



Založena 2001

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

## Připomínky Asociace pracovních agentur k novele Zákona o zaměstnanosti (03/2011)

MPSV ČR předložilo v březnu 2011 k připomínkování návrh novely Zákona o zaměstnanosti. V něm nejenže ignoruje dosavadní problémy a požadavky praxe, ale klade další omezení pro trh práce směrem k jeho byrokratizaci.

Zcela v něm pomíjí problematičnost jím - přes námitky pojišťoven i agentur práce - protlačeného povinného pojištění agentur práce proti úpadku svému a svého uživatele v §58a novely Zákona o zaměstnanosti z podzimu 2010. Ta prošla díky schválení v legislativní nouzi bez možnosti změn uvedeného nesmyslu.

Nesmyslu proto, že požaduje po agenturách práce pojistit již pojištěné. MPSV sice do omrzení opakuje, že nelze směřovat pojištění úpadku a plnění z něj s pojištěním sociálním, kdy agenturní zaměstnanec jako každý zaměstnanec dostane vyplaceny poslední 3 dlužné mzdy od Úřadu práce, avšak pojistné má agentura práce uzavřít právě ve výši 3 měsíčních mezd všech agenturních zaměstnanců. Jde tedy o dvojí pojištění téhož.

Pojišťovna však v takovém případě nebude agenturnímu zaměstnanci nic hradit, když tuto povinnost má z titulu sociálního pojištění hrazeného každý měsíc zaměstnancem z hrubé mzdy a agenturou z objemu hrubých mezd právě stát. Dvojí plnění je ze zákona zakázáno. Pojistné je náhrada, nelze se na něm obohatit. To je dokonce trestné. Panuje tedy názor, že MPSV vlastně dává povinným pojištěním agentur práce vydělat jen pojišťovnám které dobře vědí, že nikdy pojistné plnění poskytovat nebudou.

Výsledkem je panika a chaos na trhu práce pro 1.323 agentur práce, jichž se týká. Mnoho z nich není dodnes pojištěno, protože pojišťovny začaly po marném vyjednávání s MPSV nabízet jen částečně vyhovující produkt až pár dní před uplynutím lhůty 31.3.2011.

Agentury práce s povolením vydaným po 1.1.2011, které měly na splnění povinnosti jen 2 měsíce, tak tuto povinnosti vůbec splnit nemohly a MPSV by s nimi mělo správně dle zákona již dávno vést správní řízení o odejmutí povolení.

Jde o pracovní trh minimálně 100.000 dlouhodobě zaměstnaných agenturních pracovníků a dalších skoro 400.000 krátkodobě zaměstnávaných osob. A také o pracovní místa kancelářských pracovníků agentur práce a obživu jejich majitelů, když většina agentur práce na českém trhu jsou malé a střední firmy, v nichž jejich majitelé současně pracují. Jejich počet se odhaduje na minimálně dalších 5.000 vysoce kvalifikovaných osob.

Ústavní soud podmínil platnost novely Zákona o zaměstnanosti z podzimu 2010 je jejím novým řádným projednáním v parlamentu, jinak k 31.12.2011 zaniká a vše se vrací v předešlý stav. Přesto MPSV navrhuje jen dílčí úpravu pojištění odstraněním části §58a o úpadku uživatele. Tedy v podstatě o pojištění pohledávek za uživatele, jediné věci snad uchopitelné a ku prospěchu agenturních zaměstnanců.

Agentura práce může zkrachovat jen když:

- a) majitel „vytuneluje“ firmu - žádná pojišťovna zde plnit nebude, jde o kriminální čin ve výluce z plnění. V tomto případě jsou však chráněni všichni zaměstnanci agentury práce bez rozdílu díky sociálnímu pojištění chráněni a mzdy dostanou od ÚP
- b) zkrachuje z nedostatku zakázek - pak ale nemá agenturní zaměstnance a není tedy komu co hradit. I v tomto případě jsou však chráněni všichni zaměstnanci agentury práce bez rozdílu díky sociálnímu pojištění chráněni a mzdy dostanou od ÚP

c) nezaplatí jí uživatel a dostane agenturu do druhotné platební neschopnosti - tohle řeší pojištění pohledávek za uživatele.

Přesto MPSV v novele navrhuje zrušit právě onu část §58a „a pro případ úpadku uživatele“, tedy pojištění pohledávek.

## **DOPLŇUJÍCÍ NÁVRHY VLÁDNÍHO NÁVRHU, KTERÝ NOVELA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI NEOBSAHUJE:**

### **§6 odst.1 písm.n)**

poskytuje Ministerstvu vnitra

1. přehled o změnách údajů v udělených povoleních ke zprostředkování zaměstnání,

2. přehled o pokutách uložených právníkům nebo fyzickým osobám, kterým bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání, za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů podle § 126 odst. 2 nebo zvláštního právního předpisu72).

### **§6 odst.1 písm.n) SE ZRUŠUJE**

Ministerstvo vnitra nemá mít žádný vliv na poskytování povolení ke zprostředkování zaměstnání za úhradu, tedy agentur práce. Naprosto neodůvodněně zde dochází ke shromažďování údajů o bezúhonných osobách, jejich sledování, navštěvování v bydlíšti atp.. Proč stejná povinnost neplatí třeba pro zmrzlináře, provozovatele restaurací, taxikáře či kadeřníky, vedené jako OSVČ nebo odborné zástupce pro živnost právnické osoby?

### **§ 58a**

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) jen za podmínky, že mají sjednáno pojištění pro případ svého úpadku a pro případ úpadku uživatele, a to ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců. Doklad o sjednání tohoto pojištění je agentura práce povinna doložit ministerstvu do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

### **§ 58a SE ZRUŠUJE**

Ministerstvo práce přes obsáhlé připomínky pojišťoven i agentur práce zavedlo povinné pojištění agentur práce. Lhůta je 2 měsíce od obdržení povolení po 1.1.2011 nebo pro držitele povolení do 31.3.2011. K 18.3.2011 existuje 62 agentur práce, které tuto povinnost nesplnily, protože na pojistném trhu není doposud v nabídce žádný produkt, který by pojistné plnění v rozsahu požadovaném §58a naplnil. V tomto okamžiku pouze 3 pojišťovny uvažují o zavedení produktů, které by částečně §58a naplnili. Vše je však ve fázi sběru dat od agentur práce, a to navíc velmi citlivých obchodních tajemství typu 5 největších odběratelů s výškou tržeb, prodlením ve splatnosti faktur atp.. Zatím z oněch 62 agentur nemá pojištění žádná, MPSV by tedy s nimi mělo zahájit správní řízení o odejmutí licence. Tím jim fakticky zakáže podnikat, přestože §58a splnit nemohou pro objektivní neexistenci pojistného produktu. Dále je v ČR 1.238 agentur práce, které musí splnit povinnost do 31.3.2011, jinak jim povolení zaniká ze zákona. Ty jsou ve stejném postavení. Agentury práce přitom zaměstnávají okolo 370 tisíc agenturních pracovníků a dalších cca 6.000 osob v nich pracuje při zajišťování agenturní činnosti. Ti všichni jsou ze dne na den ohroženi nezaměstnaností.

MPSV ČR a zákonem vyžadovaný §58a je nesplnitelný, jelikož žádná z oslovených pojišťoven na trhu v ČR takový produkt nemá. Zákon o zaměstnanosti ohledně povinného pojištění agentur práce zakládá povinnost, kterou nemůže povinný subjekt (agentura práce) bez součinnosti třetí strany (pojišťovny) splnit. Přičemž třetí straně (pojišťovně) není zákonem uloženo součinnost poskytnout. Pak podle Ústavy ČR a Listiny základních práv a svobod nelze plnění podle takového ustanovení zákona po povinném subjektu vyžadovat. Tím je zmíněný paragraf neúčinný.

Novelou z pera úředníků MPSV ČR dochází k nerovnosti a diskriminaci jak mezi subjekty na trhu, tak i mezi zaměstnanci. Např. stavební firmy se proti úpadku svému ani svých odběratelů pojišťovat nemusí, agentury práce ano. Přitom dle oficiální statistiky jich za minulé 3 roky zkrachovalo řádově násobky. Agenturní zaměstnanci budou oproti běžným zaměstnancům podruhé pojištění proti tomu též. Již nyní si platí oni sami ze své mzdy a agentura práce z objemu hrubých mezd stejně jako u běžných zaměstnanců pojištění proti nezaměstnanosti. To zahrnuje kromě výplat podpory v nezaměstnanosti i refundaci nevyplacených mezd zaměstnavatelem v úpadku ze strany Úřadu

práce. Ted' mají být proti témuž pojištění podruhé. Dostanou však podruhé i dlužné březnové mzdy? Asi těžko, protože pojištění je určeno dle Občanského zákoníku k náhradě utrpěné škody a pokud by mělo být výdělečné, tedy ji převýšit, pak se dle téhož jedná o bezdůvodné obohacení, které je osoba povinna vrátit. Pod až trestní sankcí. Výsledkem bude velmi pravděpodobně vyškrtnutí §58a ze Zákona o zaměstnanosti a tím zánik pojištění.

Otázkou rovněž je, zda může vůbec vzniknout pojistná událost. Je zde základní rozpor s legislativou ČR, kdy stejná "pojistná událost", která je zde prezentována jako úpadek agentury práce v souvislosti s úpadkem uživatele, kdy dojde k nevyplacení mezd zaměstnancům agentury práce u uživatele, je krytá již pojištěním v nezaměstnanosti, placeným nyní agenturou práce jako zaměstnavatelem a zaměstnancem z jeho hrubé mzdy. Novela zákona říká, že totéž bude kryto podruhé zvláštním pojištěním agentury práce pod sankcí odebrání povolení k podnikání. Avšak jak říká Občanský zákoník (a selský rozum), těžko pojišťovna uhradí zaměstnanci agentury práce jako pojistné plnění jemu dlužnou mzdu, když stejnou povinnost má vůči němu jako pojištěnému zaměstnanci zaměstnavatele agentury práce Úřad práce z části povinného sociálního pojištění. Obdržel by tak dvojí plnění za jednu pojištěnou věc, což je bezdůvodné obohacení dle téhož Občanského zákoníku a je povinen jej vrátit.

Zde je možné dovodit, že pojistná událost nemůže vzniknout. Případné pojištění je tak v rozporu s dobrými mravy a nese znaky podvodného jednání, když se pojistitel obohatí pojistnou částkou na úkor pojištěného přestože ví, že plnit nikdy nebude.

Otázkou je i stanovení velikosti pojistné částky. Trojnásobek objemu hrubých mezd všech přidělených pracovníků znamená, díky nízkým maržím, de facto pojištění čtvrtletního obratu agentury práce. Z pohledu pojišťoven je však velikost pojistné částky neuchopitelná. Jak víme, jeden měsíc má agentura práce v terénu denně v průměru 300 lidí, jiný měsíc 130, další 20. Tím se jí mění podstatným způsobem i velikost obratu. Při specializaci agentury práce na dodávky jen do sezónních odvětví, typu zemědělství, pak např. 2 měsíce z roku dodává agentura práce tisíc lidí denně a pak celý rok nulu. Rovněž je na trhu práce několik set agentur práce bezprostředně reagujících na klientské požadavky, kdy zaměstnance přidělují obratem v řádu hodin. Ty neznají aktuální počty svých zaměstnanců, ani kolik jich v daném měsíci skutečně bude.

Navíc podobně jako u dlouhodobě dodávajících agentur práce mají pracovní smlouvy či Dohody o pracovní činnosti nastaveny na dobu určitou, kterou je doba trvání přidělení. V okamžiku neplacení ze strany klienta automaticky agentura práce ukončuje přidělení, čímž končí smlouva nebo dohoda zaměstnanci. Tím logicky nevzniká ani pojistná událost, kdy by měli zaměstnanci obdržet nějaké dlužné mzdy. Stanovení velikosti pojistné částky je tedy prakticky nemožné.

## § 60a

(1) Další podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě je souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra vydané na základě žádosti ministerstva. V žádosti ministerstvo uvede identifikační údaje právnické osoby a jejího odpovědného zástupce, popřípadě odpovědných zástupců, nebo fyzické osoby žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Ministerstvo vnitra při zpracování svého závazného stanoviska posoudí udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob.

(2) Při zajišťování informací potřebných pro vydání závazného stanoviska podle odstavce 1 je Ministerstvo vnitra oprávněno vyžádat si opis z evidence Rejstříku trestů<sup>39a)</sup> žádající fyzické osoby nebo osoby oprávněné jednat jménem žádající právnické osoby anebo jejího odpovědného zástupce, popřípadě odpovědných zástupců, a požádat o informace k uvedeným osobám Policií České republiky, zpravodajské služby nebo jiné orgány veřejné správy.

(3) Ministerstvo vnitra je povinno své závazné stanovisko k udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání doručit ministerstvu do 15 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti o závazné stanovisko. Pokud tak neučiní do konce této lhůty, má se za to, že s udělením povolení ke zprostředkování zaměstnání souhlasí.

## § 60a SE ZRUŠUJE

Důvody viz zrušení §6 odst.1 písm.n)

## § 63 ODST.2

(2) Ministerstvo rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže právnická nebo fyzická osoba c) zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a nebo nedoloží ministerstvu do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doklad o sjednání tohoto pojištění,

## § 63 ODST.2 SE ZRUŠUJE

Důvody viz zrušení §58a

## § 63 ODST.3

(3) Ministerstvo na základě podnětu Ministerstva vnitra zahájí řízení o odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě nebo fyzické osobě. V tomto řízení Ministerstvo vnitra vydá nové stanovisko podle § 60a. Ministerstvo na základě nesouhlasného stanoviska Ministerstva vnitra povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě nebo fyzické osobě rozhodnutím odejme.

### § 63 Odst.3 SE ZRUŠUJE

Důvody viz zrušení §6 odst.1 písm.n)

### § 66

#### Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu

Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody ~~o pracovní činnosti~~ mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.<sup>42)</sup> ~~Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta.~~

#### ŠKRTAJÍ SE SLOVA „O PRACOVNÍ ČINNOSTI“ A RUŠÍ POSLEDNÍ VĚTA.

Platná právní úprava do 30.9.2004 umožňovala agenturám práce přidělovat pracovníky dvojím způsobem – buď na základě §38 Zákoníku práce 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 a 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 práce řídily předpokládanou délkou prací. Při krátkodobých využívaly některou z dohod, při dlouhodobějších pak pracovní smlouvy na dobu určitou.

Novela Zákona o zaměstnanosti 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.).

Dalším, daleko závažnějším důvodem změny je fakt, že novela diskriminuje část podnikatelských subjektů oproti ostatním a zakazuje jim používat část platných zákonů. Kdo není agenturou práce, může používat všechny smlouvy a dohody a tím v podstatě agenturám práce nekale konkurovat.

Tak si může firma dovolit zaměstnat na dobu 150 hodin ročně (cca 18 osmihodinových směn) zaměstnance na Dohodu o provedení práce a její finanční náklad např. na práci studenta, který si podepíše daňové prohlášení a přinese potvrzení o studiu, je do výše hrubé mzdy 15.120,- Kč měsíčně právě a jen tato hrubá měsíční mzda a student dostane ve stejné výši i mzdu čistou. Bez jakýchkoliv dalších administrativních omezení a nákladů.

Pokud stejný student bude pracovat u firmy prostřednictvím agentury práce, pak musí být zaměstnán jen na Pracovní smlouvu (PS) nebo Dohodu o pracovní činnosti (DPČ). K Pracovní smlouvě se váže povinné lékařské vyšetření pro nástup do práce, povinné periodické roční lékařské vyšetření pro noční práce, povinné periodické roční lékařské vyšetření pro práce mladistvých, povinný písemný souhlas rodičů s prací mladistvého, nahlášení na OSSZ a zdravotní pojišťovnu při započetí a ukončení práce. Tedy hodně administrativních omezení, kdy větší část z nich je zpoplatněna od 100,- do 300,- Kč. U PS a DPČ je navíc povinnost odvádět zdravotní a sociální pojištění. Tak si ten samý student místo 15.120,- Kč čistého odnese jen 10.342,- Kč po zaplacení zdravotního a sociálního pojištění (11,5 % z hrubé mzdy 1.739,- Kč) a daně ze superhrubé mzdy (15% ze 134% hrubé mzdy, 3.039,- Kč). Agentura práce za něj jako zaměstnavatel odvede navíc dalších 5.141,- Kč zdravotního a sociálního pojištění (34 % z hrubé mzdy). Součet 15.120,- Kč + 5.141,- Kč + provize agentury práce (obvykle 20% hrubé mzdy) +DPH 19% je pak finanční náklad, který uhradí firma za toho samého pracovníka a tu samou práci agentuře. Náklad pro firmu je tak skoro 30.000,- Kč oproti původním 15.120,- Kč a student si vydělá jen 10.342,- Kč místo původních 15.120,- Kč.

Vyčísleno procenty zaplatí firma díky diskriminaci agentur práce o skoro 100% více než v případě, že si studenta zaměstná sama a student si vydělá u agentury práce za totéž o 33% méně, než když bude pracovat přímo pro firmu. To nepočítáme jeho vstupní náklady díky různým potvrzením, požadovaným ZP u Pracovní smlouvy, které mohou činit dalších část jeho čistého výdělku. Navrhovaná změna odstraňuje diskriminaci v postavení zaměstnavatelských subjektů při zaměstnávání pracovníků, administrativně zjednodušuje krátkodobá zaměstnání (nazývaná obecně brigády) a odstraňuje poplatky a administrativu pro pracovníky.

Nemožnost využít služeb agentur práce neodůvodněně diskriminuje držitele zelených i modrých karet při hledání dalšího zaměstnání v ČR, když většinu volných pracovních míst poptávají firmy prostřednictvím agentur práce.

MPSV v důvodové zprávě uvádí, že (cituji) „cizinec, který má zájem v České republice pracovat a jehož zaměstnání je z hlediska situace na českém trhu práce potřeba, musí mít jistotu pracovního vztahu k zaměstnavateli, pro kterého bude skutečně pracovat. Z tohoto důvodu se navrhuje vyloučení možnosti dočasně přidělovat cizince, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, k výkonu práce u uživatele.“ Toto je ovšem pravý opak toho, čeho se zákazem přidělování agenturami práce dosáhne. Cizinec bude mít sice jistotu prvního zaměstnání, ale pokud o něj přijde, pak bude mít diskriminačním zákazem použít služeb agentury práce jako člověk neorientující se v českém prostředí neskutečně ztíženou možnost najít si další uplatnění. Ve skutečnosti tak toto omezení povede k návratu cizince po 3 měsících zpět do vlasti nebo – a to je podle dosavadních zkušeností cizinecké policie nejpravděpodobnější - k jeho přechodu do ilegality, kdy se stane snadnou kořistí mafií.

Současně bude takový vztah k cizincům s pracovním povolením ranou i pro firmy v ČR samotné. Přes relativně vysokou nezaměstnanost okolo 10% je na trhu práce neustále nedostatek některých profesí, a to v celém segmentu trhu práce. Jak se ukázalo v době hospodářského boomu, existuje i při nezaměstnanosti okolo 5% katastrofální nedostatek pracovních sil od základního vzdělání počínaje, který firmám přináší problémy se zajištěním základní jednosměnné výroby, natožpak aby dokázaly pokrýt druhou a třetí směnu. O sezónních pracích ani nemluvě. Protože v ČR ani dalších zemích EU nelze takové zaměstnance zajistit, obrací se logicky zaměstnavatelé sami nebo prostřednictvím agentur práce na země mimo EU, tedy na cizince. Zde je jak zájem o nabízenou práci, tak uvedená kvalifikace. Nelze totiž problém zužovat na dělnické profese, spadají zde i odborníci IT, lékaři, vědci, profesori univerzit atp.. Tyto všechny profese paušální zákaz postihne.

Navíc, jak máme zkušenost s nařízením vlády z března 2009 o zákazu práce cizinců v základních profesích, po vypršení povolení k práci pobytu opouštějí naši zemi zapracované pracovní síly se znalostí prostředí a většinou minimálně i základů českého jazyka, jejichž zkušenosti firmám nejen chybí, ale firmy nejsou schopny na trhu práce v ČR ani EU nalézt za ně adekvátní náhradu. To má za následek neschopnost plnění zakázek až ukončování výroby.

Naprosto katastrofální situace je to pak pro ony cizince, které jako zaškolené s částečnou znalostí českého jazyka a zkušeností s naším kulturním prostředím, tedy předpoklady pro legální imigraci, nutíme opouštět ČR a vracíme je do míst, odkud kvůli nemožnosti uplatnění k nám přicestovaly.

Nadále se tím podpoří nelegální zaměstnávání cizinců, které zákazem donutíme využívat služeb mafií a organizovaného zločinu. 205 agentur práce, zabývajících se zaměstnáváním cizinců v ČR, reprezentuje přes 1 tisíc pracovních míst pro občany ČR v jejich administrativě. Tito o práci přijdou. Majitelé zmíněných agentur práce pak o své podnikání. Nejedná se jen o dodavatele dělnických profesí, na které se problém zužuje, ale i specialistů jako jsou lékaři, IT profese, strojaři, vývojáři všech druhů, personál na letištích včetně pilotů, na zaoceánských lodích atp..

**K návrhu novely Zákona o zaměstnanosti, předloženému MPSV v 3/2011, máme tyto výhrady:**

Bod 19. V § 58a se slova „a pro případ úpadku uživatele“ zrušují.

Nesouhlas. Navrhuje se vypuštění celého §58a, viz odůvodnění v Doplnění pro §58a.



Bod 24. V § 66 větě třetí se slova „nebo modrá karta“ nahrazují slovy „ , modrá karta nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání“.

**Nesouhlas. Nemožnost využít služeb agentur práce diskriminuje držitele zelených i modrých karet při hledání dalšího zaměstnání v ČR, když většinu volných pracovních míst poptávají firmy prostřednictvím agentur práce, viz odůvodnění v Doplnění pro §66.**

Bod 25. § 67 včetně poznámky pod čarou č. 80 zní:

„§ 67

(1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

(2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni<sup>32a)</sup> (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“), nebo
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni<sup>80)</sup>.

(3) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2, dokládá fyzická osoba stejnopisem posudku orgánu sociálního zabezpečení.

<sup>80)</sup> § 39 odst. 2 písm. a) a b) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.“.

**Generální nesouhlas s ním a následujícími, vztahujícími se k navrhovaným změnám v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.**

**Když už MPSV a stát hodlá řešit regulací a podporou zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pak by měl doslova odměňovat firmy, které se tohoto břemene ujmout. Protože de facto supluje jeho sociální funkci. Ne je neustálým zpřísňováním a měněním podmínek znejist'ovat, penalizovat nebo dokonce činit na trhu nekonkurence schopnými a přivádět je do insolvence.**

**V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsme po našich dlouholetých zkušenostech jednoznačně pro zachování stávající právní úpravy. Návrhy variant úprav s odbourání podpory chráněných dílen a dotací na zaměstnávání osob se zdravotním postižením pouze rozloží bez možnosti návratu stávající systém a nenahradí ho novým, funkčnějším. To by měl být cíl zákona, návrh však obsahuje jen bourání.**

**Okrajové zneužívání zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které MPSV obvykle prezentuje zkreslenou statistikou pro média ve stylu „tři čtvrtiny z kontrolovaných zaměstnavatelů podvádějí při zaměstnávání osob se zdravotním postižením“, je opravdu okrajové. MPSV totiž uvede že z 36 kontrolovaných subjektů místním ÚP či IP narazilo na problémy u 27 z nich. Že firem zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením jsou tisíce a tudíž oněch 27 je jen promile či procento, už zamlčí. Podobně se už nedozvíme, že z těch 27 se minimálně polovina proti výroku kontroly odvolala a s odvoláním uspěla. Nebo se neváhá s MPSV po zamítnutí odvolání soudit, přesvědčena o šikanóznosti a neoprávněnosti závěrů kontroly ÚP či IP.**

36. V § 81 odst. 2 se písmeno b) včetně poznámek pod čarou č. 47 až 49 zrušuje a slova „až c)“ se nahrazují slovy „a b)“.

Dosavadní písmeno c) se označuje jako písmeno b).

**Generální nesouhlas s ním a následujícími, vztahujícími se k navrhovaným změnám v oblasti plnění povinnosti zaměstnávat 4% osob se zdravotním postižením.**

**Když už MPSV a stát hodlá řešit ze zákona nařízením a penalizací soukromých i státních firem a institucí zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tedy suplovat jimi svou sociální funkci, pak by měl doslova odměňovat firmy, které se tohoto břemene ujmout. Ne je zpřísňováním a měněním podmínek penalizovat a činit jejich dosavadní kroky nelegálními.**

Pro velmi mnoho odvětví ekonomiky, zejména služeb, neexistují na trhu práce vhodné uchazeči s požadovanou kvalifikací. Zaměstnavatel obvykle často obtížně hledá kvalifikované osoby v celé šířce trhu práce. Takto by byl nemožností odběru výrobků či služeb nucen obracet se na velmi omezený výběr požadovaných zaměstnanců z osob se zdravotním postižením, řádově jen na několik jednotek, maximálně desítek osob. Pokud by vůbec osob se zdravotním postižením mající požadovanou kvalifikaci existovaly.

Zároveň zaměstnavatelé řeší při náboru zaměstnanců problém s místní příslušností, přijatelným časovým dojezdem do zaměstnání či případným stěhováním budoucího zaměstnance s požadovanou kvalifikací. Osoby se zdravotním postižením mají obvykle omezené nebo ztížené možnosti dopravy do zaměstnání, nehledě na nemožnost pracovní mobility kvůli neexistenci upravených bytů k pronájmu v ČR. Nemluvě o faktu, že každé postižení je specifické a osoby se zdravotním postižením si upravují svůj byt za nemalých příspěvků od státu přesně na míru. Stěhování pro ně tedy znamená všechno znovu zopakovat a pro stát vydat finance podruhé.

Ano, existuje zde přefakturace služeb či zboží. Ale pokud se běžná obchodní firma bez osob se zdravotním postižením zabývá obchodem, pak kromě následujícího servisu (balení, dovoz, rozvoz, další úpravy) neposkytuje nic víc, než jen onu přefaturaci. Tedy i obchodní firma s osobami zdravotně postiženými bude dělat totéž.

Tímto se zároveň zcela odstraní další motivace firem odebírat výrobky od výrobních firem s osobami zdravotně postiženými. Ty se tak v rámci trhu dostanou na úroveň běžných výrobních firem, přestože jejich výroba je díky vysokému podílu ruční práce a nutnosti uzpůsobení pracovišť pro osoby se zdravotním postižením zejména cenově nekonkurence schopná. Plnění povinného podílu je jedinou a nezanedbatelnou kompenzací tohoto hendikepu. A o tuto kompenzaci mají v novele Zákona o zaměstnanosti přijít.

Je v této souvislosti nepochopitelné, proč agentury práce musejí ony 4% také plnit, když nemají absolutně žádnou možnost ovlivnit, jaké zaměstnance budou požadovat jejich zákazníci a na jaká pracoviště. Zda budou uzpůsobená a vhodná pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením či nikoliv. Přesto mají tuto povinnost jak pro pracovníky administrativy agentury práce, tak pro agenturní zaměstnance dodávané firmám. Firmy pak, přestože od agentury práce přijmou přiděleného agenturního zaměstnance osobu se zdravotním postižením, si takového člověka nemohou započíst jako splnění své povinnosti zaměstnávat 4% povinný podíl osob se zdravotním postižením. A také nemohou na agenturní zaměstnance, osob se zdravotním postižením, čerpat podpory ÚP pro zřízení či úpravu pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Tady je absurdita dovedena do hořkého konce.

Je na závěr celé problematiky logickou otázkou, zda celá konstrukce povinného plnění podílu osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele není jen přenášením sociální role státu na bedra zaměstnavatelů a jako taková přirozeně vytváří protitlak a zneužívání tohoto institutu jako každého vynuceného titulu spojeného s dotační praxí. A uvedená řešení nejsou jen odstraňováním důsledků takové úpravy, namísto příčin. To však Zákon o zaměstnanosti vůbec neřeší.