



NEWSLETTER 7/2017

Novela zákona o zaměstnanosti 2017

Novela zákona o zaměstnanosti 2017

- Dne 29.7.2017 nabyl účinnosti **zákon** ze dne 8. června 2017, **kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti („ZZ“)**, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „**novela zákona o zaměstnanosti**“), který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. **206/2017**.
- **Nejdůležitější změny**, které novela přináší, se týkají především následujících oblastí:
 - (i) úpravy podmínek tzv. agenturního zaměstnávání agenturami práce;
 - (ii) plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou tzv. náhradního plnění;
 - (iii) výkonu tzv. nekolidujícího zaměstnání;
 - (iv) ochrany soukromí zaměstnanců.
- Novela mění i **další právní předpisy**, zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, a zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích.

I. AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Cíle nové právní úpravy:

- zavedení přísnější **regulace trhu agenturního zaměstnávání** s cílem **posílit postavení agentur práce, které zprostředkovatelskou činnost vykonávají v souladu s právními předpisy**, a naopak eliminovat činnost agentur, které právní předpisy nedodržují, jakož i subjektů, které zprostředkování zaměstnání provádějí, aniž by k tomu měli platné povolení (**tzv. zastřené zprostředkování zaměstnání**);
- **zpřísnění podmínek pro udělování povolení** ke zprostředkování zaměstnání ve formě **tzv. agenturního zaměstnávání** dle § 14, odst. 1, písm. b) ZZ, tedy zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení, a **zavedení nových sankcí** za porušení právních povinností;
- **posílení postavení samotných dočasně přidělovaných zaměstnanců** s cílem zabezpečit, aby **pracovní a mzdové podmínky dočasně přidělených zaměstnanců nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelných zaměstnanců**.

Zpřesnění podmínek pro udělování povolení k agenturnímu zaměstnávání

- Každá právnická nebo fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZZ je povinna prokázat svou finanční způsobilost, a to poskytnutím kaucí ve výši 500 000,- Kč.
- Stávajícím agenturám práce, které již disponují povolením ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZZ, se ukládá **povinnost složit kauci do 3 měsíců** ode dne nabytí účinnosti novely, tedy **do 29.10.2017**. Marným uplynutím této lhůty povolení zanikne.
- **Povolení** bude nadále vydávat generální ředitelství Úřadu práce (dále jen „**GŘUP**“) na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby. Nicméně, nová právní úprava již nerozlišuje mezi (i) povolením ke zprostředkování zaměstnání na území ČR, (ii) povolením ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území ČR, nebo (iii) povolením ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí, upravuje pouze jednotné povolení. Zároveň to však neznamená, že agentury práce, které nemají ve stávajících povoleních obsaženo oprávnění k zaměstnávání cizinců, by tak nyní mohly činit bez dalšího.
- Ve vztahu k **cizincům** novela reaguje na aktuální poptávku po nedostatkových profesích na trhu práce a **ruší dosavadní zákaz**, podle něž agentura práce nemohla dočasně přidělit k výkonu práce u zaměstnavatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kte-

rému bylo vydáno povolení k zaměstnání (ti měli být primárně zaměstnáváni přímo zaměstnavateli). Nicméně, jak je uvedeno v předchozím odstavci, smí tak dle GŘUP činit pouze ty agentury, které k přidělování cizinců mají povolení.

- **Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZZ** bude vydáváno **na dobu 3 let**. Novela navíc výslovně umožňuje, aby v případě podání další žádosti o toto povolení, bylo nové povolení vydáno **na dobu neurčitou** jako opakované.
- **Poplatek za vydání povolení podle § 14 odst. 1 písm. b) ZZ se zvyšuje na 25.000,- Kč**. Poplatek za vydání opakovaného povolení je stanoven ve výši 15.000,- Kč.
- Novela přináší také **nový důvod pro odejmutí povolení**, a to v případě, že agentura práce nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele. Rovněž se rozšiřují možnosti odejmout agenturám práce povolení v případech porušení některých povinností uložených jim zákoníkem práce (např. porušení § 307b ZP viz níže).
- Novela zpřesňuje i právní úpravu **výkonu funkce odpovědného zástupce** právnické osoby žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Nově lze funkci odpovědného zástupce vykonávat **pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně**.

Splnění této podmínky se nevyžaduje u odpovědného zástupce, který je současně statutárním orgánem (nebo jeho členem) této právnické osoby.

- Právnická osoba, která ke dni nabytí účinnosti této novely disponuje povolením nebo o ně již požádala, **je povinna upravit vztah s odpovědným zástupcem** podle nové úpravy **nejpozději do 3 měsíců** ode dne nabytí účinnosti novely, tedy **do 29.10.2017**.

Zavedení nových jednoznačných sankcí

- Novela zavádí do zákona o zaměstnanosti **nové skutkové podstaty přestupků**, a to:
 - (i) **tzv. zastřené zprostředkování zaměstnání**, které je definováno jako činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) ZZ (tedy bez platného povolení nebo v rozporu s ním). V daném případě může Úřad práce uložit **pokutu** do výše 5.000.000,- Kč, jde-li o fyzickou osobu, nebo až do výše 10.000.000,- Kč (nejméně však 50.000,- Kč), jedná-li se o právnickou osobu či podnikající fyzickou osobu.
 - (ii) **nedoložení dokladu o sjednání pojištění** GRÚP do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání, přičemž za toto protiprávní jednání hrozí agentuře práce **pokuta** do výše 20.000,- Kč.

- Novela zakotvuje i **spoluodpovědnost zaměstnavatele (uživatele)**. Do **zákoníku práce** se vkládá **nové ustanovení § 307b**, podle kterého jsou jak agentura práce, tak i uživatel povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož (i) je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo (ii) konal v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.
- Nesplnění povinností podle § 307b ZP je **přestupkem, příp. správním deliktem**, na úseku agenturního zaměstnávání dle novelizovaného **zákona o inspekci práce**, a za jeho spáchání může být uložena **pokuta** do výše 1.000.000,- Kč. Porušení ustanovení § 307b ZP může mít za následek i **odejmutí povolení** zprostředkovateli (viz výše).
- **Zaměstnavatel (uživatel)** se dopustí **přestupku, příp. správního deliktu**, i pokud nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele, nebo tyto údaje uvede nepravdivě. Za takovéto jednání mu hrozí **pokuta** až do výše 1.000.000,- Kč.

II. PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM FORMOU TZV. NÁHRADNÍHO PLNĚNÍ

- V této oblasti dochází k **zavedení jednotné evidence náhradního plnění** s cílem **umožnit efektivní kontrolu dodržování stanoveného limitu náhradního plnění**.
- **Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením** ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele je uložena **zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci** v pracovním poměru. Povinný podíl činí 4 %.
- Stanovenou povinnost mohou zaměstnavatelé plnit mj. **tzv. náhradním plněním**:
 - (i) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením;
 - (ii) zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům;
 - (iii) odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými nebo
 - (iv) zadáváním zakázek těmto osobám.
- **Důvodem pro zavedení jednotné evidence** je získání přehledu o uskutečněných dodávkách, a tím i možnost účinně kontrolovat, zda je stanovený limit náhradního plnění dodržován.

- **Limit náhradního plnění** je přitom stanoven jako 36násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. V r. 2016 činil tento limit 932 508,- Kč.
- Povinnost vkládat údaje o dodávkách do evidence mají **dodavatelé**, kteří také odpovídají za správnost vložených dat. **Odběratelé** nadále nesou odpovědnost za to, zda je dodávka započitatelná pro účely náhradního plnění. **Za započitatelné** bude přitom považováno **jen takové plnění, které bude vloženo do evidence nejpozději do 30 kalendářních dnů** ode dne zaplacení odebrané dodávky.
- Novela stanoví **lhůtu 60 dnů** ode dne nabytí její účinnosti, tj. **do 27.9.2017, pro vložení povinných údajů** za období příslušného kalendářního roku do dne nabytí účinnosti novely **do evidence**.
- Evidence bude vedena **v elektronické podobě** Ministerstvem práce a sociálních věcí.

III. OBLAST VÝKONU TZV. NEKOLIDUJÍCÍHO ZAMĚSTNÁNÍ

- Novela **ruší možnost vykonávání tzv. nekolidujícího zaměstnání na základě dohody o provedení práce** s cílem **podpořit motivaci uchazečů o zaměstnání k hledání trvalého zaměstnání**.
- Podle nové právní úpravy budou moci být zařazeni do evidence uchazečů o zaměstnání pouze osoby **v pracovním nebo služebním poměru**, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo osoby vykonávající **činnost na základě dohody o pracovní činnosti**, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy (tzv. **nekolidující zaměstnání**).
- **Výkon činnosti na základě dohody o provedení práce** již pod tzv. nekolidující zaměstnání spadat nebude a naopak bude nově představovat **překážku pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání**. **Důvodem** pro tuto změnu je skutečnost, že výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání na základě dohody o provedení práce měl v poslední době příliš stoupající tendenci, a to přesto, že zaměstnanci poskytoval pouze „oslabenou ochranu“ ve srovnání se zaměstnáním na základě pracovního poměru (např. ve vztahu k účasti na nemocenském pojištění) a v převážné většině případů ani nesměřoval k trvalému uplatnění uchazečů na trhu práce.

IV. OCHRANA SOUKROMÍ A OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCŮ

- Novelou dochází k zavedení **nových skutkových podstat přestupků a správních deliktů** na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců do zákona o inspekci práce.
- **Orgány inspekce práce budou** oprávněny **udělit finanční postih** zaměstnavatelům, kteří poruší povinnosti uložené jim zákoníkem práce (§ 316 ZP) k ochraně soukromí zaměstnanců.
- **Pokuta až do výše 1.000.000,- Kč** hrozí zaměstnavateli, který:
 - (i) naruší soukromí zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách zaměstnavatele (např. tím, že jej podrobí otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek), nebo
 - (ii) v rozporu se zákoníkem práce vyžaduje od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce (např. informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech).
- **Pokuta do výše 100.000,- Kč** může být uložena zaměstnavateli, který ze závažných důvodů spočívajících v povaze činnosti zaměstnavatele zavede v souladu se zákoníkem práce určité kontrolní mechanismy, avšak poruší zákonem uloženou povinnost informovat své zaměstnance o rozsahu dané kontroly a o způsobech jejího provádění.

Věříme, že výše uvedené shrnutí usnadní Vaši orientaci v nové právní úpravě. V případě potřeby jsme Vám plně k dispozici pro poskytnutí doplňujících informací nebo právní asistenci v dané oblasti.

Editor: JUDr. Magda Stárková, advokát, e-mail: starkova@akvk.cz

Hlavním cílem Newsletterů je poskytnout základní informace k danému tématu a nelze je považovat za vyčerpávající odborný návod. Obsah této publikace slouží pouze k základní orientaci a nevychází ze specifických okolností jednotlivého případu či individuálních potřeb klienta. Před každým právním jednáním v konkrétním případě doporučujeme si vyžádat odbornou právní pomoc, kterou Vám rádi na základě Vaší žádosti poskytneme.