

4. 8. 2017

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

Novela zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce a zákona o inspekci práce

Ve Sbírce zákonů byla dne 14. 7. 2017 pod č. [206/2017](#) Sb. vyhlášena novela zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce, zákona o inspekci práce a dalších právních předpisů, která přináší změny zejména v oblasti diskriminace, agenturního zaměstnávání, výdělečné činnosti a pracovní neschopnosti uchazečů o zaměstnání, náhradního plnění a zavádí také nové přestupky a správní delikty.



Účinnost většiny ustanovení novely je stanovena na 29. 7. 2017, pokud jde o změny v oblasti diskriminace, agenturního zaměstnávání a výdělečné činnosti uchazečů o zaměstnání, a dále pak na první den kalendářního čtvrtletí následujícího po vyhlášení (tj. 1. 10. 2017), pokud jde o změny v oblasti náhradního plnění a pracovní neschopnosti uchazečů o zaměstnání.

Nejvýznamnější změny zaváděné novelou jsou podrobněji popsány níže:

Nová specifikace zákazu diskriminace

V § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti byla doplněna věta, která vypočítává důvody, z nichž nelze občanovi upřít právo na zaměstnání. Těmito důvody jsou: pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav a vztah nebo povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Ze stejných důvodů, jako jsou uvedeny výše, pak zákoník práce v § 16 odst. 2 zakazuje jakoukoli diskriminaci v pracovněprávních vztazích.

Nová regulace v oblasti agenturního zaměstnávání

Zákoník práce bude doplněn o nové ustanovení § 370b, které stanoví, že „agentura práce a uživatel jsou povinni 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.“

Smyslem tohoto ustanovení, které zakazuje přidělovat uživateli ze strany agentury práce jeho vlastní kmenové zaměstnance (ať už pracující u uživatele na základě pracovní smlouvy či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), jakož i přidělovat v jednom kalendářním měsíci téhož zaměstnance

k témuž uživateli ze strany různých agentur práce, je zamezit obcházení ustanovení o pracovní době, odměňování za práci a o sociálním a zdravotním pojištění, k čemuž v praxi hojně docházelo. Na druhou stranu však toto ustanovení může svojí šíří působit obtíže a vést až k diskriminaci agenturních zaměstnanců, neboť (na rozdíl od neagenturních zaměstnanců) nebudou moci vykonávat u téhož zaměstnavatele jiný (odlišný) druh práce, než jaký již u tohoto zaměstnavatele vykonávají buď jako kmenoví zaměstnanci nebo jako dočasně přidělení zaměstnanci jinou agenturou.

Za porušení tohoto ustanovení hrozí jak agentuře práce, tak uživateli pokuta až 1 mil. Kč.

Dalšími změnami v oblasti regulace agentur práce jsou zejména:

- a) možnost pro agentury práce znovu přidělovat k uživatelům cizince s povolením k zaměstnání (modrou/zaměstnaneckou kartou);
- b) za zastřené zprostředkování zaměstnání může udělena pokuta až 10 mil. Kč pro agenturu práce (zprostředkovatele);
- c) právnická nebo fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání je povinna poskytnout kauci ve výši 500.000,- Kč; stávající zprostředkovatelé, kterým bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání uděleno před bylo přede dnem nabytí účinnosti novely, jsou povinni poskytnout kauci ve výši 500.000,- Kč do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti novely, a to složením částky na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce, jinak marným uplynutím této lhůty povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká;
- d) opakované povolení ke zprostředkování zaměstnání bude vydáváno na dobu neurčitou;
- e) zavedena možnost odebrání povolení ke zprostředkování zaměstnání pro neaktivitu, pokud agentura práce dva roky nepřidělí zaměstnance k uživateli, nebo pro porušení povinností stanovené agentuře práce zákoníkem práce, zejména pokud jde o zabezpečení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek;
- f) funkci odpovědného zástupce agentury práce lze vykonávat pouze v pracovním poměru s pracovní dobou nejméně 20 hodin týdně; splnění této podmínky se nevyžaduje u fyzické osoby, která je současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu právnické osoby (agentury);
- g) fyzické osobě, která v posledních 3 letech vykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání, a to v době, kdy u této právnické osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí tohoto povolení, nebude povolení ke zprostředkování zaměstnání uděleno (tzv. blacklistování odpovědných zástupců).

Nové přestupky a správní delikty

Novela č. [206/2017](#) Sb. zavádí do zákona o inspekci práce rovněž některé nové přestupky a správní delikty, kterých se mohou zaměstnavatelé či agentury práce dopustit:

- a) narušení soukromí zaměstnanců na pracovišti a ve společných prostorách - pokuta až 1 mil. Kč
- b) neinformování zaměstnanců o rozsahu kontroly zaměstnanců ze strany zaměstnavatele - pokuta až 100 tis. Kč
- c) vyžádání informace po zaměstnanci, která nesouvisí se zaměstnáním - pokuta až 1 mil. Kč
- d) připuštění paralelního přidělení zaměstnance agenturou ze strany agentury i uživatele - pokut až 1 mil. Kč
- e) dohoda o dočasném přidělení zaměstnance není písemně nebo nemá předepsané náležitosti - pokuta až 1 mil. Kč

- f) uživatel neuvede správně údaje o srovnatelném zaměstnanci nebo je uvede nepravdivě - pokuta až 1 mil. Kč
- g) porušení povinností podle § 309 ZP ze strany agentury práce i uživatele, tj. zejména porušení povinnosti vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat ochranu zdraví při práci, zajištění srovnatelných pracovních a mzdových podmínek pro zaměstnance agentury - pokuta až 1 mil. Kč

Nová pravidla pro výdělečnou činnost a pracovní neschopnost uchazečů o zaměstnání

Nově od 29. 7. 2017 se nebudou moci v evidenci uchazečů o zaměstnání registrovat zaměstnanci, kteří jsou zaměstnání na základě dohod o provedení práce. Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání tak nebrání již pouze:

- a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
- b) výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Od 1. 10. 2017 si budou muset uchazeči o zaměstnání, kteří nejsou dočasně schopni plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu, vyžádat od registrujícího poskytovatele nebo jiného poskytovatele zdravotních služeb, který poskytuje uchazeči o zaměstnání zdravotní péči v případě této nemoci nebo úrazu, potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu (dále jen „potvrzení“).

Zároveň budou muset takovíto uchazeči dodržovat režim dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání a plnit určité povinnosti, tj. zdržovat se v místě pobytu uvedeném v potvrzení a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek.

Náhradní plnění

Od 1. 10. 2017 bude platit povinnost poskytovatele náhradního plnění do 30 dnů od zaplacení plnění vložit údaje do elektronické evidence plnění vedené ministerstvem práce a sociálních věcí, jinak se plnění nezohledňuje.

Údaj o výši limitu a o jeho plnění bude veřejný, limit se bude určovat podle kvartálních počtů zaměstnanců.

V této souvislosti tak lze odběratelům náhradního plnění doporučit kontrolovat evidenci plnění a případně poskytovatele plnění smluvně zavázat, že jsou povinni údaje řádně evidovat, příp. též zavést ve smlouvách s poskytovateli plnění postihy v případě porušení této povinnosti (např. náhrada škody, ukončení smlouvy, smluvní pokuta).



Mgr. Ing. Tomáš Jelínek,
advokát

[Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: paha@dhplegal.com

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [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](#)