Návrh vypořádání připomínek k návrhu 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

**32. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovněprávních vztahů**

**Zásadní připomínky**

1. **K bodu 5 - za navržený text vložit čárku a slova: „pokud ji nevykonává statutární orgán právnické osoby nebo jeho člen.“**

Vzhledem k tomu, že častým řešením u agentur práce – právnických osob je, že funkci odpovědného zástupce vykonává jejich statutární orgán (jednatel) nebo jeho člen (člen představenstva akciové společnosti nebo družstva) a s ohledem na převažující výklad právní úpravy, týkající se souběhu funkcí statutárního orgánu nebo jeho člena a zaměstnance v pracovněprávním vztahu, by nově navrhované ustanovení de facto znemožňovalo, aby statutární orgán nebo jeho člen, byť by byl k výkonu činnosti odpovědného zástupce plně kvalifikován, mohl tuto činnost vykonávat. To by agenturu nutilo přijmout další osobu, kterou by za tímto účelem musela zaměstnávat. Je proto nezbytné výslovně umožnit, aby výkon funkce odpovědného zástupce vykonával i statutární orgán agentury – právnické osoby či jeho člen. Navíc připomínáme, že funkce odpovědného zástupce není sama o sobě závislou prací ve smyslu ustanovení § 2 zákoníku práce.

**Návrh vypořádání MPSV** – akceptováno

Navrhujeme upravit předmětné ustanovení v tom smyslu, že podmínka pracovního poměru mezi agenturou práce a odpovědným zástupcem nebude požadována v případech, kdy odpovědný zástupce je současně statutárním orgánem nebo jeho členem.

1. **K bodu 7 - v § 60b odst. 2 snížit výši kauce na 250 tisíc Kč.**

Jako nový odstavec doplnit pravidla pro vrácení kauce.

Pokud jde o výši kauce pro fyzické osoby, je riziko, že může být napadena z důvodu nerespektování principu proporcionality – viz k tomu např. Nález Ústavního soudu Pl.ÚS 44/13 ve věci kaucí distributorů pohonných hmot.

V návrhu § 60b zcela chybí postup při vrácení kauce. V ostatních případech odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, než uvádí navržený odst. 4, respektive zániku tohoto povolení, je nutné tuto kauci vrátit, přičemž zákon by měl tyto případy výslovně uvést a stanovit též lhůtu, v níž bude kauce vrácena. K propadnutí kauce by mělo dojít též v případech, uvedených v § 63 odst. 3 (nový odstavec) a odst. 4 (přečíslovaný odstavec).

**Návrh vypořádání MPSV** – částečně akceptováno

Legitimitu tohoto opatření nezpochybnil ani Ústavní soud ve svých připomínkách. Navíc hranice předmětné kauce byla zvolena v tak dostatečné výši, která nepředstavuje překážku agentur práce na trh práce.

Mechanismus vrácení kauce bude doplněn v následujícím smyslu. Do § 60b bude vložen nový text, podle kterého, pokud dojde k pravomocnému odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání z jiného důvodu než podle § 63 odst. 2 písm. b) až f) a odst. 3, nebo uplyne-li platnost tohoto povolení, vrátí složenou částku generální ředitelství Úřadu práce České republiky dotčené agentuře práce do 60 dnů ode dne pravomocného odejmutí povolení, nebo ode dne skončení platnosti tohoto povolení.

Předně lze poukázat na hledisko zabránění vstupu účelově založených agentur práce na pracovní trh v České republice, neboť založení více agentur práce bude z finančního hlediska pro jediného podnikatele zásadním problémem. Jak již bylo uvedeno v důvodové zprávě, v současnosti existují podnikatelé, kteří zakládají několik agentur práce, jejichž prostřednictvím v rámci jednoho měsíce přidělují jednoho a téhož zaměstnance k témuž uživateli. Toto přidělování v daném měsíci nepřesahuje rozsah tzv. zaměstnání malého rozsahu, což je zaměstnání, ve kterém započitatelný příjem zaměstnance za kalendářní je sjednaný v částce nižší než 2500 korun. Zaměstnanec vykonávající zaměstnání malého rozsahu se přihlašuje k nemocenskému a důchodovému pojištění pouze v těch měsících, kdy reálná mzda překročí tuto rozhodnou částku. Pokud je příjem ze zaměstnání nižší než uvedená hranice, nevzniká zaměstnavateli povinnost za tohoto pracovníka odvádět zdravotní a sociální pojištění. Tento postup účelově vzniklých agentur práce nelze kvalifikovat jinak, než jako obcházejí odvodové povinnosti, neboť dochází např. k 4 případům zaměstnání malého rozsahu v měsíci jedním zaměstnancem u téhož uživatele. Nejen, že stát takto přichází o významné peněžní prostředky při výběru sociálního   
a zdravotního pojištění, ale závažné sociální následky může nést i zaměstnanec, neboť tím, že není účasten sociálně pojistných systémů, nevznikne přidělovanému zaměstnanci nárok např. na nemocenské, případně podporu v nezaměstnanosti   
a v budoucnu i starobní důchod. Veřejným zájmem tedy je ochrana dočasně přidělovaných zaměstnanců jako slabší strany pracovněprávního vztahu a též ochrana finančních prostředků státu.

Dalším důvodem, proč je navrhována povinnost pro agentury práce, které budou provádět agenturní zaměstnávání, složit předepsanou kauci, spočívá v tom, že agentura práce osvědčí svoji finanční způsobilost. Specifikum agenturního zaměstnávání tkví ve skutečnosti, že agentura práce sama nevyrábí žádné zboží a její služby spočívají právě v oslovování a vyhledávání potenciálních uživatelů. Finanční nároky na vznik agentury práce, na rozdíl od jiných hospodářských odvětví, jsou tedy minimální a pomineme-li povinnost agentury práce ve správním řízení o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání uhradit správní poplatek podle položky 9 přílohy zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, pak budoucí agentura práce může v současnosti vstoupit na pracovněprávní trh téměř bez prostředků[[1]](#footnote-1). Cílem navrhované úpravy je tedy zajistit, aby na trh agenturního zaměstnávání vstupovaly pouze ty agentury, které disponují minimálním odpovídajícím zázemím a jsou schopny zaručit minimální účetní a provozní standarty včetně materiálního vybavení.

1. **K bodu 10 –**

Za navržený text věty druhé vložit středník a text **„o opakované povolení ke zprostředkování zaměstnání nejde, žádá-li právnická nebo fyzická osoba o jeho vydání v případech podle § 63 odst. 5 nebo uplynula-li od zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání v jiných případech do dne podání nové žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání lhůta 3 let.“**

Odůvodnění: Námi předložený návrh má zejména zabránit tomu, aby osobám, kterým bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto v případech, které stanoví ustanovení § 60b odst. 4, bylo možné toto povolení vydat po 3 letech na dobu neurčitou. Pokud po takovém odejmutí povolení bude chtít agentura znovu o povolení žádat, je nezbytné, aby jí bylo vydáno znovu na dobu určitou, s povinností složení kauce. To by mělo platit i v jiných případech, kdy právnická nebo fyzická osoba bude žádat o nové vydání povolení v době delší než 3 roky od zániku povolení předchozího.

**Návrh vypořádání MPSV** – neakceptováno

Předmětné ustanovení bude doplněno v tom smyslu, že opakovaným povolením ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí takové povolení, o které je požádáno do 3 měsíců od uplynutí platnosti “původního“ povolení ke zprostředkování zaměstnání, přičemž “původní“ povolení ke zprostředkování zaměstnání nebylo odejmuto ani nezaniklo před podáním žádosti o vydání opakovaného povolení.

1. **K bodu 18 – bod vypustit.**

Zavedení kvót podle našeho názoru odporuje článku 4 bodu 1 směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnání. V daném případě totiž nejde o ochranu zaměstnanců agentur práce, ani o požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ani o potřebu zajistit náležité fungování trhu práce či o zamezení možného zneužívání. Toho si je vědom i předkladatel, který na str. 19 důvodové zprávy tuto obavu vyjadřuje s tím, že je potřeba takovéto omezování Komisi ES náležitě odůvodnit právě potřebou zajištění náležitého fungování trhu práce a zamezení možného zneužívání. Navržené omezení pak důvodová zpráva odůvodňuje nárůstem agenturních zaměstnanců, který od roku 2011 do roku 2014 vzrostl o 48 %.

Sám tento nárůst však nesvědčí o zneužívání agenturního zaměstnávání, ale nastal v době, kdy česká ekonomika po útlumu v důsledku ekonomické krize začala růst. Lze též mít za to, že jde o pozitivní důsledek tvrdšího postupu státu proti nelegální práci. Není tak na místě tvrzení předkladatele, že pro uvedený nárůst není, s ohledem na hospodářský vývoj, dán reálný důvod.

Při uplatnění předloženého návrhu může být zavedení kvóty pro některé agentury i likvidační a může způsobit i velké problémy uživatelům, a to zejména malým firmám, kterým by byl přístup k agenturnímu zaměstnávání prakticky znemožněn. Problematický by byl i pro zabezpečení sezónních a dalších nárazových prací.

Dalším negativním faktorem je zvýšení administrativní zátěže pro uživatele, kteří by byli povinni vypočítávat a sledovat počet agenturních zaměstnanců ve čtvrtletních obdobích. To by znamenalo zakoupení příslušných softwarových programů a zvýšení spotřeby práce administrativního personálu. Je zřejmé, že takové navýšení je v rozporu s programovým prohlášením vlády, které naopak omezení administrativní náročnosti u podniků deklarovalo. Na straně 17 důvodové zprávy předkladatel zvýšení nákladů pro uživatele přímo potvrzuje.

Pro úplnost připomínáme, že i současná právní úprava, obsažená v ustanovení § 309 odst. 8 ZP s eventualitou kvót počítá, avšak rozsah agenturního zaměstnávání je podle tohoto ustanovení možné omezit jen v kolektivní smlouvě, uzavřené u uživatele. Jinou věcí je, že tato možnost je využívána jen výjimečně, což svědčí mimo jiné o tom, že ani samy podnikové odborové organizace v rozsahu agenturního zaměstnávání většinou problém nevidí. Nahrazení smluvního řešení zákonnou kvótou je jednoznačně antiliberální opatření.

**Návrh vypořádání MPSV** – akceptováno

Pokud se týká možných změn pak z předběžných výsledků vypořádání došlých připomínek, se jako velmi obtížné jeví najít shodu v oblasti zavedení „povinných kvót“, kdy jako vhodné řešení se jeví toto opatření v současné době neuplatňovat   
a dále je zejména se sociálními partnery diskutovat.

1. **článku II. – do přechodných ustanovení vložit nový bod ve znění: „Právnickým a fyzickým osobám, jimž bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, bude vydáno za podmínek podle tohoto zákona opakované povolení ke zprostředkování zaměstnání.“**

Z návrhu jednoznačně nevyplývá, zda agenturám práce, kterým již bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání před účinností novely zákona, bude vydáváno ještě povolení ke zprostředkování zaměstnání na dobu 3 let, nebo již opakované povolení. Podle našeho názoru i tady však platí, že takové agentury práce se již osvědčily (mnohým bylo povolení prodlouženo několikrát) a je proto namístě, aby jim od účinnosti zákona bylo vydáno opakované povolení, a to za podmínek, které zákon stanoví.

**Návrh vypořádání MPSV** – akceptováno

Text bude upraven

1. **Nad rámec předloženého návrhu: - V § 139 odst. 1 a v § 140 odst. 1 písm. b) zní:**

**„b) zprostředkuje zaměstnání nebo pronájem pracovní síly bez povolení nebo jako objednatel si pronajme pracovní sílu, aniž by šlo o dočasné přidělení zaměstnance agentury práce nebo o dočasné přidělení podle 43a zákoníku práce,“**

Do ustanovení § 139 a 140 zákona navrhujeme doplnit skutkové podstaty přestupku fyzických osob a správního deliktu právnických osob, které využívají či provádějí zastřené zprostředkování zaměstnání, tj. zakázaný pronájem pracovní síly.

Odpovědnost by měla být dána objednateli i dodavateli s možnou sankcí do 2 milionů Kč. Jde o časté případy, kdy se obchodní smlouva tváří jako dodávka výkonu prací a služeb, k níž má dodavatel dokonce i oprávnění, avšak ve skutečnosti jde o zakryté zprostředkování zaměstnání, zejména s cílem vyhnout se povinnosti zajistit nejméně stejné pracovní a mzdové podmínky, jaké mají srovnatelní zaměstnanci uživatele. Právě ve využívání těchto tzv. nelegálních agentur spatřuje AKV hlavní problém právní úpravy.

**Návrh vypořádání MPSV** – neakceptováno

Ministerstvo práce a sociálních věcí si je vědomo skutečnosti, že některé podnikatelské subjekty se oblast agenturního zaměstnávání snaží obcházet prostřednictvím tzv. „outsorcingu“ v rámci uzavíraných smluv o dílo. Poradou vedení Ministerstva práce a sociálních věcí konanou dne 12. února 2015 byla též schválena opatření nelegislativní povahy, mezi která patří zvýšená pozornost a intenzivnější kontrola tzv. zastřeného agenturního zaměstnávání. Ačkoliv souhlasíme s názorem Ministerstva vnitra, že je nutné potírat tzv. zastřené agenturní zaměstnávání, jsme toho názoru, že tohoto cíle lze dosáhnout prozatím jinými prostředky než úpravou zákona. Této problematice bude věnována větší pozornost, nejen z toho důvodu, že již tvoří součást hlavního kontrolního úkolu Státního úřadu inspekce práce, ale dojde též k užší spolupráci inspektorů, kteří se specializují na kontrolu agenturního zaměstnávání včetně zavedení metodiky, jak zastřené agenturní zaměstnávání posuzovat. V dané oblasti lze již poukázat na recentní rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. června 2015, 2 Ads 173/2014 – 28, v němž tento soud dospěl k závěru, že se v případě stěžovatele jednalo o pronájem pracovní síly, tedy slovy zákona o zaměstnanosti o zprostředkování zaměstnání agenturou práce. Stěžovatel při zajišťování práce pro své zaměstnance vykonával činnosti svěřené výhradně agentuře práce, ačkoliv k tomu neměl příslušné zákonné oprávnění.

1. **K ČÁSTI DRUHÉ – změna zákoníku práce**

K bodu 1 a 2 - body vypustit.

Odůvodnění: AKV zásadně nesouhlasí se zrušením výjimky uvedené v § 39 odst. 6 ZP, protože možnost řetězení doby určité vyplývá ze zvláštní povahy agenturního zaměstnávání. Navíc je třeba brát v úvahu, že ustanovení § 39 odst. 5 ZP stanoví nevyvratitelnou právní domněnku, že při porušení pravidel pro sjednávání doby určité za daných podmínek platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Sotva si lze představit, že by takto byl dán pracovní poměr na dobu neurčitou k zaměstnavateli, tj. k agentuře práce (ta zásadně nemá možnost dočasně přidělené zaměstnance na dobu neurčitou zaměstnávat). Podle našeho názoru je třeba vytvořit podmínky pro zaměstnávání agenturních zaměstnanců v pracovněprávním vztahu k uživatelům jiným způsobem – viz naše návrhy nad rámec předloženého návrhu předkladatele.

Zrušení výjimky pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou u agenturních zaměstnanců je nedůvodné. Nelze souhlasit s argumentem předkladatele na str. 19 důvodové zprávy, že takovéto opatření je plně v souladu s článkem 5 bodem 5 směrnice 2008/04/ES o agenturním zaměstnávání. Toto ustanovení směrnice ukládá členským státům EU přijmout vhodná opatření s cílem zamezit nesprávnému používání článku 5 a zejména zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice. Článek 5 směrnice však zásadně řeší rovné zacházení s agenturními zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, což není cílem navrženého zrušení ustanovení § 39 odstavce 6 ZP. Sama směrnice v bodu 5 preambule uvádí, že signatáři dohody o pracovních poměrech na dobu určitou se rozhodli, že nezahrnou zaměstnance agentur práce do směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou (z níž vychází ustanovení § 39 odst. 2 ZP). Dále bod 11 preambule uvádí, že agenturní zaměstnávání vyhovuje nejen potřebám podniků, pokud jde o pružnost, ale také potřebě zaměstnanců na sladění pracovního a soukromého života a přispívá tak k vytváření pracovních míst a k účasti na trhu práce a začleňování do něj.

Dočasnost agenturního zaměstnávání je již stanovena požadavkem na dobu trvání dočasného přidělení v délce 12 měsíců, s výjimkou, kdy o to požádá sám zaměstnanec nebo jde-li o náhradu zaměstnance uživatele čerpajícího mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Dočasné přidělení tak svojí podstatou nemůže být na dobu neurčitou. Pokud by se však vyčerpala možnost 3 časových úseků zaměstnání na dobu určitou a agentura tak již nebude zaměstnance moci dále přidělit k uživateli, zaměstnanec ztratí práci. Představa, že uživatel přijme zaměstnance do kmenového stavu, je pouhým zbožným přáním – uživatel bude hledat jiné řešení, například s pomocí jiné agentury práce. Tato kvaziochrana se tak obrátí proti zaměstnancům samým, kteří by mohli dále práci u uživatele vykonávat.

Obdobně tomu bude v případě, kdy zaměstnanec bude stejnou agenturou dočasně přidělen na dva časové úseky k uživateli A a na třetí časový úsek k uživateli B. Ačkoliv by uživatel B rád zaměstnance v rámci dočasného přidělení dále využíval – nebude však moci, protože agentura již u tohoto zaměstnance vyčerpala 3 možné časové úseky trvání pracovního poměru a bude nucena zaměstnance propustit.

Celý záměr je tak zcela nelogický, protože agenturní zaměstnanec nepracuje pro agenturu, ale pro uživatele.

**Návrh vypořádání MPSV** – akceptováno

V rámci meziresortního připomínkového řízení bylo navrženo nové řešení předmětné problematiky spočívající v **zachování současného § 39 odst. 6 zákoníku práce**   
a současně zavedení jeho nového § 307b. Do zákona o inspekci práce pak bylo nově navrženo přijetí skutkových podstat uvedených v § 20a a § 33a následovně:

**I. Změna zákoníku práce**

Za § 307a se vkládá nový § 307b, který zní:

„**307b**

**Agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož**

**a) je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu anebo**

**b) konal nebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.**“.

Odůvodnění:

Cílem navrhovaného opatření je zamezit zejména obcházení ustanovení o přesčasové práci a o pojištěném zaměstnání, kdy kmenový zaměstnanec uživatele v praxi vykonává vedle svého zaměstnání pro téhož zaměstnavatele jako uživatele práci stejného nebo jiného druhu také ještě na základě dočasného přidělení agenturou práce nebo kdy pro téhož uživatele vykonává práci na základě dočasného přidělení dvěma i více agenturami práce souběžně nebo v rámci jednoho kalendářního měsíce (např. v „kratších úvazcích“).

**II. Změna zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce**

§ 20a včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 77 zní:

„§ 20a

Přestupky na úseku agenturního zaměstnávání

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku agenturního zaměstnání tím, že

1. poruší povinnost stanovenou v § **307b**, 308 **vyjma odst. 1 písm. f),** nebo 309 zákoníku práce,

b) jako uživatel77) v dohodě podle § 308 odst. 1 zákoníku práce neuvede informace podle § 308 odst. 1 písm. f), popřípadě uvede nepravdivé informace.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 **~~písm. a) a b)~~** lze uložit pokutu až do výše **2** 000 000 Kč.“.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

77) § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

§ 33a včetně nadpisu zní:

„§ 33a

Správní delikty na úseku agenturního zaměstnávání

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku agenturního zaměstnávání tím, že

1. poruší povinnost stanovenou v§ **307b**, 308 **vyjma odst. 1 písm. f),** nebo 309 zákoníku práce,

b) jako uživatel v dohodě podle § 308 odst. 1 zákoníku práce neuvede informace podle § 308 odst. 1 písm. f), popřípadě uvede nepravdivé informace.

(2) Za správní delikt podle odstavce 1 **~~písm. a) a b)~~** lze uložit pokutu až do výše **2** 000 000 Kč.“.

Odůvodnění:

Legislativně technická změna související s novým ustanovením § 307b zákoníku práce, jehož porušení bude též postihováno. Horní hranice sankce byla upravena v kontextu zákona o zaměstnanosti.

1. **Nad rámec předloženého návrhu navrhujeme: Do § 309 se vkládají nové odstavce 9 a 10, které znějí:**

**„(9) Agentura práce nesmí požadovat po uživateli nebo dočasně přiděleném zaměstnanci jakoukoliv úhradu v souvislosti s tím, že jej uživatel přijal do základního pracovněprávního vztahu.**

**(10) Dočasně přidělený zaměstnanec nesmí být současně v základním pracovněprávním vztahu k uživateli.**

Odůvodnění: Poznatky z praxe ukazují na nutnost stanovit výslovný zákaz smluvní sankce, otevřené či zastřené, kterou by uživatel musel zaplatit agentuře práce, pokud přijme bývalého dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce do základního pracovněprávního vztahu.

Takové případy se v dohodách mezi uživatelem a agenturou práce z podnětu agentury práce objevují a postihují smluvní sankcí uživatele za to, že přijal do základního pracovněprávního vztahu (bývalého) dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce. Obdobná ujednání se objevují v pracovních smlouvách nebo dohodách o pracovní činnosti, uzavřených mezi agenturou a dočasně přidělovaným zaměstnancem a postihují tak povinností finančního plnění zaměstnance. Sankce bývá označována jako úhrada nákladů, které agentuře platí uživatel či zaměstnance za údajné náklady, které agentura vynaložila na agenturního zaměstnance (např. ve výši 40 tisíc Kč). Jde o významné zneužití právního postavení agentur práce, zejména v případech nedostatkových profesí. Pokuta by byla ukládána podle ustanovení § 20a nebo § 33a zákona o inspekci práce, a to oběma smluvním stranám, neboť obě za obsah smlouvy odpovídají.

Navržený odstavec 10 pak reaguje na případy, kdy zaměstnanec uživatele je současně dočasně přidělen agenturou práce k uživateli, kterým je totožná právnická či fyzická osoba pro kterou zaměstnanec práci koná (obvykle zcela totožnou) v obou právních vztazích. Tím je obcházena právní úprava pracovní doby a mzdy za práci přesčas. Porušení zákazu by mělo jednak za následek relativní neplatnost právního jednání, kterým byl sjednán v pořadí druhý souběžný základní pracovněprávní vztah, jednak naplnění skutkové podstaty přestupku nebo správního deliktu právnické osoby podle § 20a nebo § 33a zákona o inspekci práce. Kontrolní orgán bude muset zjistit, zda o tomto porušení zákona věděly obě smluvní strany dohody o dočasném přidělení zaměstnance nebo jen uživatel.

**Návrh vypořádání MPSV** – částečně akceptováno

Viz zásadní připomínka č. 7.

Tato problematika si zasluhuje hlubší analýzu, neboť předmětná situace by mohla být eventuálně řešena současnými mechanismu právního řádu.

1. **K ČÁSTI TŘETÍ – změna zákona o inspekci práce**

K bodům 3 a 5 – body vypustit.

Odůvodnění: Navrhované doplnění zákona považujeme za nadbytečné a navíc nelogické. Podle ustanovení § 20a a 33a zákona o inspekci práce se fyzická osoba nebo právnická osoba dopustí přestupku nebo správního deliktu právnických osob na úseku agenturního zaměstnávání tím, že poruší povinnost stanovenou v § 308 nebo 309 zákoníku práce. Přitom ustanovení § 308 odst. 1 písm. f) ZP ukládá, že dohoda o dočasném přidělení musí obsahovat informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele. Za obsah dohody odpovídají přitom vždy obě smluvní strany. Též ustanovení § 309 odst. 5 ZP ukládá povinnost zabezpečit rovné pracovní podmínky oběma těmto subjektům. Jestliže dohoda o dočasném přidělení tyto údaje neobsahuje, je tomu tak obvykle proto, že uživatel příslušné údaje nedodal, avšak odpovědnost za tuto právní vadu nesou obě smluvní strany. Pokud jsou uvedené údaje nepravdivé, jde jednoznačně o záměr uživatele nebo alespoň o jeho chybu. V současné době tak může být pokuta uložena do výše 1 milionu Kč jak agentuře práce, tak uživateli, a to podle toho, zda za vadu odpovídají oba nebo jeden z nich. Bylo by nesprávné stanovit odpovědnost za obsah této dohody jen ze strany uživatele. Vedlo by to k tomu, že nadále budou agentury nabízet dočasné přidělení za „levné peníze“, napříště navíc vědomy si nepostižitelnosti.

**Návrh vypořádání MPSV** – částečně akceptováno

Bude provedena úprava písmen příslušných odstavců (viz. zásadní připomínka č. 7) Z praxe však má předkladatel za to, že situace je zcela opačná. Tím, kdo tlačí cenu práce v agenturním zaměstnávání dolů je zpravidla uživatel a to i tím, že do příslušné dohody s agenturou práce nesdělí, nebo sdělí mylně, informace o srovnatelných mzdových a pracovních podmínkách. Je to pak podle § 309 odst. 5 zákoníku práce primárně agentura práce, kdo 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

1. **K ČÁSTI TŘETÍ – změna zákona o inspekci práce**

bodům 2 a 4 – v § 11a odst. 1 a § 24a odst. 1 doplnit písmeno d), které zní:

**„d) v rozporu s § 30 odst. 2 zákoníku práce v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžaduje od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob údaje, které bezprostředně nesouvisejí s uzavřením pracovní smlouvy, nebo vyžaduje informace, které při výběru zaměstnanců nesmí vyžadovat podle § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.“**

Odůvodnění: Ustanovení § 316 odst. 4 ZP není jediným ustanovením, které omezuje možné vyžadování osobních údajů pro pracovněprávní účely. Při přijímání zaměstnanců do práce je též významné omezení, dané v § 30 odst. 2 ZP, jakož i v § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Speciální právní úprava omezení získávání osobních údajů v pracovněprávních vztazích by měla být komplexně použita i pro možnost uložení sankce podle zákona o inspekci práce.

**Návrh vypořádání MPSV** – neakceptováno

Připomínka jde nad rámec návrhu. Navrhovaná úprava se věnovala pouze skutečnostem souvisejícím s ochranou soukromí zaměstnance stanovené v § 316 zákoníku práce. Na předmětné nedostatky každoročně ve svých zprávách též upozorňoval Veřejný ochránce práv.

Domníváme se, že bez hlubší analýzy předmětné problematiky a široké diskuse sociálních partnerů nelze bez dalšího v současnosti tento návrh využít. Nicméně uvádíme, že tato zásadní připomínka bude využita při některých dalších novelizacích zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce.

1. např. minimální výše vkladu u společností s ručením omezeným je podle § 142 odst. 1 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů, pouze 1 Kč. [↑](#footnote-ref-1)