

## Společné stanovisko v rámci meziresortního připomínkového řízení k připravované právní úpravě agenturního zaměstnávání, a to v bodech omezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou a zavedení kvót

**Agenturní zaměstnávání** je legální formou flexibilního zaměstnávání, běžnou v Evropě i ve světě. V Evropě zaměstnávají agentury práce více než 4 mil. zaměstnanců každý den (FTE). Agenturní zaměstnávání a jeho flexibilita jsou důležité pro vykrývání výkyvů v ekonomice a jsou klíčové pro nové investory a pro zaměstnavatele, kteří vykrývají velké sezónní výkyvy. Agenturní zaměstnávání aktivně napomáhá zaměstnávání ohrožených skupin na trhu práce, jako jsou absolventi škol nebo lidé v předdůchodovém věku.

V České republice legální agenturní zaměstnávání představuje zhruba **100.000 pracovních smluv ročně** (v rámci Asociace poskytovatelů personálních služeb). Odhady předpokládají dalších 100.000 až 150.000 různých forem pracovních úvazků ročně, které nenaplnují podmínky agenturního zaměstnávání, zejména pak odvody sociálního a zdravotního pojištění. Z toho pouze zhruba polovina pracovních úvazků má formu řádné pracovní smlouvy splňující rovné podmínky. **Penetrace agenturního zaměstnávání je v ČR pouze 0,9%**, průměr v EU 1,7%, v Německu 2,2%, v Rakousku 1,9%.

Mnoho zahraničních investorů v České republice v současné době využívá agenturní zaměstnávání, které přináší výhody v oblasti konkurenceschopnosti na straně zaměstnavatele a flexibilitu pracovních úvazků na straně zaměstnance.

Všechny níže uvedené organizace, se obávají, že navrhovaná právní úprava bude mít velmi negativní dopad na pracovní trh, ohrozí fungování řady společností, ztíží podnikání agentur práce a omezí vstup nových investorů do ČR. Je zjevné, že bude znamenat také další a významný nárůst zaměstnávání tzv. "načerno".

**Návrh změny agenturního zaměstnávání v Zákoně o zaměstnanosti (ZoZ) a Zákoníku práce (ZP):**

1. MPSV připravilo návrh zákona, který do §66a ZoZ navrhuje zavedení KVÓT pro maximální počet agenturních zaměstnanců u uživatele. Omezení v podobě kvót navrhované novelou nenaplnuje výjimky stanovené v čl. 4 odst. 1 Evropské Směrnice o agenturním zaměstnávání (2008/104/ES) pro možnost zákazů nebo omezení týkajících se agenturního zaměstnávání.

**Dopady zavedení kvót:**

- na zahraniční investory, jejichž fungování je založeno na využívání flexibilních forem zaměstnávání včetně zaměstnanců agentur práce
- na malé podniky, pro něž navrhovaná kvóta 15% se může stát likvidační, přičemž pro podniky s malým množstvím zaměstnanců (méně než 7) bude využívání agenturních zaměstnanců zcela vyloučeno
- na všechny subjekty využívající sezónních pracovníků (výpočtem maximálního počtu z předchozího čtvrtletí nejvíce zasáhne zemědělství v době sklizně, obchod a logistiku v době Vánoc, stavebnictví atd.)
- snížení flexibilních úvazků obecně (toto ustanovení jde proti celorepublikovému a evropskému trendu zvýšení flexibilních úvazků)
- zvýšení nezaměstnanosti (dle období, regionů)

- zvýšení administrativní a finanční zátěže pro podniky při přepočtu zaměstnanců pro stanovení maximálního počtu agenturních zaměstnanců
- na konkurenceschopnost ČR
- na zaměstnance agentur práce, kteří nebudou moci být z důvodu dosažení kvóty přiděleni k uživateli přesto, že daný uživatel by měl o jejich práci zájem

Navíc zavedení kvót vyžaduje značnou měrou posílit flexibilitu uživatelů v možnosti ukončení dočasného přidělení (respektive rozumný požadavek uživatelů na okamžitém ukončení přidělení v případě překročení kvóty). To je jednak silně v neprospěch agenturních pracovníků, kteří by tak ztratili tuto práci u uživatele ve zbytečně velmi krátké době (případně ihned) a jednak je to v rozporu s tím, že další zásadní změna navrhovaná zákonem (tj. zrušení možnosti řetězení pracovních poměrů agenturních zaměstnanců) velmi zásadně flexibilitu agenturního zaměstnávání omezuje. Jelikož tyto dvě změny jdou proti sobě, dojde ke značnému omezení uplatnitelnosti institutu agenturního zaměstnávání, a to především ke škodě zaměstnanců.

2. MPSV připravilo návrh zákona, který změnou §39 ZP znemožní agenturám práce využívat řetězení pracovních smluv na dobu určitou.

#### **Dopady omezení řetězení smluv na dobu určitou pro agentury práce:**

- omezení flexibility trhu a firem, návrh zcela popírá podstatu agenturního zaměstnávání tak jak funguje mnoho desetiletí ve vyspělé Evropě (zvláště u některých významných výrobců, kteří vytvářejí tisíce pracovních míst a technologií, budou čelit krizi v rámci úvah o (ne)pokračování podnikání v České republice)
- značné ztížení činnosti agentur práce, pro které by zachování pracovního poměru u zaměstnanců, které v dané chvíli nelze dočasně přidělit k uživateli mohlo být likvidační
- sociální dopady na nejvíce ohrožené skupiny zaměstnanců – matky (rodiče) na rodičovské dovolené při jejich návratu do pracovního procesu, studenti, lidé s nízkou kvalifikací, osoby potřebující práci rychle a osoby potřebující přivýdělek.
- přechod velké části zaměstnanců do šedé zóny a to zejména u sezónních prací
- snížení příjmů do státního rozpočtu (v oblasti sociálního a zdravotního pojištění a dani z příjmu) a
- nahrazení pracovních úvazků s řádným zdaněním a odvody švarc systémem, smlouvami o dílo, fiktivními cestovními příkazy apod.
- ztížení podmínek agenturního zaměstnávání nepovede k přímému zaměstnání v podobě pracovního poměru, ale spíše k propuštění těchto osob

K předloženému návrhu tedy závěrem vyjadřujeme tyto připomínky:

#### **K ČÁSTI PRVNÍ – Změna zákona o zaměstnanosti**

K bodu 18 (§ 66a) – bod vypustit.

Odůvodnění: 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 nese svědčí 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.

**TATO PŘIPOMÍNKA JE ZÁSADNÍ.**

### **Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.**

1) povinnost právnické osoby žádající o licenci agentury práce složit na výzvu generálního ředitelství Úřadu práce kauci ve výši 500.000,- Kč – §60b zákona č. 435/2004 Sb. Povinnost kauce by se měla vztahovat na agentury práce od určité velikosti, resp. počtu jimi přidělovaných zaměstnanců (např. nad 50) – mnoho podniků má licence agentur práce, které užívá za účelem přidělování zaměstnanců pro vnitřní účely.

2) uživatel je povinen zabezpečit, aby podíl u něj k výkonu práce dočasně přidělených zaměstnanců nebyl vyšší než 15% ze všech zaměstnanců uživatele – §66a zákona č. 435/2004 Sb. Jsme zásadně proti tomuto omezení – spatřujeme v něm neoprávněné omezování agenturního zaměstnávání a flexibility zaměstnavatelů se přizpůsobovat požadavkům měnícího se trhu.

3) rozšíření správních deliktů dle §140 zákona č. 435/2004 Sb. o 2 nové správní delikty:

Za správní delikt dle písm. f) má hrozit sankce 20.000,- Kč a za správní delikt dle písm. g) sankce 1 mil Kč.

„f) nedoloží do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) generálnímu ředitelství Úřadu práce doklad o sjednání pojištění podle § 58a, nebo

Návrh nerozlišuje, zda jde o úmyslné nedodržení zákona či opomenutí.

V případě opomenutí doložit pojištění je taková sankce absurdní.

Navrhujeme doplnit možnost sjednání nápravy.

g) jako uživatel umožní, že podíl u něj dočasně přidělených zaměstnanců byl vyšší, než nejvyšší přípustný podíl podle § 66a.“

Požadujeme vypustit tento paragraf (odůvodnění neoprávněné omezování agenturního zaměstnávání a flexibility zaměstnavatelů), Výše hrozící sankce je nepřiměřená

### **K ČÁSTI DRUHÉ – změna zákoníku práce:**

K bodu 1 a 2 (§ 39 odst. 6 a § 363) – body vypustit.

Odůvodnění: 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 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.

**TATO PŘIPOMÍNKA JE ZÁSADNÍ.**

### **Zákon o inspekci práce č. 251/2005 Sb.**

1) rozšíření přestupků a správních deliktů právnických osob o 2 delikty:

– přestupky na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců,

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců tím, že

a) bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele neplní povinnost podle § 316 odst. 2 zákoníku práce a narušuje soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci,

b) v rozporu s § 316 odst. 3 zákoníku práce nesplní informační povinnost o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění,

c) v rozporu s § 316 odst. 4 zákoníku práce vyžaduje od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.

(2) Za přešupek podle odstavce 1

a) písm. a) a c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

b) písm. b) lze uložit pokutu až do výše 100 000 Kč.“.

Stejně správní delikty/sankce platí i pro právnické osoby. Tyto nové správní delikty a zejména z nich hrozící sankce budou pro představovat pro zaměstnavatele reálné riziko; zejména sankce za nesplnění povinnosti dle bodu b) a výše sankce za porušení povinnosti dle písm c), Navrhujeme snížení max částky. Dále je třeba stanovit zda se přestupku může dopustit jak fyzická NEBO právnická osoba. Jinak je teoreticky možné, že stejný přešupek mohla být postižena nejen firma jako zaměstnavatel, ale ještě navíc její zaměstnanec, který u nás měl na starosti monitorování zaměstnanců a/nebo vyžadování jejich výpisů z RT apod

– přestupky na úseku agenturního zaměstnávání tyto nové správní delikty a zejména z nich hrozící sankce budou pro nás představovat reálné riziko;

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

a) poruší povinnost stanovenou v § 308 nebo 309 zákoníku práce, výše sankce je nepřiměřená; §308 obsahuje výšet toho co má obsahovat dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce; zapomeneme na jeden bod a bude nám hrozit pokuta 1 mil Kč? §309 obsahuje spoustu povinností ve vztahu k dočasnému přidělení; jejich údajné porušení může být zneužíváno pod hrozbou sankce 1 mil Kč

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 přešůpek podle odstavce 1 písm. a) a b) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.“.

Stejně správní delikty/sankce platí i pro právnické osoby.

Zaměstnavatel nesplní informační povinnost v rozsahu/formě jak si bude Inspektorát představovat a hned za to bude finančně postižen? Max. výše pokuty je zde 100.000,- Kč, což zejména u menších subjektů zavání šikanou zaměstnavatelů. Chápeme, že je třeba zaměstnance chránit proti "zlovůli" zaměstnavatelů, na druhou stranu se pořád jedná o ochranu majetku zaměstnavatele a o to, aby zaměstnanci využívali pracovní dobu k plnění pracovních povinností.

Zaměstnavatel by jistě neměl od zaměstnanců vyžadovat bezdůvodně informace dle §316 odst. 4, ale navrhovaná výše sankce je z našeho pohledu přehnaná. Navíc máme žádné zprávy (a ani ministerstvo nepředkládá, žádná fakta o tom, že by tyto informace zaměstnavatelé v praxi od zaměstnanců skutečně nějak masově vyžadovali, čili to opět spíše působí jako další "nástroj" na zastrašování zaměstnavatelů.

Česká republika by v době ekonomického růstu měla podporovat podnikovou sféru, příliv nových investorů a rozvoj firem pro zachování či zvýšení zaměstnanosti a konkurenceschopnosti. Výše uvedené změny navržené v rámci novel těchto zákonů by šly zcela opačným směrem. V tomto případě existuje pravděpodobnost, že se bude jednat o další rozhodnutí, které v souvislosti s jinými změnami učiní ČR méně atraktivní pro investory. Největší potenciál v práci ministerstva spatřujeme v boji proti práci na černo, který by podnikatelé sdružení v komorách uvítali, protože chceme férové tržní podmínky a dobře a spravedlivě financovaný sociální systém.

Děkujeme Vám za Vaši podporu a věříme, že Vám budeme nápomocni ve vytváření finálního návrhu, jehož podoba bude ke všeobecné spokojenosti všech zúčastněných stran.

Toto stanovisko je společným vyjádřením níže uvedených komor/asociací s uvedením jejich nejvyšších představitelů:



Představitelé: Michal Nebeský (Citibank Europe) – Prezident  
Weston Stacey – Výkonný ředitel



Představitelka: Jaroslava Rezlerová (Manpower) – Prezidentka



BRITISH CHAMBER  
OF COMMERCE  
CZECH REPUBLIC

Představitelé: Lukáš Ševčík (Kinstellar) – Předseda  
Marcela Roche – Výkonná ředitelka



Deutsch-Tschechische  
Industrie- und Handelskammer  
Česko-německá  
obchodní a průmyslová komora

Představitelé: Alex Limberg (EnBW CZ) – Prezident  
Bernard Bauer – Výkonný člen představenstva



CHAMBRE DE COMMERCE  
FRANCO-TCHÈQUE  
FRANCOUZSKO-ČESKÁ  
OBCHODNÍ KOMORA

Představitelé: Constantin Kinský (KINSKÝ Žďár) – Předseda  
Jaroslav Hubata – Vacek – Ředitel

Japonská komora průmyslu a obchodu v České republice  
Japanese Chamber of Commerce and Industry  
チェコ日本商工会

Představitelé:  
Naoki Kumagai (Mitsui & Co.) – Předseda  
Seiji Nakagoshi (CzechInvest) – Výkonný  
ředitel

**kotra**

Korea Trade-Investment  
Promotion Agency

Představitel: Kwanseok Lee – Ředitel



NORDIC CHAMBER  
20 years together...

Představitelé: Stefan Lager (Zenterio) – Prezident  
Lea Turcarová – Výkonná ředitelka