a sociální pojištění. Což by agenturní pracovníky poškozovalo. Jenže omezení max. 150 hodin ročně na DPP u 1 zaměstnavatele tomu spolehlivě brání. DPP je určena na krátkodobé záskoky a v 1 roce tak nepřekročí 18 osmihodinových směn. Pokud na jednom a totéž místě ve firmě pracuje na stejné práci a stejnou dobu brigádník firmy s DPP a brigádník agenturní (s DPČ nebo Pracovní smlouvou), pak každý z nich si odnese naprosto rozdílnou mzdu :

Brigádník firmy s DPP 8 hodin práce á 70,- Kč = hrubého 560,- Kč.

Daň z příjmu ze mzdy 15% z 560,- Kč = 84,- Kč.

**Brigádník firmy si odnáší čistého 476,- Kč**

Firmu stál celkem 560,- Kč.

Brigádník agenturní s DPČ nebo PS 8 hodin práce á 70,- Kč = hrubého 560,- Kč.

Daň z příjmu ze superhrubé mzdy 15% z 560 x 1,34 = 113,- Kč.

Sociální a zdravotní pojištění 11% z 560,- = 62,- Kč.

**Brigádník agenturní si odnáší čistého 385,- Kč**

Firmu stál (provizi agentury práce nebereme v potaz) celkem 751,- Kč.

Přitom se může jednat o dva studenty ze stejné třídy stejné školy, jen **jeden z nich je diskriminován tím, že je zaměstnancem agentury práce**. Sociální ani zdravotní pojištění přitom nepotřebují ani jeden. Jedná se o přivýdělek, ne obživu, živí je rodiče. Zdravotně jsou pojištěni státem jako studenti. Jde tedy o platbu bez jakéhokoliv přínosu pro plátce.

Navrhovaná změna odstraňuje **diskriminaci v postavení zaměstnavatelských subjektů** při zaměstnávání pracovníků, administrativně zjednodušuje krátkodobá zaměstnání (nazývaná obecně brigády), odstraňuje poplatky a administrativu pro pracovníky a **odstraňuje platovou diskriminaci zaměstnanců** v okamžiku, kdy se nechají na stejnou práci ve stejném místě zaměstnat různými subjekty.

**A to všechno v okamžiku, kdy ZP platný od roku 2006 původní omezení 100 hodin ročně pro Dohodu o provedení práce zvýšil na 150 hodin a novela ZP nyní požaduje zvýšení ze 150 na 300 hodin.**

### **Připomínky APA k §268 odst.2 až 4 ZP neomezená odpovědnost zaměstnavatele za škodu zaměstnanci bez prokázání viny:**

#### § 268

(1) Zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat náhradu i jiné škody.

(2) Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel do částky 10 000 Kč. **Jestliže se zjistí, že škodu na těchto věcech způsobil jiný zaměstnanec nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci škodu v plné výši. Došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci škodu v plné výši.**

(3) Právo na náhradu škody podle odstavce 2 zanikne, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

(4) Vláda může zvýšit nařízením částku podle odstavce 2.

**Opakovaně od roku 2004 navrhuje §268 odst.2 až 4 ZP vypustit.**

### **Odůvodnění vypuštění §268 odst.2 až 4 ZP neomezená odpovědnost zaměstnavatele za škodu zaměstnanci bez prokázání viny:**

Tyto paragrafy v obdobném znění v Zákoníku práce č. 65/1965 Sb. způsobovaly rozsáhlé škody zaměstnavatelům. Zaměstnanci nyní přinášejí na pracoviště různé věci a předměty i hotovostní částky, za něž dle zákona zaměstnavatel vždy zodpovídá do částky 10.000,- Kč. Pak zaměstnanec prohlásí, že došlo k jejich odcizení a nárokuje ihned peníze. Bránit se takovému jednání, kdy zaměstnanci používají zaměstnavatele k výplatám horentních jednorázových nebo naopak opakovaně menších částek, je díky znění zákona naprosto nemožné. Byť z hlediska selského rozumu je to naprosto jasné. Tyto věci a částky nemají v objektech zaměstnavatele co dělat. Zaměstnavatel znamená pracoviště a práci, ne úschovnu nebo bankovní sejf. Zaměstnanec chodí na pracoviště opracovat, ne si uschovávat věci a hotovost. K tomu slouží banky a úschovny předmětů. Navíc je zde zaměstnavatel bez prokázání viny a možnosti obhajoby ihned odsouzen k finančnímu trestu. Což je velmi tristní. Tento paragraf naprosto nesmyslně popírá základní princip vina – trest. Viník je zloděj nebo neopatrný zaměstnanec, potrestán je zaměstnavatel.

Okrade-li Vás spolupracovník před branou podniku, je zloděj a musí Vám peníze vrátit. Okrade-li Vás spolupracovník v podniku, je zlodějem zaměstnavatel a musí Vám peníze vrátit on. A tak se můžou zaměstnanci navzájem vesele okrádat a zaměstnavatel to vždy zaplatí. Není to absurdní?

Jak vidíme, novela Zákoníku práce tento stav nejenže neřeší, ale navrhovatel přímo předpokládá k zachování dosavadní úpravy ještě přebírání věcí vnášených zaměstnanci na pracoviště do zvláštní úschovy a neomezené ručení zaměstnavatele za ně.

### **Připomínky APA k §309 odst.8 ZP omezení agenturního zaměstnávání odbory:**

## § 309

(8) Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

**Opakovaně od roku 2004 navrhuje §309 ZP odst.8 vypustit.**

### Odůvodnění vypuštění §309 odst.8 ZP omezení agenturního zaměstnávání odbory:

Zákoník práce platný do 30.9.2004 umožňoval zaměstnavatelům pružně řešit nedostatek zaměstnanců dočasným přidělením pracovníků od jiné osoby nebo jako dodávku prací na základě Obchodního zákoníku. Tím mohl zaměstnavatel reagovat na výkyvy trhu a zajistit práci svým stávajícím vlastním kmenovým zaměstnancům do budoucna a existenci firmy jako takové. Protože jen tak mohl na trhu obstát, když plnil promptně požadavky svých odběratelů. Novela Zákoníku práce platná od 1.10.2004 dala do rukou odborům působícím u dodavatele možnost zakázat zaměstnavateli v kolektivní smlouvě používat služeb agentur práce. Zákoník práce z roku 2006 tuto možnost zachoval a návrh novely ZP ji rovněž zachovává.

Tím nejenže komplikuje postavení zaměstnavatele na trhu vůči jiným zaměstnavatelům, kteří takové omezení mít nebudou (např. jen proto, že u nich odbory nepůsobí) ale umožňuje neodůvodněný zásah do svobody podnikání ze strany třetích osob. Navíc zásah, kterým stávající pracovníci firmy budou moci prostřednictvím odborů znemožňovat práci dalším pracovníkům, které by chtěl zaměstnavatel dočasně najmout od agentury práce, a paradoxně tak na jedné straně zvyšovat nezaměstnanost a na straně druhé monopolizovat svou práci.

V praxi toto ustanovení např. s uvažovanou platností vyšších kolektivních smluv pro všechny osoby podnikající v daném oboru může zcela znemožnit působení agentur práce v celých odvětvích národního hospodářství. Tento odstavec zavádí cizorodý prvek do řízení podnikatelských subjektů a zároveň znejišťuje postavení agentur na trhu tím, že jim bez jejich zavinění (například nekvalitní služby, drahé služby atd.) znemožňuje svobodně působit na trhu, nabízet služby a vybírat si odběratele.

Vypuštění navrhovaného §309 odst.8 ZP zajistí rovné podmínky zaměstnancům a zaměstnavatelům, u kterých působí, případně nepůsobí, odborová organizace, a odstraní jejich diskriminaci na trhu. Zároveň odstraní trvalý stav diskriminace zaměstnanců agentur práce zaměstnanci uživatelů, kam byli zaměstnanci agentury práce přiděleni.

### Připomínky APA k §346a odst.1 ZP o hranici zákazu dětské práce :

#### Zvláštní zákazy a výklad některých pojmů

##### § 346a

*(1) Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby smějí vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.*

**Opakovaně navrhuje od roku 2004 doplnění znění §346a odst.1 (bývalý §5 odst.2):**

#### Zvláštní zákazy a výklad některých pojmů

##### § 346a

*(1) Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby smějí vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem. Do povinné školní docházky se pro účely tohoto odstavce nezapočítávají měsíce červenec a srpen následující bezprostředně po ukončení povinné školní docházky a práce mladistvých fyzických osob je v tomto období povolena.*

### Odůvodnění doplnění §346a odst.1 ZP o hranici zákazu dětské práce :

ZP platný do 30.9.2004 umožňoval žákům základních škol práci o prázdninách, následujících po absolvování 9.třídy a to v režimu pro mladistvé osoby s dalšími omezeními mezi 15.-16., respektive 16.-18. rokem života.

Novela ZP platná od 1.10.2004 zakázala práci starších 15 let do skončení povinné školní docházky. Tou je dle platných předpisů (školský zákon, zákon o dani z příjmu, zákon o sociálním pojištění atd.) doba docházky do školy včetně navazujících letních prázdnin, tedy i měsíce červen a srpen. Žáci nyní absolvují základní školu převážně v 16-ti, stále větší procento až v 17-ti letech, ojediněle i 18-ti letech (pokud děti jdou „špatně roky“ a současně jej rodiče na doporučení psychologa pošlou do školy o rok později). Tito mladiství, případně i zletilí, jsou pak diskriminováni ve vstupu na pracovní trh a nemohou bezprostředně po ukončení základní školní docházky ani na „prázdninovou brigádu“, natož nastoupit do trvalého pracovního poměru (pokud nestudují dále střední školu nebo učiliště) a dokonce se ani přihlásit na Úřadu práce.

Novela ZP platná od 1.10.2004 jim to svou formulací §11 odst.2 znemožnila. ZP z roku 2006 zákaz v §2 odst.5 ponechal a nový §346a odst.1 ji rovněž ponechává. Navrhujeme doplnění věty, která pouze pro účely tohoto odstavce §346a ZP bude chápat ukončení školní docházky jako dobu faktického ukončení chození do výuky, prakticky tedy 30.6. daného školního roku. V navazujícím prázdninovém období by tak mladiství i zletilí absolventi povinné školní docházky měli rovný přístup na pracovní trh jako ostatní fyzické osoby a nebyli by nesmyslně diskriminováni. Doplnění odstraní diskriminaci mladistvých při vstupu na trh práce.