



PŘIPOMÍNKY

k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

V Praze dne 20. července 2021
Č. j.: 58/6000/2021

A. ZÁSADNÍ OBECNÉ PŘIPOMÍNKY

1. Změna pravidel agenturního zaměstnávání přichází v samém závěru volebního období mimo rámec Plánu legislativních prací vlády na rok 2021. O koncepční změně pravidel agenturního zaměstnávání spočívající v zavedení stropu počtu agenturních zaměstnanců neproběhla před zahájením mezirezortního připomínkového řízení odborná diskuse. Zároveň se nejedná o zcela novou myšlenku.

Návrh na regulaci počtu agenturních pracovníků byl již v minulosti ze strany ministerstva práce a sociálních věcí předložen a podporu nezískal.

Argumenty zůstávají stejné:

- Agenturní zaměstnávání je mezi zaměstnavateli oblíbený nástroj flexibility. Jedná se především o sektory, u nichž je typická sezónnost práce a s ní spojená potřeba časově omezeného navýšení pracovní síly.
- Zároveň je třeba zdůraznit, že počet agenturních zaměstnanců se dlouhodobě pohybuje v rozmezí nižších jednotek procent. Jejich využívání je tedy marginální, regulace pomocí kvót není opodstatněná.
- Pokud ministerstvo práce a sociálních věcí získalo poznatky o zneužívání agenturního zaměstnávání, je namístě důsledná kontrolní činnost ze strany inspekce práce.
- Agenturní zaměstnanci jsou využíváni v případech/situacích, kdy zaměstnavatel nemůže zajistit výkon práce svými kmenovými zaměstnanci, např. z toho důvodu, že náhle, neočekávaně a dočasně vzroste potřeba pracovní síly. Vzhledem k oné nepředvídatelné a přechodné potřebě lze jen stěží předpokládat, že v důsledku této právní úpravy dojde k tomu, že agenturní zaměstnanci budou napříště přímo zaměstnáni jako tzv. kmenoví zaměstnanci u zaměstnavatelského subjektu, a dojde tak k posílení právního postavení těchto zaměstnanců. Pokud by totiž zaměstnavatelé pokryli svou potřebu pracovní síly, která se může v čase značně měnit, kmenovými zaměstnanci, u nichž se předpokládá trvalý výkon práce ve sjednaném (a tedy neměnném) rozsahu, jistě by tak učinili, neboť, jak je známo, kmenoví zaměstnanci jsou preferováni před agenturními pro jejich větší loajalitu, angažovanost i znalost konkrétního prostředí. Zamýšlený cíl navrhovaného opatření, kterým je „nalezení vyváženého kompromisu mezi legitimní potřebou zaměstnavatelů využít práci agenturních zaměstnanců v případě pozitivního výkyvu v poptávce po jejich zboží nebo službách a ochranou zaměstnanců na trhu práce“ tak nebude zcela jistě naplněn.



Důsledkem bude pouze další omezení samoregulačních mechanismů trhu práce. K regulaci nadužívání institutu agenturního zaměstnávání v České republice by se podle HK ČR měly využít i jiné mechanismy než zavedení povinných kvót.

Obecně je však třeba se vymezit proti dalšímu omezování pracovního trhu, který dlouhodobě trpí přílišnou a často nepředvídatelnou regulací (typicky se jedná o zvyšování minimální mzdy založené čistě na politickém rozhodování).

2. Nelze souhlasit s tvrzením v důvodové zprávě, které uvádí, že jde o opatření, které zabezpečí, aby agenturní zaměstnávání v ČR nebylo nadužíváno a aby zaměstnavatelské subjekty ke své činnosti využívaly především své vlastní zaměstnance, což povede k posílení jistoty v pracovněprávních vztazích zaměstnanců.

Při 4% nezaměstnanosti nejsou firmy řadu pracovních pozic schopny obsadit českými zaměstnanci a jsou nuceny zaměstnat zahraniční pracovníky prostřednictvím agentur.

Zaměstnávání agenturních zaměstnanců prostřednictvím renomovaných agentur práce, se kterými firmy většinou spolupracují, poskytuje zaměstnancům těchto agentur řadu výhod:

- Agentura poskytuje veškerý servis od poskytnutí informací přes vyřízení formalit až po zajištění ubytování, stravování a dopravu pro denní dojíždění do zaměstnání.
- Agentura může hájit zájmy vůči zaměstnavateli daleko účinněji, než kdyby to zaměstnanci dělali sami, a to včetně jednání o mzdách.
- Vzhledem k tomu, že práce v zahraničí není pro naprostou většinu zahraničních zaměstnanců celoživotním cílem, ale spíše prostředkem pro momentální řešení finanční situace, tak tito zaměstnanci sami vítají vysokou pružnost v uzavírání pracovního poměru a jeho ukončování; pro řadu z nich je dvouměsíční výpovědní lhůta příliš dlouhá, o ukončení práce se často rozhodují z týdne na týden, někteří naopak, jak bylo řečeno výše, přecházejí po určité době do kmene.

Umělým omezením počtu agenturních zaměstnanců se nepomůže vůbec žádnému z důvodů deklarovaných v důvodové zprávě. Místo agenturních zaměstnanců (často zahraničních) čeští zaměstnanci nepřijdou, jen se tím sníží kapacity a konkurenceschopnost tuzemských firem, a tím i jejich schopnost dostát závazkům vůči odběratelům, resp. zákazníkům.

3. Nesouhlas je potřeba vyslovit nejen se zavedením institutu tzv. kvót jako takových, ale zvláště pak s navrhovanými 10 %, které se – i kdybychom snad kvóty připustili (což nečiníme) – jeví pro mnoho segmentů jako poměr stojící zcela mimo realitu.

Domníváme se, že podstata navrhované úpravy není v souladu se smyslem čl. 4 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. Uvedené ustanovení upřesňuje zákazy a omezení týkající se agenturního zaměstnávání tak, že mohou být odůvodněny pouze obecným zájmem souvisejícím zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce. Reálný dopad navrhované úpravy však velkou část agenturních zaměstnanců nijak nechrání, pouze je stanovením maximálního možného podílu u uživatelů zcela vylučuje z agenturního angažmá. To nelze považovat za ochranu; naopak, agenturní zaměstnanci budou exponováni rizikům trhu práce, budou muset hledat nové zaměstnání bez jisté vyhlídky, že je naleznou (k tomu vizte dále).

Předkladatel v důvodové zprávě hovoří o tom, že cílem navrhované úpravy je nalezení vyváženého kompromisu mezi legitimní potřebou zaměstnavatelů využít práci agenturních zaměstnanců v případě pozitivního výkyvu v poptávce po produkovaném zboží nebo službách a ochranou zaměstnanců na trhu práce. Připustili-li bychom samu existenci kvót, bylo by snad možné jako o „kompromisu“ diskutovat o limitním podílu agenturních zaměstnanců ve výši např. 50 %.



Předkládaný ministerský návrh vychází z toho, že se pro účely zjištění maximálního možného podílu agenturních zaměstnanců bude vycházet z průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců uživatele v uplynulém čtvrtletí. Připustili-li bychom vůbec diskusi o kvótách, potom by z hlediska administrativní zátěže pro zaměstnavatele nebylo možné takovou frekvenci považovat za přijatelnou a vhodnější by bylo pracovat s ročními daty. Ta budou navíc schopna zprostředkovat objektivnější, na náhlých výkyvech počtu zaměstnanců méně závislý obraz.

Předkládaný návrh nedostatečně reaguje na mezinárodní závazky České republiky. Česká republika je totiž stranou řady smluv o ochraně investic a řada existujících agentur práce je vlastněna ze zahraničí. Radikální omezení jejich podnikání, které je podstatou předkládaného návrhu, by tak mohlo vést k mezinárodním sporům, kde by musela Česká republika jejich zahraniční vlastníky odškodnit. Analýza těchto mezinárodních závazků ČR a dopady jejich porušení na státní rozpočet v předkládaném návrhu zcela chybí.

Jakákoliv podobná regulace zaměstnávání je nežádoucí. V případě zavedení regulace je mezní hodnota 10 % nedostačující a musela by být navýšena alespoň na 50 %. V každém případě by součástí jakékoliv alespoň trochu smysluplné regulace měla být výjimka pro segment, který zásobuje kritickou infrastrukturu (lékárny, nemocnice atd.).

B. KONKRÉTNÍ ZÁSADNÍ PŘIPOMÍNKA

1. Připomínka k ustanovení § 66a

Požadujeme dotčené ustanovení vypustit.

Odůvodnění:

Viz výše. Jakákoliv podobná regulace zaměstnávání a agenturního zaměstnávání je nežádoucí a limitující jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

C. DOPORUČUJÍCÍ PŘIPOMÍNKA

1. Připomínka k ustanovení § 66a

Alternativně navrhuje dotčené ustanovení upravit následovně:

*„(1) Uživatel je povinen zajistit, aby podíl u něj dočasně přidělených zaměstnanců nebyl vyšší než 10 50 % ze všech zaměstnanců uživatele v pracovním poměru. Pro účely zjištění nejvyššího přípustného podílu dočasně přidělených zaměstnanců podle věty první (dále jen „nejvyšší přípustný podíl“) se vychází z průměrného ~~čtvrtletního~~ **ročního** přepočteného počtu zaměstnanců uživatele za kalendářní ~~čtvrtletí~~ **rok** předcházející kalendářnímu ~~čtvrtletí~~ **roku**, za které se nejvyšší přípustný podíl uplatňuje.“*

Odůvodnění:

Jako alternativu k úplnému odstranění limitu 10 % - pro případ, že by snad měla být regulace ukotvena - navrhuje navýšení kvóty na 50 % a výpočet z období předcházejícího kalendářního roku, což by zaručilo větší flexibilitu a předvídatelnost pro zaměstnavatele v různých segmentech trhu a v různých sezónách.