

Novela zákona o zaměstnanosti přináší změny nejen u agenturního zaměstnávání

Novela zákona o zaměstnanosti nabývá účinnosti 29. července 2017. Změny nastávají zejména u agenturního zaměstnávání, zavádí se například kauce, kterou budou muset agentury práce složit. Novela dále ruší možnost přivydělat si v rámci nekolidujícího zaměstnávání na dohodu o provedení práce a přináší změny i v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a u zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR.

„Jde nám zejména o to, aby zprostředkování zaměstnání prováděly seriózní agentury práce, které mají potřebné zázemí a splňují určité standardy. Proto budou muset agentury, a to i ty, které už povolení k agenturnímu zaměstnávání mají, složit kauci ve výši 500 tisíc korun. Agenturní zaměstnanci také už nesmí mít nižší platy a horší pracovní podmínky v porovnání s běžnými zaměstnanci,“ uvedl náměstek ministryně pro řízení sekce zaměstnanosti Jiří Vaňásek. Kauce má eliminovat účelové zakládání agentur práce, jejichž prostřednictvím dochází k obcházení zákonů v oblasti zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. Agentura práce a uživatel (firma) jsou dále povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance nebyly horší než u kmenového zaměstnance. Proto musí dohoda agentury s uživatelem obsahovat informace o pracovních a mzdových podmínkách kmenového zaměstnance, který vykonává tutéž práci jako dočasně přidělený pracovník.

Novela dále zavádí definici zastřené zprostředkování zaměstnání a lépe upravuje přestupky. Nové ustanovení v zákoníku práce rovněž stanoví, že agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby agenturní pracovník nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo u něj konal v témže měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce. Podrobnější informace ke změnám v oblasti agenturního zaměstnávání jsou [zde](#) a také [zde](#). Novela zákona o zaměstnanosti rovněž s účinností od 29. července 2017 ruší možnost přivydělat si na základě dohody o provedení práce v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání. Dosud si mohli uchazeči o zaměstnání takto přivydělat až 5 500 korun měsíčně (polovinu minimální mzdy). Nově to bude umožněno jen na dohodu o pracovní činnosti či v pracovním nebo služebním poměru. Uchazeči o zaměstnání, kteří na dohodu o provedení práce pracují, se musí do tří měsíců ode dne nabytí účinnosti novely rozhodnout, zdali si práci ponechají, nebo zdali budou chtít zůstat v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Novela s účinností od 1. října 2017 zavádí režim dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti vyplývající z vedení v evidenci kvůli nemoci či úrazu. Uchazeč bude povinen doložit svoji nemoc, úraz, ošetření či vyšetření u lékaře na příslušném závazném potvrzení.

V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se od 1. října 2017 zřizuje evidence plnění povinného podílu, která poskytne odběratelům, dodavatelům a kontrolním orgánům přehled o jednotlivých dodávkách realizovaných v rámci náhradního plnění. Dále je upravena povinnost zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných vložit do 60 dnů ode dne nabytí účinnosti novely do evidence plnění povinného podílu zákonem o zaměstnanosti požadované údaje, a to za období příslušného kalendářního roku do dne nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti.

Petr Habáň
tiskový mluvčí