

Novela zákona o službách zamestnanosti

Účinnosť

Novela zákona o službách zamestnanosti nadobudne účinnosť dňa 1. mája 2013.

Sprostredkovanie zamestnania - recruiting

Agentúra môže vyberať poplatok za sprostredkovanie zamestnania už len od právnickej resp. fyzickej osoby, pre ktorú sprostredkúva zamestnanca. Agentúry tak už nebudú môcť vyberať poplatky od uchádzačov o zamestnanie, a to ani vtedy, ak pôjde o sprostredkovanie zamestnania do cudziny.

Agentúra, ktorá sprostredkuje zamestnanie za úhradu, je povinná uzatvoriť s kandidátom písomnú dohodu o sprostredkovaní zamestnania za úhradu. Pred účinnosťou novely mali túto povinnosť len agentúry, ktorí sprostredkovali zamestnanie za úhradu v zahraničí. Podľa novej právnej úpravy sa už bude táto povinnosť vzťahovať aj na recruiting vykonaný v rámci Slovenska.

Domnienka dočasného pridelenia

Oproti súčasnému právnomu stavu bola definícia dočasného pridelenia rozšírená formou vyvrátenej právnej domnienky aj na činnosť zamestnancov agentúry dočasného zamestnávania, ktorú bude vykonávať agentúra vlastnými zamestnancami, inak ako na základe dočasného pridelenia, pre inú právnickú resp. fyzickú osobu za súčasného splnenia 3 podmienok:

- ak iná právnická resp. fyzická osoba ukladá zamestnancom agentúry pracovné úlohy, riadi a kontroluje ich prácu a dáva im na ten účel pokyny,
- táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch inej právnickej alebo fyzickej osoby a jej pracovnými prostriedkami alebo na jej zariadeniach a
- ide o činnosť, ktorú má právnická, resp. fyzická osoba zapísanú ako predmet činnosti v príslušnom registri.

Podľa dôvodovej správy k novele účelom rozšírenia definície dočasného pridelenia bolo zamedziť obchádzaniu inštitútu dočasného pridelenia zamestnancov formou poskytovania služieb, pričom zo „znakov a prejavov konania zmluvných strán je zjavné, že služba ktorá sa poskytuje, je poskytnutie zamestnancov na výkon práce.“ Cieľom takéhoto konania má byť obchádzanie povinnosti dodržať

rovnaké pracovné a mzdové podmienky, ako majú kmeňoví zamestnanci ako aj využitie možnosti výkonu práce prostredníctvom zamestnancov zamestnaných formou dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Obmedzenie reťazenia dočasného pridelenia

Ak užívateľský zamestnávateľ opätovne dohodol s agentúrou alebo agentúrami dočasné pridelenie toho istého zamestnanca v rámci 24 mesiacov viac ako päťkrát, zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a agentúrou a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom.

Za opätovné dočasné pridelenie sa považuje pridelenie pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia.

Z pohľadu činnosti agentúr dočasného zamestnávania sa núka hneď viacero možností, ako sa vyhnúť aplikácii predmetného ustanovenia na nimi realizované dočasné pridelenie zamestnancov. Predovšetkým budú môcť dočasné pridelenie dohodnúť na dlhšie časové obdobie (nemusí byť nevyhnutne nad 24 mesiacov) s vedomím, že v zmysle ustanovenia § 58a ods. 2 písm. g) Zákonníka práce si môžu dohodnúť veľmi flexibilné formy ukončenia dočasného pridelenia zamestnancov alebo si dohodnúť trvanie dočasného pridelenia právnou udalosťou, ktorá je nadviazaná na trvanie zákazky u užívateľského zamestnávateľa, a takto obmedziť nutnosť opakovaného uzatvárania dodatkov k dohode o dočasnom pridelení zamestnanca predlžujúcich dobu trvania dočasného pridelenia.

Podmienky na udelenie oprávnenia na výkon činnosti agentúry dočasného zamestnávania

Počnúc 1.5.2013 sa bude vyžadovať, aby fyzická osoba, ktorá má záujem vykonávať činnosť agentúry, mala ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa. Pri právnickej osobe musí túto podmienku spĺňať osoba, ktorá koná v mene agentúry.

Prílohy k žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry

K žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry je potrebné priložiť aj:

- účtovnú závierku za predchádzajúci kalendárny rok preukazujúcu disponovanie vlastným imanom v hodnote najmenej 30.000,- EUR pri právnických osobách a bankovú záruku v hodnote najmenej 15.000,- EUR pri fyzických osobách,
- potvrdenie daňového a colného úradu nie staršie ako 3 mesiace o neexistencii nedoplatkov,
- potvrdenie všetkých zdravotných poisťovní a Sociálnej poisťovne nie staršie ako 3 mesiace o tom, že žiadateľ nemá evidované pohľadávky na preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, na poistnom na sociálne poistenie a na povinných príspevkoch na starobné dôchodkové sporenie,
- potvrdenie inšpektorátu práce nie staršie ako 3 mesiace o tom, že žiadateľ neporušil zákaz

nelegálneho zamestnávania v predchádzajúcich troch rokoch a

- doklad o tom, že žiadateľ nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru.

**Účtovná
agentúry**

závierka

Spolu so správou o svojej činnosti za uplynulý rok, budú agentúry predkladať Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka aj účtovnú závierku za uplynulý kalendárny rok, ktorá musí preukázať disponovanie vlastným imanom v hodnote najmenej 30.000,- EUR

**Zrušenie povolenia na
vykonávanie činnosti
agentúry**

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny získava úplne novú kompetenciu, a to oprávnenie zrušiť povolenie na vykonávanie činnosti agentúry aj bez návrhu, ak agentúra

- neprideľovala dočasných agentúrnych zamestnancov v období jedného roka,
- nespĺnila si povinnosť poskytnúť ústrediu správu o činnosti a účtovnú závierku alebo v správe o činnosti uviedla nepravdivé údaje,
- porušila zákaz nelegálneho zamestnávania.

V prípade zistenia porušenia horeuvedených povinností bude ústredie povinné vždy zrušiť agentúru a nebude môcť pristúpiť k miernejším formám postihu.

Návrh na pozastavenie činnosti alebo zrušenie povolenia na činnosť agentúry bude môcť podať aj Sociálna poisťovňa, ak zistila nesplnenie povinností odvodu poistného a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie a zástupca zamestnancov, ak bolo zistené pri kontrolnej činnosti porušenie pracovnoprávných predpisov.