

5. 4. 2011

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

Novela zákona o zaměstnanosti - součást sociální reformy 2011

Dne 25. 2. 2011 byl ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí představen k připomínkovému řízení návrh zákona, kterým se mění zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „novela“). Tato novela je předkládána jako součást celého balíku zákonů, kterými má odstartovat tzv. Sociální reforma 2011. V konečném důsledku by se tak mělo jednat o komplexní úpravu právních předpisů zejména v oblasti sociálního zabezpečení. Připomínky k novele musely být MPSV předloženy do 25. 3. 2011 s tím, že koncem března mají být vypořádány. Následně půjde novela do legislativního kolečka a její účinnost se předpokládá k 1. 1. 2012.



Novela přináší celou řadu legislativně technických změn, zejména v souvislosti se schváleným zákonem o Úřadu práce. Mezi těmito změnami je však i několik poměrně zásadních změn, které se projeví v praxi zaměstnavatelů, zejména pak agentur práce, ale dalších subjektů. Cílem tohoto článku je představit tyto významné změny a upozornit na případné problematické aspekty, které jsou s nimi spojeny.

Ohlašovací povinnost volného pracovního místa

Z administrativního hlediska je významné zrušení povinnosti zaměstnavatelů hlásit každé volné pracovní místo. Pro zaměstnavatele to znamená především snížení administrativní zátěže a krajské pobočky Úřadu práce tak budou při vyhledávání volných pracovních pozic muset postupovat více aktivně, od čehož si MPSV slibuje zkvalitnění služeb pro uchazeče o zaměstnání.

Z povinnosti hlásit volná pracovní místa se tak pro zaměstnavatele stává možnost a pouze zaměstnavatel se rozhodne, zda pro obsazení své volné pracovní pozice využije asistenci ze strany Úřadu práce, či si takové obsazení obstará sám. Tuto změnu nelze hodnotit jinak než pozitivně a nepochybně v mnoha případech dojde k odstranění zbytečné administrativy a byrokracie.

Povinné pojištění agentur práce

Návrh novely se dotýká i poměrně citlivého tématu, které přinesla předchozí novela zákona o zaměstnanosti v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti MPSV, a sice povinného pojištění agentur proti jejich úpadku a úpadku uživatele, ke kterému jsou agenturou dočasně přiděleni zaměstnanci agentury.

Novela pak z textu vypouští povinnost agentury práce mít sjednané pojištění i pro případ úpadku uživatele a toto pojištění by se mělo vztahovat jen na případný úpadek agentury práce. Jedná se tak

ve své podstatě o určité zjednodušení tohoto institutu. Přesto mnoho agentur práce je se samotným institutem povinného pojištění proti svému úpadku nespokojeno. Jako hlavní problém vidí současnou situaci, kdy agentury práce byly povinny uzavírat pojištění na úpadek svůj a uživatele a tento pojistný produkt neexistoval. Agentury tak riskovaly, že jim k 31. 3. 2011 zanikne automaticky licence, pokud nepředloží MPSV potvrzení o tomto pojištění. Agentury práce se obávají, že tato situace se bude opakovat i do budoucna a navrhují, aby před změnou zákona byl nejdříve pojistný produkt ve spolupráci s nimi nastaven (tedy aby skutečně existoval a byl účelně nastaven) a až poté by byla agenturám práce zavedena povinnost se pojistit. S tímto řešením nelze než souhlasit.

Sdílené zprostředkování zaměstnání

Zásadní novinkou je pak institut tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání. Jedná se o prohloubení spolupráce agentur práce a Úřadu práce při uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti. Krajské pobočky Úřadu práce budou moci na základě dohody s agenturou práce na ni převést zprostředkování zaměstnání pro vybrané uchazeče o zaměstnání. Tito uchazeči budou mít nadále nárok na podporu v nezaměstnanosti jako ostatní uchazeči a zprostředkování zaměstnání agenturou práce pro ně bude bezplatné.

V rámci dohody mezi agenturou práce a krajskou pobočkou Úřadu práce pak může být sjednáno, že agentura práce obdrží příspěvek na sdílené zprostředkování zaměstnání, příspěvek za umístění uchazeče do pracovního poměru na dobu neurčitou a/nebo příspěvek za setrvání uchazeče v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců. Výše těchto příspěvků pak bude stanovena prováděcí vyhláškou k zákonu o zaměstnanosti.

Zásadním problémem, který by však s tímto institutem mohl být spojen je jeho možná zneužitelnost. Novela žádným způsobem nespecifikuje, jakým způsobem dojde k výběru konkrétní agentury práce, se kterou bude v jednotlivých případech uzavřena dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání. Zda se například bude jednat celorepublikově o jednu agenturu práce nebo jich bude více. Touto skutečností se zbytečně otevírá prostor pro korupční jednání, při kterém by mohlo docházet k ovlivňování výběru této agentury.

Obdobným problémem je poskytování příspěvku za samotné umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou. Zde hrozí riziko, že by mohlo docházet čistě k účelovým založením pracovních poměrů uchazečů, které by po poskytnutí příspěvku byly zrušeny ve zkušební době.

Souhlasit ani nelze se skutečností, že příspěvek by agentura práce nedostala, pokud by uchazeče zaměstnala sama nebo pokud by ho dočasně přidělila. Cílem této úpravy by podle našeho názoru mělo být umístění těžko umístitelného uchazeče, tak aby se mu obnovila možnost příjmu a zařazení do pracovního procesu. Je proto nepochopitelné, proč by agentury práce měly mít při jeho umístění výše uvedené omezení.

Předtím, než dojde k zavedení institutu sdíleného zprostředkování zaměstnání do praxe, měly by se výše uvedené problematické aspekty odstranit. Určitým prostorem pro takovou úpravu by pak mohl být chystaná prováděcí vyhláška, která by ohledně sdíleného zprostředkování zaměstnání měla stanovit další podrobnosti.

Agenturní zaměstnávání cizinců

Další plánovanou změnou je zrušení možnosti agentur práce dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele cizince ze třetích zemí, kterým bylo vydáno pracovní povolení. Tito cizinci tak budou muset být v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem, u kterého fakticky vykonávají svou práci.

Důvodem této změny má být především zajištění právní jistoty cizince, který na území České republiky vykonává práci na základě pracovního povolení a srovnání jejich postavení s cizinci, kteří vykonávají práci na základě zelené nebo modré karty (ty nemohou být subjekty dočasného přidělení již dle platné právní úpravy).

Osobně však v této změně spatřujeme další omezení agenturního zaměstnávání a nikoliv zvýšení právní jistoty cizince. Tato změna bude mít určitě negativní dopad pro celou řadu průmyslových závodů, které agenturní zaměstnance / cizince využívají, přičemž nejsou schopni těmto zaměstnancům zabezpečit trvalé zaměstnání.

Náhradní plnění povinného podílu zaměstnaných OZP

Změnou, která se dotkne především větších zaměstnavatelů, je pak navrhované zrušení možnosti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním pojištěním odběrem výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením. Důvodem této změny pak má být skutečnost, že v některých případech dochází k situacím, kdy na výrobě samotných výrobků se zdravotně postižené osoby nepodílejí, tedy tzv. jev přefakturace. Tato změna by měla nabýt účinnosti až od 1. 1. 2013.

Ve spojení se zrušením kategorie osob zdravotně znevýhodněných (což je další změnou, kterou novela přináší) a v důsledku toho snížením celkového počtu osob, které se započítávají do počtu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, však tato změna z dlouhodobého hlediska bude znamenat, že zaměstnavatelé budou nuceni provádět odvody do státního rozpočtu, namísto skutečného zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dochází tak k zesílení nepřímé podpory osob se zdravotním postižením namísto podpory přímé.

Podle posledních informací, však MPSV chce od této změny odstoupit a představit jinou změnu, která by měla tomuto zneužívání zabránit, ale zároveň zachovat náhradní plnění jako alternativní způsob plnění povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby zdravotně postižené. Doufejme, že se toto očekávání naplní.



JUDr. Nataša Randlová,
partner, advokát



Mgr. Ondřej Chlada,
advokátní koncipient

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel: + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
e-mail: office@randls.com



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)