

# Agenturní zaměstnávání - změny v r. 2019

**JUDr. Marilla Kokešová**

Praha, 2. 10. 2019

# Cíl semináře

- Cílem semináře je seznámit posluchače s principy a pravidly agenturního zaměstnávání a jejich odlišnostmi od ostatních typů zaměstnávání.
- Zaměříme se zejména na změny dle předchozí novely zákona o zaměstnanosti „dva roky poté“, která přinesla nová pravidla a podmínky působení agentur práce na trhu a další zásadní změny v oblasti agenturního zaměstnávání – jak se nimi vypořádala praxe .
- Jaké další změny v ostatních oblastech přinesla novela zákona o zaměstnanosti .
- Jaké další změny v oblasti pracovněprávních vztahů přináší r. 2019, zejm. dle novely zákona o pobytu cizinců na území ČR a zákona o zaměstnanosti a jak se na ně připravit.

# Základní témata semináře

- Právní úprava agenturního zaměstnávání, hlavní principy a pravidla; Praktické důvody a požadavky na agenturní zam.
- Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání
- **Srovnatelné podmínky zaměstnanců**
- Právní náležitosti dohody o přidělení zaměstnance
- Právní náležitosti písemného pokynu o přidělení zaměstnance uživateli
- Změny v agenturním zaměstnávání dle přijaté novely zákona o zaměstnanosti „dva roky poté“
- Změny právní úpravy v dalších oblastech dle novely zákona o zaměstnanosti , účinnost změn dle novel
- **Novela zákona o pobytu cizinců na území ČR a zákona o zaměstnanosti 2019** a jejich vliv na agenturní zaměstnávání
- Další aktuální a připravované změny

# Přehled právní úpravy- prameny práva

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozd. předpisů, zejm. novely zák. č. 206/2017 Sb. a zákon č. 176/2019 Sb.

Zák. č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na úz.ČR, ve znění pozd.předp.

Zák.č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zák.č. 373/2011 Sb., o specif. zdrav. službách, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

Zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

**Nař. vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozd. předpisů**

**Nař. vlády č. 341/2017 Sb., o plat. poměrech zam. ve veř. službách a správě, ve znění pozdějších předpisů**

**Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci**

**Zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění  
další související pracovněprávní předpisy**

- *Aktuální legislativní změny r. 2019:*
  - Změna minimální mzdy: Nařízení vlády č. 286/2017 Sb.  
(od 1.1. do 31.12.2018 min. mzda 12.200,- Kč/měs. 73,20 Kč / 1 hod.)  
od 1.1.2019 min. mzda 13.350,- Kč/měs., 79,80 Kč / 1 hod. (n.vl. 273/2018)  
+ změny nejnižších úrovní zaručené mzdy
  - Změny sazby cestovních náhrad – vyhl. 333/2018 Sb., od 1.1.2019
  - Novela ZP (zrušení karenční doby) – zák. č. 32/2019 Sb.
  - + zák.č. 181/2018 Sb. „zafixována“ výše renty
  - Změna provedená zák.č. **176/2019 Sb.** – novela zák. o pobytu cizinců a zákona o zaměstnanosti
  - Evropské nařízení GDPR v r. 2018 + adaptační zákony pro ČR 2019:
    - Zákon č. **110/2019 Sb.** o zpracování osobních údajů
    - Změnový zákon č. **111/2019 Sb.** v souvislosti s přijetím GDPR
- *Připravované legislativní změny:*
  - Novely ZP
    - ST 159 - příplatek pedagogického pracovníka
    - ST 212 - termin. změny (mateřská péče, rodičovská péče) - zamítnuto
    - ST 317 - dovolená 5 týdnů
    - ST 458 – sjednocení úpravy, § 391 odst. 2 ZP - vznik škody v MŠ
  - Novela ZP 2019 - vnější připomínkové řízení (není ještě ve Sněmovně)

# Agenturní zaměstnávání – právní úprava

## Principy a pravidla:

- **Trojstranný vztah** mezi Z-telem, Z-ncem a uživatelem
- **Zaměstnavatel = agentura práce**
- **Zaměstnanec** má pracovněprávní vztah - *pracovní smlouvu* či *dohodu o pracovní činnosti* s agenturou práce
- Agentura práce dočasně přiděluje svého Z-nce k výkonu práce k jinému Z-teli – uživateli,
  - na základě ujednání v PS nebo DPČ, závazek AP zajistit výkon práce Z-nci, závazek Z-nce konat práci podle pokynů uživatele
- **Uživatelem** je fyzická nebo právnická osoba, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje (dočasnost)

„pronajímání“ Z-nců uživatelem od agentury práce

„Pronajímání“ Z-nců uživatelem od agentury práce :

- „pronajímatelem“ je agentura práce,
- uživatel je „nájemcem“ a
- výkon práce zaměstnancem (podle pokynů uživatele) je „předmětem nájmu“



- možnost přidělení k uživateli max. na **12** po sobě jdoucích kalendářních **měsíců**
- **omezení neplatí** v případech, kdy:
  - 1) o to agenturu práce požádá Z-nec agentury práce, nebo
  - 2) jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou
- **smlouvy** na dobu určitou uzavřené mezi agenturou práce a Z-ncem se mohou řetězit **neomezeně dlouho**



## **Právní úprava agenturního zaměstnávání:**

- Základ: Směrnice Evropského parlamentu a Rady **2008/108/ES** o agenturním zaměstnávání

**1) Zákoník práce**

**2) Zákon o zaměstnanosti**

**3) Zákon o pobytu cizinců na území ČR**  
(zaměstnávání cizinců)

**4) Přesah dle zvláštních právních předpisů**  
(např. zák. č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, ve znění pozd. předpisů, autorský zákon  
+ další ...)

## Ad 1) Právní úprava agenturního zaměstnávání dle zákoníku práce

- **Agenturní zaměstnávání** dle § 307a až 309 ZP:
  - *Závislá práce*: dočasné přidělování Z-nce agentury práce k uživateli (trojstranný vztah), na základě ujednání v PS, DPČ
  - Zákaz obcházení právních předpisů dle § 307b ZP:
    - nelze přidělovat Z-nce, který je u uživatele současně zaměstnán v základním PPV nebo koná v témže kal. měsíci práce na základě přidělení jinou agenturou práce,  
odpovídá agentura i uživatel (novela)
  - Náležitosti dohody agentury s uživatelem o dočasném přidělení
  - Náležitosti pís. pokynu agentury Z-nci k dočasnému výkonu práce u uživatele

- Nutnost zajištění srovnatelných pracovních a mzdových podmínek
- Časové omezení přidělení a výjimky
- Možnost uzavření dohody k vyšší ochraně majetku uživatele
- *Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele*

**!! X !!**

- **Dočasné přidělení zaměstnanců dle § 43a ZP**

- **Nezaměňovat s agenturním zaměstnáváním**, jde o jiný institut
- *Úpravu dočasného přidělení dle § 43a ZP je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání*  
*+ zákaz použít na případy prohlubování či zvyš. kvalifikace /upřesnění dle návrhu novely ZP 2019/*
- Dočasné přidělení Z-nce k jinému zaměstnavateli nejdříve *po 6 měsících od vzniku pracovního poměru /návrh změny ZP 2019 – po 1 měsíci/*
- Písemnou dohodou o přidělení se zaměstnancem, v praxi často i se souhlasem Z-tele, k němuž přidělen  
(např. spolupráce na společných projektech nebo při kolísání poptávky po výrobcích a službách)
- Pracovní a mzdové / platové podmínky dočasně přiděleného Z-nce nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného Z-nce Z-tele, k němuž je Z-nec dočasně přidělen

## Hlavní rozdíly

### přidělení dle § 43a ZP od agenturního zaměstnávání

- Za dočasné přidělení Z-nce k jinému Z-teli **nesmí být poskytována úplata**, pouze úhrada vynaložených nákladů
- Po dobu dočasného přidělení poskytuje Z-nci mzdu nebo plat, příp. cest. náhrady *kmenový Z-tel, který Z-nce dočasně přidělil* + následně úhrada od Z-tele, u kterého Z-nec přidělen
- Přidělit lze pouze Z-nce, který je v pracovním poměru k Z-teli, bez nutnosti zvláštního povolení k přidělování Z-nců
  
- Po dobu dočasného přidělení ukládá Z-nci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje BOZP při práci Z-tel, ke kterému byl Z-nec dočasně přidělen
- Tento Z-tel nesmí vůči dočasně přidělenému Z-nci právně jednat jménem kmenového Z-tele
  
- **Kmenový Z-tel NENÍ Agenturou práce**
- **Dočasné přidělení NENÍ Agenturním zaměstnáváním** dle § 307<sup>a</sup><sub>13</sub> až 309 ZP

## Ad 2) Právní úprava agenturního zaměstnávání dle zákona o zaměstnanosti

• Tři základní formy zprostředkování zaměstnání agenturami práce:

1) *vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se uchází o práci,*

2) *vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,*

3) *zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele - agenturní zaměstnávání*

Vedle těchto tří základních forem zprostředkování zaměstnání poskytují agentury práce také

*- poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.*

- **Zprostředkování zaměstnání** dle § 14 zák. č. 435/2004 Sb., ve znění pozd. předp.- Zákon o zaměstnanosti (ZoZ)
  - a) krajské pobočky ÚP
  - b) Agentury práce (na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání)
- Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti státu
  - Spolupráce Úřadu práce s agenturami práce
  - Zprostředkování zaměstnání agenturami práce i na základě dohody s Úřadem práce (§ 119a ZoZ) – *sdílené zprostředkování zaměstnání*:
  - Zařazení do individuálního akčního plánu (souhlas uchazeče)
    - +
      - písemná dohoda ÚP a AP s poskytnutím příspěvku

- Písemná dohoda ÚP s agenturou práce – poskytnutí příspěvku na sdílené zprostředkování zaměstnání + umístění uchazeče
- písemná dohoda ÚP a AP s poskytnutím příspěvku:
  - a) na sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši maximálně 500 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude AP zprostředkovávat zaměstnání,
  - b) za umístění uchazeče o zaměstnání a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců ve výši maximálně 6 250 Kč



- Zprostředkování zaměstnání agenturami práce
  - úprava dle § 58 až 66 ZoZ
- Zprostředkování zaměstnání na území ČR i mimo území ČR
- Bezplatně i za úhradu
- Zákaz požadovat úhradu od fyzické osoby – Z-nce
- Zákaz provádět jakékoliv srážky ve prospěch agentury nebo uživatele ze mzdy nebo jiné odměny Z-nce
- *Zastřené zprostředkování zaměstnání dle § 5 písm. g) ZoZ: pronájem pracovní síly jiné právnické nebo fyzické osobě, bez dodržení podmínek pro zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) (novela z.č. 206/2017 Sb.)*

- Právní úprava povolení ke zprostředkování zaměstnání agentuře
- Právní úprava zákonného pojištění
- Povinnosti agentury práce, vedení evidence, oznamování údajů gen. ředitelství ÚP
- Povinná kauce (novela)
- Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu  
= agenturní zaměstnávání  
*bližší náležitosti upravuje ZP*

## Ad 3) Vliv právní úpravy zaměstnávání cizinců na území ČR na agenturní zaměstnávání

- Možnost agenturního zaměstnávání cizinců (obč. ze 3.zemí)
  - s úč. od 29.7.2017 (zrušen zákaz)
- Agentura práce **může dočasně přidělit** k výkonu práce u uživatele Z-nce, kterému:
  - byla vydána zaměstnanecká karta,
  - modrá karta, nebo
  - kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání (§ 66 ZoZ)
- tj. musí splňovat všechny podmínky pro výkon práce cizincem na území ČR
- uplatní se právní úprava **zák. č. 326/1999 Sb., zák. o pobytu cizinců na území ČR (ZoPC)**
- **novela zák. č. 176/2019 Sb. ZoPC a ZoZ, úč. od 31.7.2019**
  - výjimky pro agenturní zaměstnávání cizinců (zpřísnění)

## Ad 4) přesah právní úpravy agenturního zaměstnávání dle zvláštních právních předpisů

- Např. dle zák. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách:
  - Agentura práce zajišťuje pracovnělékařské služby (posuzování zdravotní způsobilosti + pracovnělékařské prohlídky) pro své Z-nce, které dočasně přiděluje k uživateli, prostřednictvím
    - a) poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým agentura uzavřela písemnou smlouvu o poskytování pracovnělék. služeb,
    - b) registrujícího poskytovatele zaměstnance na základě písemné žádosti
    - c) poskytovatele pracovnělékařských služeb *uživatele* na základě podmínek stanovených v písemné dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele uzavřené dle ZP
- Autorský zákon – zaměstnanecké dílo

# Praktické důvody a požadavky

- **Flexibilní forma zaměstnávání**
- Flexibilní ukončení vztahu uživatelem
- Jedna z možností zaměstnání sezónních pracovníků
- Rychlé získání vhodných pracovníků v případě nedostatku pracovní síly
- Řešení zejména brigádnických prací

# Výhody agenturního zaměstnávání

- Flexibilní forma zaměstnávání
- Flexibilní ukončení vztahu uživatelem
- Rozvázání pracovního vztahu uživatelem s agenturou oproti kmenovým zaměstnancům velmi snadné
- úspora administrativních nákladů spojených s personální agendou
- Uživatel neplatí odvody pojistného a daně za agenturní Z-nce
- nezabývá se administrativou, nevznikají mu náklady na hledání a výběr vhodných pracovníků
- Zaměstnance s potřebnými zkušenostmi získá relativně rychle a snadno za pomoci agentury
- **Nevýhody:** relativně vyšší výdaje. Marže agentur se pohybují kolem 10 až 15 procent ceny na jednoho Z-nce

# Srovnatelné podmínky zaměstnanců

- Z-nci přes agenturu práci a kmenoví zaměstnanci mají zákonem zaručené právo na srovnatelné pracovní, mzdové a další podmínky (§ 309 odst. 5 ZP) – odpovídá agentura i uživatel
- U agenturních Z-nců musí být splněny předpisy o minimální mzdě a nejnižší úrovni zaručené mzdy, ve stejné výši jako u kmenových Z-nců
- Stejně podmínky pracovního prostředí, stejné podmínky BOZP,
- Stejně pracovní a ochranné prostředky jako kmenoví Z-nci
- Neuplatní se však vždy stejné **benefity** (stravenky nad limit daň. uznatelnosti, příspěvky z FKSP a jiných soc. programů, jiné nepovinné cest. náhrady, odměny při živ.jubileu, příspěvky na dopravu, bydlení, na živ.poj. a důch.poj., firemní mobil, notebook atd.) – ty zaručeny kolektivní smlouvou, příp. vnitřním předpisem, které se vztahují pouze na kmenové Z-nce
- - Metodický pokyn GI SÚIP č. 2/2016

# Dohoda o přidělení zaměstnance

- Dohoda mezi agenturou práce a uživatelem
- Právní náležitosti stanoveny v § 308 ZP:
- Dohoda musí být uzavřena **písemně**

**+ právní náležitosti**



# Právní náležitosti dohody o přidělení zaměstnance

- Dohoda musí obsahovat:
  - jméno, příjmení /rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
  - druh práce, včetně požadavků na odbornou, příp. zdravotní způsobilost
  - určení doby výkonu práce u uživatele,
  - místo výkonu práce,
  - den nástupu dočasně přiděleného Z-nce k výkonu práce u uživatele,
  - informace o pracovních a mzdových /platových /podmínkách srovnatelného Z-nce uživatele (s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe),
  - podmínky, za nichž může být dočasné přidělení Z-ncem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím sjednané doby;  
není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím sjednané doby pouze ve prospěch uživatele,
  - číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání

# Pokyn o přidělení zaměstnance uživateli

- Právní náležitosti stanoveny v § 309 odst. 2 ZP
- **Písemný pokyn Z-nci** od agentury práce,
- musí obsahovat zejména:
  - název a sídlo uživatele,
  - místo výkonu práce u uživatele,
  - dobu trvání dočasného přidělení,
  - určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
  - podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce
  - informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného Z-nce uživatele

Viz Vzor č. 2

- **Agenturou práce**

se může stát fyzická nebo právnická osoba, která splňuje podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti ( § 58 a násl. zák. č. 435/2004 Sb., ve znění pozd. předp.)  
a

- získá povolení ke zprostředkování zaměstnání – vydává Generální ředitelství úřadu práce, možnost odvolání k Ministerstvu práce a sociálních věcí

- lze ověřit - on-line aplikace na webu MPSV:

MPSV: [Vyhledávání agentur práce](#)

**Cesta k dokumentu:** [Domovská stránka](#) » [Ministerstvo práce a sociálních věcí](#) » [O MPSV](#) » [Registry a evidence](#) » [Seznamy](#): Seznam agentur práce

- Druhy povolení:

- povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR,

- povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území ČR,

nebo

- povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí

- Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele
  - tento uživatel ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly,
  - organizuje, řídí a kontroluje jeho práci,
  - dává mu k tomu účelu pokyny,
  - vytváří příznivé pracovní podmínky
- a
  - zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci

- Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury práce
- Pracovněprávní jednání vůči Z-nci činí agentura práce
- agentura rozvrhuje Z-nci pracovní dobu, určuje dovolenou, řeší překážky v práci, vyplácí mzdu, a odpovídá v odpovědnostním vztahu vůči zaměstnanci
- Agentura má povinnost k náhradě případné škody Z-nci nebo případně uživateli (pokud ji způsobil Z-nec)
- možnost následného regresu vůči uživateli

- Agentura práce **nemohla dočasně přidělit** k výkonu práce u uživatele Z-nce, kterému:
  - byla vydána zaměstnanecká karta,
  - modrá karta, nebo
  - kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání (§ 66 ZoZ)
  
- dočasné přidělení = protiklad se snahou zaměstnávat cizince se zelenou kartou na vybraných pracovních místech ( mělo by jít o dlouhodobý pracovněprávní vztah a stabilizaci cizince, nikoliv formu dočasného obsazení)
  - držitelé modrých karet - při splnění stanovených podmínek se mohou stát též uchazeči o zaměstnání
  - modré karty – pro výkon práce vyžadující vysokou kvalifikaci
  - (+ karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance)
  - **Zákaz platil do 28.7.2017**
  
- **Zákaz zrušen novelou – z.č. 206/2017 Sb., úč. od 29.7.2017**
  - zrušena poslední věta § 66 ZoZ

# Agenturní zaměstnávání cizinců

- občanů ze 3. zemí mimo EU

- Musí splňovat všechny podmínky pro výkon práce cizincem na území ČR
  - uplatní se právní úprava **zák. č. 326/1999 Sb., zák. o pobytu cizinců na území ČR + zák.č. 435/2004 Sb., ve znění p.p., ZoZ**
  - **novela zák. č. 176/2019 Sb. ZoPC a ZoZ, úč. od 31.7.2019**
- výjimky pro agenturní zaměstnávání cizinců (zprůsnění):

1) Nové náležitosti žádosti o zaměstnaneckou kartu nebo prodloužení její platnosti u agenturních zaměstnanců

- (identif. údaje, druh práce u uživatele, místo výkonu práce, název a sídlo uživatele)

-2) Souhlas se změnou nahrazen oznámením, změna možná nejdříve po 6. měsících, změna není možná, pokud by novým Z-telem měla být agentura práce

- 3) Nově: mimořádné prac. vízum, vládním nařízením, nejdéle na 1 rok + lze stanovit podmínku, že Z-telem nesmí být AP



- **Omezení prostřednictvím nařízení vlády dle § 64 ZoZ**
  - **Nařízení vlády č. 64/2009 Sb.**, ve znění novely provedené nařízením vlády č. 374/2017 Sb., úč. od 28.11.2017, o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat:
- Agentura práce *nemůže pro cizince* zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele
  - pro práci v podzemí hlubinných dolů nebo
  - pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou
  - s výjimkou druhů prací uvedených v příloze k tomuto nařízení

- od r. 2012 byl rovněž zákaz dočasně prostřednictvím agentury přidělovat k výkonu práce u uživatele osoby se zdravotním postižením :

– **zákaz zrušen** zákonem č. 136/2014 Sb. (novela ZoZ)

- s účinností od 1.1.2015

tyto OZP (agenturní zaměstnanci) nelze započítat do plnění povinného podílu zaměstnávání OZP

## Agenturní zaměstnanci a kolektivní smlouva

- Počet agenturních zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele není nijak ZoZ ani ZP upraven,
- stejně tak ani poměr mezi dočasnými agenturními Z-nci a kmenovými Z-nci
- **Jediné omezení může přinést kolektivní smlouva** zaměstnavatele se stálými zaměstnanci (uživatelé), kde může být určena hranice poměru mezi kmenovými Z-nci a agenturními Z-nci ( § 309 odst. 8 ZP)

*(omezení obsahoval původní návrh novely ZoZ - byl přepracován a omezení bylo vypuštěno - návrh byl max. 15% z celkového počtu Z-nců)*

## Náhrada škody v případě agenturního zaměstnávání

- Agentura má povinnost k náhradě případné škody
  - Z-nci nebo
  - případně uživateli (pokud ji způsobil Z-nec)
  
  - právní vztah je mezi Agenturou a Z-ncem
  
- možnost následného regresu vůči uživateli, pokud se s uživatelem nedohodnou jinak

- Právní úprava velmi kusá,  
ZP podrobněji neřeší
  - pouze § 309 odst. 4 ZP:
  - následný regres při náhradě škody agenturou vůči uživateli
  - není specifická úprava pro náhradu škody způsobené Z-ncem uživateli
  - paralelní pracovněprávní odpovědnost Z-nce vůči agentuře
  - doporučení: speciální ujednání mezi agenturou a uživatelem

+ specifická úprava v § 309 odst. 7 ZP:

- možnost sjednat mezi uživatelem a Z-ncem smlouvu k vyšší ochraně majetku uživatele

(pouze *obdoba* dohody o odpovědnosti),

tato opatření nesmí být pro Z-nce méně výhodná než je tomu u dohod o odpovědnosti s kmenovými zaměstnanci

• Autorský zákon:

*zaměstnanécké dílo* dle § 58 odst. 9 AZ

- zaměstnavatelem se rozumí uživatel, u kterého Z-nec přidělen

# Novela zákona o zaměstnanosti 2017

## - úprava agenturního zaměstnávání

### **Zákon č. 206/2017 Sb.**

změna – zákona o zaměstnanosti

- zákoníku práce
  - zákona o inspekci práce (přestupky na úseku agenturního zaměstnávání)
  - zákona o správních poplatcích (ve vztahu k vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání)
  - zákona o ochraně Z-nců při platební neschopnosti Z-tele
  - zákona o zdravotních službách
- Účinnost:
    - 29. 7. 2017
    - část od 1. 7. 2017 (změny týkající se správních deliktů, zejm. terminologie)
    - část od 1. 10. 2017

# Novela zákona o zaměstnanosti

- Úprava agenturního zaměstnávání a podmínek  
§ 58 – 66 ZoZ
- Úprava ZP - nový § 307b ZP
  - *nové znění § 316 ZP - nebylo nakonec z návrhu přijato (novela z.č. 206/2017 Sb. změnu neobsahuje)*
- Změna ZIP
  - Novela správních deliktů - přestupků



# Hlavní změny v agenturním zaměstnávání dle novely 2017 - „dva roky poté“

- Zákon č. 206/2017 Sb.
- Povolení ke zprostředkování
- Odpovědný zástupce
- Kauce
- Omezení přidělení zaměstnanců k uživateli

## Povolení ke zprostředkování

- Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby
  - zřízena Komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání
- Podmínky k udělení povolení stanoví zákon:
- 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území ČR
- a „podnikatelská bezúhonnost“ v oblasti agenturního zaměstnávání v posledních 3 letech

# Odpovědný zástupce

- Funkci odpovědného zástupce
  - možno vykonávat jen 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 této právnické osoby

(novela)

- Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:
  - vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
  - zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele,  
kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení
  - poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí

- Povolení ke zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení Z-nce k uživateli
  - se vydává na dobu 3 let,
  - lze vydat opakovaně
  
- při opakovaném podání
  - možno vydat na dobu neurčitou

- Povolení ke zprostředkování zaměstnání *zaniká*:
  - smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby,
  - výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,
  - uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo
  - *rozhodnutím* generálního ředitelství Úřadu práce *o odejmutí povolení*

- GŘ ÚP rozhodne o odejmutí povolení z důvodů dle § 63 odst. 2 ZoZ
  - např. zánik podmínek pro udělení povolení, trest zákazu činnosti, zprostředkovávání zaměstnání v rozporu s vydaným povolením nebo v rozporu s dobrými mravy, porušování povinností dle zákona, nedoložení dokladu o pojištění agentury do 2 měsíců od právní moci povolení
  - nový důvod dle novely:  
agentura nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele

# Kauce

- Žadatel o povolení ke zprostředkování zaměstnání **povinen složit kauci 500 000 Kč** na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce
- Prostředky blokovány po celou dobu trvání platnosti povolení
- Možnost propadnutí kauce státu za určitých okolností



# Omezení přidělení zaměstnanců k uživateli

- Zákaz dočasného přidělování zaměstnance agentury k výkonu práce u uživatele, u kterého je současně zaměstnán v základním pr. právním vztahu nebo v témže kal. měsíci konal práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce
- Povinnost agentury práce a také Uživatele zajistit neporušování uvedeného zákazu
- (zamezení obcházení ustanovení o přesčasové práci)
- Porušení zákazu = nový přestupek / správní delikt
- Pokuta až do 1 mil. Kč,
- při opakovaném porušení možnost odejmout povolení ke zprostředkování zaměstnání ( rozhodnutí Gen. ředitelství ÚP)
- Pokuta pro agenturu práce i uživatele

# Změny v dalších oblastech dle novely 2017

- Výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání
- Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP
- Příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa
- Ochrana soukromí zaměstnanců
- Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

## Nekolidující zaměstnání

- Změna § 25 odst. 3 písm. b) ZoZ
  - **zrušení** možnosti vykonávání nekolidujícího zaměstnávání (*zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání*) na základě **dohody o provedení práce** (nadále pouze DPČ s max. měs. odměnou ½ minimální mzdy)
  - větší motivace uchazečů k hledání zaměstnání zakládajícího účast na soc. zab. a nemocenském pojištění
  - u DPP oslabená ochrana – zam. není nem. pojištěn, do 10 tis./měs nejsou odvody soc. poj. , zdrav. Poj.
  - vztah na DPP nevytváří podmínky k trvalému uplatnění na trhu práce

# Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP – náhradní plnění

- Náhradní plnění místo povinného podílu – poskytnutí výrobků služeb v určené výši
- Nově : Zavedení evidence náhradního plnění
- Nově § 84: Zavedení evidence plnění povinného podílu

- vede MPSV

## Společensky účelné pracovní místo

- Změna § 113 odst. 5 ZoZ
  - prodloužení maximální doby poskytování příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo na 24 měs. (nahrazuje původní dobu 12 měs.)
- nástroj podpory aktivní politiky zaměstnanosti

# Ochrana soukromí zaměstnanců

- Zvýšení ochrany soukromí Z-nců a osobních práv
- Zavedení nových sankcí ze strany IP

(preventivní i represivní složka) - novela zák. č. 251/2005 Sb., ve znění pozd. před., o inspekci práce - ZIP

- Nový § 11a – přestupky na úseku ochrany soukromí a osobních práv Z-nců
- Nový § 24a – správní delikty na úseku ochrany soukromí a osobních práv Z-nců

- sankce 100 tis. Kč a 1 mil. Kč

- V návrhu *novely ZP 2019* – změna ZIP : navrhováno u § 22a odst.2, 24a odst.2 a 33a odst. 2 „*lze uložit pokutu*“, tj. zmírnění

# Platební neschopnost zaměstnavatele

- Změna zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozd. předp.
- Zpřesnění ustanovení - odstranění problémů v aplikační praxi
  - zveřejnění informací o Z-telích v insolvenčním řízení nebo moratoriu na úřední desce příslušné krajské pobočky ÚP
  - zpřesněna lhůta pro uplatnění mzdových nároků Z-nce nejp. do 5 měsíců a 15 kal. dnů od zveřejnění

# Novela ZIP

- Novela ZIP v oblastech přestupků a správních deliktů: ochrana soukromí
    - § 11a – ochrana soukromí
    - § 24a – ochrana soukromí
  - Nový § 11a – přestupky na úseku ochrany soukromí a osobních práv Z-nců
  - Nový § 24a – přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku ochrany soukromí a osobních práv Z-nců
    - sankce 100 tis. Kč a 1 mil. Kč
- /+ zmírnění dle návrhu novela ZP a ZIP 2019 - „lze uložit pokutu“ namísto „se uloží pokuta“/



# Novela ZIP

- Novela ZIP v oblastech přestupků a správních deliktů:  
oblast agenturního zaměstnávání
    - § 20a oblast agenturního zaměstnávání
    - § 33a oblast agenturního zaměstnávání
  - Nový § 20a – přestupky na úseku agenturního zaměstnávání
  - Nový § 33a – přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku agenturního zaměstnávání
    - pokuta až do výše 1 mil. Kč
- /+ zmírnění dle návrhu novela ZP a ZIP 2019 - „lze uložit pokutu“  
namísto „se uloží pokuta“/

# Hlavní změny v agenturním zaměstnávání dle novely 2019

- **Zákon č. 176/2019 Sb.** - Novela zákona o pobytu cizinců na území ČR  
a zákona o zaměstnanosti
  - Účinnost od **31.7.2019**
  - změny na úseku pobytu cizinců na území ČR
  - nové důvody pobytu a možnosti dlouhodobého pobytu
  - nové podmínky, nové správní poplatky
  - změny se vztahem k agenturnímu zaměstnávání

# Novela zák. o pobytu cizinců na úz- ČR a zák. o zaměstnanosti, zák. č. 176/2019 Sb.

-úč. od 31.7.2019

- Nové náležitosti žádosti o zaměstnaneckou kartu nebo prodloužení její platnosti u agenturních zaměstnanců
  - povinnost předložit identifikační údaje, druh práce u uživatele, místo výkonu práce, název a sídlo uživatele (např. *prohlášení zaměstnavatele* nebo *písemný pokyn k přidělení*)
- Souhlas se změnou zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo s dalším zaměstnáváním dle vydané ZK nahrazen oznámením, změna možná nejdříve po 6. měsících, změna není možná, pokud by novým Z-telem měla být agentura práce
- Nově: mimořádné pracovní vízum, rozhodnutím vlády nařízením při nedostatku prac. sil v určitém odvětví, nejdéle na 1 rok, dle doby platnosti rozhodnutí o povolení k zaměstnání
  - doby platnosti nelze prodloužit a nelze souč. žádat o jiné pobyt. oprávnění
  - ! lze stanovit podmínku, že Z-telem nesmí být AP !

# Další změny právních předpisů pro oblast pracovněprávních vztahů v r. 2018 a pro r. 2019

- Zvýšení minimální mzdy:

Nařízení vlády č. 286/2017 Sb. (mění N.Vl.567/2006)

(od 1.1.2018 min. mzda 12.200,- Kč/měs. 73,20 Kč / 1 hod.)

+ od 1.1.2019 min. mzda 13.350,- Kč/měs. 79,80 Kč / 1 hod.

+ změny nejnižších úrovní zaručené mzdy

- Otcovská
- Dlouhodobé ošetřovné

+ 2019:

- Návrh Novelly ZP 2019 - vnější příp. řízení, hlavní změny:
  - sdílené pracovní místo, dovolená, doručování

# Otcovská

- Zavedena novelou zák. o nemocenském pojištění (z.č. 187/2006 Sb.), zákonem č. 148/2017 Sb. ,  
účinnost od 1.2.2018:
  - Dávka otcovské poporodní péče
  - Podmínky: účast na nem. pojištění, otec nebo převzetí dítěte mladšího než 7 let do péče, nutné rozhodnutí přísl. orgánu
  - Podpůrčí doba 1 týden
  - Výše otcovské 70% denního vyměřovacího základu
  - Nárok se uplatňuje na předepsaném tiskopise
- Současná změna ZP – doplnění § 192 odst. 1 – dávka otcovské poporodní péče
  - *dočasná pracovní neschopnost* – zákaz výpovědi, ochranná doba dle § 53 odst. 1 ZP

# Dlouhodobé ošetřovné

- Změna zákona o nemocenském pojištění (z.č. 187/2006 Sb.), a dalších zákonů
  - provedena zákonem č. 310/2017 Sb.,
  - účinnost od 1. 6. 2018
- Podmínky vzniku nároku:
  - nezbytnost dlouhodobé péče
  - určený příbuzenský vztah k ošetřované osobě
  - délka účasti na pojištění
  - souhlas ošetřované osoby na předepsaném tiskopise (neplatí u nezletilých)

- vyloučení určitých osob z nároku  
např. Z-nci na DPP, zam. malého rozsahu, odsouzení + zab.  
detence, žáci a studenti v období šk. prázdnin,  
vojáci, osoby pečující a osoby v evidenci
- podpůrná doba max. 90 kal. dnů
- výše 60% denního vyměř. Základu
- posuzování zdrav. stavu ošetřované osoby
- rozhodnutí o potřebě dl.péče – ošetřující lékař na  
předepsaném tiskopise
  
- + Změna ZP :
  - doplnění § 192 odst. 1 – dlouhodobé ošetřovné
  - *dočasná pracovní neschopnost* – zákaz výpovědi, ochranná  
doba dle § 53 odst. 1 písm. f) ZP
  - + nový § 191a: možný nesouhlas Z-tele s čerpáním  
v případě vážných provozních důvodů

# Další novely ZP

- 1) Změna minimální mzdy: Nařízení vlády č. 286/2017 Sb.  
(od 1.1. do 31.12.2018 min. mzda 12.200,- Kč/měs. 73,20 Kč / 1 hod.)  
zvýšení od 1.1.2019 min. mzda 13.350,- Kč/měs., 79,80 Kč /1 hod.  
(n.vl. 273/2018)  
+ změny nejnižších úrovní zaručené mzdy
- 2) Změny sazby cestovních náhrad – vyhl. 333/2018 Sb.,  
od 1.1.2019
- 3) Zrušení karenční doby  
Opakovaný pokus novely ZP  
Novela ZP (zrušení karenční doby) - ST č. 109  
Schváleno, **zák. č. 32/2019 Sb.**, účinnost od 1.7.2019
- 4) Změna určení výše náhrady za ztrátu na výdělků po skončení  
prac.neschopnosti prac. úrazy a nem. z povolání (v souv. se zvýš. min.  
mzdy se náhrady reálně snižují) – zafixována výše náhrad  
- **Schváleno, zák. č. 181/2018 Sb.**, účinnost od 1.10.2018



# Připravované novely ZP

- **ST 159** - příplatek pedagogického pracovníka
- **ST 212** - terminologické změny (*mateřská péče*, *rodičovská péče*) bude ZRUŠENO
- **ST 317** – základní výměra dovolené 5 týdnů
- Novela ZP 2019 - vnější připomínkové řízení (dosud není ve Sněmovně)

# Závěrečné shrnutí

- V dnešním semináři jsme se seznámili s hlavními principy a pravidly právní úpravy agenturního zaměstnávání,
- s praktickými důvody a požadavky na agenturní zaměstnávání
- Připomněli jsme si hlavní výhody agenturního zaměstnávání
- Zdůraznili jsme hlavní povinnosti – zajištění srovnatelných pracovních podmínek zaměstnanců
- Připomněli jsme si právní náležitosti dohody o přidělení zaměstnance i právní náležitosti písemného pokynu o přidělení zaměstnance uživateli
- Seznámili jsme se s dalšími změnami dle novely zákona o zaměstnanosti 2017 v dalších oblastech
- Zabývali jsme se s dalšími změnami, aktuálními v r. 2019 v PP vztazích, při zaměstnávání, resp. pobytu cizinců a v agenturním zaměstnávání
- Dozvěděli jsme se o dalších chystaných legislativních novinkách

Děkuji za pozornost!

© 2019 JUDr. Marilla Kokešová, advokátka  
kokesovam@kokesova-advokat.cz  
mob. 603 156 623

Tento seminář pořádá  
Nakladatelství FORUM s.r.o., divize školení a vzdělávání  
Střelničná 1861/8a, Praha 8  
tel: +420 251 115 576  
fax: +420 251 512 422  
[office@forum-media.cz](mailto:office@forum-media.cz)  
[www.forum-media.cz](http://www.forum-media.cz)