16. 12. 2022

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

Novela zákona o zaměstnanosti přináší novinky v oblasti agenturního zaměstnávání a zlepšuje vymahatelnost zákazu nelegální práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR předložilo do připomínkového řízení novelu zákona, kterou se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „Novela zákona“).

Novela zákona si klade za svůj cíl především:

- poskytnout zaměstnancům agentur práce stejnou ochranu, jakou poskytuje zaměstnancům v případě platební neschopnosti zaměstnavatele zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů (dále jen „**Zákon o ochraně zaměstnanců**“);
- změnu definice nelegální práce z důvodu snazšího vymáhání jejího zákazu.

Zrušení povinnosti agentury pojistit se pro případ jejího úpadku

Současná právní úprava v ustanovení § 58a odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákon o zaměstnanosti**“), ukládá agenturám práce povinnost sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku, na základě něhož vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu. V dalším odstavci je pak specifikována výše pojištění, které je agentura práce povinna si sjednat, a to alespoň ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. Ustanovení § 58a odst. 7 Zákona o zaměstnanosti dále stanovuje, že nároky dočasně přiděleného zaměstnance, které mu vznikly vůči agentuře práce podle odstavce 1 nebo 2, přecházejí na pojišťovnu, a to až do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku.

Zavedení institutu pojištění agentur práce však nepřineslo očekávané výsledky, které zákonodárce předpokládal při jeho přijetí, tj. především zvýšení právní jistoty. Ukázalo se, že ochrana zaměstnanců agentur práce v případě úpadku agentury práce je ve srovnání s ochranou poskytovanou podle Zákona o ochraně zaměstnanců nesrovnatelně menší. Zaměstnanec chráněný dle Zákona o ochraně zaměstnanců dostane plnění nároku, který má vůči zaměstnavateli (nevyplacenou mzdu), dříve. Plnění agenturnímu zaměstnanci pojišťovnou je totiž podmíněno prohlášením úpadku agentury práce, kdežto k plnění zaměstnancům zaměstnavatele v úpadku podle Zákona o ochraně zaměstnanců postačí, že je zahájeno insolvenční řízení nebo prohlášeno pouhé moratorium před zahájením insolvenčního řízení (viz ustanovení § 3 písm. c) Zákona o ochraně zaměstnanců). Agenturní zaměstnanec proto vzhledem k rozdílné právní úpravě obdrží pojistné plnění obvykle s několikaměsíčním zpožděním.

Pojistné plnění je vypláceno jako tzv. „čistá platba“, zatímco výplata mzdových nároků podle Zákona o ochraně zaměstnanců je podřízena srážkám a odvodům obdobně jako mzda. Zaměstnanec se rovněž i nadále účastí důchodového pojištění. Novela zákona rovněž řeší i problém nevhodnosti pojišťovacího principu, neboť výše pojistného plnění je odvislá od počtu dočasně přidělovaných zaměstnanců v pracovním poměru. Právní úprava totiž nepočítá s tím, že lze dočasně přidělit k uživateli i zaměstnance zaměstnané na základě dohody o pracovní činnosti. Agentury práce z tohoto důvodu kritizovaly pojištění jako zbytečné a neúčelné. Některé agentury práce přistoupily k „podpojišťování“, aby snížily náklady s pojištěním související.

V neposlední řadě se v posledních letech, zvláště v souvislostí s epidemií koronaviru, objevily komplikace, neboť některé pojišťovny odmítaly s nově vzniklými agenturami práce uzavírat pojistné smlouvy. Neochota pojišťoven uzavírat tyto smlouvy způsobila, že tyto agentury práce neměly možnost splnit podmínku stanovenou Zákonem o zaměstnanosti pro jejich činnost, protože zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení k uživateli bez současně uzavřeného pojištění představuje důvod pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Novela zákona z výše uvedených důvodů zrušuje ustanovení § 58a Zákona o zaměstnanosti, které stanovuje povinnost agentur práce sjednat pojištění. V této souvislost Novela zákona navrhuje zrušit i ustanovení § 2 odst. 5 Zákona o ochraně zaměstnanců, které vylučovalo použití tohoto zákona „[…] *na zaměstnance agentur práce, kterým je zprostředkováno zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) a § 66 zákona o zaměstnanosti a kteří byli uspokojeni z pojištění agentury práce sjednaného podle § 58a zákona o zaměstnanosti.“* Touto legislativní úpravou tedy dojde k sjednocení řešení mzdových nároků zaměstnanců a agenturních zaměstnanců pod režim Zákona o ochraně zaměstnanců.

Změna definice nelegální práce v Zákoně o zaměstnanosti

Novela zákona reaguje na ustálenou judikaturu správních soudů (viz níže), která, aniž by k tomu existoval zákonný podklad, požaduje po orgánech inspekce práce prokazování znaku soustavnosti práce, jež je indikována jako nelegální. Soudní praxe vychází ze současné definice nelegální práce zakotvené v ustanovení § 5 písm. a) bod 1 Zákona o zaměstnanosti, které stanoví, že „[p]*ro účely tohoto zákona se rozumí nelegální prací závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.“* Nejvyšší správní soud[1] ve vztahu k soustavnosti jako znaku závislé práce vykládá citované ustanovení tak, že: *„Za (samostatný) znak je ovšem nutno považovat již první část definice, která hovoří o tom, že práce ‚je vykonávána‘. Nejen z tohoto gramatického vyjádření (vid nedokonavý), ale zejména z účelu definice a postihu nelegální práce je zřejmé, že mohou zůstat v platnosti dřívější judikaturní závěry o soustavnosti jako znaku závislé práce, neboť při jednorázové či příležitostné spolupráci se jen těžko může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytvořit jakýkoliv vztah, natožpak vztah závislosti.“* Uvedená argumentace byla potvrzena i dalším rozsudkem Nejvyššího správního soudu[2]. Novela zákona cílí na vyjasnění situace tak, aby bylo postavena najisto, jaké znaky nese činnost, která se označuje za nelegální práci.

Z citovaného rozsudku Nejvyššího správního soudu vyplývá, že závislá práce obsažená v definici nelegální práce dle Zákona o zaměstnanosti se dovozuje výkladem zákoníku práce, a tedy za znak závislé práce se mimo jiné považuje soustavnost. Prokazování tohoto znaku závislé práce však staví inspekci práce do obtížné důkazní pozice, neboť se jeví jako téměř nemožné prokázat zaměstnavateli, že kontrolovaný „zaměstnanec“ pracuje déle než v době samotné fyzické kontroly na pracovišti, která zpravidla trvá v řádu jednotek hodin. Zaměstnavatel se následně brání uvedením, že se o nelegální práci nejedná, neboť není naplněn znak soustavnosti. Inspekce práce může jen těžko zajistit jiné důkazy, protože „zaměstnanci“ vykonávající nelegální práci nebývají zanesení v žádné evidenci. Novela zákona nahrazuje původní znění ustanovení § 5 písm. a) bod 1 Zákona o zaměstnanosti zněním novým, které stanovuje, že „[p]*ro účely tohoto zákona se rozumí nelegální prací práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem*

zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně, přičemž je vykonávána mimo pracovněprávní vztah; pro závěr, jedná-li se o nelegální práci, je rozhodné pouze naplnění těchto znaků a délka výkonu práce je nerozhodná. To neplatí pro výkon práce naplňující znaky podle věty první, jejíž výkon mimo pracovněprávní vztah umožňují zvláštní právní předpisy.“ Nová definice výslovně vylučuje soustavnost jako znak nelegální práce, čímž dojde ke zlepšení vymahatelnosti zákazu nelegální práce, což bude mít pozitivní vliv na fungování trhu práce a na ochranu zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

Zpracováno s využitím důvodové zprávy k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, čj. předkladatele MPSV-2022/160564-521/2

Matěj Novák

Weinhold Legal

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

---

[1] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.

[2] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. července 2014, sp. zn. 3 Ads 111/2013.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Předběžné opatření jako nástroj ochrany vlastníka nemovitosti

- Povolení kamerového systému s identifikací osob na letišti
- Environmentální tvrzení společností v hledáčku EU: Jak se vyhnout greenwashingu a obstát v nové regulaci?
- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (1. díl)
- Rozvod? Už k němu nemusíte. Shrnutí podmínek, za jakých nebudete u soudu vyslýcháni, dokonce ani nebude nutná Vaše osobní účast
- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?
- Byznys a paragrafy, díl 26.: Smírčí řízení jako alternativní nástroj řešení sporů mezi podnikateli
- Pozemkové úpravy aneb „malé“ vyvlastnění
- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026