

NĚKTERÉ ZMĚNY V ZÁKONĚ O ZAMĚSTNANOSTI

JUDr. LADISLAV JOUZA

Dne 29. července 2017 nabyla účinnosti novela zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (dále ZOZ), a to zákonem č. 206/2017 Sb. Změny týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením nastávají od 1. října 2017.

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE VYLOUČENA

Podle novelizovaného § 25 ZOZ se **existence pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce (dále „dohoda“) stává překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.** Uchazeči o zaměstnání nebudou mít možnost si přivydělávat podle dohody a současně pobírat podporu v nezaměstnanosti. Podle dřívějšího právního stavu si mohli přivydělávat až polovinu minimální mzdy.

Důvodem ke změně se stala skutečnost, že zaměstnání podle dohody poskytuje zaměstnanci „oslabenou ochranu“ (např. takový zaměstnanec nebyl nemocensky pojištěn). Rovněž tento způsob výkonu zaměstnání ve většině případů nesměřuje, a to ani ze strany zaměstnavatelů, k vytvoření podmínek pro to, aby se uchazeči o zaměstnání trvale uplatnili na trhu práce.

Jestliže ovšem uchazeči o zaměstnání budou vykonávat činnost na základě pracovního nebo služebního poměru nebo dohody o pracovní činnosti a jejich měsíční mzda nebo odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy (5 500 Kč), mohou být i nadále vedeni v evidenci úřadu práce a pobírat podporu v nezaměstnanosti. **Vyloučena je tedy pouze dohoda o provedení práce, a to bez ohledu na výši odměny.**

ROZŠÍŘENÍ ZÁKAZU DISKRIMINACE

Při uplatňování práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání jsou účastníci pracovněprávních vztahů podle ZOZ, např. zaměstnavatelé, úřady práce, uchazeči o zaměstnání apod., povinni zajišťovat rovné zacházení a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací.

Novela ZOZ podstatně rozšiřuje dosavadní ustanovení § 4a, jímž byla jakákoliv diskriminace zakázána. Toto ustanovení bylo doplněno o znění, že **právo na zaměstnání** nelze občánovi odeprít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občánství, členství v politických stranách apod. Výslovně se nově uvádí, že **diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.**

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

Současně s novelou ZOZ byly přijaty změny v zákoníku práce (ZP). Ustanovení § 16 upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace bylo doplněno. Obdobně jako v novele ZOZ

se §16 ZP rozšířil o diskriminační znaky, které jsou zakázány v pracovněprávních vztazích. Rozdíl je tedy patrný: v ZOZ nelze občanovi **odepřít právo na zaměstnání** z důvodů diskriminačních, podle ZP je **jakákoliv diskriminace** v pracovněprávních vztazích **zakázána**.

JEDNO POVOLENÍ KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ

Podstatná část dalších změn v novele ZOZ se týká **agenturního zaměstnávání**. Dochází ke sloučení dosavadních druhů **povolení ke zprostředkování** zaměstnání a zůstává povolení jedno. To znamená zjednodušení a zpřehlednění právní úpravy. Jedno povolení ke zprostředkování zaměstnání bude opravňovat agentury práce ke všem souvisejícím činnostem.

FINANČNÍ ZPŮSOBILOST A KAUCE

Právníká nebo fyzická osoba, která bude žádat o povolení ke zprostředkování zaměstnání, bude povinna **složit kauci ve výši 500 tisíc korun**. Tím žadatel prokáže finanční způsobilost k reálnému výkonu této činnosti a ke splnění nároků kladených na kvalitu zprostředkování. **Cílem opatření je získání záruky úspěšné existence agentury práce**. Prokázání finanční způsobilosti nesouvisí s ochranou dočasně přidělovaných zaměstnanců, ale má za cíl eliminovat **vznik účelově založených agentur práce**.

PRACOVNÍ SMLOUVA ODPOVĚDNÉHO ZÁSTUPCE

Rozšiřují se důvody pro **odejmutí povolení** ke zprostředkování zaměstnání, např. když agentura práce nebude na tomto úseku vyvíjet činnost. Další opatření zamezuje, aby funkci odpovědného zástupce u agentury práce, která je právnickou osobou, vykonávaly osoby, jež se **ve funkci odpovědného zástupce neosvědčily**. Funkci odpovědného zástupce bude možné vykonávat **pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně**. Splnění této podmínky se nebude vyžadovat u fyzické osoby, která je současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu dané právnické osoby. Je tedy vyloučena nejen dohoda o provedení práce, ale i dohoda o pracovní činnosti.

Užší propojení agentury práce, která je právnickou osobou, s jejím odpovědným zástupcem prostřednictvím pracovního poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně poskytuje vyšší záruku kvality služeb poskytovaných agenturami práce.

PŘESTUPKY A SANKCE

Současně se rozšířil výčet přestupků na úseku agenturního zaměstnávání **v zákoně o inspekci práce** (č. 251/2005 Sb.) Nebude-li dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovat údaje vyžadované v § 308 ZP nebo nebude-li v písemné formě, **může inspekce práce uložit za tento přestupek pokutu až do výše jednoho milionu korun**.

Agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož

- a) je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo
- b) konal anebo koná v tomtéž kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.





PŘÍSPĚVEK PRO ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnavatel, který vytvoří volné pracovní místo (tzv. společensky účelné pracovní místo) a přijme na něj uchazeče o zaměstnání, který je evidován na úřadu práce, může od tohoto úřadu dostat finanční příspěvek. Podle právní úpravy před novelou se mu poskytoval po dobu 12 měsíců. **Novela ZOZ prodlužuje tuto dobu na 24 měsíců.** Účelem prodloužení doby je zpružnit a více využívat tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. ■

Autor článku je expertem v oblasti pracovního práva, advokátem a rozhodcem pracovních sporů.

ČEŠTÍ ZAMĚSTNANCI JSOU NEJMÉNĚ SPOKOJENÍ ZA POSLEDNÍ 3 ROKY

Ve srovnání s posledním čtvrtletím se mezi českými zaměstnanci o 5 procentních bodů zvýšila chuť ke změně zaměstnání (z 20 na 25 %). „Souvisí to jednak s rostoucím sebevědomím zaměstnanců, které je posilováno současnou širokou nabídkou pracovních míst, jednak s růstem nespokojenosti lidí v současném zaměstnání. Což je tak trochu paradox, vezmeme-li v potaz stále se zvyšující snahy zaměstnavatelů o novinky v péči o zaměstnance, rozšiřování benefitů, důraz na dobré pracovní prostředí atd.,“ komentuje Hana Půlllová, ředitelka personální společnosti Randstad. Oproti předchozímu čtvrtletí se totiž více než zdvojnásobil počet dotazovaných, kteří jsou nespokojeni s prací pro stávajícího zaměstnavatele. Je to vůbec nejvyšší míra nespokojenosti za poslední 3 roky měření. Nejvíce nespokojených (15 %) přitom připadá na nejmladší věkovou kategorii 18–24 let. Naopak nejvíce jsou se svým zaměstnavatelem spokojeni lidé ve věku 25–34 let.

KDO ZMĚNIL ZAMĚSTNAVATELE A PROČ?

Během posledních šesti měsíců vyměnilo zaměstnavatele 17 % lidí. Nejčastěji (zhruba z 30 %) šlo o zaměstnance ve věku 18 až 34 let, kteří jsou nejpružnější a ke změnám nejotevřenější. S rostoucím věkem a vyší dosaženého vzdělání pak míra fluktuace klesá. Nejčastějším důvodem k odchodu bylo získání lepších podmínek, nespokojenost se stávajícím zaměstnavatelem a osobní touhy po změně práce.

K největší fluktuaci zaměstnanců a změnám zaměstnavatele došlo v oblasti výrobního průmyslu (dělnické profese), ve výrobě potravin, v zemědělství a lesnictví a tradičně silně fluktuujícím odvětvím byla v sektoru služeb oblast hotelnictví a stravování. Velký počet lidí změnil práci a zaměstnavatele také v oblastech IT služeb a telekomunikací, které jsou, co se týče nabídky práce, extrémně konkurenční a zaměstnavatelé se o zaměstnance doslova přetahují.

KDO HLEDÁ NOVOU PRÁCI?

Aktivně aktuálně hledá novou práci 9 % dotazovaných, přičemž mírně převažují ženy (10 %) nad muži (7 %), a 16 % po nových pracovních nabídkách a příležitostech spíše pokukuje. Nejintenzivněji hledají novou práci mladí muži do 24 let (17 %) a ženy ve věku 45 až 54 let (14 %). S rostoucím stupněm dosaženého vzdělání respondentů se počet těch, kteří hledají práci, snižuje.

(Z průzkumu Workmonitor společnosti Randstad)