

News Flash

22. června 2023



Novela zákona o zaměstnanosti

Novela zákona o zaměstnanosti

V dubnu letošního roku představilo Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „Ministerstvo“) aktualizovaný návrh novely zákona o zaměstnanosti. Jakých oblastí se připravený předpis dotkne největší měrou? Jak se tento návrh liší od původní verze z loňského listopadu? Došlo k nápravě problematických pasáží, ke kterým se odborná veřejnost vyjádřila negativně? Kdy lze očekávat aplikaci předmětných změn? Tyto i další otázky si zodpovíme na následujících řádcích.

Zákon o zaměstnanosti je jedním z nejpodstatnějších předpisů pracovního práva. Má za úkol především úpravu zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž ideálem je dosažení plné zaměstnanosti. Dne 26. dubna 2023 schválila vláda návrh novely tohoto zákona. Novela tak nyní v rámci legislativního procesu putuje do Poslanecké sněmovny, ve které ji projedná mimo jiné Výbor pro sociální politiku. Už schválení na vládní úrovni se však neobešlo zcela bez problémů. Tomu nasvědčuje i skutečnost, že návrh nebyl přijat ve svém původním znění, které bylo Ministerstvem předloženo již na začátku listopadu 2022. Úspěšný byl až právě druhý, přepracovaný návrh, který oproti původnímu záměru přinesl řadu změn, zejména pak v oblasti agenturního zaměstnávání.

Za nejvýznamnější změny, ať už pocházející z návrhu původního nebo aktualizovaného, lze obecně považovat:

- zpřísnění podmínek pro agenturní zprostředkovatele,
- zvýšení ochrany agenturních zaměstnanců,
- rozšíření správního uvážení Generálního ředitelství Úřadu práce,
- úpravu definice nelegální práce.

Částečné zpřísnění podmínek pro agenturní zprostředkovatele (agentury práce)

Současné znění zákona o zaměstnanosti zakotvuje nevyhnutelnou povinnost agentur práce sjednat si smluvní pojištění pro případ, že by v budoucnosti došlo k jejich úpadku. Od této povinnosti si zákonodárci slibovali posílení pozice agenturních zaměstnanců v situacích,

kdy jim nebyla vyplacena mzda z důvodu platební neschopnosti nebo předlužení zprostředkovatele. Ti měli být bez výjimek chráněni do výše trojnásobku svého čistého výdělku.

Pojištění proti úpadku však nebylo tak úspěšné, jak se při zavádění očekávalo. Je tomu tak zejména z důvodu prodlevy náhrad zaměstnancům, kteří se svými nároky musí čekat na prohlášení o úpadku ze strany soudů. Neméně důležitým faktorem je ochota poskytovatelů pojištění, kteří jsou zejména v posledních letech k agenturnímu zaměstnávání spíše skeptičtí, a úspěšné sjednání pojištění se tak stalo mnohem komplikovanějším a nákladnějším.

Z těchto i dalších vedlejších důvodů (např. snaha systém částečně obcházet přes dohody o pracovní činnosti) se Ministerstvo rozhodlo **institut pojištění opustit**. Povinnost agentur práce uzavírat pojištění pro případ úpadku tak zcela zanikne.

Nahrazena však bude skutečností, že agenturní zaměstnanci budou ve svých mzdových nárocích postupovat jako běžní zaměstnanci v souladu se Zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, a jednak **zvýšením zákonné kauce**.

Dle současné právní úpravy jsou agenturní zprostředkovatelé povinni pro získání příslušné licence složit kauci ve výši 500 000 Kč. S ohledem na to, že dle informací Ministerstva tato částka při zániku agentury mnohdy nepostačuje ani na pokrytí nedoplatků na zdravotních a sociálních odvodech, **má novelou dojít ke zvýšení této částky na 1 000 000 Kč**. Přestože jde o navýšení na celý dvojnásobek

původní částky, řadí se tuzemský limit pro kauci v rámci Evropské unie i nadále mezi ty nižší, pro porovnání např. francouzská úprava (3 000 000 Kč) či belgická úprava (1 800 000 Kč).

Druhou změnou, která představuje zpřísnění podmínek agenturních zprostředkovatelů, je rozšíření předpokladů zkoumaných při posuzování příslušných žádostí. Vydání povolení ke zprostředkování se tak v budoucnu neobejde bez prokázání **nově formulované bezúhonnosti** žadatele. Bezúhonným žadatelem bude pouze osoba, *kteřé v posledních třech letech před podáním žádosti nebyla uložena pravomocná pokuta za přestupek, který by představoval důvod pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.* Aby se předešlo jakémukoliv obcházení těchto nároků, bude se bezúhonnost vyžadovat nejen u žadatele samotného, ale také u odpovědného zástupce a členů statutárního orgánu. Odpovědného zástupce se týká rovněž změna kvalifikačních podmínek. Ke zpřísnění dojde omezením doby, ve které bude nutné získat vyžadovanou praxi, odbornému zástupci tak nebude zohledňována praxe starší 10 let předcházejících podání žádosti.

Novela zavádí i další předpoklad pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání. Tím bude skutečnost, že žadatel je **bezdlužný**. Tento znak bude Generální ředitelství Úřadu práce zkoumat jak u fyzických, tak u právnických osob, a to nejen při příležitosti žádosti o povolení, ale rovněž v průběhu trvání toho oprávnění. Za bezdlužnou se bude považovat osoba, *kteřá nemá evidovaný nedoplatek, s výjimkou nedoplatku, u kterého je povoleno posečkání jeho úhrady nebo rozložení jeho úhrady na splátky.*

Zvýšení ochrany agenturních zaměstnanců

Vedle skutečnosti, že se i na agenturní zaměstnance nově uplatní zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a ti tak budou vymáhat své

dlužné mzdy snadněji a rychleji, přichází dvě další zvýhodnění této skupiny pracovníků.

Zprvce jde o **maximální dobu agenturního zaměstnání**. Výkon práce u téhož uživatele zaměstnance nebude smět přesáhnout dobu **tří let** v rámci pětiletého období. Plnění této podmínky budou společně zajišťovat jak agentura práce, tak samotný uživatel. Jednotlivé doby dočasných přidělení se budou pochopitelně sčítat tak, aby se opět předešlo možnosti smysl zákona jakkoliv obejít. Pokud bude zaměstnavatel pracovníka potřebovat nad rámec nově zaváděného limitu, bude nucen s ním uzavřít přímý pracovněprávní vztah.

Druhým zvýhodněním je pak plánovaná **úprava smluv a dohod na dobu určitou**. Zde již nebudou agenturní zaměstnanci vystaveni riziku náhlého skončení poměru. Má-li dočasné přidělení skončit předčasně, nesmí nově pracovněprávní vztah skončit *dříve, než nejméně 14 kalendářních dnů po dni, v němž bylo jeho skončení oznámeno zaměstnanci.*

Rozšíření správního uvážení Generálního ředitelství Úřadu práce

Dnešní právní úprava zná dvě skupiny důvodů pro odnětí povolení k agenturnímu zprostředkování, přičemž obě spočívají ve spáchání přestupků. První skupinou jsou fakultativní důvody, kdy povolení může být odejmuto. Druhou skupinou jsou důvody obligatorní, kde je odnětí oprávnění bez výjimek nutné. V současnosti obsahově převažuje druhá skupina, a tak je Generální ředitelství Úřadu práce mnohdy nuceno agenturám práce povolení odejmout i v případech, kdy se nejedná o ty nejzávažnější prohřešky a kdy by stačilo jiné, mírnější potrestání (např. peněžní pokuta).

Tento nežádoucí jev bude navrhovanou novelou částečně korigován. Nově by měla být zánikem oprávnění sankcionována pouze ta nejvýznamnější porušení zákona o zaměstnanosti. Půjde zejména o *zprostředkování zaměstnání v rozporu s povolením ke zprostředkování zaměstnání,*

umožnění výkonu nelegální práce, zastřené zprostředkování zaměstnání a umožnění zastřené zprostředkování nebo porušení zákazu diskriminace. V ostatních případech by mělo být posíleno správní uvážení, tedy možnost Generálního ředitelství Úřadu práce rozhodovat volněji při zohlednění specifik konkrétního případu.

Úprava definice nelegální práce

Poslední a zároveň nejdiskutovanější změnou, kterou má navrhovaná novela zavést, je nové znění definice nelegální práce. Tímto krokem Ministerstvo zamýšlí reagovat na dnes již ustálenou judikaturu soudů, podle kterých se o nelegální práci jedná (při splnění zbylých zákonných znaků) výlučně tehdy, jedná-li se o činnost **soustavnou**. Podmínku soustavnost správní soudy dovozují, přestože není zákonem o zaměstnanosti v příslušné definici uvedena.

Návrh novely tuto judikaturu nepřijímá, a naopak staví najisto, že délka výkonu potenciálně nelegální práce je nerozhodná pro její posouzení. Nadále tak mají být nerelevantní pouze tyto skutečnosti: *nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance, výkon práce jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, osobní výkon práce zaměstnancem a absence pracovněprávního vztahu.*

Změna spočívající ve vyloučení nutnosti zkoumat soustavnost vykonávané činnosti bude mít hned několik následků. Tím hlavním a současně tím, které Ministerstvo vedlo k této novelizaci, je usnadnění pozice orgánů inspekce práce při prokazování existence nelegální práce a s tím souvisejících přestupků. Doposud

Chcete se dozvědět více nebo poradit v konkrétní pracovněprávní otázce? Ozvěte se nám, rádi vám budeme nápomocni.

aktérům nelegálního vztahu postačovalo při případném podezření namítnout jednorázovost či příležitostnost spolupráce. Inspekce práce se pak ocitla v důkazní nouzi, jelikož nelegální práce pochopitelně nebývá nijak zdokumentovaná a příslušní pracovníci chybí ve všech příslušných evidencích.

Navrhovaná změna by tak měla přinést jednak jednoznačnost výkladu definice nelegální práce, kdy soudy nebudou mít možnost rozšiřovat ji o nepsané znaky, a jednak snazší odhalování tohoto nežádoucího fenoménu ze strany inspekce práce. Té do budoucna postačí prokázat zákonem stanovené znaky, v čele s nadřízeností a pokyny zaměstnavatele a osobním výkonem zaměstnance. Nebude se již muset zabývat dobou, po kterou tento vztah trval. V návaznosti na to se očekává značný nárůst odhalených přestupků a zkvalitnění právní ochrany pracovníků, kteří se v této šedé zóně doposud pohybovali.

Účinnost

Účinnost novely zákona o zaměstnanosti se plánuje na **1. ledna 2024**. Vzhledem ke skutečnosti, že legislativní proces se teprve nedávno přesunul od vlády k Poslanecké sněmovně, není jisté, že zákon bude včas přijat. I tak lze však důrazně doporučit adekvátní přípravu na chystané změny. Ty budou nutné nejen u agenturních zprostředkovatelů, ale i u běžných zaměstnavatelů, kteří se mnohdy nelegální práce dopouštějí, ať už formou nedodržování limitů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo prostřednictvím tzv. švarcsystémů. Veškeré tyto i další prohřešky bude inspekce práce nyní efektivněji monitorovat a sankcionovat.

Upozornění

Vezměte prosím na vědomí, že současné vydání newsletteru bylo připraveno pro obecnou orientaci v dané problematice a nenahrazuje vlastní odborné poradenství poskytnuté ve vztahu ke konkrétní situaci. Z důvodu průběžných změn v legislativní oblasti mohou být některé informace po zveřejnění v newsletteru předmětem dalšího vývoje a změn. Za tyto změny neneseme společnost Accace odpovědnost a nezodpovídá tedy ani za možné vzniklé škody a možná rizika vyvolaná změnou stávající legislativy.

Chcete dostávat náš newsletter pravidelně?

[Přihlaste se k odběru novinek!](#)

Kontakt

Andrea Drhová

Senior Associate

E-mail: andrea.drhova@accace.com

Tel: +420 222 753 480

Jakub Valenta

Junior Associate

E-mail: jakub.valenta@accace.com

Tel: +420 222 753 480



O Accace

Accace je aktivním a spolehlivým partnerem společností, které hledají špičkové poradenské a outsourcingové služby. Na náročné potřeby klientů odpovídáme chytrými řešeními, moderními technologiemi, lidským přístupem a mezinárodním přesahem. V České republice je nás již téměř 270 a pracujeme pro více než 500 firem, od start-upů přes malé a střední podniky až k nadnárodním korporacím. V rámci skupiny Accace máme již přes 800 odborníků, kteří poskytují komplexní služby více než 2 000 zákazníkům.

O Accace Circle

Celosvětově působí Accace pod značkou Accace Circle, což je obchodní uskupení profesionálních poradců a poskytovatelů BPO služeb. Spojuje nás zápal pro věc a důraz na špičkovou kvalitu poskytovaných služeb bez ohledu na státní hranice. Globální zastoupení máme ve více než 50 zemích a sdružujeme téměř 2 500 profesionálů. Naše klientela čítá více než 15 000 zákazníků z různých oborů, převážně středně velkých firem a mezinárodních společností z žebříčku Fortune 500. Měsíčně zpracováváme zhruba 200 000 výplatních pásek.

Pro více informací prosím navštivte www.accace.cz a www.circle.accace.com.

