



NÁZEV MATERIÁLU	Stanovisko Svazu průmyslu a dopravy ČR („SP ČR“) k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zavedení kvót pro dočasně přidělené zaměstnance)
Č. J.	55/2021
DATUM ZPRACOVÁNÍ	20.07.2021
KONTAKTNÍ OSOBA	JUDr. Eva Martinicová, LL.M., JUDr. Jitka Hejduková, CSc.
TELEFON	225 279 306, 225 279 301
E-MAIL	emartinicova@spcr.cz , jheidukova@spcr.cz

OBECNÉ PŘIPOMÍNKY

SP ČR zásadně nesouhlasí s navrhovanou úpravou na zavedení zákonné 10% kvóty pro počet dočasně přidělených zaměstnanců u uživatele a v návaznosti na to i se zavedením nové skutkové podstaty přestupku za překročení stanoveného podílu dočasně přidělených zaměstnanců (pozn. nový § 66a a doplnění písm. j) do § 139 odst. 1 a 3 a do §140 doplnění písm. h) do odst. 1 a 4) a požaduje zachování stávající právní úpravy.

Odůvodnění

Zavedení kvót je nesystémové a výrazně by zkomplikovalo zajišťování nárazových a krátkodobých prací, znamenalo by také problém pro rychle rostoucí společnosti – nové investory, kteří začínají svou činnost právě ve spolupráci s agenturami práce, vedlo by k omezení vítaných doplňkových pracovních příležitostí pro zaměstnance. Agenturní zaměstnávání je jednou z mála forem flexibilního zaměstnání, které má své místo na trhu práce, přispívá k jeho flexibilitě a nemělo by být potlačováno a to mimo jiné i s ohledem na to, že ve ČR se na celkové zaměstnanosti podílí jen 0,9 % zatímco průměr zemí EU činí cca 2%.

V této souvislosti je nutné připomenout, že návrh na zavedení kvót není nový a byl již v minulosti diskutován a právě místo regulace počtu zaměstnanců přidělovaných k uživateli bylo od zavedení kvót upuštěno a po složitých tripartitních vyjednáváních o návrhu novely zákona o zaměstnanosti byla přijata jiná úprava na ochranu agenturních zaměstnanců obsažená v § 307b zákoníku práce, která byla zacílena na řešení konkrétních problémů v oblasti agenturního zaměstnávání - zamezení zneužívání institutu zaměstnání malého rozsahu (pozn. zavedení opatření, aby zaměstnanec v průběhu jednoho kalendářního měsíce mohl být dočasně přidělen k výkonu práce u téhož uživatele pouze jednou agenturou práce) a zamezení obcházení zákoníku práce stran práce přesčas (zavedení fikce práce přesčas bránící nežádoucí praxi, kdy je kmenový zaměstnanec uživatele souběžně agenturou práce dočasně přidělen k výkonu téže práce k témuž zaměstnavateli/uživateli). Zároveň bylo dosaženo shody na tom, že přednost před další regulací již velmi zregulovaného trhu agenturního zaměstnávání by mělo být odkrývání případů skrytého (nelegálního) agenturního zaměstnávání a jeho sankcionování – viz „Pozice SP ČR a ČMKOS doplnění návrhu novelizace zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce“ z července 2015, zákon č. 2006/2017 Sb. (ST 911).

Ani ze zprávy SUIP („Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2020“) nevyplývá, že by v této oblasti, která je „potencionálně více náchylná k porušování pracovněprávních předpisů“ byly předpisy skutečně více porušovány než v jiných oblastech a byl tak důvod pro omezení agenturního zaměstnávání. Ze zprávy mimo jiné vyplývá, že inspektoři SUIP věnují agenturnímu zaměstnávání trvale velkou pozornost, včetně dodržování mzdových a pracovních podmínek agenturních zaměstnanců, které posuzují podle vydaného metodického pokynu generálního inspektora SUIP č.2/2016 „Zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele“.

Jak bylo uvedeno výše, 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 přímo zaměstnání jako tzv. kmenoví zaměstnanci u zaměstnavatelského subjektu a dojde tak k zamýšlenému posílení právního postavení 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 většinou učinili, neboť jak je známo, kmenoví zaměstnanci jsou většinou firem preferováni před agenturními pro jejich větší loajalitu, angažovanost i znalost konkrétního prostředí. Firmy právě proto investují do kmenových zaměstnanců nemalé finanční prostředky a snaží se tyto zaměstnance udržet i v krizových

situacích, což ukázala i epidemie Covid-19. Zaměstnavatelé se snažili ze všech sil udržet své stávající zaměstnance, protože ztráta kvalifikovaného kmenového zaměstnance a jeho náhrada, buď novým kmenovým zaměstnancem nebo agenturním zaměstnancem, je pro zaměstnavatele časově, organizačně a finančně náročná. (Opětovné zaučení a proškolení nového zaměstnance apod.). Proto také zejména větší zaměstnavatelé/uživatelé uplatňují praxi, že, pokud se zaměstnanec osvědčí a má zájem u uživatele nadále pracovat, jsou převedeni do kmenového stavu. Zamýšlený cíl tohoto 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. SP ČR se naopak obává, že reálný dopad zavedení kvót by byl v praxi přesně opačný. Nemožnost nasmlouvat počet dočasně přidělených zaměstnanců podle potřeb podnikání konkrétního uživatele by totiž velmi pravděpodobně vedla k hledání jiných způsobů¹, jak doplnit chybějící zaměstnance nad limit dané kvóty, a to pro ně bez jakékoli ochrany srovnatelného zaměstnance, ve svém důsledku i tedy proti požadavkům citované Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES na zajištění rovného zacházení a srovnatelných podmínek pro dočasně přidělené zaměstnance. Formy nelegálního agenturního zaměstnávání, resp. tzv. zastřehého agenturního zaměstnávání jsou v oblasti agenturního zaměstnávání stále problémem a zavedení kvót by uživatele ještě více motivovalo k jejich obcházení a využívání nelegálního agenturního zaměstnávání. Další očekávanou reakcí jak se vyrovnat s kvótami by mohlo být přijetí zaměstnance do pracovního poměru, ale s propuštěním ve zkušební době.

Ani zahraniční zkušenost v podobě Slovinska, které jako jediná země zavedla plošné kvóty na úrovni 25% nevedlo ke snížení využívání agenturního zaměstnávání a nadále se podílem 3,3% mužů a 4,9% žen řadí mezi země s nejvyšším podílem agenturních zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců (viz – „Analytická studie agentur práce a využívání agenturního zaměstnávání“, TREXIMA, 2020).

Navrhované plošné zavedení kvót pro podíl agenturních zaměstnanců dále jakkoliv nezohledňuje velikost zaměstnavatelů, přitom zejména pro malé zaměstnavatele představuje 10% (tj. z 20 max. 2 zaměstnanci) „likvidační kritérium“.

Jako zcela zásadní překážku využívání agenturních zaměstnanců je toto omezení nutno vidět ve vztahu k uživatelům využívajícím sezónních pracovníků (výpočet maximálního počtu dočasně přidělených zaměstnanců pro další čtvrtletí na základě údajů z předchozího čtvrtletí zásadně zasáhne zemědělství v době sklizní, obchod a logistiku v době Vánoc, aj.)

¹Např. na základě smlouvy o dílo uzavřené mezi dodavatelem bez povolení ke zprostředkování zaměstnání a uživatelem, přičemž předmětem takové smlouvy o dílo je reálně pouze dodávka pracovní síly.

Navržený mechanismus čtvrtletního sledování podílu agenturních zaměstnanců by pro uživatele představoval obecně významnou administrativní a finanční zátěž (např. pořízení příslušného softwarového vybavení, související mzdové náklady) a zřejmě byl neživotaschopný – již stávající roční sledování podílu zaměstnanců se zdravotním postižením činí v praxi velké potíže, zde má jít o sledování kvartální.

V neposlední řadě SP ČR připomíná, že již dnes je možné podle § 309 odst. 8 zákoníku práce omezit rozsah agenturního zaměstnávání v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele. Kromě toho existují další instituty - povinnost zaměstnavatele nabízet agenturním zaměstnancům volná pracovní místa, v oblasti informování a projednávání se zástupci zaměstnanců je možné jednat o podílu agenturních zaměstnanců.

Z výše uvedených důvodů SP ČR zásadně nesouhlasí s předloženým návrhem předkladatele. SP ČR opakovaně upozorňuje na skutečnost, že český pracovní trh potřebuje systémové nastavení, který umožní jak formy flexibilního zaměstnávání, tak adaptaci českého pracovního trhu na potřeby české ekonomiky 21. století, které jsou zásadně ovlivněny dopady digitalizace, automatizace a celkové transformace společnosti na nové trendy. Taková koncepční změna vyžaduje hlubší diskusi a návaznost na jednotný trh Evropské unie. Tento jednorázový a nesystémový návrh na zavedení kvót, který byl v minulosti již zamítnut, rozhodně není řešením, které česká postcovidová ekonomika potřebuje.

SP ČR nebude nadále komentovat jednotlivá navržená ustanovení, tedy zejména navržené znění nového § 66a zákona o zaměstnanosti, neboť vzhledem k celkovému nesouhlasnému stanovisku považuje další konkrétní připomnky k příslušným ustanovením návrhu za bezpředmětné.

Tyto připomínky jsou zásadní.