

~~Obecné nařízení stanovuje, že ukládání pokut má být účinné, přiměřené a odrazující a vždy se musí posoudit okolnosti každého jednotlivého případu, přičemž lze zároveň s pokutou uložit i některé z nápravných opatření nebo uložit pouze některé nápravné opatření, tj. pokuta nemusí být v některých případech ani ukládána. To se bude týkat zejména bagatelních porušení, kdy bude postačovat uplatnění některých nápravných opatření, mezi které patří například udělení napomenutí správci, jehož operace zpracování porušily Obecné nařízení, nebo nařízení správci, aby vyhověl žádostem subjektu údajů o výkon jeho práv, či nařízení správci, aby uvedl operace zpracování do souladu s Obecným nařízením, včetně předepsání způsobu a lhůty.~~

~~Pokud bude přikročeno k ukládání pokuty, bude nutné pro její určení přihlídnout např. k povaze, závažnosti, délce trvání porušení, počtu dotčených subjektu údajů, zda šlo o úmysl či nedbalost, jaké kroky správce podnikl ke zmírnění škod, případná recidiva správce, míra spolupráce s Úřadem pro ochranu osobních údajů atd.~~

~~Co se týče výše pokut, Obecné nařízení rozlišuje dvě maximální výše v závislosti na povinnosti, která byla porušena. Za porušení např. povinností při oznamování či ohlašování porušení zabezpečení osobních údajů nebo ustanovení pověřence lze udělit pokutu do výše 10 000 000 EUR nebo do 2 % celkového ročního obrátu a za porušení zásadních ustanovení, jako např. porušení zásad zpracování, podmínek souhlasu nebo práv subjektů údajů, lze udělit pokutu do výše 20 000 000 EUR nebo do 4 % celkového ročního obrátu.~~



## DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ VERSUS AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

**Mgr. Michal Vrajík,**

*samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden*

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), upravuje hned dvě cesty, jak zařídit, aby zaměstnanec jednoho zaměstnavatele fakticky vykonával práci pro jiného zaměstnavatele. Těmito cestami je dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce a agenturní zaměstnávání podle § 307a a násl. zákoníku práce. V tomto článku se zaměříme na rozdíly mezi těmito instituty a na jejich praktické využití.

Pro účely tohoto článku se dočasným přidělením rozumí pouze dočasné přidělení podle § 43a zákoníku práce. Agentury práce podle § 307a a násl. zákoníku práce samozřejmě také dočasně přidělují své zaměstnance, avšak pro snazší orientaci se v následujícím článku hovoří v tomto případě o agenturním zaměstnávání, působení agentury práce apod.

## HISTORICKÝ VÝVOJ

Na úvod je třeba alespoň stručně vysvětlit, jak se tyto instituty v zákoníku práce objevily. Ještě za bývalého režimu, s účinností od 1. ledna 1989, byl do tehdejšího zákoníku práce č. 65/1965 Sb. zaveden institut dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce, a to v zájmu společensky účelné spolupráce organizací.<sup>1</sup> Ve víceméně nezměněné podobě zůstal institut dočasného přidělení zakotven v zákoníku práce až do 30. září 2004.

S účinností od 1. října 2004 byl však společně s přijetím nového zákona o zaměstnanosti novelizován i zákoník práce<sup>2</sup> a do českého právního řádu byl zaveden institut agenturního zaměstnávání, který nahradil dočasné přidělení zaměstnance. Od 1. října 2004 tak nebylo možné dočasně přidělit zaměstnance, pokud zaměstnavatel nebyl držitelem povolení agentury práce vydaného podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „zákon o zaměstnanosti“).

Výsledek se dal předem očekávat: Došlo k zásadnímu nárůstu počtu agentur práce, protože uvedenou „agenturní licenci“ si obstarávali všichni zaměstnavatelé, kteří chtěli dočasně přidělit byť jen jednoho zaměstnance, na omezenou dobu a například jen v rámci koncernu (podnikatelského seskupení). Zákonodárce proto vyslyšel kritické hlasy a novelou zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2012<sup>3</sup> navrátil do zákoníku práce institut dočasného přidělení.

**Od 1. ledna 2012 tedy zákoník práce umožňuje jak dočasné přidělení zaměstnanců, tak agenturní zaměstnávání.** Pro každé z nich ovšem platí jiné předpoklady, podmínky a omezení. Každý z těchto institutů se tak hodí pro jiný typ činnosti.

## PRONÁJEM PRACOVNÍ SÍLY JAKO PŘEDMĚT ČINNOSTI

Hlavní a nejzásadnější rozdíl spočívá v tom, že **dočasné přidělení zaměstnanců nemůže sloužit k dosahování zisku**. To vyjadřuje § 43a odst. 2 zákoníku práce tím, že za dočasné přidělení nesmí být poskytována úplata, kromě úhrady/refundace nákladů na mzdu (plat) a cestovné náhrady. Jinými slovy, **dočasné přidělení zaměstnanců není podnikání a jeho předmětem je pouhé zapůjčení pracovní síly, nikoliv její pronájem**.

Dočasné přidělení tedy slouží těm zaměstnavatelům, kteří podnikají nebo vyvíjí činnost v jiném oboru, než je zapůjčování zaměstnanců k výkonu práce. Zapůjčení zaměstnanců je pro tyto zaměstnavatele jen řešením dočasného přebytku pracovní síly, nikoliv způsobem dosahování zisku.

Pokud chce zaměstnavatel své zaměstnance pronajímat jinému zaměstnavateli se ziskem (marží), **musí působit jako agentura práce a být držitelem odpovídajícího povolení** podle zákona o zaměstnanosti.

## POVOLENÍ PODLE ZÁKONA O ZAMĚŠTNANOSTI

Z výše uvedeného popisu vyplývá další rozdíl mezi popisovanými instituty. **Dočasné přidělení není předmětem podnikání nebo činnosti, jde jen o jednu ze změn pracovního poměru**. Aby mohl zaměstnavatel dočasně přidělit svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli, **nesmí být tedy držitelem povolení, licence, koncese nebo jiného oprávnění**.

Agenturní zaměstnávání je oproti tomu jednou z forem zprostředkování zaměstnání podle § 14 a násl. zákona o zaměstnanosti, a to zaměstnáváním 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.

<sup>1</sup> Viz § 38 odst. 5, později § 38 odst. 4 zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

<sup>2</sup> Zákonem č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti.

<sup>3</sup> Novela byla provedena zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zprostředkovávat zaměstnání přitom mohou pouze krajské pobočky Úřadu práce a dále **agentury práce, pokud mají k příslušné formě zprostředkování zaměstnání povolení**. Toto povolení vydává na žádost agentury práce generální ředitelství Úřadu práce. Žadatel musí splnit podmínky stanovené v § 60 zákona o zaměstnanosti. Žadatelé z řad fyzických osob musí tedy především dosáhnout alespoň 18 let, být svéprávní, bezúhonní, odborně způsobilí a mít bydliště nebo doručovací adresu na území České republiky.

V případě žadatelů z řad právnických osob, což je v praxi častější jev, musí výše uvedené podmínky splňovat jejich **odpovědný zástupce**, což je další omezení agenturního zaměstnávání. Jedna osoba totiž může být odpovědným zástupcem maximálně pro jednu agenturu práce a nadto nesmí být sama držitelem licence agentury práce jako fyzická osoba. U dočasného přidělení oproti tomu odpovědný zástupce zapotřebí není. Další podmínkou pro vydání povolení agentury práce je souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra.

Povolení agentury práce se vydává na **omezenou dobu maximálně 3 let** s tím, že je lze vydávat opakovaně.

## POVINNÉ POJIŠTĚNÍ

Pokud se zaměstnavatel rozhodne dočasně přidělovat své zaměstnance, nemusí si za tímto účelem zřizovat žádné zvláštní pojištění. U agentur práce je situace odlišná. Podle § 58a zákona o zaměstnanosti **musí být agentura práce pojištěna pro případ svého úpadku**. Účelem pojištění je zajistit, aby dočasně přiděleným zaměstnancům bylo vyplaceno pojistné plnění v případě, kdy by agentura práce kvůli úpadku nevyplatila mzdu.

Rozsah pojištění musí agentura práce sjednat tak, aby byla zajištěna výplata mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. **Sjednání pojištění není podmínkou vydání povolení agentury práce**, a nemusí tak být sjednáno předtím, než je povolení vydáno.

Sjednání pojištění však musí agentura práce **do 2 měsíců od pravomocného nabytí povolení agentury práce doložit** generálnímu ředitelství Úřadu práce. Jestliže tak agentura práce neučiní, je generální ředitelství Úřadu práce povinno rozhodnout o **odnětí povolení agentury práce**.

## ÚPADEK KMENOVÉHO ZAMĚSTNAVATELE

Na problematiku povinného pojištění navazuje další rozdíl, a to jsou nároky zaměstnanců při úpadku zaměstnavatele. Jak při dočasném přidělení, tak při agenturním zaměstnávání **zůstává právním zaměstnavatelem dočasně přidělovaného/agenturního zaměstnance přidávající zaměstnavatel, respektive agentura práce**. Pokud se tento zaměstnavatel ocitne v úpadku a nemůže z tohoto důvodu platit zaměstnancům mzdu, myslí právní řád na to, jak zaměstnance alespoň na omezenou dobu zabezpečit.

V případě zaměstnavatele, který **není agenturou práce** a který tedy pouze dočasně přiděluje své zaměstnance podle § 43a zákoníku práce, se uplatní **postup podle zvláštního zákona** o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.<sup>4</sup> Podle tohoto zákona mají zaměstnanci zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, nárok, aby jejich mzdové nároky uspokojil v určitém rozsahu stát.

Mzdovými nároky se konkrétně rozumí nároky na mzdu, plat, jejich náhrady, odstupné a odměna z dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti, které zaměstnavatel nevyplatil, a to v rozhodném období, kterým se rozumí kalendářní měsíc, v němž bylo vyhlášeno moratorium nebo podán insolvenční návrh, a dále 3 měsíce před tímto měsícem a 3 měsíce po tomto měsíci.

<sup>4</sup> Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Mzdové nároky zaměstnanci uplatňují u kterékoliv krajské pobočky Úřadu práce, a to nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Úřad práce nesmí jednomu zaměstnanci vyplatit za 1 měsíc nikdy více, než je 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok.

Zaměstnavatel, který **je agenturou práce**, musí být podle výše uvedeného **pojištěn proti svému úpadku**, a **dočasně přidělení zaměstnanci agentury práce se proto uspokojují především z uvedeného pojištění**. Pouze v případě, že by agentura práce pojištěna v rozporu se zákonem nebyla nebo pokud by pojišťovna odmítla pojistné plnění vyplatit, pak by dočasně přidělení zaměstnanci mohli své nároky rovněž uplatnit podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

## OMEZENÍ V PŘIDĚLOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ

Jak v případě dočasného přidělení, tak v případě agenturního zaměstnávání existují určitá omezení, pokud jde o okruh zaměstnanců, které jde takto zapůjčit či pronajmout jinému zaměstnavateli. V případě **dočasného přidělení** spočívá omezení v tom, že **dočasně přidělit lze zaměstnance nejdříve po uplynutí 6 měsíců** ode dne vzniku pracovního poměru. Dočasné přidělení se týká pouze pracovního poměru, a dočasně přidělen tak nemůže být zaměstnanec pracující na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Cílem tohoto omezení je zamezit zneužívání dočasného přidělení agenturami práce.

U **agenturního zaměstnávání** časové omezení logicky neplatí, neboť se předpokládá, že agentura práce přijímá zaměstnance proto, aby je přidělila (pronajala) k jinému zaměstnavateli. To ovšem neznamená, že by zde neexistovala omezení. Hlavní limity plynou z § 66 zákona o zaměstnanosti. **Agentura může zprostředkovat zaměstnání jen zaměstnanci v pracovním poměru nebo konajícímu práci na základě dohody o pracovní činnosti**. Agentura práce tedy nesmí přidělovat zaměstnance pracující na základě dohod o provedení práce.

Agentura práce dále nesmí dočasně přidělovat k výkonu práce **zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání**, tedy souhrnně řečeno cizince, kteří nemohou v České republice pracovat bez příslušného typu povolení.

Další omezení pak plyne z § 64 zákona o zaměstnanosti, podle něhož může vláda nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže zprostředkovávat.

## VZNIK PŘIDĚLENÍ ZAMĚŠTNANCE

Další odlišnost spočívá v právní úpravě vzniku přidělení zaměstnance. U **dočasného přidělení** zákoník práce upravuje **pouze dohodu mezi přidělujícím zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem**. V rámci této dohody musí být sjednáno alespoň následující:

- název, případně jméno a příjmení **zaměstnavatele, k němuž se zaměstnanec přiděluje**,
- druh a místo výkonu práce,
- den vzniku dočasného přidělení a
- doba trvání dočasného přidělení.

Zákoník práce naopak neupravuje vztah mezi přidělujícím a přejímajícím zaměstnavatelem. Je tedy na těchto zaměstnavatelích, aby si své vztahy při dočasném přidělení vzájemně upravili.

V případě **agenturního zaměstnávání** naopak zákoník práce podrobně reguluje **dohodu mezi agenturou práce a uživatelem** o dočasném přidělení zaměstnanců. Její náležitosti specifikuje § 308 odst. 1 zákoníku práce. Samotné přidělení zaměstnance se pak realizuje už pouze **pokynem agentury práce** s náležitostmi podle § 309 odst. 2 zákoníku práce.

## ŘETĚZENÍ PRACOVNÍCH POMĚŘŮ NA DOBU URČITOU

Další oblastí, v níž se liší dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání, je možnost opakování, respektive prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou. V případě **dočasného přidělení nezná zákoník práce žádnou výjimku** z běžných pravidel a se zaměstnancem tak může být sjednán pracovní poměr na dobu určitou v délce nejvýše 3 let a od vzniku prvního pracovního poměru smí být prodloužen nebo opakován maximálně dvakrát.

Samotná okolnost, že zaměstnanec byl či bude dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli, nepředstavuje ani vážný provozní důvod nebo důvod spočívající ve zvláštní povaze práce, a zaměstnavatel se tak nemůže pravidlům pro prodlužování a opakování pracovních poměrů na dobu určitou v tomto případě vyhnout vydáním vnitřního předpisu či dohodou s odborovou organizací.

Oproti tomu **agenturní zaměstnávání zvláštní výjimku má**, když podle § 39 odst. 6 zákoníku práce se omezení týkající se maximální délky trvání pracovního poměru na dobu určitou ani omezení týkající se počtu opakování nebo prodlužování takového pracovního poměru nepoužijí. S agenturním zaměstnancem proto může být sjednán pracovní poměr i na dobu delší než 3 roky a opakován či prodlužován může být více než dvakrát, a to bez omezení.

## DÉLKA TRVÁNÍ PŘIDĚLENÍ ZAMĚŠTNANCE

Odlišně je řešena také maximální délka trvání přidělení. U **dočasného přidělení žádné omezení dáno zákonem není**. Zákoník práce sice požaduje, aby byla sjednána doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává, nicméně tato doba může být libovolně dlouhá. Nemělo by však jít o dobu neurčitou, protože zákoník práce předpokládá, že dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno.

Rovněž u **agenturního zaměstnávání** je třeba sjednat délku trvání dočasného přidělení, ale zákoník práce chrání zaměstnance agentury práce tím, že zakazuje, aby byl zaměstnanec přidělen ke stejnému uživateli na dobu **delší než 12 kalendářních měsíců** po sobě jdoucích. Toto omezení lze prolomit jen na žádost zaměstnance, případně pokud je přidělení sjednáno na zástup za zaměstnankyni či zaměstnance čerpajícího mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

## PŘIJETÍ BLIŽŠÍCH OPATŘENÍ K NÁHRADĚ ŠKODY

Jak dočasné přidělení, tak agenturní zaměstnávání stojí na zásadě, podle níž po dobu přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli zůstává právním zaměstnavatelem ta osoba, která zaměstnance přidělila. Zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec přidělen, nemůže vůči tomuto zaměstnanci právně jednat.

V případě **dočasného přidělení** to znamená, že zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělen, **nesmí s tímto zaměstnancem uzavřít dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách ani za ztrátu svěřených věcí**. To může být do jisté míry limitující, protože dočasně přidělenému zaměstnanci z tohoto důvodu nemusí být přejímající zaměstnavatel ochoten svěřit určité hodnoty či věci, které u svých kmenových zaměstnanců podmiňuje právě uzavřením výše uvedených dohod.

Zvláštní úprava však u **agenturního zaměstnávání** výslovně umožňuje, aby uživatel a zaměstnanec agentury práce **sjednali** tzv. opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, která nesmějí být méně výhodná, než je právní úprava **dohod o odpovědnosti za schodek a za ztrátu svěřených věcí**. Touto poměrně šroubovanou cestou zákoník práce vyjadřuje, že uživatel a zaměstnanec agentury práce mohou dohodou sjednat, že zaměstnanec agentury práce nese povinnost nahradit schodek či ztrátu svěřených věcí ve stejném rozsahu, jako by tuto povinnost měl kmenový zaměstnanec uživatele.

## UKONČENÍ PŘIDĚLENÍ ZAMĚŠTNANCE

Odlíšně je řešen rovněž způsob skončení přidělení zaměstnance. V případě **dočasného přidělení** zákoník práce počítá s jeho ukončením:

- **uplynutím doby**, na kterou bylo sjednáno,
- **dohodou** kmenového zaměstnavatele a zaměstnance, nebo
- **výpovědí** dočasného přidělení, a to z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou.

Zákoník práce naopak nepředpokládá, že by mohl dočasné přidělení předčasně ukončit zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento zaměstnavatel si nicméně může ve smlouvě s kmenovým zaměstnavatelem tuto možnost vymínit. Zpravidla pak přejímající zaměstnavatel oznámí kmenovému zaměstnavateli, že požaduje předčasně ukončení dočasného přidělení, a kmenový zaměstnavatel dočasné přidělení se zaměstnancem ukončí dohodou nebo výpovědí.

Úprava ukončení přidělení u **agenturního zaměstnávání** předpokládá skončení přidělení:

- **uplynutím doby**, na kterou bylo sjednáno,
- **dohodou** agentury práce a zaměstnance, nebo
- **jednostranným prohlášením** uživatele nebo zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

Rozdílně od dočasného přidělení se tedy předpokládá, že důvody předčasně ukončení přidělení zaměstnance agentury práce musí být předem sjednány, a to ve prospěch uživatele i zaměstnance. Naopak se však nepředpokládá žádná výpovědní doba, jako tomu je u dočasného přidělení.

## SPOLEČNÉ RYSY DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ A AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

Vedle výše popsaných odlišností existují nicméně i aspekty, v nichž se dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání shodují. V obou případech především platí, že **zaměstnanec zůstává po dobu přidělení zaměstnancem svého kmenového zaměstnavatele**. Zaměstnavatel, k němuž je zaměstnanec přidělen, respektive uživatel v případě agenturního zaměstnávání, **není oprávněn vůči přidělenému zaměstnanci právně jednat**.

Po dobu přidělení však zaměstnavatel, k němuž je zaměstnanec přidělen, respektive uživatel v případě agenturního zaměstnávání, **přiděluje zaměstnanci práci, tuto práci organizuje, řídí a kontroluje** a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Jak v případě dočasného přidělení, tak v případě agenturního zaměstnávání platí rovněž zásada **srovnatelných pracovních a mzdových podmínek**, tedy zásada, že pracovní a mzdové nebo platové podmínky přiděleného zaměstnance nesmí být horší, než jsou nebo by byly pracovní a mzdové nebo platové podmínky kmenového zaměstnance zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec přidělen (tj. uživatele).

## ZÁVĚR

I když tedy dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání zdánlivě regulují tutéž činnost, tedy zapůjčení zaměstnance na omezenou dobu jinému zaměstnavateli, oba instituty jsou zásadně odlišné a slouží úplně jinému účelu. **Agenturní zaměstnávání je druhem podnikání**, kdy agentura práce podnikající na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání se zpravidla zabývá pouze zprostředkováním zaměstnání a jinými personálními službami a poradenstvím, a to za účelem dosažení zisku.

**Dočasné přidělení** je naopak institut využitelný jen k řešení **individuálního zapůjčení zaměstnance**, typicky v rámci koncernů v případě vyššího množství zakázek, zvýšené poptávky, nebo naopak na druhé straně za účelem předejít propouštění v případě dočasného nedostatku odbytu apod.

Také proto je **agenturní zaměstnávání** podrobena přísné právní regulaci, zatímco **dočasné přidělení** je otevřeno všem zaměstnavatelům bez nutnosti splnit předem konkrétní podmínky, požádat úřady o povolení nebo zřídit si pojištění pro případ úpadku. Zákonník práce proto také výslovně vylučuje užití ustanovení o dočasném přidělení pro agenturní zaměstnávání.

Podmínky agenturního zaměstnávání budou navíc v brzké době ještě zpřísněny, neboť obě komory Parlamentu České republiky již schválily návrh zákona, kterým se mění zákon o zaměstnanosti a další související zákony.<sup>5</sup> Tento návrh již podepsal i prezident republiky a k datu redakční uzávěrky tohoto čísla se čeká již pouze na publikaci novely ve Sbírce zákonů. Jedním z cílů této novely je boj s tzv. pseudoagenturami práce, tedy subjekty, které nejsou držiteli povolení agentury práce, avšak přesto pronajímají svým klientům zaměstnance a jejich pracovní sílu, byť pod hlavičkou poskytování služeb.

Cílem tohoto článku není podrobný rozbor této novely, avšak lze alespoň stručně uvést, že novelou se zavádí hlavně následující:

- **definuje se** zastřené zprostředkování zaměstnání a **postihuje se výslovně jako přestupek** (správní delikt);
- **zpřesňují** podmínky týkající se odpovědného zástupce a **stanoví se, že odpovědný zástupce musí být buď zaměstnancem agentury práce** v pracovním poměru s pracovní dobou nejméně 20 hodin týdně, **nebo členem jejího statutárního orgánu**. Stávající agentury práce jsou povinny vztah s odpovědným zástupcem tímto způsobem upravit nejpozději do 3 měsíců od nabytí účinnosti novely;
- zavádí se povinnost zadatele o povolení zprostředkování zaměstnání **složit kauci ve výši 500 000 Kč**. Kauce se týká i stávajících agentur práce, které jsou povinny ji složit do 3 měsíců od nabytí účinnosti novely s tím, že marným uplynutím této lhůty ztrácí povolení ke zprostředkování zaměstnání (tj. povolení působit na trhu jako agentura práce);
- zavádí se možnost vydat **povolení ke zprostředkování zaměstnání pro agentury práce na dobu neurčitou**. Nejprve se tak povolení vydá na dobu určitou až 3 let (jako dosud) a v případě žádosti o jeho prodloužení bude možné vydat již povolení na dobu neurčitou;
- zrušuje se zákonné omezení, podle něž agentury práce nesmějí dočasně přidělovat cizince potřebující zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo povolení k zaměstnání. Nadále však platí, že vláda může nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat;
- stanoví se, že **agentura práce a uživatel nesmí připustit**, aby jeden a tentýž zaměstnanec zároveň pracoval jako kmenový zaměstnanec uživatele a jako dočasně přidělený zaměstnanec k témuž uživateli, případně aby byl dočasně přidělen k témuž uživateli v jednom měsíci více agenturami práce.

Jakmile bude novela publikována ve Sbírce zákonů, nabude poměrně rychle i účinnosti, neboť ve výše popsanych částech je novela účinná již patnáctým dnem po jejím vyhlášení ve Sbírce zákonů. Popsaná pravidla by tak mohla začít platit již během letošního července.

<sup>5</sup> Viz usnesení Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky č. 1631, dostupné z <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=7&v=US&ct=1631>. Viz dále usnesení Senátu Parlamentu České republiky č. 188, dostupné z <http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlHled?action=doc&value=84399>.