založeno v roce 1990

JOB-centrum Ostrava, s.r.o.
dodávky prací, brigády pro studenty
Studentská 1770/1, budova A 3. patro, Ostrava-Poruba, 700 32
TEL. 596 996 386, 596 914 178, FAX. 596 911 856, GSM: 603 451 105

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
č.j.2005/62634
JUDr.L.Jouza
Na Poříčním právu 1
128 01 Praha 2

Věc : Zaslání legislativních návrhů ke zdokonalení současného stavu

Vážený pane doktore,

obdrželi jsme od Vás v dopise Vaši reakci datovanou 9.5.2005 na naši Analýzu dopadů novel Zákoníku práce a Zákona o zaměstnanosti na trh práce a studentské brigády, zaslanou 5.12.2004 Úřadu vlády a postoupenou Vám 29.12.2004.

Přestože většinou nesouhlasíme s Vašimi názory v ní uvedenými, jelikož harmonizace práva ČR s právem EU by neměla mít likvidační dopad na ekonomiku našeho státu a život našich občanů, kladně reagujeme na Vaši připomínku v předposledním odstavci dopisu a zasíláme Vám v příloze legislativní návrhy ke zdokonalení současného právního stavu.

Vypracovali jsme je na základě našich 15-ti letých zkušeností s trhem práce a studentskými brigádami zejména. Jsme ti, kteří nejmladší generaci teprve studujících občanů uvádějí do praxe. Proto jsme byli některými poslanci, senátory a hejtmany požádáni o odborné stanovisko v době prvního projednávání změn Zákona o zaměstnanosti a Zákoníku práce na přelomu ledna a února 2005. Červeně jsou v textu uvedeny navrhované změny, modře jejich odůvodnění.

Budeme velmi rádi, pokud alespoň některé z těchto paragrafovaných změn budou Vaším ministerstvem navrženy k projednávání ve vládě a parlamentu a ulehčíte život občanům.

S díky a pozdravem

Ing.Radovan Burkovič, jednatel

Příloha : Návrh změn a jejich odůvodnění u ZP aZoZ

V Ostravě 19.5.2005

Návrh změn a jejich odůvodnění u Zákoníku práce č.65 / 1965 a Zákona o zaměstnanosti č.435 / 2004 v intencích novel platných od 1.10.2004

V následných řádcích uvádíme vždy dosavadní znění příslušného paragrafu ZP nebo ZoZ, návrh jeho změny, vyznačený červeným písmem a odůvodnění změny modrým písmem. Návrh je zpracován na základě 15-ti letých zkušeností s trhem práce jako pracovní agentura a na základě zkušeností s aplikací zákona u našich odběratelů v období 10/2004-1/2005.
Vláda i senát nyní navrhují změnu § 13 Zákona o zaměstnanosti, proto jsme tuto změnu nezpracovávali. Podle nás by se měl celý § 13 ZoZ jako nesmysl zrušit.

V Ostravě 2.2.2005 Ing.Radovan Burkovič, jednatel JOB-centrum Ostrava, s.r.o. www.jobcentrum.cz

Dosavadní znění Zákoníku práce § 11 v rámci novely ZP :

V § 11 odstavec 2 včetně poznámky pod čarou č. 40a) zní:

"(2) Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.[40a)]

[40a)] § 121 až 124 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.".

Návrh změny znění Zákoníku práce § 11 v rámci novely ZP :

V § 11 odstavec 2 včetně poznámky pod čarou č. 40a) zní:

"(2) Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.[40a)] Do povinné školní docházky se pro účely tohoto odstavce nezapočítávají měsíce červenec a srpen následující bezprostředně po ukončení povinné školní docházky a práce mladistvých fyzických osob je v tomto období povolena.

[40a)] § 121 až 124 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.".

Odůvodnění změny znění Zákoníku práce § 11 v rámci novely ZP :

ZP platný do 30.9.2004 umožňoval žákům základních škol práci o prázdninách, následujících po absolvování 9.třídy a to v režimu pro mladistvé osoby s dalšími omezeními mezi 15.-16., respektive 16.-18. rokem života. Novela ZP platná od 1.10.2004 zakázala práci starších 15 let do skončení povinné školní docházky. Tou je dle platných předpisů (školský zákon, zákon o dani z příjmu, zákon o sociálním pojištění atd.) doba docházky do školy včetně navazujících letních prázdnin, tedy i měsíce červen a srpen. Žáci nyní absolvují základní školu převážně v 16-ti, stále větší procento až v 17-ti letech, ojediněle i 18-ti letech (pokud dítěti jdou „špatně roky“ a současně jej rodiče na doporučení psychologa pošlou do školy o rok později). Tito mladiství, případně i zletilí, jsou pak diskriminováni ve vstupu na pracovní trh a nemohou bezprostředně po ukončení základní školní docházky ani na „prázdninovou brigádu“, natož nastoupit do trvalého pracovního poměru (pokud nestudují dále střední školu nebo učiliště).

Novela ZP platná od 1.10.2004 jim to svou formulací odstavce 2 § 11 znemožnila. Navrhujeme doplnění věty, která pouze pro účely tohoto odstavce bude chápat ukončení školní docházky jako dobu faktického ukončení chození do výuky, prakticky tedy 30.6. daného školního roku. V navazujícím prázdninovém období by tak mladiství i zletilí absolventi povinné školní docházky měli rovný přístup na pracovní trh jako ostatní fyzické osoby.

Dosavadní znění Zákoníku práce § 38a v rámci novely ZP :

Za § 38 se vkládají nadpis a nové § 38a a 38b, které včetně poznámek pod čarou č. 5a) a 5b) znějí:

Agenturní zaměstnávání
§ 38a

(1) Zaměstnavatel, který je právnickou nebo fyzickou osobou zprostředkovávající zaměstnání na základě povolení5a) (dále jen "agentura práce"), může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce k jinému zaměstnavateli jen na základě písemného ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen "uživatel"), a

zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody5b) o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Navrhovaná změna znění Zákoníku práce § 38a v rámci novely ZP :

Za § 38 se vkládají nadpis a nové § 38a a 38b, které včetně poznámek pod čarou č. 5a) a 5b) znějí:

Agenturní zaměstnávání

§ 38a

(1) Zaměstnavatel, který je právnickou nebo fyzickou osobou zprostředkovávající zaměstnání na základě povolení5a) (dále jen "agentura práce"), může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce k jinému zaměstnavateli jen na základě písemného ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o ~~pracovní činnosti~~ pracích konaných mimo pracovní poměr, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen "uživatel"), a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody5b) o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Odůvodnění změny znění Zákoníku práce § 38a v rámci novely ZP :

ZP platný do 30.9.2004 umožňoval pracovním agenturám přidělovat pracovníky dvojím způsobem – buď na základě §38 ZP dočasným přidělením na pracovní smlouvu, nebo jako dodávku prací vykonat činnosti svými pracovníky na základě Obchodního zákoníku, k čemuž pracovní agentury musely mít příslušný živnostenský list a pak bylo na jejich uvážení, zda uzavřou se svými pracovníky pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Obvykle se při rozhodování co se zaměstnancem uzavřít agentury řídily předpokládanou délkou prací. Při krátkodobých využívaly některou z dohod, při dlouhodobějších pak pracovní smlouvy na dobu určitou.

Novela ZP platná od 1.10.2004 zakázala agenturám práce používat dohody o provedení práce, čímž velmi zkomplikovala zaměstnávání osob na krátkodobé práce a uložila zaměstnanci i zaměstnavateli plnit veškeré povinnosti vztahující se na dlouhodobé pracovní poměry. Tak i práce trvající pár hodin (například stěhování, roznos letáků atp.) nebo práce osob s omezeným časovým fondem (například studenti středních a vysokých škol, ženy na mateřské či rodičovské dovolené, důchodci, zaměstnanci pracující jako výpomoc v tzv. druhém zaměstnání) zahrnují pro zaměstnance i zaměstnavatele všechny povinnosti jako běžný pracovní poměr a stávají se administrativně a finančně neúnosnými. Jednak je požadováno placení zdravotního a sociálního pojištění (z hrubé mzdy 12,5 % zaměstnanec + 35% agentura práce) u skupin osob, za něž už je plátcem stát, jednak jsou požadovány úkony pro např.dvouhodinovou práci ve stejné míře, jako u pracovního poměru trvajícího několik let (zdravotní prohlídka, souhlas rodičů, nahlášení na úřady při započetí práce, odhlášení při ukončení práce, určení přesné pracovní doby, příplatky za odpolední a noční směny u osob, které stejně nemohou pracovat na ranních protože jsou ve škole atd.).

Dalším, daleko závažnějším důvodem změny je fakt, že novela diskriminuje část podnikatelských subjektů oproti ostatním a zakazuje jim používat část platných zákonů. Kdo není agenturou práce může používat všechny smlouvy a dohody dle ZP a tím v podstatě agenturám práce nekale konkurovat.

Tak si může firma dovolit zaměstnat na dobu 100 hodin ročně (cca 12 osmihodinových směn) zaměstnance na Dohodu o provedení práce a její finanční náklad např. na práci studenta, který si podepíše daňové prohlášení a přinese potvrzení o studiu, je do výše hrubé mzdy 4.120,- Kč měsíčně právě a jen tato hrubá měsíční mzda a student dostane ve stejné výši i mzdu čistou. Bez jakýchkoliv dalších administrativních omezení a nákladů.

Pokud stejný student bude pracovat u firmy prostřednictvím agentury práce, pak musí být zaměstnán jen na Pracovní smlouvu (PS) nebo Dohodu o pracovní činnosti (DPČ). K Pracovní smlouvě se váže povinné lékařské vyšetření pro nástup do práce, povinné periodické roční lékařské vyšetření pro noční práce, povinné periodické roční lékařské vyšetření pro práce mladistvých, povinný písemný souhlas rodičů s prací mladistvého, nahlášení na OSSZ a zdravotní pojišťovnu při započetí a ukončení práce. Tedy hodně administrativních omezení, kdy větší část z nich je zpoplatněna od 100,- do 300,- Kč. U PS a DPČ je navíc povinnost odvádět zdravotní a sociální pojištění. Tak si ten samý student místo 4.120,- Kč čistého odnese jen 3.605,- po zaplacení zdravotního a sociálního pojištění (12,5 % z hrubé mzdy). Agentura práce za něj jako zaměstnavatel odvede navíc dalších 1.442,- Kč zdravotního a sociálního pojištění (35 % z hrubé mzdy). Součet 4.120,- Kč + 1.442,- Kč + provize agentury práce (obvykle 20% hrubé mzdy) + DPH 19% je pak finanční náklad, který uhradí firma za toho samého pracovníka a tu samou práci agentuře. Náklad pro firmu je tak 7.599,30 Kč oproti původním 4.120,- Kč a student si vydělá jen 3.605,- Kč místo původních 4.120,- Kč.

Vyčísleno procenty zaplatí firma díky diskriminaci agentur práce § 38a ZP o 84% více než v případě, že si studenta zaměstná sama a student si vydělá u agentury práce za totéž o 12,5% méně, než když bude pracovat přímo pro firmu. To nepočítáme jeho vstupní náklady díky různým potvrzením, požadovaným ZP u Pracovní smlouvy, které mohou činit dalších 10% jeho čistého výdělku.

Navrhovaná změna odstraňuje diskriminaci v postavení zaměstnavatelských subjektů při zaměstnávání pracovníků, administrativně zjednodušuje krátkodobá zaměstnání (nazývaná obecně brigády) a odstraňuje poplatky a administrativu pro pracovníky.

Dosavadní znění Zákoníku práce § 38b v rámci novely ZP :

§ 38b

(1) Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele 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. Uživatel však nemůže vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.

Navrhovaná změna znění Zákoníku práce § 38b v rámci novely ZP :

§ 38b

(1) Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele 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. Základní proškolení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zaměstnance agentury práce může provádět také agentura práce, musí však informaci o jeho obsahu předat uživateli. Uživatel však nemůže vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.

Odůvodnění změny znění Zákoníku práce § 38b v rámci novely ZP :

ZP platný do 30.9.2004 umožňoval pracovním agenturám přidělovat pracovníky dvojím způsobem – buď na základě §38 ZP dočasným přidělením na pracovní smlouvu, nebo jako dodávku prací vykonat činnosti svými pracovníky na základě Obchodního zákoníku, k čemuž pracovní agentury musely mít příslušný živnostenský list a pak bylo na jejich uvážení, zda uzavřou se svými pracovníky pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Obvykle se při rozhodování co se zaměstnancem uzavřít agentury řídily předpokládanou délkou prací. Při krátkodobých využívaly některou z dohod, při dlouhodobějších pak pracovní smlouvy na dobu určitou.

Ve všech případech však agentury práce na základě §§ 132-138 ZP o koordinaci činností k zajištění BOZP a PO na společném pracovišti prováděly základní proškolení svých pracovníků z předpisů o BOZP a PO. V povinnostech uživatele pak bylo jen školení nad rámec základního školení BOZP a PO plus seznámení s pracovištěm a specifiky BOZP a PO (kde jsou únikové východy, lékárnička, telefon, voda, hasící technika atp.).

Příklad smluvního ustanovení o takové spolupráci v roce 2004 (citujeme) „Účelem následujícího je upravit práva a povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany. Dodavatel a odběratel se dohodli takto : "V rámci koordinace činností k zajištění BOZP a PO na společném pracovišti se zavazuje odběratel zajistit proškolení pracovníků dodavatele z předpisů o BOZP a PO nad rámec základního školení BOZP a PO, včetně zajištění kontroly jejich dodržování (včetně základního proškolení, viz příloha) a vybavit pracovníky dodavatele ochrannými pracovními prostředky a pomůckami. Dodavatel s odběratelem provedli vyhodnocení rizik v BOZP a PO vyplývajících z působení na společném pracovišti a dodavatel předal odběrateli jako přílohu smlouvy svůj Seznam prací, rizik a opatření k jejich zmírnění či odstranění (Zákoník práce č.65/1965 Sb. v aktuálním znění Hlava pátá, BOZP, §§ 132-138). Odběratel umožní vedoucím nebo pověřeným pracovníkům dodavatele vstup do všech prostor a na pozemky, kde mají přístup pracovníci dodavatele. Pokud nesplněním závazků odběratele v oblasti BOZP a PO vznikne dodavateli škoda (např. bolestné, pokuty vyměřené orgány státního dozoru apod.), uhradí ji odběratel dodavateli neprodleně v plné výši." (konec citace).

Tím bylo zajištěno oboustranné vymezení povinností na úseku BOZP a PO a vzájemná kontrola jejich plnění jak ze strany smluvních subjektů agentura a uživatel (resp. dodavatel a odběratel) tak ze strany Inspektorátu bezpečnosti práce. Školení vzala na svá bedra agentura práce a bylo univerzální. Detaily a specifika se pracovníci dozvěděli na pracovišti uživatele od něj. Pokud by měl školení dělat celé, zabralo by dle interních předpisů většiny firem celý jeden pracovní den. Což v okamžiku, kdy krátkodobé práce trvají jen několik dní nebo dokonce hodin (stěhování, vykládka apod.), je velmi neekonomické.

Novela ZP platná od 1.10.2004 svěřila kompletně otázky BOZP a PO do pravomoci uživatele a podle právních rozborů je v případě pracovního úrazu na vině vždy uživatel, pokud neprovedl řádné školení dočasně přiděleného pracovníka agentury práce o BOZP a PO. Že pracovníka v základech BOZP a PO proškolila již agentura je nepodstatné a z hlediska novely zákona pro pracoviště uživatele neplatné.

Tím se ale dostáváme do absurdní situace, kdy zaměstnanec agentury práce pracující krátkodobě (typicky student, žena na rodičovské dovolené, důchodce atp.) vystřídá ročně 10-20 přidělených zaměstnavatelů a absolvuje jedno a totéž školení 10-20krát. Školení BOZP a PO je přitom z 90% ve všech podnicích obsahově shodné a pouze v 10% se liší dle jednotlivých firem, nejčastěji kvůli specifikům daného pracoviště. To je pro firmy zatěžující a neekonomické pro národní hospodářství jako celek. Hlavně v případech, kdy krátkodobé práce trvají jen několik hodin (stěhování, vykládka apod.) a by dle interních předpisů většiny firem by mělo školení BOZP a PO trvat celý jeden pracovní den.

Navrhovaná změna má za cíl zjednodušit proškolení z BOZP a PO pracovníků agentury práce. Školení, kterým projdou dočasně přidělovaní pracovníci přímo u agentury práce má navrhovaná změna legalizovat tak, aby bylo platné i v okamžiku, kdy dotyční nastoupí na pracoviště uživatele. Ten už by provedl jen druhou část školení, typicky jako doposud nad rámec základního školení BOZP a PO provedeného agenturou plus seznámení s pracovištěm a specifiky BOZP a PO (kde jsou únikové východy, lékárnička, telefon, voda, hasící technika atp.) dle svých vyhodnocených rizik BOZP a PO na daném pracovišti. Zápis o vyhodnocení rizik nemusí předávat agentuře práce, naopak ta musí uživateli předat obsah svého základního školení BOZP a PO, aby mohl svou část přizpůsobit. Respektive vypustit to, v čem by se opakoval a školení tak zkrátit na únosnou míru.

Dosavadní znění Zákoníku práce § 38b v rámci novely ZP :

Za § 38 se vkládají nadpis a nové § 38a a 38b, které včetně poznámek pod čarou č. 5a) a 5b) znějí:

§ 38b

(7) V kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele lze rozsah agenturního zaměstnávání omezit

Navrhovaná změna znění Zákoníku práce § 38b v rámci novely ZP :

Za § 38 se vkládají nadpis a nové § 38a a 38b, které včetně poznámek pod čarou č. 5a) a 5b) znějí:

§ 38b

Paragraf 38b odstavec 7 se zrušuje.

Odůvodnění změny znění Zákoníku práce § 38 v rámci novely ZP :

ZP platný do 30.9.2004 umožňoval zaměstnavatelům pružně řešit nedostatek zaměstnanců dočasným přidělením pracovníků od jiné osoby nebo jako dodávku prací na základě Obchodního zákoníku. Tím mohl zaměstnavatel reagovat na výkyvy trhu a zajistit práci svým stávajícím vlastním kmenovým zaměstnancům do budoucna a existenci firmy jako takové. Protože jen tak mohl na trhu obstát, když plnil promptně požadavky svých odběratelů.

Novela ZP platná od 1.10.2004 dává do rukou odborům působícím u dodavatele možnost zakázat zaměstnavateli v kolektivní smlouvě používat služeb agentur práce. Tím nejenže komplikuje postavení zaměstnavatele na trhu vůči jiným zaměstnavatelům, kteří takové omezení mít nebudou (např. jen proto, že u nich odbory nepůsobí) ale umožňuje neodůvodněný zásah do svobody podnikání ze strany třetích osob. Navíc zásah, kterým stávající pracovníci firmy budou moci prostřednictvím odborů znemožňovat práci dalším pracovníkům, které by chtěl zaměstnavatel dočasně najmout od agentury práce, a paradoxně tak na jedné straně zvyšovat nezaměstnanost a na straně druhé monopolizovat svou práci.

V praxi toto ustanovení např. s uvažovanou platností vyšších kolektivních smluv pro všechny osoby podnikající v daném oboru může zcela znemožnit působení agentur práce v celých odvětvích národního hospodářství. Tento odstavec zavádí cizorodý prvek do řízení podnikatelských subjektů a zároveň znejišťuje postavení agentur na trhu tím, že jim bez jejich zavinění (například nekvalitní služby, drahé služby atd.) znemožňuje svobodně působit na trhu, nabízet služby a vybírat si odběratele.

Dosavadní znění Zákona o zaměstnanosti § 64 v rámci novely ZoZ :

Hlava IV

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

§ 64

Vláda může nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

Navrhovaná změna znění Zákona o zaměstnanosti § 64 v rámci novely ZoZ :

Paragraf 64 se zrušuje.

Odůvodnění změny znění Zákona o zaměstnanosti § 64 v rámci novely ZoZ :

ZP platný do 30.9.2004 umožňoval zaměstnavatelům pružně řešit nedostatek zaměstnanců dočasným přidělením pracovníků od jiné osoby nebo jako dodávku prací na základě Obchodního zákoníku. Tím mohl zaměstnavatel reagovat na výkyvy trhu a zajistit práci svým stávajícím vlastním kmenovým zaměstnancům do budoucna a existenci firmy jako takové. Protože jen tak mohl na trhu obstát, když plnil promptně požadavky svých odběratelů.

Novela ZoZ platná od 1.10.2004 dává do rukou vládě možnost zakázat zaměstnavateli ze dne na den svým nařízením používat služeb agentur práce pro určité druhy prací. Tím nejenže komplikuje postavení zaměstnavatele na trhu vůči jiným zaměstnavatelům, kteří takové omezení mít nebudou (např. proto, že u nich tyto druhy prací nejsou, byť podnikají ve stejném oboru – vláda to např. zakáže u uklízeček a zvýhodní tak oproti klasickým jen ty úklidové firmy, které provádějí úklidy strojem) ale umožňuje zásah do svobody podnikání ze strany státu. Navíc zásah, kterým bude stát znemožňovat práci dalším pracovníkům, které by chtěl zaměstnavatel dočasně najmout od agentury práce a paradoxně tak vláda bude sama zvyšovat nezaměstnanost.

V praxi toto ustanovení pro všechny osoby podnikající v daném oboru a závislé na výkonu určitého druhu prací může zcela znemožnit jejich podnikání, když nebudou moci využívat služeb agentur práce. Může se jednat o působení agentur práce v celých odvětvích národního hospodářství. Tento odstavec zavádí cizorodý prvek do řízení podnikatelských subjektů a zároveň znejišťuje postavení agentur na trhu tím, že jim bez jejich zavinění (například nekvalitní služby, drahé služby atd.) znemožňuje svobodně působit na trhu, nabízet služby a vybírat si odběratele.

Dosavadní znění Zákona o zaměstnanosti § 66 v rámci novely ZoZ :

Hlava IV
Zprostředkování zaměstnání agenturami práce
§ 66
Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu

Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.[42)]

[42)] § 38a odst. 2 zákoníku práce.

Navrhovaná změna znění Zákona o zaměstnanosti § 66 v rámci novely ZoZ :

Hlava IV
Zprostředkování zaměstnání agenturami práce
§ 66
Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu

Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o ~~pracovní činnosti~~ pracích konaných mimo pracovní poměr mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.[42)]

[42)] § 38a odst. 2 zákoníku práce.

Odůvodnění změny znění Zákona o zaměstnanosti § 66 v rámci novely ZoZ :

ZP platný do 30.9.2004 umožňoval pracovním agenturám přidělovat pracovníky dvojím způsobem – buď na základě §38 ZP dočasným přidělením na pracovní smlouvu, nebo jako dodávku prací vykonat činnosti svými pracovníky na základě Obchodního zákoníku, k čemuž pracovní agentury musely mít příslušný živnostenský list a pak bylo na jejich uvážení, zda uzavřou se svými pracovníky pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Obvykle se při rozhodování co se zaměstnancem uzavřít agentury řídily předpokládanou délkou prací. Při krátkodobých využívaly některou z dohod, při dlouhodobějších pak pracovní smlouvy na dobu určitou.

Novela ZP platná od 1.10.2004 zakázala agenturám práce používat dohody o provedení práce, čímž velmi zkomplikovala zaměstnávání osob na krátkodobé práce a uložila zaměstnanci i zaměstnavateli plnit veškeré povinnosti vztahující se na dlouhodobé pracovní poměry. Tak i práce trvající pár hodin (například stěhování, roznos letáků atp.) nebo práce osob s omezeným časovým fondem (například studenti středních a vysokých škol, ženy na mateřské či rodičovské dovolené, důchodci, zaměstnanci pracující jako výpomoc v tzv. druhém zaměstnání) zahrnují pro zaměstnance i zaměstnavatele všechny povinnosti jako běžný pracovní poměr a stávají se administrativně a finančně neúnosnými. Jednak je požadováno placení zdravotního a sociálního pojištění (z hrubé mzdy 12,5 % zaměstnanec + 35% agentura práce) u skupin osob, za něž už je plátcem stát, jednak jsou požadovány úkony pro např.dvouhodinovou práci ve stejné míře, jako u pracovního poměru trvajícího několik let (zdravotní prohlídka, souhlas rodičů, nahlášení na úřady při započetí práce, odhlášení při ukončení práce, určení přesné pracovní doby, příplatky za odpolední a noční směny u osob, které stejně nemohou pracovat na ranních protože jsou ve škole atd.).

Dalším, daleko závažnějším důvodem změny je fakt, že novela diskriminuje část podnikatelských subjektů oproti ostatním a zakazuje jim používat část platných zákonů. Kdo není agenturou práce může používat všechny smlouvy a dohody dle ZP a tím v podstatě agenturám práce nekale konkurovat.

Tak si může firma dovolit zaměstnat na dobu 100 hodin ročně (cca 12 osmihodinových směn) zaměstnance na Dohodu o provedení práce a její finanční náklad např. na práci studenta, který si podepíše daňové prohlášení a přinese potvrzení o studiu, je do výše hrubé mzdy 4.120,- Kč měsíčně právě a jen tato hrubá měsíční mzda a student dostane ve stejné výši i mzdu čistou. Bez jakýchkoliv dalších administrativních omezení a nákladů.

Pokud stejný student bude pracovat u firmy prostřednictvím agentury práce, pak musí být zaměstnán jen na Pracovní smlouvu (PS) nebo Dohodu o pracovní činnosti (DPČ). K Pracovní smlouvě se váže povinné lékařské vyšetření pro nástup do práce, povinné periodické roční lékařské vyšetření pro noční práce, povinné periodické roční lékařské vyšetření pro práce mladistvých, povinný písemný souhlas rodičů s prací mladistvého, nahlášení na OSSZ a zdravotní pojišťovnu při započetí a ukončení práce. Tedy hodně administrativních omezení, kdy větší část z nich je zpoplatněna od 100,- do 300,- Kč. U PS a DPČ je navíc povinnost odvádět zdravotní a sociální pojištění. Tak si ten samý student místo 4.120,- Kč čistého odnese jen 3.605,- po zaplacení zdravotního a sociálního pojištění (12,5 % z hrubé mzdy). Agentura práce za něj jako zaměstnavatel odvede navíc dalších 1.442,- Kč zdravotního a sociálního pojištění (35 % z hrubé mzdy). Součet 4.120,- Kč + 1.442,- Kč + provize agentury práce (obvykle 20% hrubé mzdy) + DPH 19% je pak finanční náklad, který uhradí firma za toho samého pracovníka a tu samou práci agentuře. Náklad pro firmu je tak 7.599,30 Kč oproti původním 4.120,- Kč a student si vydělá jen 3.605,- Kč místo původních 4.120,- Kč.

Vyčísleno procenty zaplatí firma díky diskriminaci agentur práce § 38a ZP o 84% více než v případě, že si studenta zaměstná sama a student si vydělá u agentury práce za totéž o 12,5% méně, než když bude pracovat přímo pro firmu. To nepočítáme jeho vstupní náklady díky různým potvrzením, požadovaným ZP u Pracovní smlouvy, které mohou činit dalších 10% jeho čistého výdělku.

Navrhovaná změna odstraňuje diskriminaci v postavení zaměstnavatelských subjektů při zaměstnávání pracovníků, administrativně zjednodušuje krátkodobá zaměstnání (nazývaná obecně brigády) a odstraňuje poplatky a administrativu pro pracovníky.

Dosavadní znění Zákona o zaměstnanosti § 81 v rámci novely ZoZ :

ČÁST TŘETÍ
Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce
§ 81

(1) Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.
(2) Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní :
a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením,47) státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou48) nebo obecně prospěšnou společností,49) nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
c) odvodem do státního rozpočtu,
nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).
(3) Zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízeni státem, nemohou plnit povinný podíl podle odstavce 2 písm. c).
(4) Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.
(5) Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočtu plnění povinného podílu stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

Navrhované doplnění znění Zákona o zaměstnanosti § 81 v rámci novely ZoZ :

ČÁST TŘETÍ
Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce
§ 81

Doplňuje se nový odstavec č.6 který zní :

(6) Ustanovení odstavců 1 až 5 se nevztahují na pracovní poměry na dobu určitou uzavřené mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem zprostředkování formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu dle § 66.

Odůvodnění změny znění Zákona o zaměstnanosti § 81 v rámci novely ZoZ :

ZoZ platný do 30.9.2004 požadoval povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Umožňoval však pracovním agenturám přidělovat pracovníky dvojím způsobem – buď na základě §38 ZP dočasným přidělením na pracovní smlouvu, nebo jako dodávku prací vykonat činnosti svými pracovníky na základě Obchodního zákoníku, k čemuž pracovní agentury musely mít příslušný živnostenský list a pak bylo na jejich uvážení, zda uzavřou se svými pracovníky pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Obvykle se při rozhodování co se zaměstnancem uzavřít agentury řídily předpokládanou délkou prací. Při krátkodobých využívaly některou z dohod, při dlouhodobějších pak pracovní smlouvy na dobu určitou.

Novela ZoZ a ZP platná od 1.10.2004 zakázala agenturám práce používat dohody o provedení práce, čímž velmi zkomplikovala zaměstnávání osob na krátkodobé práce a uložila zaměstnanci i zaměstnavateli plnit veškeré povinnosti vztahující se na dlouhodobé pracovní poměry. Tak i práce trvající pár hodin – například stěhování, roznos letáků – nebo práce osob s omezeným časovým fondem – například studenti středních a vysokých škol, ženy na mateřské či rodičovské dovolené, důchodci, zaměstnanci pracující jako výpomoc v tzv. druhém zaměstnání – zahrnují pro zaměstnance i zaměstnavatele všech povinnosti jako běžný pracovní poměr a stávají se administrativně a finančně neúnosnými. Jednak je požadováno placení zdravotního a sociálního pojištění (z hrubé mzdy 12,5 % zaměstnanec + 35% agentura práce) u skupin osob, za něž už je plátcem stát, jednak jsou požadovány úkony pro např.dvouhodinovou práci ve stejné míře, jako u pracovního poměru trvajícího několik let.

Při krátkodobém zaměstnávání agentury využívaly dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, na něž se povinný podíl osob se zdravotním postižením nevztahoval. Při dlouhodobějším zaměstnání pak používaly pracovní smlouvy, kde tato povinnost pro ně platila. Pracovní smlouvy uzavíraly agentury práce se zaměstnanci jen u klientů, kde agentura práce působila dlouhodobě v rámci tzv. outsorcigu a byla těsně spjatá s činností klienta. Mohla proto ovlivňovat v dlouhodobém horizontu i vyhledávání a tvorbu vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Ať už svým aktivním přístupem nebo cenou

za služby. Ta je výrazným nástrojem, protože ZoZ a Zákon o dani z příjmu umožňují při zaměstnávání osob se zdravotním postižením významné úlevy a dokonce dotační tituly. To vše ale jen v rámci dlouhodobého působení agentury u klienta, protože v krátkém horizontu je tato činnost nesmírně nákladná, administrativně náročná a klienty nežádaná. Ba naopak klient může přestat spolupracovat s agenturou práce právě z důvodu, že se ho snaží přesvědčit k úpravám pracovišť za účelem zaměstnávání osob se zdravotním postižením, což bere jako zasahování do svých kompetencí majitele a svobody podnikání.

Novela ZoZ a ZP platná od 1.10.2004 zakázala agenturám práce používat dohody o provedení práce, čímž je donutila používat Pracovní smlouvy i na krátkodobé činnosti v řádu hodin a dní, které se ovšem přepočítávají a přičítají při stanovení povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců agentury. Agentura práce však nemá nejmenší možnost, jak ovlivnit u klienta vznik pracovních míst vhodných pro zdravotně postižené a ani forma náhradního plnění pro ni není dostupná.

Uveďme konkrétní příklad střední agentury práce s 8 stálými zaměstnanci, z nichž jsou 4 současně jejími spolumajiteli. Ročně zaměstná přes 3.000 osob formou dočasného přidělení. Prakticky všechny na krátkodobé práce, když průměrná doba práce je 20 směn na osobu ročně, tj. 1,6 směny na osobu měsíčně. V přepočtu hodin dle ZoZ ovšem zaměstnává denně 250 osob.

Díky nutnosti používání Pracovních smluv spadá nyní dle novely ZoZ a ZP od 1.10.2004 pod působnost ZoZ v části povinného podílu osob se zdravotním postižením. Ten je 4% a znamená to pro zmíněnou agenturu práce zaměstnávat denně 10 osob se zdravotním postižením. Jak vidno, ani propuštěním všech 8 zaměstnanců agentury práce (tedy včetně spolumajitelů) a najmutím 8 osob se zdravotním postižením na jejich místa agentura práce povinný podíl nesplnila a je povinna zaplatit sankční odvod do státního rozpočtu. Ani u klientů agentury práce se nepodařilo najít žádné místo pro osobu se zdravotním postižením, když práce jimi požadované jsou většinou fyzického charakteru vyžadující dobrý zdravotní stav a fyzickou kondici. A to přes agenturou práce smluvně nabízené slevy ve výši 25% z provize vyplývající z úlev dle ZoZ a Zákona o daních z příjmu, kterými agentura práce veškeré tyto výhody přenesla smluvně na klienta.

Navíc provoz agentury práce je náročný na duševní práci (zejména znalosti zákonů a organizační schopnosti), počítačové a softwarové vybavení a komunikační prostředky. Výdaje agentury jdou v 90% na mzdy a odvody vlastních zaměstnanců, nájemné, počítačovou techniku a software a telefonní poplatky. Agentura práce tak není schopná splnit povinný podíl osob se zdravotním postižením dle ZoZ ani odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům. U uváděného příkladu by to znamenalo, že místo 10 osob se zdravotním postižením denně by agentura práce musela ročně odebrat výrobky nebo služby v závratné hodnotě 1.208.690,- Kč bez DPH (7-mi násobek průměrné měsíční mzdy za 1 chybějícího zaměstnance se zdravotním postižením vynásobený 10 chybějícími osobami). Což je například cena menšího rodinného domu nebo absurdního počtu 40-ti počítačových sestav pro 8 zaměstnanců agentury práce, odebraných od zaměstnavatele s více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (viz vyhláška MPSV ČR č.518 ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Z výše uvedeného vyplývá, že agentury práce de facto nemohou splnit povinný 4% podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením a nezbývá jim než automaticky platit roční odvod ve výši 2,5násobku průměrné měsíční mzdy za každou chybějící osobu se zdravotním postižením. Pro uváděný příklad to znamená dodatečný náklad agentury práce oproti stavu před novelou ZoZ a ZP ve výši 431.657,- Kč ročně, který je pro agenturu práce jen daní, trestající ji za druh jejího podnikání.

Doplnění odstavce č.6 do § 81 ZoZ si klade za cíl tuto diskriminaci oproti jiným zaměstnavatelům z důvodu druhu podnikání odstranit.

Konec návrhu změn Zákoníku práce a Zákona o zaměstnanosti v intencích novel platných od 1.10.2004