

Agenturní zaměstnávání po novele

Mgr. Michal Vrajík

Dne 14. 7. 2017 byla ve Sbírce zákonů pod číslem 206/2017 Sb. vyhlášena novela zákona o zaměstnanosti a dalších souvisejících právních předpisů, včetně zákoníku práce. Zaměstnavatelé si rozhodně nemohou stěžovat, že by zákonodárce stanovil příliš dlouhou legisvakační lhůtu – právě naopak, novela nabyla v převážné části účinnosti již 29. 7. 2017. Novela se dotýká celé řady oblastí, nejvíce však dopadá na působení agentur práce, tedy osob, které jsou držiteli povolení ke zprostředkování zaměstnání. Právě těmito změnami se zabývá i tento článek.

Vydávání povolení ke zprostředkování zaměstnání

Hlavní balík změn se týká procesu **vydávání povolení ke zprostředkování zaměstnání**. Proces vydávání tohoto povolení se obecně mění tak, že je **pro žadatele dražší a podmínky pro vydání povolení jsou obtížněji splnitelné**.

Mezi jedno z mála zjednodušení dané právní úpravy patří sjednocení typů povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti¹ (tedy jednoho ze tří základních typů povolení, které žadateli umožní dočasně přidělovat zaměstnance k uživatelům, dále v textu jen „**povolení pro agentury práce**“), kdy **nově není třeba žádat zvlášť o povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky, cizinců na území České republiky a do zahraničí**. Tato změna nicméně nedopadá na stávající agentury práce, které jsou i po novele vázány vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání.

Kauce

Do kategorie změn, které vedou ke zdražení povolení ke zprostředkování zaměstnání, se řadí především zavedení institutu **kouce**. Podle nového ustanovení § 60b zákona o zaměstnanosti tak **každý žadatel o povolení ke zprostředkování zaměstnání v podobě povolení pro agentury práce musí složit kauci ve výši 500 000 Kč**.

Tato kauce se skládá na výzvu generálního ředitelství Úřadu práce (po splnění ostatních podmínek pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání) a její složení je nezbytnou **podmínkou pro vydání povolení**. Po vydání povolení zůstává kauce složena na zvláštním účtu generálního ředitelství Úřadu práce, které ji spravuje podle daňového řádu.²

Kuce se vrací žadateli (respektive agentuře práce) až poté, co povolení ke zprostředkování zaměstnání zanikne, a to do 60 dnů ode dne zániku povolení. Podmínkou pro vrácení kouce je přitom skutečnost, že agentura práce nemá u Úřadu práce, případně též jiných správců daně a správních orgánů nedoplatky (například z uložených pokut). Pokud by agentura práce nedoplatky měla, nejprve se z kouce uspokojí tyto nedoplatky a pouze zbývající část kouce se vrátí agentuře práce.

Mgr. Michal Vrajík je samostatným advokátem, externím spolupracovníkem Human Garden

Kauce nadto nezůstanou ušetřeny ani stávající agentury práce. Podle přechodného ustanovení k novole jsou totiž povinny složit kauce na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce do 3 měsíců od nabytí účinnosti novely, tj. do 29. 10. 2017. Přechodné ustanovení na rozdíl od právní úpravy vztahující se na nové žádosti o povolení nepochopitelně výzvu ze strany generálního ředitelství Úřadu práce a stávající agentury práce by se tak mohly aktuálně na generální ředitelství Úřadu práce obrátit a kauci složit.

Nesložením kauce ve lhůtě zaniká povolení ke zprostředkování zaměstnání a neobnovuje se, ani pokud je kauce následně složena. S ohledem na povahu této zákonné lhůty není možné ani její prodloužení generálním ředitelstvím Úřadu práce. Zůstává nicméně zachováno právo podat novou žádost o vydání povolení.

Správní poplatek

Vedle kauce zůstává nedotčena i povinnost zaplatit **správní poplatek za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání**. Mohl se však jeho výša, a to následovně:

- vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání v podobě povolení pro agentury práce je zpoplatněno částkou **25 000 Kč**; jeho opakování vydání je zpoplatněno částkou **15 000 Kč**; a
- vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti (tedy vyhledávání zaměstnání pro uchazeče o práci a zaměstnavatele hledající pracovní síly, resp. poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí, dále v textu jen „**povolení k vyhledávání zaměstnání**“ a „**povolení pro poradenskou činnost**“) je zpoplatněno částkou **5 000 Kč**.

Podmínky pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání

Ke stávajícím podmínkám pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání se přidává **nová podmínka, a to skutečnost, že žadatel** (respektive v případě právnické osoby odpovědný zástupce) **v posledních 3 letech před podáním žádostí nevykonával funkci odpovědného zástupce nebo statutárního člena jiného orgánu u osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání** z tzv. sankčních důvodů dle ustanovení § 63 odst. 2 písm. a) až f) a odst. 3 zákona o zaměstnanosti, **a to v době, kdy skutečnosti vedoucí k odňtí povolení nastaly nebo trvaly**.

Těmito sankčními důvody je například to, že držitel povolení zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením, nesjedná povinné pojištění agentury práce proti úpadku, opakovaně neplní oznamovací povinnost, porušuje povinnosti kladené na agenturní zaměstnávání zákoníkem práce³ apod.

Novinkou je též požadavek na **kvalifikovaný vztah právnické osoby s odpovědným zástupcem**. Funkci odpovědného zástupce totiž nově nemůže vykonávat kdokoliv bez vztahu k právnické osobě, ale jedině její statutární orgán (nebo jeho člen), případně zaměstnanec této právnické osoby v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně.

Této novince neuniknou ani stávající agentury práce, které jsou povinny upravit vztah s odpovědnými zástupci rovněž ve lhůtě 3 měsíců od nabytí účinnosti

novely, tj. do 29. 10. 2017. Marným uplynutím lhůty sice tentokrát povolení ke zprostředkování zaměstnání nezaniká, ale jde o důvod, pro nějž generální ředitelství Úřadu práce povolení odejmout (nikoliv jen může odejmout).

Agentury práce musí i nadále zřídit a doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce existenci **pojištění záruky pro případ svého úpadku**. Nedoložení existujícího pojištění je nově kvalifikováno jako přestupek s pokutou až do výše 20 000 Kč. Pokud agentura práce pojištění sjedná a jeho existenci generálnímu ředitelství Úřadu práce pouze nedoloží, nehrozí jí nově odnětí povolení.

Speciální komise a oprávnění Ministerstva vnitra

Mezi další administrativní novinky vedoucí k větší náročnosti povolovacího procesu pak patří **zřízení komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání**. Tuto komisi zřizuje povinně generální ředitel Úřadu práce jako poradní orgán. Hlavním smyslem komise je předložit generálnímu řediteli Úřadu práce návrh rozhodnutí o žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Konečně je třeba též zmínit **rozšíření pravomocí Ministerstva vnitra**, neboť to i nadále vydává závazné stanovisko k žádosti a **nově je oprávněno si vyžadovat i listiny prokazující právní důvod užívání prostor**, do nichž je umístěno sídlo právnické osoby, sídlo fyzické osoby, není-li jím její bydliště, a pracoviště.

Obnovování a zrušení povolení ke zprostředkování zaměstnání

Další úpravy lze vysledovat v oblasti **obnovování a zrušení povolení ke zprostředkování zaměstnání**. Povolení ke zprostředkování zaměstnání v podobě povolení k vyhledání zaměstnání a povolení pro poradenskou činnost se nově vydává **vždy na dobu neurčitou**. Povolení ke zprostředkování zaměstnání v podobě povolení pro agentury práce se vydává **i nadále na dobu 3 let, nicméně nově lze nejdříve 3 měsíce před uplynutím platnosti požádat o jeho obnovení**. Povolení se pak vydá jako opakované, a to **na dobu neurčitou**.

Novela zavedla též nový důvod pro **odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání**. Tímto důvodem je skutečnost, že držitel povolení **po dobu 2 let dočasně ne-přidělí žádného svého zaměstnance** k výkonu práce u uživatele. Ze smyslu a účelu této právní úpravy je zjevné, že musí jít o dva po sobě jdoucí roky. Generální ředitelství Úřadu práce přitom rozhodné okolnosti zjistí ze statistických hlášení, která mu agentury práce povinně sdělují dle ustanovení § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

Pozitivní novinkou je to, že **porušení povinností dle ustanovení § 308 a 309 zákoníku práce** nevede nově vždy k odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání, ale **generální ředitelství Úřadu práce povolení odejmout může**. Závisí tedy na uvážení generálního ředitelství Úřadu práce, které bude přihlížet ke všem okolnostem, za nichž k porušení povinností došlo.

Dočasné přidělování cizinců agenturami práce

Určitého uvolnění se dočkala též právní úprava **dočasného přidělování cizinců agenturami práce**. Ze zákona o zaměstnanosti totiž zmizelo ustanovení, které kategoricky zakazovalo agentuře práce dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta nebo ktereemu bylo vydáno povolení k zaměstnání.

Výše uvedené ale neznamená, že by agentury práce mohly cizince dočasně přidělovat bez omezení. **Nadále platí právní úprava v ustanovení § 64 zákona o zaměstnanosti** a prováděcím nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

Tato právní úprava agenturám práce **zakazuje, aby cizince dočasně přidělovaly pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou, a prací, které nejsou uvedeny v příloze** nařízení vlády.

Administrativní podmínkou pro **dočasné přidělení cizince zahraničním zaměstnavatelem** pak je vydání povolení k zaměstnání, které krajská pobočka Úřadu práce vydá pouze tehdy, pokud zahraničnímu zaměstnavateli bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, a současně se jedná o oznámené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak.

Zastřené zprostředkování zaměstnání

Novela dále míří i na boj s tzv. pseudoagenturami práce, tedy se subjekty, které nejsou držiteli povolení ke zprostředkování zaměstnání, a přesto působí na trhu práce a pronajímají pracovní sílu, byť pod hlavičkou různých smluv o dílo, smluv o poskytování služeb apod. **Novela zákona o zaměstnanosti toto chování pojmenovává jako zastřené zprostředkování zaměstnání.**

Zastřené zprostředkování zaměstnání je pak zákonem o zaměstnanosti **výslovně označeno jako přestupek**, za nějž hrozí fyzické osobě pokuta až do výše 5 000 000 Kč, a právnické osobě a podnikající fyzické osobě až do výše 10 000 000 Kč, nejméně však 50 000 Kč. **Novela by zde měla pomoci uvedené jednání dostatečně rázně postihovat, kdy podle předchozí právní úpravy šlo maximálně o zprostředkování zaměstnání bez povolení**, což mohlo vést k uložení pokuty jen do výše 2 000 000 Kč.

Nové povinnosti v zákoníku práce

Dílčí změny se konečně dotkly i zákoníku práce. Agenturního zaměstnávání se týká **zavedení nového ustanovení § 307b**. Toto ustanovení ukládá společnou povinnost jak agentuře práce, tak uživateli, a to povinnost **zajistit, aby jeden a tentýž zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen, jestliže:**

- u uživatele je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, tedy v pracovním poměru, na dohodu o pracovní činnosti nebo i na dohodu o provedení práce; nebo**
- pro uživatele konal nebo koná v též kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.**

Cílem této právní úpravy je zamezit obcházení ustanovení o pracovní době, zejména o stanovené týdenní pracovní době a o práci přesčas, a o odměňování (opět zejména o odměňování práce přesčas) tím, že jeden a tentýž zaměstnanec je současně kmenovým zaměstnancem uživatele a dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce k témuž uživateli, a dále tím, že jeden uživatel si nechá jednoho zaměstnance zároveň přidělit více agenturami práce.

V praxi bude tato povinnost splnitelná především uživatelem, neboť ten má (může mít) přehled o tom, kdo jsou jeho kmenoví zaměstnanci a jaké zaměstnance má dočasně přidělené agenturami práce. Uživatel tak může snadno díky pečlivě vedené evidenci zachytit výše uvedené případy.

V horší situaci se nachází agentury práce, neboť ty zpravidla nemají žádnou možnost zajistit, aby k uživateli nepřidělily zaměstnance, který už je k uživateli přidělen jinou agenturou nebo je dokonce kmenovým zaměstnancem uživatele. **Agenturám práce lze tak doporučit, aby smluvně s uživatelem v dohodě o dočasném přidělení ujednaly povinnost uživatele hlásit agentuře práce, pokud je dočasně přidělený zaměstnanec již kmenovým zaměstnancem uživatele nebo přidělený k témuž uživateli jinou agenturou práce.** Jinak se agentury práce k potřebným informacím nedostanou a povinnost uloženou jim zákoníkem práce nemohou fakticky splnit.

Tato povinnost je nově zajištěna zvláštní skutkovou podstatou přestupku na úseku agenturního zaměstnávání a za její porušení tak hrozí jak agentuře práce, tak uživateli pokuta, a to až do výše 1 000 000 Kč.

Pseudoagentury a velcí hráči

Novela zákona o zaměstnanosti tedy výše uvedeným způsobem **na jednu stranu razantně zpřísňuje podmínky agenturního zaměstnávání, na druhou stranu pak bojuje s tzv. pseudoagenturami práce.** V současnosti je ještě příliš brzy na hodnocení dopadů novely, ale nelze se zbavit dojmu, že je aspoň částečně „šita na míru“ velkým hráčům na trhu agenturního zaměstnávání. Zejména výše kauce a zvýšení správních poplatků totiž pravděpodobně odradí od získání agenturní licence většinu drobnějších žadatelů.

Poznámky:

- ¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.
- ² Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, v platném znění.
- ³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.



GDPR / Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (2016/679/EU) – Praktický komentář

Michal Nulíček, Josef Donát, František Nonnemann, Bohuslav Lichnovský, Jan Tomíšek

Přestože nařízení GDPR nabude účinnosti až 25. května 2018, správce i zpracovatele osobních údajů čeká už nyní řada úkolů, aby se na nové povinnosti a hrozící sankce včas připravili. Nařízení se totiž dotkne řady procesů, dokumentů a informačních systémů fungujících v rámci organizací. Příprava na jeho účinnost se tak může stát časově i finančně náročným projektem, při jehož řešení může být praktickým průvodcem tento komentář.

Cena 880 Kč, 544 s., vazba pevná

Publikaci si můžete objednat na obchod.wolterskluwer.cz nebo ji koupíte u svého knihkupce.