

14. 6. 2017

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Novela zákona o zaměstnanosti - dopady na zaměstnavatele

Senát Parlamentu České republiky aktuálně projednává vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (sněmovní tisk č. 911). Návrh přináší mimo jiné změny v agenturním zaměstnávání a úpravu dočasné pracovní neschopnosti uchazečů o zaměstnání. Obsahuje ale i dílčí změny zákoníku práce[1] a zákona o inspekci práce[2], z nichž některé do novely přibyly až během projednávání v Poslanecké sněmovně. Prostřednictvím tohoto článku Vás chceme upozornit na praktické dopady aktuálního znění novely na zaměstnavatele.



## Agenturní zaměstnávání

Hlavním záměrem, se kterým byla novela připravena, bylo zpřísnění podmínek v oblasti agenturního zaměstnávání. Nejzásadnější původní návrhy, počítající například se zavedením kvót na počet agenturních zaměstnanců přidělených u jednoho zaměstnavatele či zákazu řetězení pracovních poměrů na dobu určitou u agenturních zaměstnanců, však byly nakonec během legislativního procesu vypuštěny. Zůstávají tak pouze změny týkající se samotných agentur práce, zejména nová povinnost složení kauce ve výši 500.000 Kč či zpřísnění podmínek pro odpovědné zástupce agentur.

Významným v této oblasti jistě bude nový správní delikt – zastřené zprostředkování zaměstnání, který byl do novely vložen až při jejím projednávání v Poslanecké sněmovně. Právnícké osobě, která bude pronajímat pracovní sílu jiné osobě, aniž by splnila podmínky dle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tedy bez povolení ke zprostředkování zaměstnání, bude hrozit pokuta v rozmezí 50.000 Kč až 10.000.000 Kč. Fyzické osobě pak pokuta do 5.000.000 Kč. Tato nová skutková podstata by měla Státnímu úřadu inspekce práce umožnit postihovat i subjekty, které své zaměstnance – často cizince ze třetích zemí – dodávají jiným společnostem například na základě „smlouvy o dílo“, která je však zjevnou dodávkou pracovní síly, a obcházejí tak úpravu agenturního zaměstnávání. Jak se při projednávání novely ukázalo, největším problémem agenturního zaměstnávání nejsou příliš benevolentní zákonné podmínky, ale nelegální „agentury“, které tyto podmínky vůbec nedodržují.

Řádně fungujícím agenturám práce i zaměstnavatelům využívajícím jejich služby by, zvláště při současném nedostatku pracovních sil na českém trhu, mohl ulevit jiný schválený poslanecký pozměňovací návrh. Ten přináší zrušení zákazu dočasně přidělovat k výkonu práce k uživateli cizince ze třetích zemí (tj. zaměstnance, kterým byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo povolení k zaměstnání).

## Nové sankce i pro uživatele agenturních zaměstnanců

Do zákoníku práce má být dále vloženo nové ustanovení § 307b, na základě kterého budou mít agentura práce a uživatel povinnost zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce. Porušování této povinnosti, kdy zaměstnavatelé téhož zaměstnance nechávají vykonávat stejnou práci v rámci dvou různých vztahů a obcházejí tak zákonná ustanovení o pracovní době a práci přesčas, bude inspekce práce nově moci postihnout pokutou až do výše 1.000.000 Kč.

Stejnou pokutu bude inspekce práce oprávněna ukládat i za porušování jednoho ze základních pilířů agenturního zaměstnávání, a to povinnosti poskytovat dočasně přiděleným zaměstnancům srovnatelné mzdové a pracovní podmínky, jaké mají nebo by měli stáli zaměstnanci uživatele. Novela výslovně umožní takto postihnout i uživatele agenturních zaměstnanců v případě, že v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance s agenturou práce nebudou uvedeny srovnatelné podmínky jeho kmenového zaměstnance, nebo je uživatel uvede nepravdivě.

### **Rozšíření diskriminačních důvodů v pracovněprávních vztazích**

Dalším poslaneckým pozměňovacím návrhem bylo do novely vloženo ustanovení, které do zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti výslovně zakotvuje diskriminační důvody ve vztahu k pracovněprávním vztahům a právu na zaměstnání. Nové diskriminační důvody jsou prakticky shodné s úpravou obsaženou v zákoně o zaměstnanosti do konce roku 2011 a v předchozím zákoníku práce[3], jedná se tedy o úpravu spíše staronovou.

Z právního hlediska tuto změnu považujeme za nekoncepční, když jednotlivé zákony budou diskriminační důvody upravovat paralelně s drobnými odlišnostmi. Rovněž pro zaměstnavatele toto opětovné rozdvojení situací spíše znepráhlední, když si z hlediska dodržování zákazu diskriminace nevystačí pouze se zákoníkem práce, ale i nadále se na ně uplatní širší úprava obsažená v antidiskriminačním zákoně[4], například pokud jde o samotné rozlišení, co se považuje za přímou či nepřímou diskriminaci. Zaměstnavatelé si navíc budou muset dávat pozor, aby ve vztazích k zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání důsledně dodržovali oba výčty diskriminačních důvodů.

Následující diskriminační důvody obsažené v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona budou novelizovaná ustanovení zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti kopírovat: národnost, věk, pohlaví (za kterou se shodně považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace), sexuální orientace. Navíc oproti antidiskriminačnímu zákonu novela pro zaměstnance zakotví jako diskriminační důvody státní občanství, rod, jazyk, sociální původ, majetek, manželský a rodinný stav a vztah nebo povinnosti k rodině, jakož i členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Poněkud odlišně formulované pak budou důvody „rasa a etnický původ“ (antidiskriminační zákon) oproti „rasový a etnický původ“ (novela) a „náboženské vyznání, víra či světový názor“ (antidiskriminační zákon) oproti „náboženství či víra, politické nebo jiné smýšlení“ (novela).

### **Ochrana soukromí a osobních práv zaměstnanců**

Do zákona o inspekci práce má novela dále doplnit zcela novou skupinu správních deliktů, kterými jsou správní delikty na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců. Tyto delikty spáchá zaměstnavatel, který vyžaduje od zaměstnanců v rozporu s § 316 odst. 4 zákoníku práce informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a základním pracovněprávním vztahem, nebo podrobuje zaměstnance sledování v rozporu s § 316 odst. 2 zákoníku práce. Horní hranice pokuty, která může být v takových případech uložena, je 1.000.000 Kč.

## Shrnutí

Novela zákona o zaměstnanosti prošla v průběhu legislativního procesu celou řadou úprav a z původního návrhu připraveného Ministerstvem práce a sociálních věcí po projednání v Poslanecké sněmovně zbyla již jen malá část. Z posledního znění novely bude pro zaměstnavatele nakonec nejvýznamnější změnou další rozšiřování skutkových podstat správních deliktů v pracovněprávních vztazích. Po nedávném značném přírůstku sankcí na základě novely zákona o ochraně veřejného zdraví<sup>[5]</sup> tak budou zaměstnavatelé opět nuceni přehodnocovat, zda jejich praxe skutečně naplňuje všechny zákonné požadavky a nehrozí jim sankce ze strany státních úřadů. Pozornosti zaměstnavatelů by rovněž neměla uniknout zdánlivě drobná změna ustanovení § 16 zákoníku práce, která však podstatně rozšiřuje diskriminační důvody ve vztahu k zaměstnancům.



**Mgr. Barbora Kudrhalt Suchá**

[Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář](#)

Florentinum  
Na Florenci 15  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333  
Fax: +420 225 385 444  
e-mail: [wl@weinholdlegal.com](mailto:wl@weinholdlegal.com)

---

[1] Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění.

[2] Zákon č. [251/2005](#) Sb., zákon o inspekci práce, v platném znění.

[3] Zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce.

[4] Zákon č. [198/2009](#) Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), v platném znění.

[5] Zákon č. [267/2015](#) Sb., kterým se mění zákon č. [258/2000](#) Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

## Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)