

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA

Agenturní zaměstnávání a dohody o pracích konaných mimo
pracovní poměr
(užití těchto institutů v praxi jako flexibilních forem zaměstnávání)

Bakalářská diplomová práce

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ ANTROPOLOGIE

Agenturní zaměstnávání a dohody o pracích konaných mimo
pracovní poměr
(užití těchto institutů v praxi jako flexibilních forem zaměstnávání)

Bakalářská diplomová práce
Sociologie - Andragogika

Autor: Jana Nepožitková

Vedoucí práce: Mgr. Bc. Klára Tesaříková Čermáková

Olomouc 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma Agenturní zaměstnávání a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr s podtitulem užití těchto institutů v praxi jako flexibilních forem zaměstnávání, vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsme použila.

V Olomouci dne 27. 3. 2017

Podpis:

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat své vedoucí práce Mgr. Bc. Kláře Tesaříkové Čermákové, za její cenné rady, připomínky a podporu při tvorbě této bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala všem svým blízkým za podporu a optimismus.

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
NEPOŽITKOVÁ Jana	Husova 235, Vrbno pod Pradědem	F15788

TÉMA ČESKY:

Agenturní zaměstnávání a využití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v této činnosti

TÉMA ANGLICKY:

Agency employment and the use of working agreements outside the employment in this activity

VEDOUcí PRÁCE:

Mgr. Bc. Klára Tesaříková Čermáková - KSA

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Cíl práce: Charakteristika konceptu agenturního zaměstnávání a možností jeho současného praktického využití. Identifikace a popis typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr užívaných v agenturním zaměstnávání.

Konkretizace cíle a předmětu práce: Charakteristika agenturního zaměstnávání, jeho hlavního účelu a způsobu využití v České republice a jiných vybraných státech Evropy. Identifikace typů a charakteristika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v agenturním zaměstnávání a klady jejich užití v současné praxi.

Návrh postupu řešení (metodika):

1. Studium teoretických východisek z dostupné odborné literatury
2. Charakteristika praktického fungování agentury práce a agenturního zaměstnávání
3. Identifikace využití agenturního zaměstnávání a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve vybraných státech Evropy a jejich komparace s Českou republikou
4. Analýza a zpracování získaných informací

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

1. SCHMIED Z., TRYLČ L. Zákoník práce 2015. 11. aktual. vyd. Praha: Anag, 2015.
2. TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011.
3. JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Vyd. 1. Praha: ASPI, a. s., 2005.
4. ŠUBRT, B.: Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR" Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha, 2008.

Podpis studenta: Neпоžitková Jana

Datum: 28. 4. 2016

Podpis vedoucího práce: Tesáříková

Datum: 28. 4. 2016

Anotace

Jméno a příjmení:	Jana Nepožitková
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Sociologie - Andragogika
Obor obhajoby práce:	Andragogika
Vedoucí práce:	Mgr. Bc. Klára Tesaříková Čermáková
Rok obhajoby:	2017

Název práce:	Agenturní zaměstnávání a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (<i>užití těchto institutů v praxi jako flexibilních forem zaměstnávání</i>)
Anotace práce:	<p>Tato bakalářská práce se zabývá flexibilními formami práce, především pak agenturním zaměstnáváním a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Hlavním cílem práce je charakteristika konceptu agenturního zaměstnávání a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v České republice, pokus o určení možností syntézy těchto dvou institutů a identifikace možností jejich aplikace v praxi. Poslední část slouží k syntéze a zasazení obou zmíněných institutů do konceptu flexibilních forem práce v evropském kontextu a dílčím cílem je porovnat možnosti jejich užívání v českých legislativních podmínkách a v jiných vybraných státech Evropy. Práce obecně klade důraz na možné pozitivní důsledky deregulace v oblasti české legislativy vztahující se k oblasti flexibilních forem zaměstnávání. V práci byla využita metoda analýzy, explanace, syntézy a komparace. Ze získaných poznatků k tématu plyne, že flexibilní formy práce v ČR mají potenciál a vzhledem k aktuální situaci na trhu práce a demografickému vývoji je třeba klást důraz na větší motivaci zaměstnanců i zaměstnavatelů pracovat flexibilně, zvýšit informovanost v této oblasti, tak aby se česká společnost zbavila předsudků vůči flexibilním formám práce a nastavit příslušnou legislativu tak, aby se agenturní zaměstnávání a zaměstnávání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mohlo stát důstojnou alternativou k ostatním pracovním poměrům.</p>
Klíčová slova:	agenturní zaměstnávání, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, flexibilní formy zaměstnávání

Title of Thesis:	Agency employment and working agreements outside the employment
Annotation:	This bachelor thesis is dedicated to flexible forms of work, especially to agency employment and working agreements outside the employment. The main goal of thesis is characteristic of the concept of agency employment and working agreements outside the employment in the Czech republic, attempt to determine the synthesis of both institutes and identification of possibilities to use them. The last part of thesis is dedicated to synthesis and emplacement of both institutes to the concept of flexible forms of work in Europe and other goal is also compare possibilities of their use in czech legislative conditions and in other european states. Thesis in general focuses on posible positive consequences of deregulation in czech legislation which is associated to the flexible forms of work. I'm using the method of analyzation, explanation, synthesis and comparation. The result of my thesis is that flexible forms of work have a lot of potential in the Czech republic and according to current labor market situation and demographic progression is needed to motivate employes and employers to use flexible forms of work, increase awareness about flexible types of work to get rid of prejudice and adjust legislation the way that agency employment and working agreements outside the employment could become dignified alternative to other kinds of employment.
Keywords	agency employment, working agreements outside the employment, agreement on working activity, employment agreement, flexible forms of work
Názvy příloh vázaných v práci:	Příloha č. 1: Vzor pokynu přidělení pracovníka k uživateli Příloha č. 2 Vzor dohody o pracovní činnosti pro agenturního zaměstnance Příloha č. 3 Vzor dohody o provedení práce pro zaměstnance agentury
Počet literatury a zdrojů:	15
Rozsah práce:	65 385 znaků, 62 stran

Obsah

Úvod.....	8
1. Agenturní zaměstnávání.....	10
1.1. Obecná charakteristika agenturního zaměstnávání	12
1.2. Povinnosti agentury práce	15
1.3. Historický vývoj agenturního zaměstnávání v ČR	17
1.4. Využití a výhody agenturního zaměstnávání.....	20
1.5. Agenturní zaměstnávání dnes a zítra.....	22
2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	24
2.1. Dohoda o pracovní činnosti.....	26
2.1.1. Využití DPČ v agenturním zaměstnávání.....	28
2.2. Dohoda o provedení práce.....	30
2.2.1. Využití DPP v agenturním zaměstnávání.....	32
3. Agenturní zaměstnávání a jiné flexibilní formy zaměstnávání v EU.....	35
3.1. Srovnání agenturního zaměstnávání a flexibilních forem zaměstnávání obecně ve vybraných státech EU	37
3.1.1. Nizozemsko	38
3.1.2. Německo.....	40
3.1.3. Slovensko.....	41
3.2. Vybrané statistické údaje týkající se agenturního zaměstnávání v EU	
43	
Závěr	47

Úvod

Říká se, že bez práce nejsou koláče. Pracovat musíme v životě téměř všichni, ovšem ty pomyslné koláče, mají pro každého z nás jiný význam. Jádro problému je v tom, že každý jsme jiný, máme jiné hodnoty, potřeby, životní styl, jinou motivaci pracovat...atd. Lidskou přirozeností je obvykle rozhodovat se na základě racionální volby. Z toho lze jednoduše odvodit, že všichni nemůžeme pracovat stejně a musí existovat různé formy práce. Čím je naše společnost diferenciovanější a stále více individualizovaná, tím větší jsou kladeny nároky na to, mít v každé oblasti možnost volby.

Možnosti pracovat atypicky nám dávají tzv. flexibilní formy práce. Mezi tyto řadíme v českém prostředí také agenturní zaměstnávání a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterým jsem se rozhodla podrobněji ve své práci věnovat. Ve svém dosavadním životě jsem prozatím pracovala pouze na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a z vlastní zkušenosti vím, že většina mých vrstevníků je na tom podobně. Zajímalo mne tedy, jak a kdy se dohody využívají a mají-li v jiných státech v Evropě svou obdobu. Zároveň jsem v posledním roce měla možnost působit v agentuře práce, která orientuje svou činnost především na agenturní zaměstnávání a chtěla jsem do dané problematiky nahlédnout z odbornějšího hlediska, jelikož se domnívám, že navzdory poměrně hojnému užívání tohoto institutu v praxi, je o něm jen málo českých občanů adekvátně informováno. Vzhledem k uvedeným skutečnostem a na základě identifikace dostupných zdrojů a dat jsem zvolila následující strukturu práce.

V první části se zaměřím na charakteristiku konceptu agenturního zaměstnávání, jeho právní úpravu v české legislativě a identifikuji možnosti praktického využití agenturního zaměstnávání v praxi spolu s jeho výhodami

pro zúčastněné subjekty. Následující část práce věnuji dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, přiblížím jejich obecnou charakteristiku a poté identifikuji typy dohod a jednotlivě je charakterizuji. Na závěr této části se budu věnovat rozdílům mezi jednotlivými formami dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a porovnáám možnosti jejich využití v agenturním zaměstnávání. V poslední části práce se pak budu zabírat flexibilními formami práce obecně, v evropském kontextu. Vyzdvihnu zajímavé případy využití flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU a zvážím možnost a případně přínosnost jejich aplikace do českého prostředí. Závěrečná kapitola umožní syntézu poznatků, na jejichž základě bude reálné modelovat možný vývoj flexibilních forem zaměstnávání v ČR.

Hlavním cílem mé práce je charakterizovat koncepty agenturního zaměstnávání a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v České republice. Pokusím se o určení možností syntézy těchto dvou institutů a identifikuji možnosti jejich aplikace v praxi. Dílčím cílem je oba instituty zasadit do komplexu flexibilních forem zaměstnávání a porovnat možnosti jejich užívání v českých legislativních podmínkách a v jiných vybraných státech Evropy. Ve své práci si kladu výzkumnou otázku, zda agenturní zaměstnávání a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr odpovídají charakteristice flexibilních forem práce a můžeme je tedy do této kategorie právoplatně řadit.

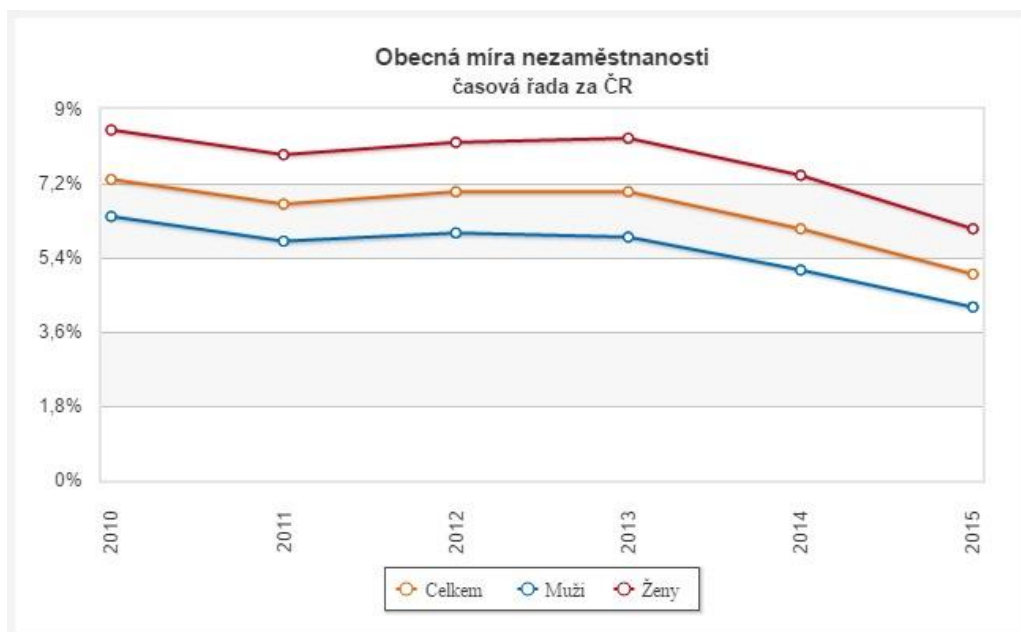
K dosažení vytyčených cílů jsem využila metodu analýzy, explanace, syntézy a komparace. Informace jsem čerpala především z odborné literatury, z odborných článků, z dostupných statistických údajů a v určité míře také z vlastní praxe a interních dokumentů agentury práce, ve které působím. Z dostupné odborné literatury jsem se vzhledem k častým legislativním změnám na poli agenturního zaměstnávání i dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr snažila vždy vycházet z titulů aktuálních.

1. Agenturní zaměstnávání

Žijeme v nejisté době, ekonomická situace se proměňuje, naše společnost funguje na globální úrovni. Organizace jsou ovlivňovány celou řadou interních i externích faktorů, které mění situaci do slova ze dne na den. Mění se nabídka a poptávka, mění se kurz měny, mění se rozložení pracovní síly na trhu práce, mění se ochota pracovat, mění se technologie i způsoby řízení, mění se požadavky na kvalitu a rychlost dodání zboží. Dalo by se říci, že většina firem žije změnou a je úspěšná či naopak, v závislosti na tom, jak je adaptabilní a flexibilní. To klade, samozřejmě kromě jiných odvětví, obrovské nároky na strategii řízení lidských zdrojů.

V posledních měsících neustále registrujeme informace z médií o tom, jak je současná situace na trhu práce z pohledu zaměstnavatelů kritická. Česká republika dosahuje rekordně nízké nezaměstnanosti a občany, kteří jsou i v této době evidováni na úřadech práce definuje jako nezaměstnatelné, v tom slova smyslu, že opravdu nechtějí nebo nemohou pracovat. Problém je nejvíce znatelný v technicky orientovaných výrobních firmách. Boj o technicky orientované pracovníky je obrovský, firmy se předhánějí v tom, na co budoucí zaměstnance nalákat a následně se snaží vymyslet i způsob, jak si dobré zaměstnance udržet co nejdéle.

Z následujícího grafu můžeme vyčíst, že od roku 2013 nezaměstnanost v ČR stále klesá a tato tendence setrvává i nyní. Aktuální data uvádějí míru nezaměstnanosti okolo 4%.



Graf č.1: Obecná míra nezaměstnanosti, Zdroj: data ČSÚ

Současní personalisté fungující interně ve firmách zkrátka nemají lehkou úlohu, nesou velkou zodpovědnost a musí zvládat pružně reagovat na požadavky ze strany vedení. Když však firma získá novou velkou zakázku a potřebuje navýšit kapacitu výroby, jeví se úkol rychle zaměstnat 10 či více nových zaměstnanců jako neřešitelný problém. Mnoho technicky orientovaných volných uchazečů se na trhu práce nepohybuje a přetáhnout zaměstnance z jiné firmy je finančně náročné, nehledě na to, že mnohé firmy již dnes mají mezi sebou uzavřené tzv. džentlmenské dohody o tom, že si své zaměstnance navzájem přebírat nebudou.

Z toho důvodu hledají firmy různé alternativy a možné formy výpomoci, které by byly především flexibilní. Flexibilní formy zaměstnávání představují široké spektrum typů a forem zaměstnávání. Nejčastěji k těmto formám zaměstnávání řadíme dočasné pracovní poměry (na dobu určitou), práci na zkrácený úvazek, agenturní zaměstnávání a také samostatnou výdělečnou činnost (Pichrt, & Morávek, 2015, s. 15). Alternativou, která by měla být schopna reagovat při výkyvech v množství zakázek či práce celkově jsou služby agentur práce. Agentura práce je schopna „vykrýt“ svými

zaměstnanci období, kdy je firma na vzestupu a zakázek má hodně, ale také je schopna zaměstnancům najít jiné uplatnění v době, kdy se firmě tolik nedaří a zaměstnávat některé jedince je pro ni v té chvíli neefektivní a příliš drahé. *„Účelem dočasného zaměstnávání je zajistit flexibilitu pracovní síly a zajištění pracovních potřeb na dobu určitou (Jouza, Salačová & Ženíšková, 2005, s. 30).“*

Služeb agentur práce již v dnešní době využívá většina velkých výrobních firem, tento institut je však stále oblíbenější také ve službách, například v oblasti cestovního ruchu. Některé organizace využívají i služeb více agentur práce současně. Každá z nich je totiž něčím specifická a je schopna dodat do firmy různě kvalifikované zaměstnance. *„Součástí zprostředkování zaměstnání je rovněž poradenská a informační činnost úřadů práce a AP, jak o pracovních příležitostech, tak o možnostech rekvalifikace, popřípadě informace o zaměstnávání v zahraničí (Jouza, Salačová & Ženíšková, 2005, s. 53).“*

1.1. Obecná charakteristika agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání funguje jako služba, kterou agentury práce nabízejí jiným subjektům. Služba se nazývá dočasné přidělení a nabízí pronájem pracovní síly na dobu určitou k jinému zaměstnavateli. Pracovník je trvale zaměstnán u agentury práce, ale může postupně pracovat v různých firmách, se kterými agentura spolupracuje. *„Problematiku agenturního zaměstnávání chápeme jako problematiku se silným interdisciplinárním prokem. Nejen proky pracovní právní, ale též proky obchodně právní a občanskoprávní se objevují v komplexu vztahů pomyslného trojúhelníku tří rozdílných subjektů – zaměstnance, agentury, uživatelského podniku (Pichrt, 2013, s. 14).“* Agenturní zaměstnávání tedy funguje na vzájemné dohodě tří stran. Základními účastníky v agenturním zaměstnávání, které je nutné správně identifikovat,

jsou zaměstnanec, agentura a uživatel. Zaměstnanec nevykonává práci u zaměstnavatele, jímž je v případě agenturního zaměstnávání agentura, nýbrž u uživatele, ke kterému je na základě obchodní dohody mezi agenturou a uživatelem přidělen. Agenturní zaměstnávání bychom tedy mohli charakterizovat jako, dočasné přidělení zaměstnance agentury práce za účelem jeho výkonu práce u uživatele (Tošovský, 2011, s. 29).

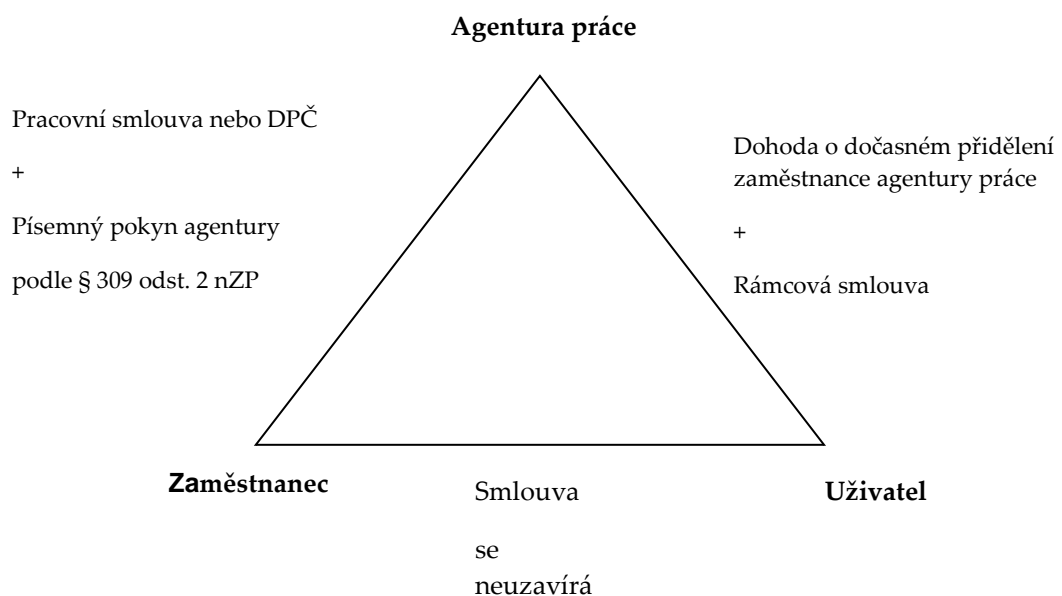


Schéma č. 1: Trojstranný vztah agenturního zaměstnávání

Agentura a uživatelská firma spolupracují na základě Rámcové smlouvy. Jednotliví pracovníci jsou pak k uživateli přiděleni na základě Dohody o dočasném přidělení. Zaměstnanec je obvykle k uživateli přidělen na dobu určitou. V praxi se pak poměrně často setkáváme s tím, že po uplynutí doby přidělení zaměstnance k uživateli má uživatelská firma zájem, zaměstnat dotyčného agenturního zaměstnance, který se jim v pracovním

procesu osvědčil, jako svého vlastního, kmenového zaměstnance. Z toho důvodu agentura často uzavírá s uživatelem také dohodu o provizi za následné zaměstnání jejího zaměstnance uživatelem. Provize je zpravidla jednorázovou částkou, po jejímž uhrazení se z původního uživatele stává zaměstnavatel, který nese všechnu zodpovědnost směrem k zaměstnanci. Tím končí proces pronajímání pracovní síly daného pracovníka a mizí tím i právní povinnosti agentury práce k tomuto zaměstnanci. Firma sama již uzavře se zaměstnancem zaměstnanecký poměr a stará se o všechny úkony s tím spojené. Dostáváme se tedy na úroveň klasického pracovněprávního vztahu zaměstnanec -zaměstnavatel.

Agenturní zaměstnávání jako takové, nemá v českém prostředí příliš dlouhou tradici, přesto se již stihlo stát nepostradatelnou službou pro velké množství zaměstnavatelů. V minulém roce bylo v České republice agenturně zaměstnáno okolo 270 000 osob. To je značný vzestup oproti roku 2011, kdy takto zaměstnaných osob bylo pouze 170 000 (Srovnání: Výroční zprávy Ciett). Institut agenturního zaměstnávání byl právně upraven v roce 2004 a od té doby je neustále na vzestupu. Službu agenturního zaměstnávání využívají zpravidla ti zaměstnavatelé, kteří potřebují během krátkého časového úseku obsadit vícero pracovních pozic, jejichž uplatnění však mohou zajistit pouze na dobu určitou (Šubrt, 2008, s. 3). Troufám si však tvrdit, že za současné nelehké situace na trhu práce, která je „noční můrou“ pro všechny personalisty, využívají velké firmy služeb agentur práce i při běžném nábore. Snaží se jednoduše využít maximum možných zdrojů pro získání potřebné pracovní síly.

1.2. Povinnosti agentury práce

Mohlo by se zdát, že založit si agenturu práce by v současnosti mohlo být docela perspektivní. Nicméně je třeba si uvědomit, že je nutné splnit určité náležitosti, aby daný subjekt mohl fungovat jako agentura práce. K provozování agenturní činnosti je nutné získat tzv. povolení ke zprostředkování zaměstnání, které vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále už jen MPSV). „Fyzická nebo právnická osoba disponující tímto povolením se tímto stává agenturou práce (Tošovský, 2011, s. 33).“

Subjekt, žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání musí splňovat určitá kritéria, stanovená MPSV, některá z nich se však postupně obměňují. Pro zajímavost mezi kritéria patří například nutnost praxe v oboru zprostředkování zaměstnání, dosažení věku 18 let, bezúhonnost či bydliště na území České republiky. Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává nejdéle na dobu 3 let a tuto dobu nelze prodloužit. Následně je tedy nutné, podat novou žádost o povolení (Šubrt, 2008, s. 20).

Mezi základní povinnosti registrované agentury práce patří její oznamovací povinnost vůči MPSV a povinnosti pojištění agentury vůči úpadku. V první případě se jedná o povinnost agentury jednou ročně informovat MPSV o určitých statistických údajích jejich práce (např. počet volných míst, či počet jimi obsazených osob). Pojištění pro případ úpadku agentury a pro případ úpadku uživatele musí být sjednáno ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců (Tošovský, 2011, s. 41). Jedná se o opatření chránící jak agenturu samotnou, tak i její zaměstnance.

Povinnosti agentury práce vůči zaměstnancům jsou celkem jasné, jelikož jsou identické s klasickými povinnostmi a závazky zaměstnavatele k zaměstnancům. Také uživatel má však své povinnosti k pronajatým

zaměstnancům. Dle zákoníku práce jsou agentura práce a uživatel povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance (§ 309 odst. 5 zákoníku práce). I přes to, že je agenturní zaměstnanec ve firmě pronajímanou pracovní silou, měl by mít stejné podmínky a být doceněn stejně, jako kmenoví zaměstnanci. V opačném případě by mohlo docházet k frustraci a demotivaci agenturního zaměstnance, případně také kmenových zaměstnanců a v důsledku toho také k osobním sporům mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci. Takové spory pak mohou vést ke snížené pracovní morálce a pracovnímu nasazení.

K dané tématice uvádím následující příklad, se kterým jsem se v praxi setkala během svého působení v agentuře práce, jelikož jej považuji za vhodně přibližující danou problematiku.

Případ č. 1

Potravinářská firma se dostala do problémů s náborem zaměstnanců na jednoduché dělnické pozice do výroby a proto požádala agenturu práce o pomoc při obsazování těchto pozic. Jednalo se o jednoduchou a nequalifikovanou činnost a agentuře se podařilo poměrně rychle dodat do firmy zhruba 15 svých zaměstnanců. Jelikož nabízená mzda ze strany firmy byla příliš nízká, rozhodlo se vedení agentury částečně tyto zaměstnance dotovat z provizí, které za ně dostávala. Tím vznikla disproporce mezi finančním ohodnocením agenturních a kmenových zaměstnanců. Jak by se dalo předpokládat, tato skutečnost se mezi zaměstnanci poměrně rychle rozšířila a nastaly komplikace. Kmenoví zaměstnanci se bouřili a začali apelovat na svého zaměstnavatele, aby úroveň mzdy srovnal. Pro něj by však toto vedlo ke značné finanční zátěži, také s ohledem na to, že mu přibyly výdaje za agenturní zaměstnance a provizi agentuře. Mzdy tedy navýšeny nebyly a ve firmě se ještě více prohlubovala

nepřátelská atmosféra. Dospělo to až do bodu, kdy majitel firmy musel služby agentury zrušit a agenturní zaměstnanci museli být přesunuti do jiné uživatelské firmy.

Jak vyplívá z předcházejícího případu, zákon upravuje tu skutečnost, kdy by uživatelská firma nechtěla poskytnout agenturním zaměstnancům stejné podmínky jako kmenovým, opačně však již situaci nijak neupravuje. V praxi se tedy stává, že pro zaměstnance může být v některých případech výhodnější zaměstnání pod agenturou, jelikož nabízí stejné či lepší finanční podmínky než firma. Často navíc agentura proplácí svým zaměstnancům část nákladů na ubytování či dopravu.

V zájmu každé agentury by měl být zájem pochopit potřeby zaměstnance a najít pro něj adekvátní uplatnění. Spokojený zaměstnanec, který je přidělen k solidnímu uživateli, kde dělá práci, která jej baví, naplňuje a dostává za ni odpovídající ohodnocení, díky kterému je schopen zajistit si vše potřebné, pro vlastní spokojený život, je pak zpravidla zaměstnancem vděčným, stabilním a výkonným.

1.3. Historický vývoj agenturního zaměstnávání v ČR

Jak již bylo zmiňováno výše, agenturní zaměstnávání je v České republice mladým institutem. Do českého právního řádu bylo zavedeno zákonem č. 435/2004 SB., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti 1.10.2004 (Šubrt, 2008, s. 2). I před účinností tohoto zákona jsme se však mohli setkat s formami zaměstnávání, které se podobaly dnešnímu agenturnímu zaměstnávání. Před zavedením právní úpravy v roce 2004 se subjekty, které poskytovaly služby agenturního zaměstnávání často pohybovaly na hraně zákona. Jediná úprava v zákoně, vztahující se k danému tématu byla v zákoníku práce úprava institutu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické

nebo fyzické osobě. Účel tohoto ustanovení se však netýkal agenturního zaměstnávání, jeho účelem byla vzájemná pomoc kooperujících organizací. Úprava dočasného přidělení byla zrušena s nástupem úpravy agenturního zaměstnávání v roce 2004 (Tošovský, 2011, s. 17). Dané ustanovení bylo různými způsoby obcházeno, neboť podle tohoto ustanovení nemohla agentura práce po uživateli vedle refundace poskytnuté mzdy zaměstnanci, popř. cestovních náhrad, požadovat tzv. provizi, která byla ziskem agentury práce za poskytované služby.

„Absence právní úpravy agenturního zaměstnávání s sebou nesla i neexistenci regulace vztahů mezi zaměstnavateli, kteří si zaměstnance navzájem pronajímali, a samozřejmě též neexistenci právních norem zajišťujících pronajímaným zaměstnancům práva, která jsou dnes pro agenturní zaměstnávání charakteristická (zejména právo na rovné pracovní a mzdové podmínky). Pronájem pracovní síly prostřednictvím pracovních agentur tak byl nejen flexibilním řešením fluktuace vlastních zaměstnanců a změn poptávky po produktech společnosti, ale byl v konečném důsledku i ekonomicky výhodnější, neboť „brigádníci“ agentur práce pobírali mnohdy nižší odměnu než kmenoví zaměstnanci (Tošovský, 2011, s. 19).“

Pokud bychom se obrátili hlouběji do minulosti a pokusili se najít náznaky nějaké formy zaměstnávání, která by se podobala současnému zaměstnávání agenturnímu, dostali bychom se až do roku 1965. Tehdejší zákoník práce umožňoval zapůjčování pracovníků mezi podniky v době, kdy byla zvýšená potřeba pracovní síly. Existence tohoto paragrafu využívali zejména v zemědělství a stavebnictví. V zimních obdobích, kdy nebyly zemědělci tolik zaměstnáni, jezdili vypomáhat do stavebních firem, kde např. pomáhali s úklidem nově budovaných panelových domů (Pichrt, 2013, s. 35). Období do roku 2004 bychom tedy mohly souhrnně charakterizovat jako období bez existence právní úpravy agenturního zaměstnávání, kdy subjekty

působící v této oblasti využívaly různé právní nástroje k udržení své podnikatelské činnosti.

Za druhý mezník vývoje agenturního zaměstnávání bychom mohly považovat období počátku agenturního zaměstnávání jako právně upraveného institutu a to od 1. 10. 2004 do 31. 12. 2011. V tomto období již právní úprava institutu existovala, měla však určité mezery, které bylo třeba napravit. V této době bylo možné realizovat dočasné přidělování pouze prostřednictvím agentur práce. *„Docházelo tedy v praxi i k situacím, kdy zaměstnavatelé podávali žádost k příslušnému ministerstvu o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnávání (jako agentura práce), pouze za účelem, aby na jeho základě provedli dočasné „přidělení“ svých zaměstnanců, např. k jinému koncernovému subjektu apod. (Pichrt, 2013, s. 24).“* Touto absurdní záležitostí vzniklou potřebami koncernů pak docházelo k přehlčení trhu agenturami práce a celá záležitost stála spoustu administrativního úsilí a času.

Posledním mezníkem byl doposud počátek roku 2012, kdy došlo k opětovnému zavedení institutu dočasného přidělení do českého právního řádu. Tím došlo také k určitému „očišťení“ trhu v oblasti agenturního zaměstnávání (Pichrt, 2013, s. 24). Existuje tedy jak úprava samotného agenturního zaměstnávání, jako druhu výdělečné činnosti závislé na provizích od klientů, tak úprava dočasného přidělování, která slouží především kooperujícím firmám, např. v rámci koncernů, při vzájemné výměně pracovníků na dané časově omezené období. Došlo také ke změnám, které zpřísnily povolování a odejímání povolení ke zprostředkování zaměstnání. Rovněž bylo od tohoto roku zavedeno povinné pojištění agentur práce, čímž by se měla zvýšit právní jistota zaměstnanců (Kotíková, Kotrusová & Vychová, 2013 s. 26).

1.4. Využití a výhody agenturního zaměstnávání

Jak již bylo uvedeno výše, agenturní zaměstnávání slouží především potřebám těch organizací, které potřebují na určitou předem danou dobu zaměstnat daný počet pracovníků na avizované pozice. Jelikož jsou ale všechny vztahy, ať už ty osobní, pracovní či obchodní především o lidech, ráda bych zde uvedla, jaké konkrétní výhody přináší agenturní zaměstnávání konkrétním lidem. Ať už ve firmě, či těm, kteří si hledají pracovní uplatnění na trhu práce.

Výhody agenturního zaměstnávání pro uživatele

Firmě takto odpadá starost s administrativními činnostmi, účtováním mezd, jednání se státními úřady, personální procesy, jako je nábor zaměstnanců, jejich následné propouštění, vyplácení případného odstupného, ale také např. zákonná archivace velkého množství dokumentů (Evangelu & Juříčka, 2013, s. 11). Mimo to má také uživatelská firma možnost získat rychle náhradu za pracovní neschopného kmenového zaměstnance či operativně prostřednictvím agentury nabrat větší počet pracovníků při náhlém nárůstu objemu zakázek. Uživatel má dále možnost si nejprve dostatečně prověřit pracovní schopnosti a morálku zaměstnance, než se rozhodne převzít jej do kmenového stavu. To dozajista přispívá k dobrému jménu firmy, jelikož se tím snižuje fluktuace kmenových zaměstnanců.

Služeb agenturního zaměstnávání však může být využíváno z různých důvodů. Jedním z nich může být i rozpočet dané firmy. Ve velkých mezinárodních firmách, často v oblasti IT, bývá rozpočet na zaměstnance rozdělen na rozpočet pro zaměstnance interní a rozpočet na zaměstnance externí. Může se stát, že firma rozpočet na interní zaměstnance vyčerpá rychleji a proto v danou dobu více sahá po externích zaměstnancích, kterými

jsou i zaměstnanci agenturní. Tuto situaci bych ráda přiblížila druhým praktickým příkladem.

Případ 2.

V konkrétním případě se IT firma rozhodla tímto způsobem „vyřešit“ pozici firemní recepční. Ve firmě potřebovali tým na recepci posílit, jelikož vzhledem k růstu firmy a s tím spojeným nárůstem administrativních a jiných úkolů na recepci potřebovali zaměstnat dalšího člověka. Vzhledem ke stavu rozpočtu pro interní zaměstnance na daný rok, kde již mnoho prostředků nezůstalo, zadala firma agentuře poptávku. Agentura oslovila vhodné uchazeče z databáze a pozici inzerovala na pracovních serverech. Problémem u těchto pozic, které se standardně řeší spíše jako pozice do kmene firmy může být to, že daný uchazeč nebude na trhu práce volný ihned. Obvykle tito zaměstnanci pracují na HPP a jsou tedy vázáni výpovědní lhůtou. V tomto případě však vybraná uchazečka měla se stávající firmě smlouvu na dobu určitou, která jí právě končila a mohla tedy na novou pozici nastupovat ihned. Agentura uzavřela s vybranou uchazečkou Dohodu o pracovní činnosti a Dohodu o přidělení k uživateli. S danou IT firmou musela uzavřít Rámcovou smlouvu, ve které si oba obchodní partneři vzájemně stanovili podmínky spolupráce. Dotyčná zaměstnankyně agentury tedy pracuje u uživatele na pozici recepční, o všechny pracovněprávní úkony spojené se zaměstnáním se stará agentura. Recepční pracuje za identických pracovních podmínek jako druhá recepční ve firmě, se kterou se na pozici dle plánu střídá.

Výhody agenturního zaměstnávání pro zaměstnance

Agentura práce jedná za zaměstnance ve všech oblastech: vyjednává jeho odměnu, místo pracoviště, platí mu odměnu za práci. Má přehled o veškerých bonusech, odměnách, zaměstnaneckých výhodách apod. (Evangelu & Juříčka, 2013, s. 12). Zaměstnanec je také v případě, že je u uživatele spokojen motivován podávat co nejlepší pracovní výkony, aby dosáhl pracovní nabídky přímo od uživatele, u kterého práci vykonává. Pokud se tak však nestane, agentura se o svého zaměstnance stará i nadále a je v jejím zájmu najít pro něj nové adekvátní uplatnění.

1.5. Agenturní zaměstnávání dnes a zítra

Agenturní zaměstnávání je flexibilní formou práce a je tedy nutné, aby bylo schopné pružně reagovat na změny pracovního trhu. Někteří autoři jsou však přesvědčeni, že realizované novely zákoníku práce tomuto účelu moc nepřispívají a že svými tendencemi neustále agenturní zaměstnávání přísně regulovat nutí k ukončení činnosti především malé a středně velké agentury práce.

Tomuto tématu se v publikaci *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti* (Pichrt, & Morávek, 2015) věnuje Radovan Burkovič, prezident asociace pracovních agentur, který kritizoval, v době vzniku publikace, připravovanou novelu zákoníku práce a také zdůrazňuje přínos agenturního zaměstnávání pro českou ekonomiku. Největší přínosy Burkovič spatřuje ve flexibilitě agenturního zaměstnávání a doporučuje širší využívání tohoto institutu po vzoru jiných zemí EU. Dále uvádí, že agenturní zaměstnávání úspěšně zvyšuje zaměstnanost v jednotlivých regionech a často poskytuje práci také lidem, kteří jsou těžko umístitelní (např. studenti, absolventi, lidé v důchodovém věku, lidé s exekucemi na mzdy, lidé po výkonu trestu).

Druhou významnou skupinou, která prostřednictvím agenturního zaměstnávání získává práci jsou pak přímo specializovaní pracovníci, kteří působí v agentuře práce jako personalisté, účetní, ekonomové...atd. Na těchto pozicích zpravidla působí ženy a institut tak výrazně zvyšuje zaměstnanost žen v ČR.

Burkovič kritizuje novou právní úpravu agenturního zaměstnávání především proto, že dochází k výraznému zdražení podnikání legálních agentur práce. Z původních 5 tis. Kč, by se pro některé subjekty měly povinné poplatky agentur zvednout až na 885 tis. Kč (nově 25 tis. Kč za komplexní povolení, kauce 500 tis. Kč a 3x 120 tis. Kč – poloviční mzda s odvody odpovědného zástupce při zachování minimální výšky zaručené mzdy dle ZP). Toto opatření se zcela jistě dotkne menších a středně velkých agentur práce, jejichž kapitál nedosahuje zisku v řádu milionů korun. Další kritika směřuje směrem k neustálým kontrolám agentur práce, které jsou nejvíce kontrolovaným odvětvím v ČR, a to i přes to, že zřídka narazí kontrola na nějaké pochybení (v průměru 4% ze všech kontrolovaných). Burkovič upozorňuje, že legální agentury práce nejsou problém, problémem je černý trh práce a tzv. pseudoagentury. Tyto agentury často dodávají pracovníky na základě smlouvy o dílo (outsourcing) a zaměstnávají je na DPP nebo zcela beze smluv. Nefungují tedy na principech agentury práce, i přes to mají zakázky a kontrolám se vyhýbají.

Legální agentury práce navíc musí každé 3 roky zažádat o povolení ke zprostředkování zaměstnání a musí vždy znovu projít kontrolou MV ČR a MPSV (Šubrt, 2008, s.21).

Osobně se domnívám, že do budoucna by mohla přílišná regulace agenturnímu zaměstnávání opravdu spíše uškodit a není tedy na místě stále zpřísnovat agenturám podmínky. V posledním oddíle své práce se budu věnovat také možnostem rozšíření užívání agenturního zaměstnávání po vzoru jiných evropských zemí a na tuto tematiku tudíž ještě navážu.

2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pod označením dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se skrývají dvě, v českém prostředí často užívané, formy pracovněprávního vztahu. Jedná se o dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce, které stejně jako agenturní zaměstnávání řadíme ke flexibilním formám zaměstnávání. *„Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají za cíl usnadňovat zaměstnavatelům plnění jejich úkolů v případě, kdy by nebylo účelné přijímat na jejich plnění zaměstnance v pracovním poměru (Vaněčková, 2016, s. 33)“*. Jde o alternativní možnost spolupráce pro zaměstnavatele i zaměstnance, způsob, jak mohou uspokojit nestandardní potřeby dané povahou práci či omezenými možnostmi zaměstnance. Pro některé osoby je práce na dohodu jedinou možnou alternativou pro výkon pracovní činnosti. Jedná se zpravidla o studenty, osoby na rodičovské dovolené, či čím dál častěji také o seniory, kteří jsou mnohdy stále aktivní a ke svému důchodu si chtějí přivydělat.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou často řazeny mezi tzv. atypická zaměstnávání či doplňkové pracovněprávní vztahy. *„V odborné literatuře můžeme nalézt pro tyto vztahy též označení prekérní zaměstnání, které naznačuje, že při uzavírání těchto vztahů je (oproti pracovním poměrům) právní úpravou dán větší prostor pro projevy smluvní volnosti zaměstnavatele a zaměstnance a je pouze na nich, zda si sjednají některá práva, která pro zaměstnance v pracovním poměru vyplývají přímo z právní úpravy (Pichrt, 2013, s. 6)“*

JUDr. Jana Vaněčková ve své publikaci Vybrané kapitoly z pracovního práva (Vaněčková, 2016) uvádí specifické rysy, které se u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr objevují. Dohody jsou typické svým **doplňkovým charakterem**, tzn. že jsou často vykonávány jako vedlejší výdělečná činnost. Z toho vyplývá také povinnost zaměstnavatele, který by měl dle zákoníku práce zajišťovat plnění úkolů především zaměstnanci

v klasickém pracovním poměru. Charakteristika ale ukazuje také na to, že na základě dohody mohou pracovat, a často tomu tak je, také lidé, kteří jsou již zaměstnání v klasickém pracovním poměru a chtějí si touto formou spolupráce pouze přivydělat. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mohou tedy existovat v souběhu s pracovním poměrem, ať již ve vztahu k témuž zaměstnavateli nebo k zaměstnavatelům různým (Kocourek, J., & Dobřichovský, 2016, s. 169). Další charakteristikou dohod je **omezený rozsah výkonu práce** a to jak u DPČ, tak u DPP. Není tedy možné, aby zaměstnanci s dohodou pracovali v klasickém fondu 40 hodin týdně při dlouhodobějším výkonu práce. V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, zákon předpokládá, že si pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec sám, pracuje nepravidelně, a proto se nevztahuje na dohody ani úprava pracovní doby a dob odpočinku. Výkon práce na základě dohod však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Je však pravděpodobné, že v tomto ohledu brzy dojde ke změně, jelikož plánovaná novela zákoníku práce, která by měla vejít v platnost od 1. 7. 2017 počítá se zavedením zákonného nároku na přestávky a zákonnou dobu odpočinku mezi jednotlivými směny. U obou druhů dohod by také nově zaměstnanci měli mít nárok na minimální hodinovou mzdu určenou státem (Tahotná, 2016).

Jak už možná z předchozího textu vyplynulo, u dohod charakteristické je také **oslabené právní postavení zaměstnance**. Zákoník práce přesně nespécifikuje všechny povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, jak je tomu u pracovního poměru a nechává tyto skutečnosti na individuální domluvě daných subjektů. Jedná se tedy o **posílení smluvní volnosti** (Vaněčková, 2016, s. 35).

V této části bych ještě ráda zdůraznila, že uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nevzniká pracovní poměr. Jedná se o

specifické pracovněprávní vztahy, které jsou také samostatně vymezeny v Zákoníku práce. Oba typy dohody musí být ze zákona sjednány písemně, další podmínky vzniku, užívání i zániku těchto pracovně právních vztahů se již ale značně liší, a proto se jimi budu blíže zabírat jednotlivě v následujících kapitolách.

2.1. Dohoda o pracovní činnosti

První z dohod je dvoustranným pracovněprávním vztahem, který se svým charakterem nejvíce blíží klasickému pracovnímu poměru. DPČ je využívána především v těch případech, kdy k rozsahu práce postačí poloviční úvazek a zároveň kdy zaměstnanec netrvá na vzniku nároku na dovolenou. *„DPČ lze sjednat jen do výše polovičního týdenního úvazku, tedy maximálně 20 hodin týdně. Tento limit je však stanoven jako průměrný, tedy lze sjednat takovou DPČ, která bude limit splňovat až po přepočtení odpracovaných hodin s ohledem na celkovou dobu trvání DPČ (Neščíková, 2012, s. 70).“* Z toho vyplývá, že zaměstnanec může pracovat v určitém období při potřebě zaměstnavatele i 40 hodin týdně, nejdéle však takto může činit na jednu DPČ bez prodlevy pouze polovinu z celkového ročního fondu 52 týdnů. Zaměstnanec může tedy stanovenou povolenou hodinovou dotaci překročit, ovšem v jiných týdnech musí být jeho úvazek zase kratší, aby byl dodržen zákonem stanovený rozsah. Týdenní pracovní dobou, z níž se odvozuje zmíněná polovina, je nutné rozumět pracovní dobu u téhož zaměstnavatele. Plánovaná novela zákoníku práce však počítá s úpravou, kdy by průměr nově počítal pouze z 26 po sobě jdoucích týdnů práce (Tahotná, 2016).

Není dovoleno hodiny odpracované na základě jedné DPČ sčítat s hodinami odpracovanými na základě jiné DPČ u stejného zaměstnavatele. Toto je možné pouze v případě dohody o provedení práce. Zaměstnavatel má

však možnost uzavřít se stejným zaměstnancem současně dvě DPČ (nebo kombinovaně s dohodou o provedení práce), musí ovšem přitom respektovat základní zásadu obsaženou v ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce *o jiném druhovém vymezení prací v případě dvou a více souběžných pracovněprávních vztahů u jednoho a téhož zaměstnavatele.*

Dohoda o pracovní činnosti musí být vždy uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny následující náležitosti: druh sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba na kterou se uzavírá. DPČ může být sjednána jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. V rámci DPČ je také možné, nikoliv však podmínkou, sjednat po vzájemné dohodě dovolenou.

„V případě, že není sjednán způsob zrušení DPČ, lze DPČ zrušit oboustranně vzájemnou dohodou, nebo jednostranně výpovědí, kdy výpovědní doba činí 15 dnů od doručení výpovědi druhé smluvní straně (Neščáková, 2012, s. 71).“ Je zde tedy možné rychlé ukončení pracovně právního vztahu a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele, což umožňuje výraznou pružnost, která je v odvětví, jako je agenturní zaměstnávání nepostradatelná a zároveň je jedním z typických znaků flexibilních forem práce.

„Přestože na rozdíl od DPP vzniká účast na sociálním a zdravotním pojištění, kromě výjimek dle platné legislativy, u DPČ vždy, je tento titul pracovně právního vztahu využíván především pro sjednání prací manuálního charakteru, úklidových prací, výkonu práce v kratším pracovním úvazku a dalších podobných činností. (Neščáková, 2012, s. 70).“ Z tohoto důvodu se forma zaměstnávání na základě DPČ jeví pro účel agenturního zaměstnávání jako ideální. Právě v tomto případě se zpravidla jedná o manuální činnosti, které jsou obvykle vykonávány na dobu určitou. Podrobněji se možnostem užití DPČ v agenturním zaměstnávání budeme věnovat v následující kapitole.

2.1.1. Využití DPČ v agenturním zaměstnávání

Výše jsem uvedla, že DPČ je vhodná především pro pracovní úvazky krátkodobějšího charakteru u kterých je postačující týdenní hodinová dotace odpovídající polovičnímu úvazku. Je zde také možnost individuálně, dle potřeb zaměstnavatele a zaměstnance sjednat např. dovolenou, právo na pracovní volno při překážkách v práci či individuálně sjednat podmínky ukončení dohody. Tyto skutečnosti jsou často důvodem ke sjednání tohoto pracovněprávního vztahu v agenturním zaměstnávání, které je také často typické krátkodobým charakterem pracovní činnosti.

Na českém pracovním trhu je agenturní zaměstnávání nejčastěji využíváno u méně kvalifikovaných pracovníků. Nejčastěji tito lidé působí na dělnických pozicích ve výrobních firmách, ve stavebnictví, v návaznosti na sezónnost tohoto odvětví, v supermarketech, v hypermarketech a poslední dobou také vzrůstá počet těchto zaměstnanců ve službách (Evangelu & Juříčka, 2013, s. 12). Tito pracovníci se díky častým změnám v poptávce po pracovní síle stávají skupinou zaměstnanců, kteří často mění své zaměstnání a místo působení dle aktuálních potřeb trhu. Při jejich zaměstnávání, zvláště jedná-li se o agenturní režim, který je už ze své povahy nestálý, jelikož je vázán na poptávku ze strany klientů, je tedy nutné nastavit takové podmínky, aby případná změna mohla proběhnout rychle a bez zbytečné administrativní zátěže.

Z toho důvodu agentury často u těchto pracovníků nastavují spolupráci na základě DPČ. Práce pro zaměstnance agentury je často sjednaná na dobu určitou, navíc se poměrně často stává, že některá ze stran není se spoluprací spokojena a chce ji předčasně ukončit. V takovém případě je pak možné, zaměstnance uvolnit z pracovněprávního vztahu dle sjednaných podmínek. DPČ také přináší zaměstnanci i zaměstnavateli (tedy agentuře práce) výhody při daňových odvodech a v některých případech také při odvodech na sociální

a zdravotní pojištění. V následující tabulce uvádím odvodové podmínky, které se týkají DPČ.

Výše měsíčního příjmu	Daň z příjmu	Sociální pojištění	Zdravotní pojištění
do 2500 Kč	srážková daň 15 %	Ne	Ne
2500 - 5000 Kč	srážková daň 15 %	Ano	
nad 5000 Kč	zálohová daň 15 %	Ano	Ano

Tabulka č. 1: Dohoda o pracovní činnosti, Zdroj: Tahotná (2016)

Je pochopitelné, že s výdělkem u DPČ do 2500Kč za měsíc se v agenturním zaměstnávání příliš často nesetkáváme. Tato situace nastává obvykle pouze u agenturních zaměstnanců, jejichž práce je brigádního charakteru a týká se tedy především studentů či rodičů na rodičovské dovolené. Pokud však tato situace nastane, nemá zaměstnavatel povinnost odvádět za tohoto zaměstnance sociální a zdravotní pojištění. U výdělku vyššího už pak zaměstnavateli tato povinnost zůstává.

Hlavním důvodem pro užívání DPČ v agenturním zaměstnávání je tedy shodná povaha obou institutů, které tak navzájem vyhovují svým účelům. Flexibilita, kterou zaměstnávání na DPČ umožňuje je v agenturním zaměstnávání více než vítána. Spojením obou institutů dochází ke vzniku flexibilního vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel, který umožňuje v mnoha směrech individuální nastavení pravidel spolupráce a může vést ke spokojenosti na obou stranách.

2.2. Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je druhým typem smluvního vztahu, na jehož základě zaměstnanec a zaměstnavatel mohou spolupracovat. DPP je však stejně jako DPČ v mnoha ohledech omezena a je tedy doplňkovým typem pracovněprávního vztahu. Zmíněné omezení se týká především povoleného rozsahu práce a finanční částky, kterou je možné si na základě DPP vydělat. Pokud jde o formu dohody, zákon vyžaduje písemnou formu ujednání. Konkrétní právní úpravu DPP nalezneme v části třetí zákoníku práce, v ustanovení § 75, kdy kromě společného ustanovení s dohodou o pracovní činnosti, jsou veškeré požadavky na tuto dohodu obsaženy v jediném paragrafu. Zákoník práce v případě DPP stanovuje pouze minimální právní úpravu a neobsahuje její bližší obsahové náležitosti. Výjimku tvoří pouze doba, na kterou je dohoda o provedení práce uzavírána.

„Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.“ (§75 Zákoníku práce).“ V rámci jednoho kalendářního roku tak mohou aktuálně tentýž zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřít mezi sebou dohody o provedení práce v celkovém rozsahu 300 hodin. Tento limit se však nevztahuje na práci, kterou by zaměstnanec konal pro stejného zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy nebo na základě DPČ. Zaměstnancům je také umožněno uzavřít vícero DPP u různých zaměstnavatelů a vykonávat tak případně práci pro různé zaměstnavatele souběžně.

Roční limit 300 hodin pro DPP je však platný teprve několik let, přesněji od 1.1. 2012. V dřívější době byl hodinový limit pro DPP 150 hodin za kalendářní rok, a to úhrnem za všechny případné DPP u jednoho

zaměstnavatele. Odměna z DPP v této době vůbec nepodléhala odvodům na sociální a zdravotní pojištění. „Pro tuto značnou finanční výhodu byla tedy DPP často voleným smluvním vztahem a v praxi jsme se setkávali i s DPP, kdy hodinová mzda po přepočtu z celkové smluvené odměny z těchto DPP dosahovala i stotisícových částek (Neščáková, 2012, s. 66).“

Nová právní úprava platná od 1.1. 2012 přinesla mnohé změny. Výše ročního hodinového limitu pro DPP byla navýšena na 300 hodin. Novela dále stanovuje maximální měsíční odměnu, která nepodléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění, a to do výše 10 000Kč. Finanční limit zahrnuje všechny DPP, které byly v daném měsíci zaměstnanci vyúčtovány. To znamená, že celková zúčtovaná odměna či odměny ve výši 10 000Kč v jednom měsíci podléhá jen zdanění příslušnou sazbou daně z příjmů, avšak zúčtovaná odměna 10 001Kč a vyšší podléhá nejen zdanění příslušnou sazbou daně z příjmů, ale i odvodům sociálního a zdravotního pojištění ve výši dle platné legislativy (Neščáková, 2012, s. 66).

Současně platné podmínky odvodů u DPP můžeme vidět v následující tabulce.

Výše měsíčního příjmu	Daň z příjmu	Sociální pojištění	Zdravotní pojištění
do 5000 Kč	srážková daň 15 %	Ne	Ne
5000 – 10 000 Kč	zálohová daň 15 %	Ne	Ne
nad 10 000 Kč	zálohová daň 15 %	Ano	Ano

Tabulka č. 2: Dohoda o provedení práce, Zdroj: Tahotná (2016)

2.2.1. Využití DPP v agenturním zaměstnávání

Výše jsem již vymezila podmínky a způsoby využití DPČ v agenturním zaměstnávání. Dle své povahy by se mohlo zdát, že DPP bude rovněž vhodnou alternativou pro některé činnosti agenturních zaměstnanců, ovšem využití DPP v agenturním zaměstnávání je nereálné, jelikož není současnou právní úpravou povoleno. Zákon o zaměstnanosti a Zákoník práce vymezují možnosti agenturního zaměstnávání následovně:

- § 66 ZoZ - *„Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele...“*
- § 307a ZP, právní stav, kdy *„zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti“.*

Zákon tedy neumožňuje realizovat agenturní zaměstnávání na základě DPP. Nic však nebrání tomu, aby agentury práce zajišťovaly pro své klienty (podniky) zaměstnance, kteří u nich mají vykonávat práci na základě DPP, avšak tuto dohodu si musí zaměstnavatel, u něhož bude práce konána, se zaměstnancem uzavřít sám. Může jít tedy pouze o klasické zprostředkování zaměstnání (recruitment – vyhledání zaměstnance) podle § 14 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Agentura práce má možnost na DPP zaměstnat pouze své vlastní zaměstnance, kteří pro ni provádějí personální či jinou činnost a nejsou přidělováni k jinému uživateli.

„Lze však legitimně položit otázku, zda je takové omezení na místě a zda je důvodné, aby agentury práce jako zaměstnavatelé byly v nerovném postavení s jinými zaměstnavateli. Díky liberalizaci právní úpravy dohod o provedení práce v novém zákoníku práce (§ 75), jakož i liberalizaci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vůbec, není ani opodstatněná obava ze zneužívání těchto dohod studentskými agenturami, což bylo původně hlavním důvodem pro toto omezení (Šubrt, 2008, s.3).“

Ohledně možnosti užívání DPP v agenturním zaměstnávání jsou vedeny mnohé diskuze. Někteří účastníci se domnívají, že je třeba oslabit omezení, která se agenturního zaměstnávání týkají a blokují jeho možný rozvoj a gradující přínos pro trh práce. Mnozí ze zastánců tohoto názoru odkazují také na situaci ve většině ostatních evropských zemích, kde je regulace agenturního zaměstnávání nižší než v našich podmínkách. Opozice pak zpravidla argumentuje tím, že v případě užívání DPP v agenturním zaměstnávání by mohlo docházet k jejímu zneužívání především tím, že by se zaměstnavatelé různými způsoby vyhýbali povinnosti odvádět sociální a zdravotní pojištění. Zdůrazňují v tomto případě také velkou míru nejistoty pro zaměstnance.

Tuto problematiku bych ráda rozvinula v následujícím oddíle této práce, kde budu demonstrovat na některých příkladech možnosti rozvoje agenturního zaměstnávání a flexibilních forem práce obecně. Osobně se domnívám, že flexibilní formy práce v českém prostředí nemají ideální podmínky a určitě je v tomto směru na čem pracovat. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr i agenturní zaměstnávání jsou často veřejností považovány za negativní prvek trhu práce, který znevýhodňuje, či poškozuje zaměstnance. Tento postoj dle mého názoru pramení obvykle spíše z nedostatečné informovanosti občanů, než z vlastních zkušeností. „Dobré jméno“ flexibilních forem zaměstnávání může být také pošramoceno institucemi, které nedodrží pravidla a za hranicí zákona s užíváním těchto

forem zaměstnávání manipulují. Jako příklad zde můžeme opět uvést tzv. pseudoagentury, které již byly zmiňovány výše.

3. Agenturní zaměstnávání a jiné flexibilní formy zaměstnávání v EU

V předchozích kapitolách jsem se věnovala problematice agenturního zaměstnávání v České republice a dále také problematice zaměstnávání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Následně jsem vymezila alternativy společného užití těchto dvou institutů v praxi, jakožto spojení dvou flexibilních forem zaměstnávání. V této kapitole bych se ráda věnovala údajům, týkajících se agenturního zaměstnávání v rámci vybraných států Evropy a porovнала tyto skutečnosti s aktuální situací agenturního zaměstnávání v České republice. Dále se zaměřím na celkové využívání flexibilních forem zaměstnávání v rámci jiných evropských států a nastíním tím možnosti potenciálního rozvoje flexibilních forem zaměstnávání u nás.

„Flexibilní formy zaměstnávání jsou takové formy pracovněprávních vztahů, u nichž převažuje složka flexibility, tj. volnosti, autonomie stran v obsahu vzájemného vztahu, nad složkou security, neboli stability (Pichrt & Morávek, 2015, s. 77)“. Jak jsem již zmínila výše, mezi flexibilní formy práce řadíme většinou pracovní poměry na dobu určitou, zkrácené pracovní úvazky, agenturní zaměstnávání, samostatnou výdělečnou činnost a v českých podmínkách také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ty jsou ojedinělým institutem typickým pouze pro české a slovenské prostředí, pramenící z původní společné právní úpravy. S jejich obdobou se však setkáme také v jiných zemích EU.

„Význam flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby se zvýšil vlivem politiky zaměstnanosti Evropské unie, která ve svých strategických dokumentech začala vyzývat členské státy k větší deregulaci a flexibilizaci na trhu práce (Kotíková, Kotrusová & Vychová, 2013, s. 11).“ Evropská unie se angažuje

také v otázce agenturního zaměstnávání. Stejně jako v rámci jednotlivých států, je však nutné institut agenturního zaměstnávání v určitých bodech jednotně upravovat a regulovat. Členské země EU se při využívání agenturního zaměstnávání řídí především Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997, směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání, a národními zákony (Samek & Horecký, 2015, s. 4). „Flexibilita na trhu práce je již několik desetiletí významným trendem v rozvinutých evropských zemích a lze se domnívat, že její důležitost se bude i nadále zvyšovat (Kotíková, Kotrusová & Vychová, 2013, s. 16).“

3.1. Srovnání agenturního zaměstnávání a flexibilních forem zaměstnávání obecně ve vybraných státech EU

V této části práce budu vycházet především z dat Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce (dále jen Ciett), která agenturní zaměstnávání charakterizuje jako dynamický obor, v němž jsou zaměstnána téměř dvě procenta z celkového počtu zaměstnanců (údaje z roku 2015). Počet agenturních zaměstnanců se ve většině zemí každoročně zvyšuje a dá se předpokládat, že tento trend bude i nadále setrvávat. V současné době je agenturní zaměstnávání v Evropě hojně využíváno především v Nizozemsku, Rakousku a Francii. S konkrétními čísly se můžeme seznámit v následujícím grafu, který byl vytvořen na základě údajů z Ekonomické zprávy Ciett z roku 2015, která byla zpracována na základě dat získaných v letech 2013 a 2014.



Graf č. 2: Počty agenturních zaměstnanců v Evropě, Zdroj: Ciett

V grafu můžeme vidět, že institut agenturního zaměstnávání je při zohlednění přibližného počtu obyvatel dané země nejvíce využíván v Nizozemsku, Rakousku a ve Francii. Vysoký počet agenturních zaměstnanců pracuje také ve Velké Británii a v Německu, ovšem při srovnání s počtem obyvatel těchto zemí není podíl již tak výrazným. Evropskými zeměmi, které bychom mohli označit za výrazně nadprůměrné v užívání agenturního zaměstnávání jsou Nizozemsko a Rakousko.

3.1.1. Nizozemsko

Zajímavým příkladem země, která ve vysoké míře využívá možností flexibilních forem zaměstnávání je Nizozemsko. Nejenže má tato země nejvyšší podíl agenturních zaměstnanců v Evropě, ale vykazuje také nejvyšší podíl osob pracujících na částečný úvazek v rámci EU. Touto formou je zaměstnána téměř polovina všech pracujících (Kotíková, Kotrusová & Vychová, 2013, s. 33). To Nizozemcům umožňuje v případě potřeby výborně skloubit pracovní a rodinný život a proto se domnívám, že by se tato země mohla stát inspirací pro mnohé další.

Nizozemsko má také zajímavě nastavený systém agenturního vzdělávání, který je legislativně upraven již od roku 1999. Kotíková, Kotrusová a Vychová ve své publikaci uvádí, že na základě kolektivních smluv se u agenturních zaměstnanců v této zemi rozlišují 3 fáze.

Fáze A: zaměstnanec agentury dočasného zaměstnávání, délka trvání je max. 78 týdnů a uživatelská firma může s dotyčným člověkem během této doby kdykoli ukončit spolupráci

Fáze B: zaměstnanec s pracovní smlouvou na dobu určitou s agenturou, jedná se o max. 8 pracovních kontraktů v rámci 2 let

Fáze C: zaměstnanec s pracovní smlouvou na dobu neurčitou

Tuto alternativu pokládám za velmi zajímavou, jelikož vychází vstříc jak potřebám uživatele a zaměstnavatelské agentury, tak také potřebám zaměstnance. V úvodní fázi spolupráce má zaměstnavatel i uživatel k dispozici něco jako prodlouženou zkušební dobu. Pokud se tento zaměstnanec osvědčí, získá větší jistoty a časem dosáhne i na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, která je v určitých životních fázích pro zaměstnance nezbytnou jistotou. Domnívám se, že tato skutečnost je jedním z důvodů hojného využívání agenturního zaměstnávání v Nizozemsku. V našich podmínkách mnozí agenturní zaměstnanci, i navzdory skutečnosti, že dlouhou dobu pracují pro jednoho zaměstnavatele, na pracovní smlouvu na dobu neurčitou nedosáhnou. Při uvážení této skutečnosti nemůžeme být překvapeni, že ochota pracovat agenturně je v Nizozemsku mnohem vyšší. Nemožnost dopracovat se časem k pracovnímu poměru na dobu neurčitou komplikuje agenturním zaměstnancům v ČR situaci například tehdy, chtějí-li si požádat o hypoteční úvěr.

Agenturní zaměstnanci v Nizozemsku mají také přiznaná mnohá práva, mezi nimi například právo účasti na důchodovém plánu či nárok na podporu v nezaměstnanosti. Domnívám se, že díky těmto skutečnostem je počet agenturních zaměstnanců v Nizozemsku nadprůměrný a flexibilní formy zaměstnávání umožňují této zemi pružně reagovat na ekonomické změny.

3.1.2. Německo

Další zemí, která mne zaujala flexibilními formami zaměstnávání, které v praxi hojně využívá je Německo. „Od roku 2004 se v Německu počet osob zaměstnaných na částečný úvazek zvýšil více než 9krát oproti počtu zaměstnaných na celý úvazek (Kotíková, Kotrusová & Vychová, 2013, s. 40).“ Německo tedy navazuje na nizozemský trend a snaží se stále větší skupině zaměstnanců umožnit práci na částečný úvazek, což je přínosné především pro specifické skupiny osob, tradičně hůře zaměstnatelných v klasickém pracovním poměru.

Autorky publikace *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU* poukazují ale v souvislosti s Německem především na speciální typ zaměstnání na částečný úvazek, obdobu našich dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou v Německu využívány. Jedná se o tzv. mini a midi jobs.

Mini jobs jsou využívány pro ty pracovní úvazky, kdy měsíční odměna nepřesahuje 400 Euro. Kromě toho délka pracovního úvazku nesmí přesáhnout 2 měsíce nebo 50 pracovních dnů ročně. Zaměstnavatel platí v tomto případě daně a sociální pojištění, stanovené v jednotné výši a to 30%. Zaměstnanec neplatí žádné odvody.

Druhá varianta, tzv. midi jobs jsou určeny pro zaměstnání s měsíčním příjmem v rozmezí 400 – 800 Euro. V tomto případě už má zaměstnanec povinnost odvádět sociální pojištění.

Obě úrovně příjmu jsou bohužel v Německu pro většinu obyvatel nedostačujícími a stěží pokryjí běžné výdaje. Proto jsou tyto formy zaměstnávání nejčastěji využívány jako přivýdělek k hlavnímu pracovnímu poměru nebo jsou využívány při zaměstnávání studentů a lidí důchodového věku.

Svým charakterem se zmiňované mini a midi jobs opravdu podobají našim dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Největší rozdíl spatřuji v tom, že naše DPČ a DPP nejsou omezeny výší výdělku a jejich omezení jsou orientována spíše časově. Cílová skupina těchto forem zaměstnávání dle mého názoru bude obdobná, bez ohledu na rozdíly v jejich úpravách.

3.1.3. Slovensko

V této části bych se chtěla blíže věnovat flexibilním formám zaměstnávání užívaných na Slovensku, v zemi, která je nám svou právní úpravou nejbližší. Navzdory společnému východisku v oblasti úprav flexibilních forem zaměstnávání, také zde najdeme rozdíly, nad kterými se můžeme zamyslet a případně se inspirovat. Z moderních forem flexibilního zaměstnávání jsou na Slovensku nejčastěji využívány pracovní poměry na dobu určitou, ke kterým řadíme zaměstnání zprostředkované agenturou práce a dohody mimo pracovní poměr. Podíl takto zaměstnaných se na Slovensku pohybuje v rozmezí 6 – 7 % pracující populace (Kotíková, Kotrusová & Vychová, 2013, s. 48).

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou společným znakem českého a slovenského právního řádu. Slovenská úprava se však od té naší v některých bodech liší.

Dohoda o vykonávání práce je na Slovensku limitována maximálním počtem 350 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Je zde tedy povoleno odpracovat na tento typ dohody o 50 hodin více než v České republice.

Dohoda o pracovní činnosti je pak limitována týdenním počtem hodin, které může zaměstnanec odpracovat a to v limitu 10 hodin týdně. Tento typ

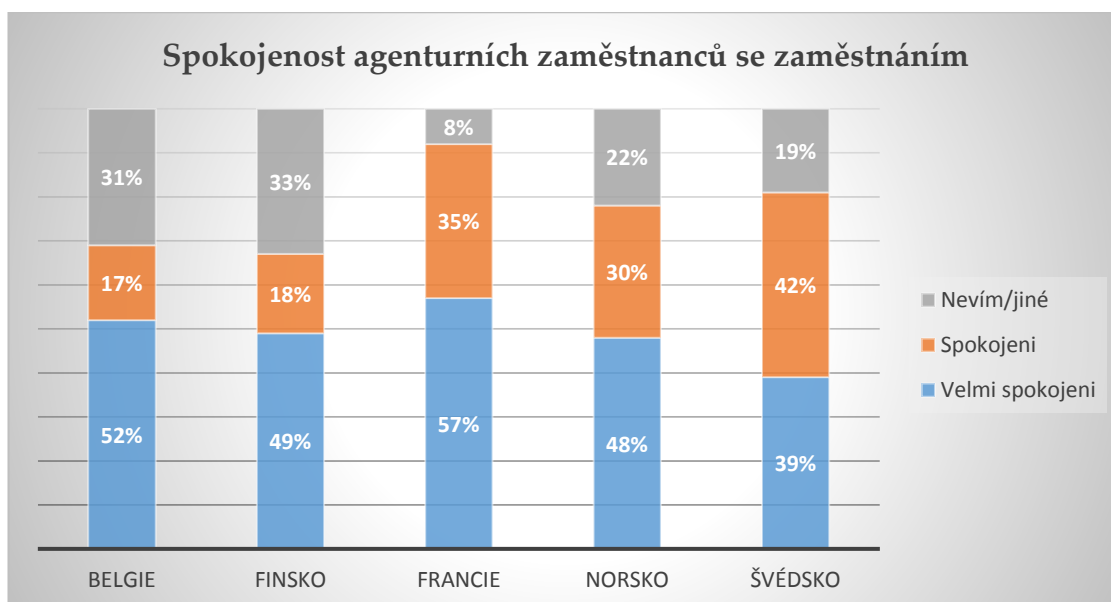
dohody tedy podléhá ve slovenské úpravě větší regulaci, než v České republice, když uvážíme, že v našich podmínkách je možno pracovat na DPČ v některých týdnech i 40 hodin.

Oproti České republice disponuje slovenská právní úprava ještě třetí alternativou dohod. Jedná se o dohodu o studentské brigádě, která je limitována 20 možnými odpracovanými hodinami za týden, přičemž může trvat maximálně 12 měsíců a je určena pouze osobám se statutem studenta (Kotíková, Kotrusová & Vychová, 2013, s. 49). Tuto úpravu osobně považuji spíše za znevýhodňující a diskriminační vzhledem k ostatním skupinám hůře zaměstnatelných osob (např. osoby na rodičovské dovolené, osoby důchodového věku, osoby se zdravotním postižením). Zároveň tato varianta dle mého názoru může vést k úmyslnému prodlužování studií některých jedinců tak, aby mohli co nejdéle využívat výhodné možnosti zaměstnání na tuto dohodu.

Význam dohod obecně se na Slovensku zvyšuje, dle údajů Slovenské pojišťovny se podíl osob zaměstnaných na dohody zvýšil z 10% v roce 2005 na 25% v roce 2010. K tomu může, při uvážení výše uvedených skutečností, přispívat i obecně rostoucí počet studentů vysokých škol.

3.2. Vybrané statistické údaje týkající se agenturního zaměstnávání v EU

Agenturní zaměstnávání je stále pro mnohé obyvatele EU nejistou formou zaměstnání a nedokáží si představit, že by takto mohli fungovat. Průzkumy Ciett však ukazují, že tento názor vychází většinou z nedostatečné informovanosti a ze stereotypního způsobu uvažování mnohých Evropanů. Většina agenturních zaměstnanců je ve své práci spokojená nebo dokonce velmi spokojená a mnozí zaměstnanci by agenturní zaměstnávání doporučili také svému známému či rodinnému příslušníkovi. Jak můžeme vidět v nadcházejícím grafu, nejvíce spokojeni jsou agenturní zaměstnanci ve Francii, Švédsku a Norsku. Je třeba ale také vzít v potaz, že země, jejichž údaje Ciett zveřejnila v této části průzkumu jsou zeměmi s vysokou životní úrovní a celková spokojenost obyvatel je zde tudíž vysoká. Proto je dle mého názoru potřeba brát tato data s mírnou rezervou.

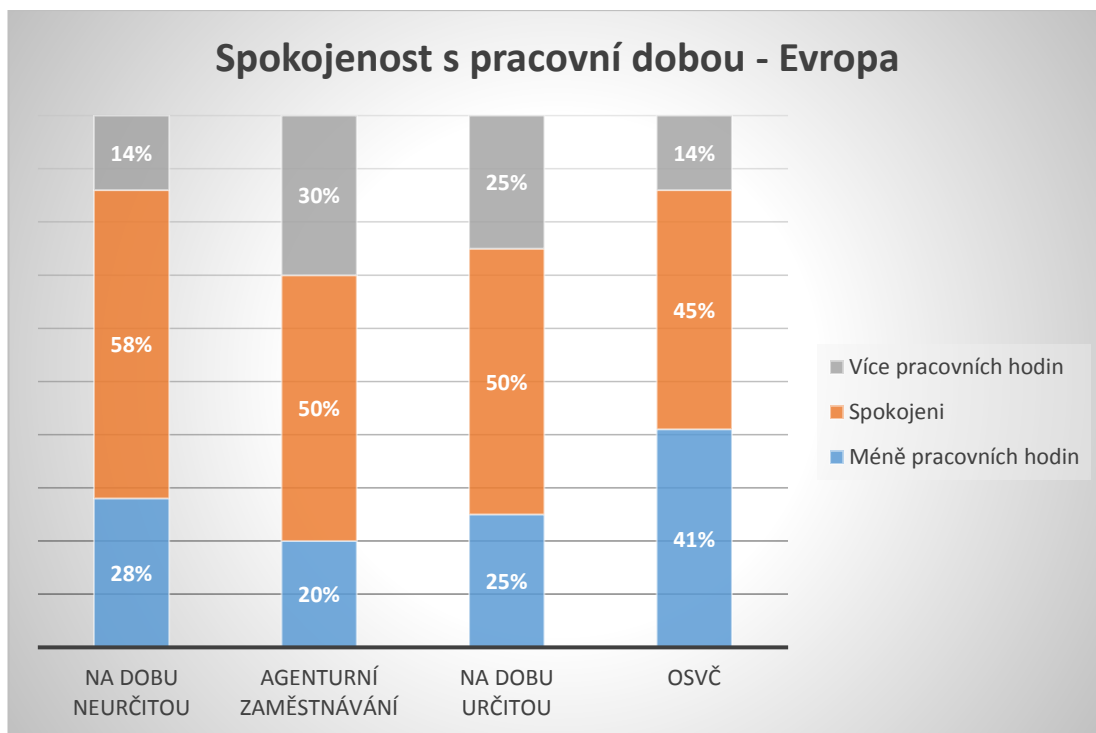


Graf č. 3: Spokojenost agenturních zaměstnanců se zaměstnáním, Zdroj: Ciett

Agenturní zaměstnávání jistě není vhodnou alternativou pro každého, ale pro některé jedince také může být alternativou jedinou. Z výzkumů Ciett vyplynulo, že agenturně zaměstnaní jsou zpravidla mladší lidé s nižší úrovní vzdělání. V celosvětovém měřítku je 65% agenturních zaměstnanců mladších třiceti let. V České republice toto pravidlo explicitně neplatí, jelikož většina agenturních zaměstnanců u nás je ve věku 26-45 let. Zajímavým kontrastem je v tomto případě Německo a Rakousko. V Německu je téměř polovině agenturních zaměstnanců více než 45 let, naopak v sousedním Rakousku je agenturní zaměstnávání především doménou mladých zaměstnanců pod 30 let.

Dalším faktorem, kterým se Ciett zabývala byla spokojenost zaměstnanců s pracovní dobou. I v tomto případě se projevila poměrně vysoká spokojenost agenturních zaměstnanců, jelikož 50% z dotázaných uvedlo, že jsou se svou pracovní dobou spokojeni. Jsou tedy v tomto ohledu více spokojeni, než osoby působící samostatně výdělečně činně a stejně spokojeni jako zaměstnanci s kontraktem na dobu určitou. Větší spokojenost s pracovní dobou projeví pouze zaměstnanci se smlouvou na dobu neurčitou.

Většina z těch agenturních zaměstnanců, kteří projeví nespokojenost s pracovní dobou by chtěla pracovat více hodin a uvítali by tedy větší pracovní vytížení. Bohužel možnost pracovat více hodin nezávisí v případě agenturního zaměstnávání pouze na zaměstnavateli, ale především na potřebách uživatele a proto v některých obdobích může docházet k nižší vytíženosti agenturních pracovníků.



Graf č. 4: Spokojenost s pracovní dobou - Evropa, Zdroj: Ciett

Posledním bodem, který mě ze statistických údajů Ciett zaujal je průzkum důvodů, ze kterých zaměstnanci volí agenturní práci. Zde respondenti uváděli různé důvody, v závislosti na tom, ze které země pocházejí, nicméně nejčastěji se objevovaly následující 3 důvody:

1. Agenturní zaměstnání je cesta k trvalé a dlouhodobé práci pro uživatelskou firmu.
2. Získat více zkušeností, vyzkoušet jiný typ práce.
3. Přivýdělek ke stálému zaměstnání.

Z uvedených důvodů výběru agenturního zaměstnání, jako způsobu uplatnění na trhu práce je evidentní, že je tento způsob práce často vnímán jako dočasné řešení situace. Největší část agenturních zaměstnanců bere tuto práci jako krok k tomu, aby se později stali kmenovými zaměstnanci

uživatelské firmy. Může to však pro ně být cesta, jak vyzkoušet různé možnosti, než se natrvalo „usadí“ ve firmě, která jim nejvíce vyhovuje a bude schopna jim nabídnout nejlepší podmínky.

Je však třeba vzít v úvahu skutečnost, že pro určité skupiny obyvatel může být agenturní zaměstnávání či jiná flexibilní forma práce jedinou variantou, jak se dostat do pracovního procesu, získat více pracovních zkušeností a vylepšit svůj potenciál pro získání příštího zaměstnání a tedy počítat s tím, že flexibilní formy práce by měly být nezbytnou součástí právního řádu každé země. Jejich role by však měla zůstat v pozici vztahů specifických, doplňkových, využívaných na časově, rozsahově nebo prostorově omezené práce, které není efektivní konat ve stabilním zaměstnání (Pichrt & Morávek, 2015, s. 77).

Závěr

V této bakalářské diplomové práci jsem se zabývala problematikou flexibilních forem zaměstnávání v České republice a ve vybraných státech EU, především pak institutem agenturního zaměstnávání a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Cílem mé práce bylo charakterizovat koncept agenturního zaměstnávání a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v České republice, pokusit se o určení možností syntézy těchto dvou institutů a identifikovat možnosti jejich aplikace v praxi.

Z výše uvedených informací plyne, že agenturní zaměstnávání je v praxi hojně užívanou flexibilní formou zaměstnávání a počet agenturních zaměstnanců se každoročně zvyšuje. Agenturní zaměstnávání je založeno na vzájemném vztahu tří stran – agentury, uživatele a zaměstnance. Velký přínos má tato forma v současné době především pro uživatelské firmy, které prostřednictvím agenturního zaměstnávání mají možnost pružně reagovat na výkyvy v poptávce po jejich službách a na to navázanou vlastní potřebu pracovních sil. V porovnání s evropskými statistikami je ovšem počet agenturních zaměstnanců v ČR stále spíše průměrný a někteří odborníci tvrdí, že na vinně je přílišná regulace tohoto institutu v české legislativě.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou typickými flexibilními formami práce v ČR a na Slovensku. S jejich obdobou se ovšem setkáme také v jiných státech EU (například zmiňovaný koncept mini a midi jobs v Německu). V našem legislativním prostředí dohody dělíme na dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce, kdy obě tyto varianty mají za cíl usnadňovat zaměstnavatelům plnění jejich úkolů v případě, kdy by nebylo účelné přijímat na jejich plnění zaměstnance v pracovním poměru. Dohody o

pracích konaných mimo pracovní poměr jsou typické svým doplňkovým charakterem, omezeným rozsahem výkonu práce a vysokou smluvní volností.

Z tohoto důvodu je forma DPČ často využívána v agenturním zaměstnávání, kde je potřeba nastavovat podmínky individuálně a flexibilně, vzhledem k časté nutnosti rychle a pružně reagovat na vzniklé změny. Pro agenturní zaměstnávání by svou povahou byla v určitých případech vhodná také smlouva na DPP, nicméně naší legislativou není agenturní zaměstnávání na DPP umožněno. Členové asociace agentur práce považují tuto skutečnost za velmi limitující a nelegitimní a domnívají se, že je třeba oslabit omezení, která se agenturního zaměstnávání týkají a blokují jeho možný rozvoj a gradující přínos pro trh práce. Mnozí ze zastánců tohoto názoru odkazují také na situaci ve většině ostatních evropských zemí, kde je regulace agenturního zaměstnávání nižší než v našich podmínkách. Opozice pak zpravidla argumentuje tím, že v případě užívání DPP v agenturním zaměstnávání by mohlo docházet k jejímu zneužívání především tím, že by se zaměstnavatelé různými způsoby vyhýbali povinnosti odvádět sociální a zdravotní pojištění. Zdůrazňují v tomto případě také velkou míru nejistoty pro zaměstnance.

Dílčím cílem mé práce bylo zařadit oba instituty do komplexu flexibilních forem zaměstnávání a porovnat možnosti jejich užívání v českých legislativních podmínkách a v jiných vybraných státech Evropy. Z výše uvedených informací a dat vyplývá, že český trh práce je stále považován za spíše tradiční, kdy typickými formami zaměstnávání jsou pracovní poměry na hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou. To jistě nelze považovat za negativní aspekt a mnohým zaměstnancům i zaměstnavatelům tato spolupráce maximálně vyhovuje. Flexibilní formy zaměstnávání, mezi které obecně řadíme, kromě již zmiňovaných, také práci na částečný úvazek, pracovní poměry na dobu určitou či samostatně výdělečnou činnost, jistě nejsou vhodnou alternativou pro každého, ale pro některé jedince v určité fázi jejich životní dráhy, mohou

být alternativou jedinou, a proto by dle mého názoru nemělo docházet k zásadním regulacím v této oblasti. Naopak, mohli bychom se v ČR inspirovat jinými státy Evropské unie, které se naučily flexibilní formy zaměstnávání dobře aplikovat do praxe a stabilizovat tak svou ekonomickou situaci (viz. koncept agenturního zaměstnávání v Nizozemsku a tamní vysoké procento pracovních poměrů na částečný pracovní úvazek).

O rozvoji flexibilních forem zaměstnávání v globálu je dle mého názoru potřeba uvažovat také s ohledem na současný demografický vývoj a avizované stárnutí populace. Při uvážení stavu současné důchodové politiky, zvyšování zákonného věku odchodu do důchodu a posouvání nároku na čerpání starobního důchodu do vyššího věku bude také stále více požadováno, ze strany starších pracovníků, přizpůsobení pracovní doby a rozsahu pracovního zatížení jejich možnostem a omezením, jež s sebou nese výkon práce ve vyšším věku (Kotíková, Kotrusová & Vychová, 2013, s. 29). Především zde vidím prostor pro potenciální rozvoj agenturního zaměstnávání a ostatních flexibilních forem práce. Starší zaměstnanci by jistě uvítali nižší pracovní úvazek či pomoc agentur s vyhledáním adekvátního pracovního uplatnění, včetně zajištění všech administrativních záležitostí.

Výzkumná otázka, na niž jsem v této práci hledala odpověď, se týkala toho, zda agenturní zaměstnávání a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr splňují kritéria flexibilních forem práce. Dle publikace *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti* (Pichrt & Morávek, 2015, s. 78) mezi flexibilní formy práce řadíme právní vztahy vykazující znaky pružnosti a volnosti pro smluvní strany, zejména pak v rovině vzniku, změny a skončení vztahu. Jejich znakem je dále nižší administrace, nižší náklady a nižší ochrana a péče o zaměstnance. Na základě informací, uvedených v této práci, si dovoluji tvrdit, že oba instituty naplňují požadavky pro flexibilní formy práce a do této skupiny jsou řazeny právoplatně.

Osobně ve flexibilních formách zaměstnávání spatřuji pro český pracovní trh a další ekonomický vývoj velký potenciál. Dle mého názoru je třeba klást důraz na větší motivaci zaměstnanců i zaměstnavatelů pracovat flexibilně, obecně zvýšit informovanost v této oblasti, tak aby se česká společnost zbavila předsudků vůči flexibilním formám zaměstnávání. Je nutné, po vzoru jiných evropských zemí, nastavit příslušnou legislativu tak, aby se agenturní zaměstnávání a zaměstnávání na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mohlo stát důstojnou alternativou k ostatním pracovním poměrům.

Literatura a zdroje

1. Ciett (2015). Economic report 2015 Edition. Citováno 10. 1. 2017. Dostupné z:http://www.weceurope.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf
2. Evangelu, J. E., & Juříčka, O. (2013). Personální agentury: jejich úloha na trhu práce. Ostrava: Key Publishing.
3. Jouza, L., Ženíšková, M., & Salačová, M. (2005). Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI.
4. Kandlerová, K. (2015). Srážková a zálohová daň v roce 2015. Citováno 20. února. 2017. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/srazkova-a-zalohova-dan-v-roce-2015/>
5. Kocourek, J., & Dobřichovský, T. (2016). Pracovní právo pro praxi. V Praze: C.H. Beck.
6. Kotíková, J., Kotrusová, M., & Vychová, H. (2013). Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU. Praha: VÚPSV.
7. Nešćáková, L. (2012). Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady. Praha: Grada.
8. Pichrt, J. (2013). Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. V Praze: C.H. Beck.
9. Pichrt, J., & Morávek, J. (Eds.). (2015). Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti? (J. Pichrt & J. Morávek, Eds.). Praha: Wolters Kluwer.
10. Samek, V., & Horecký, J. (2015). Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie: (rozbor zahraničních zkušeností a vyhodnocení současné situace v rámci zemí Evropské unie). Praha: ČMKOS v nakladatelství Soudy.
11. Schmied, Z., & Trylč, L. (2015). Zákoník práce 2015. Praha: Anag.

12. Šubrt, B. (2008). Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
13. Tahotná, L. (2016). Co přinesou v roce 2017 hlavní změny zákoníku práce? Citováno 15.února 2017.
Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/co-prinesou-v-roce-2017-hlavni-zmeny-zakoniku-prace-104073.html>
14. Tošovský, A. (2011). Agenturní zaměstnávání v praxi. Praha: Wolters Kluwer Česká republika.
15. Vaněčková, J. (2016). Vybrané kapitoly z pracovního práva. V Praze: České vysoké učení technické.

Seznam zkratk

DPČ - Dohoda o pracovní činnosti

DPP - Dohoda o provedení práce

Ciett - Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

Seznam obrázků, grafů, schémat

Graf č. 1 Obecná míra nezaměstnanosti

Graf č. 2 Počty agenturních zaměstnanců v Evropě

Graf č. 3 Spokojenost agenturních zaměstnanců se zaměstnáním

Graf č. 4 Spokojenost s pracovní dobou – Evropa

Schéma č. 1 Trojstranný vztah agenturního zaměstnávání

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Dohoda o pracovní činnosti

Tabulka č. 2 Dohoda o provedení práce

Seznam příloh

Příloha č. 1 Vzor Pokyn pracovníka k přidělení k uživateli

Příloha č. 2 Vzor dohody o pracovní činnosti pro agenturního zaměstnance

Příloha č. 3 Vzor dohody o provedení práce – zaměstnanec agentury

Příloha č. 1: Vzor Pokyn pracovníka k přidělení k uživateli

Smluvní strany :

Název firmy/Jméno a příjmení:	Agentura:	Uživatel:
Sídlo či místo podnikání:		
IČO:		

sjednávají na základě Rámcové smlouvy o dočasném přidělování uzavřené mezi oběma stranami

dočasné přidělení zaměstnance:

Jméno a příjmení:	
Datum a místo narození:	Číslo OP:
Státní příslušnost:	Trvalé bydliště:
Druh práce:	Hodinová hrubá mzda pracovníka:

PŘIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCE K UŽIVATELI

Přesný termín nástupu:	DEN: Přidělen od – do
Místo přidělení (adresa): PROVOZOVNA: VEDOUČÍ: (nadřízený pracovník) Tel. spojení na vedoucího:	
Dočasné přidělení může být ukončeno : <ul style="list-style-type: none"> a) uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, nebo dohodou mezi agenturou a zaměstnancem, b) písemným prohlášením uživatele o ukončení ve lhůtě 5 kalendářních dnů ode dne následujícího po doručení prohlášení agentuře, a to bez udání důvodů, c) písemným prohlášením uživatele s okamžitou účinností ke dni doručení prohlášení agentuře, a to z důvodu závažného porušení pracovní kázně na straně zaměstnance nebo nesplňování podmínek ze strany uživatele d) písemným prohlášením zaměstnance s okamžitou účinností ve lhůtě 7 kalendářních dnů, a to ze zdravotních důvodů doložených lékařskou zprávou, z důvodu závažného porušování povinností na straně uživatele stanovených zákoníkem práce a sjednaných v této dohodě a v obchodních podmínkách agentury práce. 	
Prohlášení zaměstnance: Potvrzuji převzetí tohoto pokynu k mému dočasnému přidělení, byl jsem seznámen s dopravním spojením na provozovnu uživatele. Na pracoviště se dostavím k výkonu práce v uvedeném termínu. V dne Za pracovníka: Za agenturu:	
Potvrzení nástupu pracovníka na výše uvedenou provozovnu uživatele Potvrzuji nástup výše uvedeného pracovníka na pracoviště. Pracovník splňuje požadavky na danou pozici a souhlasím s jeho dočasným přidělením k výkonu práce. Prohlašujeme, že zaměstnanci zajistíme stejné pracovní podmínky jako mají srovnatelní vlastní kmenoví zaměstnanci. V dne Za uživatele: Jméno.....Podpis	

4. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr dle ustanovení zákoníku práce.
5. Tuto dohodu o pracovní činnosti je možno ukončit také písemným vyrozuměním zaměstnavatele zaměstnanci v případě zrušení dočasného přidělení ze strany uživatele, ke kterému je pracovník přidělen a to ke dni ukončení dočasného přidělení uživatelem.
6. V případě, že zaměstnanec rozváže pracovní poměr ve zkušební době, je povinen vrátit zaměstnavateli nejpozději v den ukončení pracovního poměru poskytnutý pracovní oděv, ochranné pomůcky a pracovní obuv. Pokud tak neučiní, souhlasí s tím aby zaměstnavatel požadoval jejich úhradu ve výši plné ceny poskytnutého pracovního oděvu, ochranných pomůcek a obuvi. Zaměstnanec je zároveň povinen nejpozději v den ukončení pracovní činnosti zaměstnancem uhradit zaměstnavateli Náklady uvedené v č. č. 3 odst.6

Článek 4

Rozsah výkonu práce

1. Zaměstnanec bude práci vykonávat v nepravidelné pracovní době, dnech a hodinách určených harmonogramem stanoveném nadřízeným pracovníkem dle uživatele na pracovišti svého přidělení.

Článek 5

Odměna zaměstnance

1. Zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda stanovená ve **mzdovém výměru**, který je nedílnou přílohou této smlouvy.
2. Výplatní termín odměny z dohody o pracovní činnosti je 28. den následujícího kalendářního měsíce po vykonané práci .
3. **Mzda je vyplácená ve výplatní den v kanceláři v sídle agentury nebo na bankovní účet zaměstnance:**

číslo účtu:

vedeného u banky.....

4. Zaměstnanec může požádat aby mu mzdu doručil jeho koordinátor a to v ústně nebo písemně dohodnutý termín následující po výplatním termínu.
5. Zaměstnanec souhlasí s případným vysláním na služební cestu. Cestovní náhrady budou vypláceny v souladu s příslušnými právními předpisy.
6. Zaměstnavatel může zaměstnanci přiznat další nároky vnitřním předpisem (směrnicí).

Článek 6

Povinnosti zaměstnance

1. Zaměstnanec se zavazuje udržovat mlčenlivost a zachovávat v tajnosti všechny informace zjištěné při plnění této dohody. Zároveň se zavazuje je bez souhlasu zaměstnavatele nezveřejňovat vůči třetím osobám.
2. Zaměstnanec se dále zavazuje nevynášet jakékoliv dokumenty, materiály ani zboží a sdělovat místo pracoviště bez vědomí uživatele
3. Zaměstnanec je povinen přebírat korespondenci na adrese, kterou zaměstnavateli uvedl.
4. Zaměstnanec je povinen dostavit k 28dni měsíce do kanceláře firmy zaměstnavatele pro výplatní pásky. Kopie ostatních dokladů budou k vyzvednutí na stejné adrese vždy po telefonické dohodě s nadřízeným koordinátorem. Zaslání dokladů na žádost zaměstnance jen v případě úhrady poštovních výdajů zaměstnancem.
5. Zaměstnanec, v případě ukončení této dohody se zavazuje se dostavit do sídla společnosti v den ukončení pracovní činnosti pro vyzvednutí zápočtového listu a k

podpisu evidenčního listu důchodového zabezpečení. Nebude-li se moci dostavit, souhlasí s jeho zasláním na adresu trvalého bydliště, nebo na adresu korespondenční, která je písemně uvedena v kartě zaměstnance.

6. Zaměstnanec, podpisem této smlouvy uznává, že zaměstnavatel vynaložil v souvislosti s pracovním poměrem, založeným touto dohodou, ve prospěch zaměstnance, náklady spojené zejména s cestovními náklady koordinátorů, dopravou, zabezpečováním koordinace, administrací. Zaměstnanec uznává že tyto náklady byly vynaloženy v prokázané výši 3 000 Kč (dále jen Náklady)

Článek 7

Závěrečná ujednání

1. Jakékoliv změny či doplňky této dohody je možné učinit a to písemnou formou, jinak jsou neplatné.
2. Tato dohoda, jakož i právní vztah z ní vyplývající se řídí současným ustanovením zákoníku práce a jeho prováděcími předpisy.
3. Zaměstnanec souhlasí, aby zaměstnavatel zpracovával jeho osobní údaje pro registrační účely a aby uváděl jeho rodné číslo na pracovních- právních dokumentech.
4. Smluvní strany výslovně prohlašují, že případné spory lze řešit odvoláním se na dohodu. Nedojde-li k dohodě a vznikne-li spor, je potřeba aby strany postupovaly v souladu s obecně závaznými pravidly a ustanoveními, v souladu se zákoníkem práce.
5. Tato dohoda o pracovní činnosti se uzavírá ve dvou provedeních, každá strana obdrží jedno vyhotovení.
6. Smluvní strany výslovně prohlašují, že obsahu této dohody porozuměly a že je sepsána na základě jejich pravé a svobodné vůle. Na důkaz toho připojují vlastnoruční podpisy.

V Olomouci dne

Zaměstnanec

V Olomouci dne

Zaměstnavatel

Příloha č. 3 Vzor dohody o provedení práce – zaměstnanec agentury

*uzavřena v souladu s ustanovením § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění
pozdějších předpisů*

Smluvní strany:

Agentura

dále jen „**zaměstnavatel**“,

a

pan/í

r.č.

bytem

dále jen „**zaměstnanec**“,

uzavírají na základě vzájemné shody tuto **Dohodu o provedení práce**

Článek I.

Druh práce

Zaměstnanec se touto dohodou zavazuje řádně a svědomitě vykonat pro zaměstnavatele práci spočívající zejména ve:

- vyhledávání pracovníků na volné pozice
 - provádění výběry pracovníků a koordinace jejich nástupů
 - provádění personální administrativy
 - kontrola pracovníků a jejich hodnocení
 - komunikace s vedoucími pracovníky uživatelů
 - vyhledávání nových příležitostí
 - o vnitřních u stávajících uživatelů
 - o vnějších vyhledávání nových možných klientů
 - zadávání skutečností do CRM a vedení monitoringu
- (dále jen „**práce**“).

Článek II.

Místo a doba výkon práce

1. Místem výkonu práce je Olomouc.
2. Tato dohoda se uzavírá na dobu 12 měsíců

Článek III.

Rozsah výkonu práce

1. Zaměstnanec bude práci pro zaměstnavatele vykonávat nepravidelně. Zaměstnanec se dostaví do místa výkonu práce vždy po předchozí dohodě se zaměstnavatelem.
2. Rozsah výkonu práce dle této dohody nepřekročí 300 hodin a bude čerpán nerovnoměrně.

Článek IV.

Odměna za vykonanou práci

1. Zaměstnanci za vykonanou práci náleží odměna ve výši....., za každou jednu (1) **hodinu** vykonané práce.
2. Odměna za řádně vykonanou a předanou práci zaměstnavateli, je splatná v následujícím výplatním termínu zaměstnavatele.
3. Odměna bude vyplácena na účet vedený u, číslo účtu
4. Zaměstnavatel provede z odměny srážky ze mzdy, zejména zálohu na daň z příjmu fyzických osob.

Článek V.

Ochrana osobních dat a Know How

1. Zaměstnanec se zavazuje dodržovat ustanovení zákona č.101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů. Zaměstnanec dále prohlašuje, že se s tímto zákonem seznámil.
2. Zaměstnanec se zavazuje uchovávat firemní informace a Know How v tajnosti, nesdělovat informace třetím stranám.
3. Obě smluvní strany se dohodly, že porušení ustanovení bodů 1 a 2 tohoto článku je považováno za hrubé porušení pracovní kázně vedoucí k ohrožení společnosti a je důvodem k okamžitému rozvázání pracovního poměru podle §56 zákoníku práce. Zaměstnanec bere na vědomí, že porušením bodů 1 a 2 tohoto článku, způsobí zaměstnavateli škodu většího rozsahu a zavazuje se tuto případnou škodu plně uhradit.

Článek VI.

Závěrečná ustanovení

1. Zaměstnanec odpovídá za škodu způsobenou porušením povinnosti při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ní.
2. Zaměstnavatel seznámil zaměstnance s předpisy vztahujícími se na výkon jeho práce, zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
3. Ustanovení neupravená touto dohodou se řídí obecně platnými právními předpisy České republiky, zejména zákoníkem práce.
4. Změny a doplnění této dohody jsou možné pouze v písemné podobě a na základě vzájemné dohody obou smluvních stran.
5. Tato dohoda se uzavírá ve dvou vyhotoveních, z nichž každá smluvní strana obdrží jedno.
6. Obě smluvní strany prohlašují, že si tuto dohodu před podpisem přečetly, porozuměly jejímu obsahu, s obsahem souhlasí, a že je tato dohoda projevem jejich svobodné vůle.

V dne

podpis zaměstnance

podpis zaměstnavatele